



UNIVERSIDAD
DE PIURA

REPOSITORIO INSTITUCIONAL
PIRHUA

EL TELETRABAJO: UNA NUEVA FORMA DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Fiorella Correa-Prieto

Lima, febrero de 2015

FACULTAD DE DERECHO

Departamento de Derecho

Correa, F. (2015). *El teletrabajo: una nueva forma de organización del trabajo*. Tesis de pregrado en Derecho. Universidad de Piura. Facultad de Derecho. Programa Académico de Derecho. Piura, Perú.



Esta obra está bajo una [licencia](#)
[Creative Commons Atribución-](#)
[NoComercial-SinDerivadas 2.5 Perú](#)

Repositorio institucional PIRHUA – Universidad de Piura



UNIVERSIDAD DE PIURA

Facultad de Derecho

“EL TELETRABAJO: UNA NUEVA FORMA DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO”

Tesis que presenta la Bachiller Fiorella Lissette Correa Prieto para optar el Título de Abogado, dirigida por la Dra. Ana Cecilia Crisanto Morales

Piura, Febrero de 2015.

AGRADECIMIENTO

A Dios, a mi familia, a mis amigas, a mi asesora y al motor y motivo de mi vida por haber estado siempre allí para mí.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	i
CAPÍTULO I	1
EL PROCESO EVOLUTIVO QUE DIO ORIGEN A LA FIGURA DEL TELETRABAJO	1
1. Evolución de las modalidades de trabajo en la historia hasta la aparición del Teletrabajo	1
a) El trabajo en la sociedad antigua	2
b) El trabajo en la sociedad medieval	3
c) El trabajo en la sociedad moderna	4
d) Sociedad Industrial	5
e) Sociedad Contemporánea	6
2. La Globalización y su influencia en la aparición del Teletrabajo	9
A. FACTORES DETERMINANTES DEL CAMBIO SOCIAL Y DE LA APARICIÓN POSTERIOR DEL TELETRABAJO	9
B. PRINCIPALES EFECTOS DE LA REORGANIZACIÓN ECONÓMICA EN EL ÁMBITO DEL DERECHO LABORAL	13
3. Breve descripción del proceso evolutivo de las notas características de la relación laboral en el teletrabajo	16
A. Una muestra de la flexibilización de las notas características del contrato de trabajo en la doctrina judicial	17
B. ¿Hasta qué punto la flexibilización de los conceptos clásicos nos permite considerar al teletrabajo como un contrato de carácter laboral?	18
CAPITULO II	23
ANÁLISIS ESTRUCTURAL DE LA FIGURA DEL TELETRABAJO	23
1. Etimología y visión general de las definiciones generadas en torno a la palabra Teletrabajo	23
2. El Teletrabajo: ¿contrato laboral o civil?	26
A. Determinación de la naturaleza jurídica sistemática del teletrabajo desde un punto de vista amplio	28
B. Determinación de la naturaleza jurídica sistemática del teletrabajo desde un punto de vista estricto	30

3.	Pautas para reconocer cuándo el Teletrabajo constituye una relación de carácter laboral	33
4.	Criterios básicos para diferenciar el Teletrabajo de otro tipo de trabajos a distancia	36
A.	EL CRITERIO DE LA LOCALIZACIÓN	36
B.	EL CRITERIO DE LA FUNCIONALIDAD, VINCULADO A LA UTILIZACIÓN DE MEDIOS INFORMÁTICOS Y TELEMÁTICOS	37
C.	CRITERIO ORGANIZATIVO	38
5.	Una propuesta básica para su clasificación	40
A.	EN BASE AL CRITERIO LOCATIVO	40
B.	EN BASE AL CRITERIO COMUNICATIVO	42
C.	EN BASE AL CRITERIO ORGANIZATIVO	43
6.	Las ventajas y desventajas de su aplicación	44
A.	PARA EL EMPLEADOR	45
B.	PARA LOS TRABAJADORES	49
C.	PARA LA SOCIEDAD O ENTORNO SOCIAL	54
CAPITULO III		57
EL TELETRABAJO EN EL DERECHO COMPARADO		57
1.	Regulación del teletrabajo en su país de origen: EE.UU	57
2.	Regulación del teletrabajo en el viejo continente	58
A.	El Teletrabajo en España	59
B.	El Teletrabajo en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo	65
3.	Regulación del teletrabajo en América Latina	68
A.	El Teletrabajo en México	69
B.	El Teletrabajo en Costa Rica	72
C.	El Teletrabajo en el Parlamento Andino	72
D.	El Teletrabajo en Ecuador	74
E.	El Teletrabajo en Colombia	74
F.	El Teletrabajo en Venezuela	78
G.	El Teletrabajo en Chile	79
H.	El Teletrabajo en Uruguay	82
I.	El Teletrabajo en Argentina	84
CAPITULO IV		87
LA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO EN EL PERÚ		87
1.	Descripción del contexto socio laboral en el que se encontraba nuestro país al momento de la aprobación de la Ley del Teletrabajo: Ley N°30036	87
2.	Contenido de los Proyectos de Ley presentados para efectos de la aprobación de la Ley del Teletrabajo en el Perú	90

3.	Análisis Costo Beneficio realizado antes de la aprobación de la Ley 30036	92
4.	Breve descripción del contenido de la Ley N° 300 36, Ley del Teletrabajo	94
5.	El teletrabajo en el Derecho Laboral individual y colectivo	95
	a) El carácter voluntario y reversible del Teletrabajo	96
	b) Tiempo de Trabajo	99
	c) La remuneración	106
	d) Infraestructura y equipamiento	109
	e) Deber de formación y/o capacitación	112
	f) Deber de seguridad y salud en el trabajo	115
6.	El teletrabajo en el Derecho Laboral colectivo	126
7.	Formalidad del contrato de teletrabajo en el Perú	132
8.	Propuesta de reforma a nuestra actual Ley N° 30036 que regula la figura del Teletrabajo en nuestro país	134
	CONCLUSIONES	141
	BIBLIOGRAFÍA	144

ABREVIATURAS

OIT	:	Organización Internacional del Trabajo
TIC's	:	Tecnologías de la Información y Comunicación
EE.UU	:	Estados Unidos
RAE	:	Real Academia de la Lengua Española
OPM	:	Office of Personnel Management
IBM	:	International Business Machines
ONU	:	Organización de las Naciones Unidas
CMSI	:	Cumbre Mundial sobre la Sociedad y la Información
CEPAL	:	Comisión Económica para América Latina
CODESI	:	Comisión Multisectorial de Desarrollo de la Sociedad de la Información
DCF	:	Disposición Complementaria y Final
DL	:	Decreto Legislativo
DS	:	Decreto Supremo
RMV	:	Remuneración Mínima Vital
ADSL	:	Asymmetric Digital Subscriber Line
LPCL	:	Ley de Productividad y Competitividad Laboral
PC	:	Personal Computer

INTRODUCCIÓN

La sociedad globalizada y los avances tecnológicos que nos rodean en la actualidad no solo han permitido la realización de numerosas transformaciones en el ámbito empresarial, comercial y corporativo, sino también en el campo social, que es, este último, en donde se encuentra la base del Derecho y en especial del Derecho Laboral. Es así como el rápido desarrollo de la telemática, pero sobre todo de la informática, ha permitido la aparición de una nueva forma de trabajo a través de medios telemáticos, denominada: “Teletrabajo”, nombre con el que se encuentra regulado en nuestro país, o “trabajo a distancia”, nombre con el que también se le suele encontrar en el Derecho Comparado.

El fuerte impacto de esta nueva figura laboral en el ámbito social, político y económico a nivel mundial, ha dado un cambio en la estructura organizacional-empresarial clásica. Es precisamente este panorama el que nos muestra la evidente necesidad de que el Derecho del Trabajo vaya a la par con los nuevos avances tecnológicos y regule de manera adecuada esta reciente figura en función al carácter tuitivo que lo caracteriza.

También es preciso señalar que respecto a los elementos determinantes de una relación laboral (la prestación personal del servicio, la percepción de una remuneración por el trabajo realizado, el trabajo realizado por cuenta ajena y la existencia de subordinación) en la figura del Teletrabajo aún existen dudas de si debe o no estar protegida y regulada por el Derecho Laboral ya que en ella es muy difícil determinar estos elementos, sobre todo el de la subordinación. Pero esto no debe sorprendernos en la medida que la determinación de los elementos esenciales de una relación laboral era mucho más sencilla en épocas anteriores, ya que todas las empresas tenían una organización clásica con escaso desarrollo tecnológico, a diferencia de hoy donde el

desarrollo tecnológico le ha permitido al hombre superar muchas barreras.

En consecuencia, al tomar conciencia del panorama laboral en el que vivimos, es posible caer en la cuenta que es una necesidad apremiante estudiar la relación de Teletrabajo para precisar si corresponde o no darle la protección que amerita una verdadera relación laboral y si es correcta la regulación que se le ha dado en nuestro ordenamiento jurídico. Por ello, el presente trabajo de investigación centra sus esfuerzos en analizar esta nueva figura a través de los siguientes cuatro capítulos: I) El proceso evolutivo que dio origen a la figura del Teletrabajo, II) Análisis estructural de la figura del Teletrabajo, III) El Teletrabajo en relación con el Derecho Comparado; y IV) La regulación del Teletrabajo en el Perú en función a la Ley N°30036.

CAPÍTULO I

EL PROCESO EVOLUTIVO QUE DIO ORIGEN A LA FIGURA DEL TELETRABAJO

1. Evolución de las modalidades de trabajo en la historia hasta la aparición del Teletrabajo.

En este primer apartado se dará un breve alcance sobre lo que se debe entender por Teletrabajo, definición que a pesar de que va a ser posteriormente analizada, en esta parte inicial, nos ayudará a entender por qué en las primeras etapas evolutivas de la sociedad no era posible hablar de esta peculiar figura.

“Teletrabajo”, para autores como NILLES¹, SANGUINETI², TOYAMA³, entre otros, constituye una figura jurídica que se caracteriza por ser un tipo de trabajo que se realiza a distancia y en función a la utilización de medios telemáticos⁴ que hacen innecesaria la presencia física del teletrabajador en el habitual centro de labores (instalaciones de la empresa para la que labora).

¹ NILLES, Jack. *The telecommunications-transportation tradeoff, Options for tomorrow and today*. Jala International. California: 1973, p. 24.

² SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. *TELETRABAJO (Voz para un diccionario jurídico)*: ensayo. En: MONTOYA MELGAR, Alfredo. *Enciclopedia Laboral Básica*. Editorial Civitas. Madrid:2009, p. 1317 y ss.

³ TOYAMA MIYOGUSUKU, Jorge. *Derecho individual del trabajo*. 1ra Edición. Editorial el Búho ERL. Diciembre 2001, p. 17.

⁴ Medios de comunicación a distancia que han surgido con la evolución de las telecomunicaciones y la informática cubriendo un amplio espacio geográfico, científico y tecnológico, aplicando las redes y servicios de comunicaciones para el transporte, almacenamiento y procesamiento de cualquier tipo de información.

En: INTECO. *Instituto Nacional de Tecnologías de la Comunicación*. [en línea]. <http://www.inteco.es/wikiAction/Seguridad/Observatorio/area_juridica_seguridad/Enciclopedia/Articulos_1/Medios_telematicos> (consultada el 30 de diciembre del 2013).

Por su parte, nuestro país define el teletrabajo a través del Artículo 2° de la Ley N° 30036⁵, referido a la definición del teletrabajo, que prescribe: “El teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado “teletrabajador”, en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejerce a su vez el control y la supervisión de las labores.”

Ahora bien, luego de tener una noción general acerca del teletrabajo pasaremos a analizar, incluso desde antes de la aparición del Derecho del Trabajo como tal, cómo es que el trabajo (como actividad) ha ido cambiando a lo largo de las diferentes etapas de la historia hasta la aparición del teletrabajo. Esto nos permitirá entender que como han sido los cambios socioculturales los que originaron la aparición del Derecho Laboral, es necesario que el Derecho del Trabajo se adapte a cambios tan importantes como los avances tecnológicos y así flexibilice sus instituciones para brindar una adecuada regulación a figuras nuevas como el Teletrabajo.

a) El trabajo en la sociedad antigua.-

Durante esta etapa es posible encontrar la concepción más precaria de “trabajo” en la medida que su definición se encontraba relacionada con la actividad realizada por los esclavos. Época en que el trabajo fue visto como una actividad de carácter físico y/o forzoso, por ello su régimen jurídico, al igual que el de los esclavos, se encontraba regulado, para el caso romano, en el “derecho de cosas”⁶.

Por ello, es posible interpretar que si bien las características propias del trabajo durante este contexto no hizo posible hablar de centros de trabajo (propriadamente dichos), tampoco sería posible pensar que al esclavo se le permitiera realizar su trabajo desde su

⁵ Ley N° 30036. *Ley que regula el Teletrabajo en el Perú*. 04 de junio del 2013. En: DIARIO OFICIAL EL PERUANO. *Legislación*. 05 de junio del 2013, p. 496509. [en línea]. <<http://www.elperuano.pe/PublicacionNLB/normaslegales>> (consultada el 24 de junio de 2013).

⁶ MONTOYA MELGAR, Alfredo. *Derecho del Trabajo*. Trigésima Edición. Editorial Tecnos. Madrid: 2009, p. 54.

casa o desde algún otro lugar distinto a la casa de su patrón y ello en la medida que el estricto régimen que representó la esclavitud debió exigir que el esclavo se encontrara disponible para acatar de manera inmediata las órdenes de su patrón. Exigencia que, teniendo en cuenta que en esta época no se contaba con medios tecnológicos que permitieran una comunicación a distancia y en tiempo real, sólo pudo haber sido cumplida si el esclavo se encontraba físicamente presente en el lugar donde se encontraba su amo.

En consecuencia, resulta lógico que fueran las propias características de la época las que imposibilitaran la existencia y sobre todo la acogida de la figura del teletrabajo en este contexto en donde al parecer el trabajo, más que subordinado, se caracterizaba por ser subyugado, al punto de que el trabajo era realizado en base a una relación de posesión física tanto del esclavo como de su trabajo.

b) El trabajo en la sociedad medieval.-

Durante este periodo de la historia, se mantuvieron dos clases de trabajo, de conformidad con MONTROYA MELGAR, pero considero que ninguno de ellos se podría asemejar, siquiera en parte, a lo que actualmente denominamos teletrabajo. Así, esta primera distinción formal del trabajo se basó en: el trabajo forzoso -realizado por los siervos- y el trabajo voluntario -realizado por el aprendiz dentro de los llamados gremios-. Incluso durante esta época, el régimen del siervo medieval quedaba absorbido en el marco de las relaciones señoriales, pertenecientes más al Derecho Público que al Privado.⁷

Al respecto, es preciso señalar que durante esta época: “la decadencia de la esclavitud, patente durante el Bajo Imperio Romano, no supuso, sin embargo, la supresión del trabajo forzoso (...), el régimen generalizado de trabajo [en esta época], especialmente el agrario, sigue basándose en las prestaciones de hombres desprovistos de plena libertad”⁸. Por otro lado, es posible que el denominado trabajo libre (gremios), en el que existía cierta manifestación de voluntad por basarse en un contrato, no se

⁷ Ibid., p. 53.

⁸ Ibid., p. 58.

llevara a cabo de manera subyugada⁹, pero ello no significó que hubiera sido posible realizarlo a distancia, ya que del análisis de la forma en que se llevaba a cabo se observa que para que el aprendiz pudiera aprender cómo era que su maestro realizaba el trabajo a enseñar, era indispensable que permaneciera a su lado para que pudiera aprender la técnica con la que el maestro llevaba a cabo el trabajo. Lo que nos lleva a concluir que durante esta época no existió otro método de enseñanza que no fuera el presencial.

c) El trabajo en la sociedad moderna.-

En este periodo de la historia surgió el régimen capitalista, donde el descubrimiento del continente americano y el desarrollo de la gran industria hacían imposible la aplicación del régimen artesanal, anteriormente predominante; y la desaparición de la esclavitud hacía del salario el único factor de la concurrencia de obreros para la producción común¹⁰. Además, recién aquí el contrato por medio del cual el trabajador comprometía su actividad mediante un precio convenido (contrato de trabajo) se convirtió en la figura común de ejercicio del trabajo en el campo de la vida económica¹¹; era lógico que al pensar sobre el lugar de trabajo de una persona se pensara en aquel que se encontraba al interior del centro de labores, es decir de las instalaciones de la empresa donde esta laboraba¹².

De modo que, al encontrarnos en una época en la que recién se estaban consolidando los elementos fundamentales tradicionales del contrato de trabajo, no era factible concebir, al mismo tiempo, la posibilidad de realizar un tipo de trabajo fuera del centro de labores. Por lo que, pese a la presencia de nuevos medios de comunicación como: la radio, la televisión, el teléfono y el telégrafo; que representaba un factor distinto al de las épocas anteriores, aún no era posible hablar de teletrabajo porque recién se estaban consolidando las figuras típicas del Derecho del

⁹ Ibid., p. 59.

¹⁰ FARIAS, Bárbara. *Formación y evolución del derecho del trabajo*. Venezuela. En: <http://www.monografias.com/trabajos16/derecho-laboral/derecho-laboral.shtml> (consultada el 11 de mayo del 2012).

¹¹ Ibid.

¹² TOYAMA MIYAGUSUKI, ... op. cit., p. 15.

Trabajo, tales como el contrato individual de trabajo y las primeras manifestaciones colectivas del mismo (aparición de la figura del sindicato y de la huelga)¹³, que no hubieran cobrado fuerza ni firmeza, al menos estas últimas, de no haberse encontrado los trabajadores reunidos en sus centros de trabajo (locales de las empresas para las que trabajaban).

d) Sociedad Industrial.-

Época en la que el Derecho del Trabajo se vio fomentado por el movimiento obrero y la aparición del partido socialista¹⁴, lo cual hizo posible la aparición del verdadero proletariado y de los conflictos propios del trabajo industrial de esa época, tales como: salarios insuficientes, malas condiciones de trabajo, jornadas demasiado extensas, etc.

Lo anterior también significa que el trabajo se realizaba de manera concentrada en las fábricas que empezaron a surgir¹⁵, por lo que tampoco se cuenta aquí con un contexto favorable para la realización de un tipo de trabajo a distancia, haciendo imposible la aparición del teletrabajo durante esta época, más aún cuando pese a los avances tecnológicos del momento todavía no era posible concebir el tipo de medios telemáticos con los que contamos actualmente.

Ahora bien, lo que sí es rescatable de esta etapa de la historia es que la industrialización del trabajo permitió hablar de un trabajo voluntario, dependiente y por cuenta ajena como factor fundamental de los procesos de producción¹⁶; siendo esto lo que contribuyó a la generación de las bases para la aparición del Derecho del Trabajo como tal, consolidándose así los conceptos tradicionales por los que se rige¹⁷. Lo anterior permite entender que si fue posible que la revolución industrial contribuyera al nacimiento de una nueva rama del Derecho con el fin de adaptarse a la realidad de la época, también es posible que la

¹³ MONTOYA MELGAR, Alfredo. *Derecho del...* op. cit., p. 55.

¹⁴ Ibid., p. 58.

¹⁵ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. México D.F. Porrúa: 1977, p. 98.

¹⁶ MONTOYA MELGAR, Alfredo. *Derecho del...* op. cit., p. 53.

¹⁷ DE BUEN, Néstor. *Derecho del Trabajo*. México D.F. Porrúa: 1974, p. 98.

revolución tecnológica actual contribuya a la flexibilización de esta rama en aras del mismo fin. Por ello es importante entender que todo cambio no solo debe ser visto desde una perspectiva positiva sino también desde una negativa porque sólo así podremos darnos cuenta de las cosas que necesitamos corregir o adaptar¹⁸, afirmación, esta última, que analizaré a continuación por formar parte de la siguiente etapa evolutiva.

e) Sociedad Contemporánea.-

Esta es una época eminentemente marcada por el cambio en aras de la “Globalización”, entendida como la “tendencia de los mercados y de las empresas a extenderse, alcanzando una dimensión mundial que sobrepasa las fronteras nacionales”¹⁹, lo cual trajo consigo el “proceso de internacionalización de la política, las relaciones económicas y financieras y el comercio”²⁰ y “la creciente interdependencia entre diferentes pueblos, regiones y países del mundo”²¹, así como “la difusión de las tecnologías y la interdependencia de mercados, políticas y sociedades”²². Todo lo cual ha hecho posible que las personas se comuniquen con otra de manera inmediata y sin importar que no se encuentren ubicadas en la misma ciudad o país, o incluso en el mismo continente; hecho que ha permitido que la presente etapa, en la que hoy nos encontramos sea reconocida por la mayoría de nuestros contemporáneos como: “la era de la información”.

Cambios que implican una reorganización en el ámbito laboral de los trabajadores. Los avances en telemática y la nueva concepción de relaciones interpersonales sin fronteras, hacen posible la aparición de la figura del “teletrabajo”, ya que bajo estas nuevas características tendentes a internacionalizar todo tipo de proceso, sí es posible concebir la idea de un trabajo realizado a

¹⁸ VÁSQUEZ, Arturo Z. *La globalización y sus consecuencias laborales*. En: Revista de Análisis Laboral. Vol. XXVI. N°300. Lima: junio del 2002, p. 18.

¹⁹ Definición de “globalización”. En: REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA. *Diccionario de la Lengua Española* [en línea]. Vigésima segunda edición. 2001.

²⁰ LAROUSSE. *Diccionario Enciclopédico*. Ediciones Larousse (coedición internacional). Novena edición. Primera reimpression. 2003, p. 57.

²¹ GIDDENS, Anthony. *Sociología*. Alianza Editorial S.A. Madrid: 1998, p. 735.

²² EDITORIAL SOL 90. *Gran Atlas Universal*. Vol. 1. Empresa Editorial El Comercio S.A. Lima: 2002, p. 86.

distancia y apoyado en el uso de las nuevas tecnologías en telecomunicaciones. Razón por la cual, a continuación, se explica paso a paso cómo surgió la denominación de “Teletrabajo” y como es que esta nueva figura empezó a ser asimilada por la sociedad:

- En el año de 1970 se da una fuerte crisis petrolera a nivel mundial y esto hace que la mayoría de las empresas acuerden realizar una reorganización en sus procesos productivos, con el fin de disminuir el consumo de productos derivados del petróleo y así ahorrar gastos; y fue a raíz de este hecho que nació un interés por las nuevas ideas que veían en la información un recurso estratégico²³.
- Pero, fue recién en 1973 que el físico de la Nasa, Jack Nilles, introdujo por primera vez el término “tele desplazamiento”²⁴, con el fin de fomentar el trabajo a distancia mediante tecnologías de la comunicación, a efectos de ahorrar energía.
- Todo ello hace que aparezca la figura del Teletrabajo luego de que en 1980 EE.UU. encabece las líneas del desarrollo en base a una política neoliberal que generó la liberación del sector de telecomunicaciones y la modificación del concepto de “horario fijo” al de “horario flexible”²⁵, lo cual se constituyó en un primer indicio de flexibilización de los conceptos concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores.
- Luego, a finales de 1995, dado que el Teletrabajo ya era visto como una forma de ahorrar costos, se sabe que

²³ LACAVEX BERUMEN, María Aurora de la Concepción. *¿Es el teletrabajo, trabajo a domicilio? Una Revisión Hispanoamericana*, p. 111. En: Revista Latinoamericana de Derecho Social [en línea]. N° 9. Edición: julio-diciembre. 2009.

<<http://www.juridicas.unam.mx>> (consultada el 15 de setiembre del 2011).

²⁴ JALA INTERNATIONAL. Publicaciones [en línea]. <<http://www.jala.com>> (consultada el 18 de octubre del 2011).

²⁵ TREJO ESQUIVEL, Antonio. *TELETRABAJO*, p. 763. En: Acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM [en línea]. 2007. <<http://www.juridicas.unam.mx>> (consultada el 14 de julio del 2011).

algunas ciudades de Europa llegaron a tener un aproximado de 20 mil teletrabajadores en centros pilotos²⁶.

- Más tarde, para los últimos meses de 1996, se llegó a hablar de la existencia de un promedio de 2% de teletrabajadores en toda Europa; y, al final de la década del siglo XX se sabe que la cifra ya había aumentado a 10 millones²⁷.

De modo que, está claro que todos los datos plasmados en este primer apartado nos confirman que el Derecho del Trabajo, desde su aparición, ha estado rodeado de cambios constantes debido a la rapidez con la que la sociedad ha venido evolucionando en el tiempo; por ello, en las últimas décadas se han producido transformaciones que han terminado por hacer estallar la forma de organización centralizada y autárquica de la producción que la sustentaba y, con ella, el modelo tradicional o clásico de empresa y de empleador construidos a su imagen y semejanza²⁸.

Por consiguiente, resulta del todo razonable que los laboristas acostumbrados a la organización clásica del trabajo llegaran a afirmar que alrededor de este contexto social de información e intercambio, donde impera la economía globalizada, el nivel de competencia a escala mundial habría tornado caducos los viejos paradigmas de la protección social, de los trabajos estables y de los sistemas de relaciones laborales²⁹, en la medida que no resultan compatibles con las nuevas formas de organización del trabajo. Es precisamente el teletrabajo una de las principales consecuencias de la actual transformación de la sociedad, aquí es donde radica la importancia de su análisis.

²⁶ Ibid., p. 764.

²⁷ Ibid.

²⁸ CRUZ VILLALÓN Jesús. *Los cambios en la organización de la empresa y sus efectos en el Derecho del Trabajo: aspectos individuales*, p. 36. En: RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO M. (coordinador). *El empleador en el Derecho del Trabajo*. Editorial Tecnos. Madrid: 1999, p. 29.

²⁹ SACO BARRIOS, Raúl. *Globalización y Empleo*: ponencia. En: V CONGRESO REGIONAL AMERICANO DE RELACIONES DE TRABAJO (Santiago de Chile: julio de 2005). *Laborem*. Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. N°5. Lima: 2005, p. 123.

2. La Globalización y su influencia en la aparición del Teletrabajo

La globalización, más que un fenómeno debe ser entendida “como un movimiento, un hecho de la realidad, una etapa hacia un escenario distinto de la historia económica, con profundas implicaciones en el terreno de lo social, lo cultural y aún lo político. [Todo ello en base a que ha logrado que] el espacio mundial se achique y el tiempo se acelere, al permitir que países, instituciones, empresa y personas separadas por miles de kilómetros se pongan en contacto de forma instantánea”³⁰.

En ese sentido, la globalización es la pieza clave para entender el porqué de los nuevos retos a los que hoy se enfrenta nuestra sociedad y el porqué es que muchas de las ciencias sociales, como el Derecho y en especial el Derecho del Trabajo, han tenido la imperiosa necesidad de ir flexibilizando ciertos aspectos de su contenido para poder adaptarse a los cambios y seguir siendo fieles tanto a su objeto de estudio como a la razón de su aparición en la sociedad.

A. FACTORES DETERMINANTES DEL CAMBIO SOCIAL Y DE LA APARICIÓN POSTERIOR DEL TELETRABAJO

En este apartado se va a analizar con mayor detalle el porqué “los cambios experimentados por la economía internacional determinan un nuevo escenario estructural”³¹. Panorama que origina una revolución en los niveles organizativos de las distintas empresas y también en la forma de regular las relaciones entre empleadores y trabajadores.

Por esta razón, es preciso identificar con claridad cuáles son dichos factores para así comprender la importancia y magnitud de los cambios en los que ha incurrido el objeto de estudio del Derecho del Trabajo. Estos factores determinantes serían:

³⁰ PASCO COSMÓPOLIS, Mario. *Dimensiones laborales de la globalización: Lo laboral en los procesos de integración y los tratados de libre comercio: ponencia*. En: V CONGRESO REGIONAL AMERICANO... op. Cit., p. 88.

³¹ MARTÍNEZ, Daniel. *Globalización y Empleo en América Latina*. En: EMPLEO: PROGRAMAS PARA MUJERES Y JÓVENES. Lima: 1998, p. 14.

- a) El vertiginoso desarrollo tecnológico en materia de informática y telecomunicaciones.- factor que ha permitido que se lleve a cabo una profunda transformación no solo de la organización del sistema productivo sino también de la economía en general; y esto nos ha conducido a una modernización y flexibilidad de ciertos modos de desarrollar el trabajo. Tanto así que una de las condiciones mínimas para que se pueda dar el teletrabajo es contar con tecnologías de la información y las telecomunicaciones, tal y como se establece en el artículo 2° de la Ley N° 30036; esto quiere decir, con un equipo de cómputo que posea los requerimientos necesarios en cuanto al *software*³².
- b) La modernización funcional de las empresas.- se refiere al hecho de facilitar la forma de cómo se llevan a cabo las distintas funciones que existen al interior de una empresa. Factor que encuentra su origen en las permanentes transformaciones ocasionadas por la revolución tecnológica y científica que ha traído consigo la crisis de instituciones y valores que se habían considerado casi inmutables³³.

Por esta razón es posible señalar que, esta modernización en el ámbito funcional de las empresas tiene su base en la necesidad de reactivar estrategias de supervivencia ante los continuos cambios de la sociedad³⁴; y todo ello en la medida que esta modernización ha afectado la organización habitual de las funciones al interior de las oficinas³⁵ de las empresas.

³² TREJO ESQUIVEL, Antonio. *Teletrabajo...* op. Cit., p766.

³³ PLARODRIGUEZ, Américo. *Grupo de los Miércoles: Cuarenta y dos estudios sobre la descentralización empresarial y el derecho del trabajo. Descentralización empresarial y Negociación Colectiva.* Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo: 2000, p. 445.

³⁴ LACAVEX BERUMEN, María Aurora de la Concepción. *¿Es el Teletrabajo...* op. cit., p. 89 y ss.

³⁵ *Ibid.*, p. 112.

- c) La nueva orientación de las empresas en cuanto a su finalidad empresarial.- factor que consiste básicamente en la orientación de las empresas hacia una política de disminución de los costos de operación³⁶, buscando beneficios no solo en su aspecto económico patrimonial, sino también en su trato con el cliente para de esta manera ofrecerle mayores facilidades en lo que respecta a la satisfacción de sus necesidades y expectativas reales.

- d) La integración global de los mercados financieros.- consiste en la incorporación de los segmentos valiosos de las diferentes economías de todo el mundo, a un sistema interdependiente que funciona como una unidad a tiempo real³⁷. Lo cual, a su vez, implica la formación de redes de empresas con vínculos más o menos sólidos de dependencia económica³⁸; y, es en este tipo de escenarios donde suele empezar a cuestionarse el tipo de relación existente entre empleadores y trabajadores³⁹, sobre todo, respecto a cómo los empleadores asumen el poder de dirección a efectos de identificar una relación laboral.

- e) Los fenómenos masivos de descentralización de las labores de producción.- factor mediante el cual las labores de producción de las empresas empiezan a realizarse fuera del lugar habitual donde se llevaban a cabo⁴⁰. Lo cual implica la reubicación de los distintos procesos productivos, a través de las cadenas que

³⁶ Ibid., p. 111.

³⁷ SACO BARRIOS, Raúl. *Globalización y...* op. Cit., p. 125.

³⁸ RECIO, A. *Empresa red y relaciones laborales.* En: A. DUBOIS, J. L. MILLÁN y J. ROCA (coordinador). *Capitalismo, desigualdades y degradación ambiental.* Icaria. Barcelona: 2001, p. 213 y ss.

³⁹ DE LUCA TAMAJO y A. PERULLI. *Descentralización productiva.* En: XVIII CONGRESO MUNDIAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. Paris: Setiembre 2006, p. 130.

⁴⁰ PASCO COSMÓPOLIS, Mario. *Dimensiones laborales...* op. Cit., p. 91.

operan en diversos sitios geográficos⁴¹. Hecho que permite llevar a cabo un determinado trabajo en un lugar distinto al que comúnmente se entendía como centro de trabajo.

- f) La aparición de corrientes flexibilizadoras⁴².- ideologías que desde los años 80 comienzan a cuestionar los elementos típicos del modelo de empleo; por ello, la mayoría de ellas se encuentran destinadas a armonizar la eficiencia económica y la seguridad en el trabajo⁴³ al interior de las empresas o, específicamente, al interior de toda relación de trabajo existente entre un empleador y un trabajador. En base a lo cual, es posible advertir, a partir de las nuevas formas de organización laboral como el Teletrabajo, la aparición de nuevas formas de dependencia que el Derecho Laboral deberá regular e incorporar a efectos de conservar su carácter tuitivo.

Al llegar a este punto, debo decir que, estoy de acuerdo con el profesor Sanguinetti, en el extremo que señala que todos los factores que hicieron posible realizar un cambio en la esfera del Derecho Laboral tradicional, han propiciado un cuestionamiento de cada uno de los elementos esenciales del trabajo como objeto del Derecho del Trabajo y, principalmente, de la noción de subordinación o dependencia; lo cual implica una clara incidencia en la “llave maestra” que determina la aplicación de las normas laborales⁴⁴. Pero, mi concordancia con este postulado se orienta a aceptar la existencia de un cuestionamiento destinado a una flexibilización de los conceptos tradicionales y no al hecho de afirmar que dichos conceptos han quedado del todo caducos.

⁴¹ LACAVEX BERUMEN, María Aurora de la Concepción. *¿Es el Teletrabajo...* op. cit., p.90.

⁴² AMEGLIO, Eduardo J. *Las denominadas Nuevas Formas de Trabajo: El caso del trabajador temporario: dos empleadores responden*. En: SOLUCIONES LABORALES. N°32. Agosto 2010, p. 86.

⁴³ PASCO COSMÓPOLIS, Mario. *Dimensiones Laborales...* op. cit., p. 87.

⁴⁴ SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. *Contrato de trabajo y nuevos sistemas productivos*. ARA Editores. Lima: 1996, p. 24.

En consecuencia, si bien las modificaciones conceptuales claves como las ocurridas durante la revolución industrial estuvieron influenciadas por la nueva organización técnica del trabajo y por las legislaciones liberales⁴⁵; lo cierto es que, a estas alturas cuando ya son numerosos los cambios y modificaciones legislativas que se han venido suscitando, la pregunta clave ya no es si cabe una regulación de las nuevas formas de organización del trabajo, en concreto del teletrabajo, sino si ¿es adecuada la regulación normativa que nuestro ordenamiento laboral actual le ha dado a esta nueva figura, o si es necesario realizar algunas modificaciones?; y es precisamente esta duda la que se busca absolver mediante el desarrollo de los posteriores puntos de análisis del presente trabajo de investigación.

B. PRICIPALES EFECTOS DE LA REORGANIZACIÓN ECONÓMICA EN EL ÁMBITO DEL DERECHO LABORAL

Luego de haber identificado los factores que dieron lugar a un cambio y a la aparición posterior del teletrabajo, el objetivo en este apartado es enumerar cuáles fueron esos cambios o efectos inmediatos que el proceso de reorganización económica, del que venimos hablando, generó al interior del Derecho del Trabajo; y estos son:

- a) Dificultades en la determinación del empleador⁴⁶.- es una de las manifestaciones más visibles de todos estos cambios, ya que, surge, precisamente, a causa de los procesos de descentralización empresarial; hecho que se refleja con claridad en el caso del Teletrabajo cuando el teletrabajador tiene más de un tele empleador, toda vez que la flexibilidad de su horario le permite tener más de una opción de empleo al mismo tiempo. Todo lo cual originó una ruptura con el modelo clásico de trabajo (caracterizado por ser personal, ajeno, asalariado y dependiente; y sobre todo por ser realizado, en su mayoría, para un solo empleador)⁴⁷.

⁴⁵ Ibid., p. 62.

⁴⁶ AMEGLIO, Eduardo J. *Las denominadas...* op. cit., p. 85.

⁴⁷ CÓRDOVA, Efrén. *Del empleo total al trabajo atípico: ¿Hacia un viraje en la evolución de las relaciones laborales?*, p. 432. En: REVISTA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Vol. 105. N°4. 1986.

- b) El surgimiento de la denominada “empresa flexible”⁴⁸.- categorización que fue dada por Atkinson y Meaguer en 1986; y que consiste en el reconocimiento de una nueva realidad empresarial que demanda aumentos sustantivos de la flexibilidad laboral, la innovación tecnológica y la movilidad del capital.
- c) El incremento de los litigios en el ámbito laboral y el uso de las nuevas tecnologías⁴⁹.- efecto que surge por el mal uso de las nuevas tecnologías durante la prestación del servicio en la relación laboral. Ante este panorama, surge la obligación de orientar el comportamiento de las partes contractuales a las exigencias del principio básico de la buena fe.
- d) Aparición del concepto de flexiguridad⁵⁰.- se presenta como una respuesta a la globalización o estrategia frente a la flexibilización de los mercados de trabajo y de las organizaciones laborales. Con esta propuesta se pretende demostrar que la flexibilidad es más eficiente en contextos de alta seguridad, así como la seguridad es mucho más eficiente en contextos laborales flexibles.
- e) El inicio de un proceso continuo de reformas laborales.- esta es una realidad que solo es posible entender en la medida que seamos conscientes que es la propia experiencia la que nos demuestra que las mayores reformas, al menos en el ámbito laboral, se han dado en el marco de escenarios de crisis tanto económica como de empleo, ya que es la presión provocada al interior de este contexto la que determina el impulso para afrontar cambios estructurales de gran calado⁵¹.

⁴⁸ RAMOS, Javier. *Flexiguridad: ¿Un nuevo paradigma económico para el siglo XXI?*, p. 95. En: REVISTA LABORALES. N°27. Marzo 2010.

⁴⁹ SEMPERE NAVARRO, Antonio y SAN MARTÍN MAZZUCCONI, Carolina. *Nuevas tecnologías y relaciones laborales: Clave de su tratamiento judicial en España*, p. 52 y 53. En: REVISTA LABORALES. N°40. Abril-2011.

⁵⁰ RAMOS, Javier. *Flexiguridad...* op. Cit., p. 98.

⁵¹ CRUZ VILLALÓN, Jesús. *Algunas claves de la reciente reforma laboral en España*, p. 54. En: REVISTA LABORALES. N°38. Febrero 2011.

Proceso que busca ir acorde con las nuevas formas de organización del trabajo, tales como el Teletrabajo.

- f) Deficiente regulación en materia laboral colectiva.- este es un efecto negativo en cuanto a la protección de los derechos colectivos de los trabajadores, el mismo que encuentra su origen en la tendencia a encasillar la actividad sindical dentro de la persona jurídica⁵². Por ello, este es uno de los principales puntos que se deben subsanar al momento de establecer una adecuada regulación para el Teletrabajo, ya que resulta indispensable la promoción de la negociación como herramienta para buscar soluciones concertadas en el plano interno de la empresa⁵³, para así adaptar el ordenamiento laboral a las exigencias de hoy.
- g) Discrepancia entre la realidad material y las formas jurídicas.- este efecto no hace más que mostrar la endémica capacidad del legislador y de los tribunales, en la mayoría de los países y sobre todo en el nuestro, para adecuarse a la tipicidad social u organizativa de la actividad económica del empleador actual; hecho que da lugar a la aparición de lagunas o vacíos legales que traen consigo la desprotección del trabajador.⁵⁴

Por todo ello, es imprescindible entender que el progreso tecnológico no sólo trae beneficios, sino que también puede llegar a convertirse en el desencadenante de grandes abusos en contra de ciertos grupos sociales como es el caso de los trabajadores. En consecuencia, es posible llegar a la conclusión de que lo más importante es aprender del pasado y recordar que la sociedad ya ha transcurrido por una situación de cambio en la era de la

⁵² ARCE ORTIZ, Elmer G. *El sindicalismo peruano en los tiempos de la tercerización: La necesidad urgente de una reforma legal*, p. 265. En: REVISTA ACTUALIDAD JURÍDICA. N°191. Octubre 2009.

⁵³ ZAVALA, Jaime. *Reflexiones sobre diálogo social y el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo. Análisis Laboral*. Vol. XXXII. N°364. Lima: enero del 2008, p. 14.

⁵⁴ UBILLUS BRACAMONTE, Rolando. *Los grupos de empresas a efectos laborales en el ordenamiento jurídico peruano*, p. 236. En: REVISTA ACTUALIDAD JURÍDICA. N°204. Noviembre 2010.

revolución industrial, en donde la normativa laboral incipiente e insuficiente trajo consigo la vulneración de innumerables derechos fundamentales. Ahora que nos enfrentamos a un panorama de cambios y transformaciones movidos por la era de la información, es preciso estar preparados, en materia legislativa, para que los derechos de los trabajadores se encuentren debidamente protegidos y garantizados en toda su extensión, sea cual sea la modalidad de trabajo que los empleadores pretendan instaurar en la actualidad.

3. Breve descripción del proceso evolutivo de las notas características de la relación laboral en el teletrabajo

En este punto se busca analizar cuál es la razón del cambio y flexibilización de las notas características de la relación laboral en relación con el teletrabajo. Para ello, es preciso entender que las nuevas tecnologías se traducirían en innovaciones tanto de tipo tecnológico y productivo como de carácter organizativo y de control. Innovaciones que no solo cambian la forma de organizar el trabajo, sino también la forma de trabajar y el dominio empresarial, en cuanto a la naturaleza e instrumentos de trabajo⁵⁵.

Al existir toda una reorganización al interior de la esfera laboral, es lógico que se modifique la forma de entender los conceptos que servían como base para determinar la existencia, o no, de una relación laboral, conceptos conocidos como notas características de un contrato laboral. Las nuevas tecnologías de la información han afectado de manera directa las relaciones laborales, tanto desde el punto de vista del empresario, quien las introduce a la estructura empresarial como instrumento de vigilancia y control, como de los trabajadores, quienes las utilizan como herramientas y medios para cumplir con sus obligaciones.

Así, las nuevas tecnologías pueden ser vistas como el germen que viene “trastocando los rígidos y tradicionales criterios constitutivos de una relación laboral, en donde, si bien la dependencia es el carácter diferenciador, hoy en día vienen

⁵⁵ LOPE PEÑA, Andreu. *Innovaciones tecnológicas y cualificación (la polarización de las cualificaciones en la empresa)*. CES. Colección Estudios. Madrid: 1996, p. 32 y 33.

perdiendo cierta facilidad de reconocimiento sin que ello signifique la pérdida de su vigencia”⁵⁶. Es necesario entender que lo que se ha hecho es flexibilizar el concepto que definía a cada una de las notas características de la relación laboral, más no anular su aplicación al momento de determinar la existencia de un contrato de trabajo.

A. Una muestra de la flexibilización de las notas características del contrato de trabajo en la doctrina judicial

La pronta aparición del teletrabajo, como respuesta a la necesidad que tenía la sociedad de hacer frente a las crisis económicas de finales del siglo XIX, causó un gran impacto en la sociedad de entonces y sobre todo en el ordenamiento laboral que regía durante dichos años. Según lo que establece la OIT, durante los primeros años de la aparición del teletrabajo se vivió un proceso de proletarización masiva movido por el incremento de la fuerza laboral de 1500 millones de trabajadores en 1985, a cerca de 3000 millones, en el año 2000; y que, además, se encontraba en un contexto de liberalización comercial y desregularización laboral que dejaba al 80% de la fuerza laboral mundial sin seguridad social o con niveles que resultaban claramente insuficientes⁵⁷.

Desregulación normativa-laboral que hace necesario tomar en cuenta un criterio de flexibilización al momento de regular el teletrabajo, tal y como ha sucedido en otros países cuando se han encontrado frente a figuras que no calzaban del todo con la regulación del contrato de trabajo tradicional. Un ejemplo de esto se encuentra en la doctrina judicial española que en la Sentencia N° 9178⁵⁸ (En la que se analiza el caso de una trabajadora que realizaba su labor de mecanógrafa desde su domicilio, bajo la

⁵⁶ GONZALEZ ORTEGA, Santiago. *La informática en el seno de la empresa. Poderes del empresario y condiciones de trabajo*, p. 23. En: JORNADAS CATALANAS DE DERECHO SOCIAL. *Nuevas tecnologías de la información y la comunicación y Derecho del Trabajo*: Libro de ponencias. Alicante: 2004.

⁵⁷ RAMOS, Javier; *Flexiguridad...* op. Cit., p. 100.

⁵⁸ Sentencia N° 9178 emitida por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña con fecha 21 de diciembre del 2004. En: WESTLAW. Jurisprudencia [en línea] <http://www.westlaw.es/index_spa.html?brand=nwles> (consultada el 06 de diciembre del 2012).

modalidad de teletrabajo y que sin causa alguna fue despedida por su empleadora. Resolviéndose el caso a favor de la trabajadora al comprobar la existencia de las notas características de una relación laboral en el trabajo que realizaba y por ello le corresponde ser protegida contra del despido arbitrario y/o nulo.), donde se han formulado criterios como los que se mencionan a continuación:

“[Si bien] la doctrina viene declarando que la existencia de una relación de trabajo exige la concurrencia de las notas de ajenidad, [condición personal, retribución] y dependencia (...); la línea divisoria entre el contrato de trabajo y otros de naturaleza análoga (...), regulados por la legislación civil o mercantil, no aparece nítida. [Por ello], la nota diferencial, en todo caso, hay que buscarla, como se ha dicho, no en la prestación de un servicio por cuenta de otro ni en la percepción de una remuneración a cambio, rasgos que son también comunes al arrendamiento civil o de servicios, sino en el ejercicio de la actividad en situación de dependencia”.

“[El concepto de las notas características del contrato de trabajo] ha ido históricamente evolucionando y, en algunos casos, flexibilizándose; [por ello], se trata de servirse, en muchas ocasiones, de indicios, para analizar la concurrencia de este elemento de la subordinación, tales como la recepción de órdenes sobre el tiempo y lugar del trabajo; la fijación de la cantidad de trabajo, su calidad y plazos de ejecución; la remuneración por tiempo; la prestación de servicios a un empleador en exclusividad(...)”.

Queda en evidencia que los jueces, al conocer de las controversias suscitadas en torno a la figura del teletrabajo, se vieron en la obligación de aplicar el ordenamiento laboral vigente a las nuevas formas de organización laboral, a efectos de no dejar desprotegido al trabajador ni dejar sin efecto el carácter tuitivo que caracteriza a la normativa del Derecho Laboral.

B. ¿Hasta qué punto la flexibilización de los conceptos clásicos nos permite considerar al teletrabajo como un contrato de carácter laboral?

Una vez entendido que los ordenamientos laborales, tras la aparición de nuevas formas de organización del trabajo, se han visto en la necesidad de someter sus conceptos jurídico-laborales

básicos a un proceso de interpretación flexible; en este apartado, resulta conveniente precisar lo siguiente:

El teletrabajo, entendido como “*trabajo que se realiza fuera del centro laboral, pero, en contacto continuo con él por medios telemáticos*”⁵⁹, se configura como una de las nuevas formas de organización del trabajo que encuentra su origen en la implementación de las TIC’s en el marco socio laboral.

Así, la figura del teletrabajo al ser contrastada con las notas características de una relación laboral revela las siguientes consideraciones:

- a) Su característica particular que implica el empleo de medios telemáticos para el desarrollo del trabajo encomendado, no demerita el hecho de que es el teletrabajador el que se encuentra obligado a realizar el trabajo contratado, de lo contrario no existiría el interés del tele-empleador de monitorear las labores del teletrabajador⁶⁰; manteniéndose la condición personalísima del contrato de trabajo.
- b) Respecto a la nota característica de ajenidad, cabe señalar que el resultado del trabajo que realiza el teletrabajador no se encuentra destinado hacia un beneficio propio, sino hacia el beneficio de un tercero⁶¹, el tele-empleador, lo que permite mantener el carácter de ajenidad del contrato laboral.
- c) El hecho de que el empleador se beneficie con el trabajo realizado por el teletrabajador, hace necesaria la existencia de una contraprestación que implica el hecho de que el empleador otorgue al teletrabajador una justa retribución de carácter económico por su trabajo⁶². Todo lo cual permite mantener el carácter remunerativo que presenta el contrato de trabajo.
- d) Debido a que el teletrabajador labora en un lugar distinto al lugar donde se encuentra su empleador torna difícil la labor

⁵⁹ MOLIER, María. *Diccionario de uso del español*. Tomo j-z. Tercera edición. Gredos. España: 2007, p. 770 y 771.

⁶⁰ RODRIGUEZ ESCANCIANO, Susana. *Vigilancia y control en la relación de trabajo: La incidencia de las nuevas tecnologías, La protección de datos de carácter personal en los centros de trabajo*. Cinca: 2006, p. 88.

⁶¹ PUNTRIANO ROSAS, César. *Aspectos jurídico – laborales del teletrabajo*. Asesoría Laboral. Febrero 2008, p. 15.

⁶² *Ibid.*, p. 20.

de identificar la presencia de la nota de subordinación. Nota que resulta bastante importante para distinguir el contrato de trabajo con cualquier otro tipo de contrato civil y/o comercial; haciendo necesario utilizar nuevas formas de verificar una relación de subordinación como: el ulterior control del trabajo, la penalización en el retraso, la impartición de directivas, etc⁶³.

En un inicio, se originaron grandes obstáculos al momento de buscar la presencia de la “subordinación o dependencia” en las relaciones de trabajo bajo esta nueva modalidad. Debido a que cuando apareció la figura del teletrabajo, se encontraban vigentes conceptos tan rígidos como el siguiente: *“el poder del empleador envuelve las facultades de impartir instrucciones de carácter general u organizacional para el funcionamiento interno, órdenes a un trabajador para el cumplimiento de una actividad determinada, de vigilar y controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales de los empleados, y de sancionar a quienes cometan faltas”*⁶⁴.

Concepto que ha venido siendo interpretado de esta manera hasta antes de la aparición de figuras más flexibles como el teletrabajo y ello llevaba a pensar que el ejercicio del poder de dirección del empleador solo era posible si el trabajador permanecía al interior del centro laboral donde se encontraba el empleador, de lo contrario resultaba imposible determinar la subordinación.

Sin embargo, con el paso del tiempo, se llegó a entender que *“la inserción del trabajador en la empresa o en un determinado centro de trabajo, no puede hacerse depender de su ubicación espacial, sino de la incorporación efectiva de este a una unidad organizada de producción. [Así mismo], la pertenencia organizativa del trabajador no depende, por tanto, del lugar físico donde este tiene su puesto efectivo, esta encuentra, por el contrario, su principal fundamento en el “ámbito de organización y*

⁶³ Ibid.

⁶⁴ MONTOYA MELGAR, Alfredo. *El poder de dirección del empresario*, p. 38. En: REVISTA DE POLÍTICA SOCIAL [en línea]. N° 137. 1983.

*dirección de una persona*⁶⁵. Lo que significa que es necesario flexibilizar conceptos para hacer más compatible el Derecho del Trabajo con el nuevo contexto laboral de la sociedad.

Por ello es necesario seguir el ejemplo de otros países, como España, donde *“la dependencia no se configura en la actualidad como una subordinación rigurosa o intensa, habiendo sido estructurada, primero por la jurisprudencia y luego por las propias normas legales, en un sentido flexible y laxo, bastando con que el interesado se encuentre dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona (...) [Llegando a entender que], la noción de la dependencia supone básicamente que el que trabaja bajo este régimen no tiene capacidad para organizar su trabajo, prestándolo bajo las órdenes del empleador, residiendo esta circunstancia en la posición de subordinación del trabajador respecto del empresario que tiene el poder de dirección del trabajo, esto es, de determinar su contenido, su cualidad y el resultado pretendido, elementos cuyo control no corresponden al trabajador.”*⁶⁶

En consecuencia, la reflexión que nos deja el presente apartado es que, teniendo en cuenta que el derecho comparado ha aplicado el concepto de flexibilidad en resolución de casos concretos (jurisprudencia) para evitar una abrupta reorganización de su ordenamiento laboral; para la regulación del teletrabajo en nuestro ordenamiento laboral, resulta importante reconocer que

⁶⁵ MIÑAMBRES PUIG, César. *El centro de trabajo*, p. 144. En: AA.VV. EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES. VEINTE AÑOS DESPUÉS. Editorial Aranzadi. Civitas: 2000.

⁶⁶ Criterio judicial español recogido de la Sentencia N° 5270, de fecha 10 de julio del año 2006, emitida por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña. Jurisprudencia en la que se analiza el caso de una trabajadora trabaja como correctora de exámenes y otros trabajos de inglés desde su domicilio, a través de cassettes, por teléfono y por internet y la empresa para la que trabaja le ha proporcionado un ordenador, línea telefónica, entre otras cosas. Sin embargo fue despedida sin justificación alguna y pese a que la empresa empleadora se empeñó en negar la relación laboral, el tribunal hizo un análisis de las condiciones en que se llevaba a cabo el trabajo, llegando a la conclusión que sí se trataba de una relación laboral propiamente dicha. En: WESTLAW. Jurisprudencia [en línea] <http://www.westlaw.es/index_spa.html?brand=nwles> (consultada el 06 de diciembre del 2012).

“la jurisprudencia puede tener un rol normativo adicional en el Derecho que es el precedente vinculante para casos futuros en el sentido que, cuando estemos ante circunstancias ya anteriores a las resueltas, la resolución posterior debe ajustarse a los términos de lo resuelto anteriormente”⁶⁷. Solo así podremos facilitar la constante actualización de nuestro ordenamiento jurídico.

⁶⁷ RUBIO, Marcial. *El Sistema Jurídico*. Fondo Editorial PUCP. Lima: 1999, p. 185.

CAPITULO II

ANÁLISIS ESTRUCTURAL DE LA FIGURA DEL TELETRABAJO

En este capítulo como en los capítulos subsiguientes se buscará comprender en qué consiste esta nueva forma de organización del trabajo y que tan acertada resulta la regulación que se le ha dado en nuestro país, claro está, luego de haber analizado al detalle cada uno de sus elementos y características principales, así como de haber descrito brevemente la regulación que se le ha dado en el derecho comparado.

1. Etimología y visión general de las definiciones generadas en torno a la palabra Teletrabajo

Para entender la figura del teletrabajo resulta lógico empezar por descifrar el significado etimológico de los vocablos que componen esta palabra. Así tenemos que el término teletrabajo procede de la unión de la voz griega “tele” que significa “lejos” y que en este caso es empleada como prefijo; y de la palabra “trabajo” que representa la acción de trabajar, palabra latina (“*tripaliare*” de “*tripalium*”, que se entiende como instrumento de tortura o yugo⁶⁸) que significa realizar una acción física o intelectual continuada, con esfuerzo⁶⁹. Lo que quiere decir que la primera aproximación al significado del término teletrabajo es el de “trabajo de lejos”, es decir, a distancia.

Significado, este último, que no hace más que ratificar la premisa sostenida en el primer capítulo de la presente

⁶⁸ SEGURA MURGÍA, Santiago. *Nuevo Diccionario Etimológico Latín – Español y de las voces derivadas*. Universidad de Deusto-Bilbao. España: 2003, p. 1251.

⁶⁹ SEGURA JIMENEZ, Herlaynne. *Apuntes en torno al teletrabajo*. Colombia. En: PERIODISMO DE HOY [en línea] <<http://periodismodehoy.ning.com/profiles/blogs/apuntes-en-torno-al-teletrabajo>> (consultada el 10 de mayo del 2013).

investigación, relacionada con el hecho de que la figura del teletrabajo se configura como una nueva forma de organización del trabajo, más aún cuando desde el término que lo denomina va incorporando nuevos elementos a la tradicional relación laboral, en este caso el elemento de la distancia.

Ahora bien, antes de dar la definición que nuestro ordenamiento jurídico ha establecido para el “teletrabajo”, es preciso señalar algunas de las definiciones y puntos de vista que actualmente existen respecto a esta novedosa figura, ya que esto nos permitirá tener una visión general de lo que se ha venido entendiendo por teletrabajo en los distintos ámbitos de la sociedad, esto es desde su lugar de origen hasta los ámbitos socio-culturales a los que se ha ido expandiendo. En este sentido exponemos a continuación algunas de las definiciones que suelen encontrarse al momento de buscar información sobre esta figura.

Teletrabajo según Jack Nilles: *“Cualquier forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información”,* premisa que puede ser interpretada en forma sencilla como: *“la posibilidad de enviar el trabajo al trabajador en lugar de enviar el trabajador al trabajo”*⁷⁰;

Definición que puede ser entendida como la primera definición de teletrabajo, en la medida que fue dada por JACK NILLES, quien con su espíritu futurista utilizó el término “teletrabajo” por primera vez, razón por la cual, se le ha llegado a conocer, por muchos, como “el padre del teletrabajo”⁷¹. Esta definición dada por el físico estadounidense nos puede servir para tener una idea de cómo empezó a entenderse el teletrabajo en el lugar donde se ha atribuido su origen (EE.UU).

Teletrabajo según la RAE: *“Trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de*

⁷⁰ NILLES, Jack. *The telecommunications...* op. cit.

⁷¹ TORRES DE TELETRABAJO. Marco doctrinal [en línea].

<<http://blog.torresdeteletrabajo.com/tag/jack-nilles>> (consultada el 18 de junio del 2013).

*telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas.*⁷²

Se trata de una de las definiciones más básicas que podemos encontrar acerca de esta nueva figura laboral, planteada por la Real Academia de la Lengua Española y, en este sentido, se encuentra al alcance de todas las personas de habla hispana que encuentran en el Diccionario de la RAE una fuente confiable de significados de las palabras que utilizan en su entorno social.

Teletrabajo según la OIT: *“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”*⁷³

No cabe duda que esta definición tiende a ser un concepto básico al interior del ámbito especializado del Derecho del Trabajo, en la medida que se trata de una noción adoptada por la organización que a nivel internacional regula todos los temas en materia laboral.

Por lo que, de todo lo expuesto hasta el momento, es posible advertir que existen muchas maneras de definir el teletrabajo y en todas ellas se resalta dos nociones importantes: el trabajo a distancia y la utilización de medios telemáticos; por lo que ha manera de ejemplo he creído conveniente señalar unas definiciones más, como la de los laboristas que expongo a continuación:

FLOREZ, que define al teletrabajo como: *“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*

⁷² REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA. *Diccionario de la RAE* [en línea]. <<http://lema.rae.es/drae>> (consultada el 02 de diciembre del 2012).

⁷³ OIT. *Revista de la Organización Internacional del Trabajo*. N°14. Diciembre 1995, p. 10. [en línea]. <<http://www.ilo.org/public/spanish/revue/>> (consultada el 12 de abril de 2012)

*informática, excluyéndose en tal concepto, obviamente, los trabajadores autónomos*⁷⁴.

RODRÍGUEZ, para quien el teletrabajo es: *“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”*⁷⁵.

SANGUINETI, quien en uno de sus varios ensayos, señala que el teletrabajo: *“se caracteriza por añadir a los elementos que resultan indispensables para poder hablar de la existencia de una prestación laboral a distancia del tipo descrito –es decir, la alteración del lugar habitual de su desenvolvimiento y la utilización de medios informáticos y telemáticos para su puesta en práctica– la necesidad de la misma sea desarrollada por una persona física, en virtud del establecimiento de una relación jurídica directa entre ella y quien se beneficia de su actividad”*⁷⁶.

En consecuencia, luego de haber tenido a la vista diferentes definiciones sobre el Teletrabajo, en el apartado siguiente nos será mucho más fácil analizar la definición adoptada por nuestro ordenamiento jurídico desde una perspectiva mucho más amplia.

2. El Teletrabajo: ¿contrato laboral o civil?

El presente apartado tiene como fin analizar la verdadera naturaleza jurídica de la figura del teletrabajo, ya que, como se ha venido indicando, existe mucha controversia alrededor de este punto. Disyuntiva que surge por tratarse de una figura que rompe bruscamente con el esquema tradicional dentro del cual hemos estado acostumbrados a reconocer la existencia de una relación laboral propiamente dicha.

⁷⁴ FLOREZ, L. Martí. *Outsourcing y teletrabajo: Consideraciones jurídico laborales sobre nuevos sistemas de organización de trabajo*. REDT. N° 71. 1995, p. 413.

⁷⁵ PUNTRIANO ROSAS, César. *Asesoría Legal*. Lima: 2004, p. 11.

⁷⁶ SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. *TELETRABAJO (Voz para... op. cit., p. 1.*

Por lo que, al recordar las distintas definiciones que vimos en el primer apartado de este capítulo, nos podemos dar cuenta que pese a haberse definido a esta nueva figura con términos distintos, siempre ha mantenido sus características de trabajo a distancia y uso de las TIC's; más no existe extremo alguno en dichas definiciones que nos haga pensar que se trata de un nuevo tipo de contrato de trabajo en sentido estricto. Por lo que de la lectura de las mismas lo único que podemos deducir es que se trata de una “nueva modalidad de trabajo”. Por lo que, al entender que el término “modalidad” hace referencia a una forma de hacer algo, considero que el teletrabajo puede llegar a ser aplicado tanto desde el punto de vista del Derecho Laboral como desde el punto de vista civil y/o comercial.

Ahora bien, para poder determinar cuál es la naturaleza jurídica de esta nueva figura voy a acogerme al esquema que sobre naturaleza jurídica de un fenómeno plantea el Dr. Zegarra Mulánovich, quien señala que existen tres aspectos en los que se desarrolla la búsqueda de la naturaleza jurídica de algo:⁷⁷

- La naturaleza jurídica funcional.- que busca responder a la pregunta ¿para qué sirve esta institución en la sociedad?
- La naturaleza jurídica estructural.- que busca responder a la pregunta ¿cómo se configura este fenómeno?, es decir cuál es su estructura básica y cuáles sus elementos; y
- La naturaleza jurídica sistemática que pretende encontrar a qué área del derecho, y dentro de ella, a qué parte pertenece el estudio de la figura.

De modo que, para el caso del teletrabajo es preciso señalar que tanto la naturaleza jurídica funcional y la estructural sí han quedado claras en la medida que a partir de las diferentes definiciones que se han analizado es posible advertir que ayuda a determinar un grupo especial de trabajadores que laboran de manera no presencial, es decir fuera del lugar en donde se

⁷⁷ ZEGARRA MULÁNOVICH, Álvaro. *Las cláusulas de hardship en la contratación mercantil*. Dir. García-Pita y Lastres, José Luis. Tesis Doctoral. Universidad de A Coruña. La Coruña: 2008, p. 68 y 169. En: HERRADA BAZÁN, Víctor. *La Naturaleza de la Capitalización de Créditos en la Sociedad Anónima*. Revista de Derecho. Universidad de Piura. Vol. 14. 2013, p. 41.

encuentra su empleador; y que se caracteriza por ser un trabajo a distancia en donde se requiere la utilización de las TIC's. Sin embargo, en lo que se refiere a la naturaleza jurídica sistemática, resulta un poco más difícil determinar de cual se trata y es por ello que se tratará de determinar la misma en los subsiguientes apartados.

A. Determinación de la naturaleza jurídica sistemática del teletrabajo desde un punto de vista amplio

Se trata de una propuesta que tiene fundamentos bastante lógicos y para poder explicarla con mayor detalle he creído conveniente citar la postura del profesor PÉREZ DE LOS COBOS, quien señala que es posible encuadrar el teletrabajo tanto en el ámbito civil, como en el laboral; porque se trata de algo que va a depender del tipo de contrato que se haya suscrito entre las partes. Por lo que, desde este punto de vista, resulta posible regular esta nueva figura de dos formas⁷⁸:

- a) **El teletrabajo por cuenta ajena.**- modalidad dentro de la cual el teletrabajador tiene la calidad de un trabajador dependiente y, en este sentido, el desempeño de sus labores se encuentra circunscrito por las notas características de la relación laboral, sobre todo por el elemento de la subordinación; contexto que permitiría considerar a este tipo de contrato como uno de naturaleza laboral al cual le son aplicables las normas correspondientes al ordenamiento laboral vigente.

- b) **El teletrabajo por cuenta propia.**- modalidad en donde el teletrabajador tiene la calidad de trabajador independiente, lo que significa que dentro de la forma en que lleva a cabo sus labores no se encuentran las notas características de una relación laboral; por lo que, de acuerdo a sus especificaciones corresponde catalogarlo como un contrato de naturaleza civil, es decir como un contrato de locación de servicios, sobre

⁷⁸ PÉREZ DE LOS COBOS, F y THIBAUT ARANDA, J. *El teletrabajo en España, perspectiva jurídica laboral*. Subdirección Regional de Publicaciones. Madrid: 2001, p. 37.

el que regirán las normas correspondientes al ordenamiento civil vigente.

Clasificación con la que concuerdo en la medida que considero que la introducción de nuevas tecnologías de la información y/o comunicación es una realidad que se viene dando en todos los ámbitos socioculturales. Por ello, es posible que tanto en el ámbito civil como en el laboral se origine la necesidad de contratar personas encargadas de llevar a cabo distintas funciones a través de los mecanismos innovadores que plantea el teletrabajo.

En este apartado, también creo conveniente determinar cuál es la esencia del teletrabajo y para ello es preciso dar un alcance de lo que se debe entender por “esencia”, término que de acuerdo a la Real Academia de la Lengua Española debe ser entendido como: *“Aquello que constituye la naturaleza de las cosas, lo permanente e invariable de ellas.”*⁷⁹, es decir, aquello que hace que una cosa sea precisamente dicha cosa y no otra distinta.

Por lo que una vez entendido el significado de la palabra “esencia”, lo que corresponde ahora es encontrar qué es aquello que hace que el teletrabajo sea precisamente teletrabajo y no algo distinto; respuesta que sin saber ya habíamos deducido líneas arriba al reconocer que aquellos elementos propios del teletrabajo, que no lo tienen otras figuras, es el hecho de que se realiza a distancia y con el uso de medios telemáticos (TIC’s), de modo que resulta posible admitir que la esencia del teletrabajo consiste en: *ser una modalidad de trabajo que se lleva a cabo a distancia y a través del uso de medios telemáticos.*

Todo lo cual hace que nos demos cuenta que la esencia de la figura del teletrabajo no representa

⁷⁹ REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA... op. cit. (visitada el 24 de junio del 2013).

ningún impedimento para considerar al teletrabajo como una modalidad especial de trabajo pasible de ser regulada tanto bajo los términos de un contrato civil, como bajo los términos de un contrato laboral. Esto reafirma la postura en la que se enmarca esta tesis, la cual considera que el teletrabajo no es otra cosa que una modalidad especial de trabajo, es decir una forma especial mediante la cual un determinado trabajador lleva a cabo las funciones para las cuales fue contratado, sin que ello condicione el tipo de contrato que pueda llegar a tener.

En este sentido, resulta importante señalar que para efectos de diferenciar si estamos ante una relación de teletrabajo laboral o una civil, es necesario analizar, en cada caso concreto, si se dan o no las notas características del contrato laboral, ya que solo así se podrá llegar a afirmar si se trata o no de un supuesto de teletrabajo subordinado o no⁸⁰. Labor en la que los jueces son de vital importancia.

B. Determinación de la naturaleza jurídica sistemática del teletrabajo desde un punto de vista estricto

Este apartado, a diferencia del anterior, describe la naturaleza jurídica del teletrabajo desde una perspectiva estricta que se refleja en la necesidad de analizar si realmente se encuentran presentes o no las notas características del contrato laboral. Análisis que resulta necesario en aquellos casos donde la naturaleza jurídica del teletrabajo viene determinada *a priori* por la propia norma que lo regula. Un claro ejemplo de ello lo encontramos en nuestro ordenamiento jurídico en la medida que el artículo 2º de la Ley N°30036 establece:

Artículo 2. Definición de teletrabajo

“El teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado “teletrabajador”, en la empresa con la que mantiene vínculo

⁸⁰ Sentencia española emitida por el Tribunal Supremo de Madrid, de fecha 06 de noviembre del 2008. En: WESTLAW. Jurisprudencia [en línea]. <<http://www.westlaw.es>> (consultada el 06 de diciembre del 2012).

laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores.

Son elementos que coadyuvan a tipificar el carácter dependiente de esta modalidad de trabajo la provisión por el empleador de los medios físicos y métodos informáticos, la dependencia tecnológica y la propiedad de los resultados, entre otros.⁸¹

De manera que en esta definición es posible observar que se resalta el tema del “trabajo subordinado sin la presencia física del trabajador en el lugar del empleador” (trabajo a distancia) y el uso de medios informáticos. Lo que no solo resalta las características propias del teletrabajo sino que desde ya lo cataloga como un tipo de trabajo subordinado, pero para poder obtener la idea completa de la definición que nuestro ordenamiento le ha dado al teletrabajo es importante analizar la definición que se plasma en el artículo 2° en concordancia con el artículo 1° de la misma ley, que a la letra dice:

Artículo 1. Objeto de la Ley

“La presente Ley tiene por objeto regular el teletrabajo, como una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC), en las instituciones públicas y privadas, y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo⁸².”

Este análisis conjunto resulta necesario en la medida que es en el artículo 1° precitado donde se utiliza el término de “TIC” que es el que mejor explica el tipo de medios que el trabajador debe utilizar para que el trabajo a distancia que realice pueda llegar a ser considerado teletrabajo. Por ello considero que el Proyecto de Ley N° 184/2011 fue un poco más didáctico al momento de redactar la definición de teletrabajo y plasmarla en el artículo 2°, de la siguiente manera:

⁸¹ LEY N° 30036. *Ley que regula...* op. cit.

⁸² Ibid.

Artículo 2. Definiciones

Para determinar los alcances de esta ley se establecen las siguientes definiciones:

Teletrabajo. Se entiende por teletrabajo la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, en las que el objeto del contrato o relación de trabajo se realiza total o parcialmente en lugares distintos del establecimiento del empleador, utilizando todo tipo de tecnologías de la información y comunicación (TIC).

*Teletrabajador. Se entiende por teletrabajador a toda persona que realiza la modalidad laboral del teletrabajo de acuerdo a lo señalado en la definición anterior.*⁸³

Al respecto considero que si bien, en esencia, ambas definiciones tienen el mismo contenido, la forma en que han sido redactados los conceptos en el proyecto de ley precitado resultan mucho más didácticos a efectos de identificar las características propias de esta nueva figura.

Por ello, creo conveniente realizar un análisis sistemático de las disposiciones que comprende la Ley 30036. Así, al interpretar el concepto de teletrabajo dado en el artículo 2° de la mencionada ley en conjunto con artículos posteriores en los que se establece que el teletrabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones regulados para los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada⁸⁴ y que el teletrabajo también resulta aplicable al régimen laboral público de acuerdo a sus necesidades⁸⁵, es posible señalar que la definición que nuestro ordenamiento peruano le da al teletrabajo es la siguiente:

“El teletrabajo es una modalidad especial de trabajo subordinado que cuenta con dos elementos que lo configuran: la realización del trabajo a distancia (fuera del centro de trabajo) y el uso de medios telemáticos para el desarrollo del

⁸³ CONGRESO DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ. Proyecto de Ley [en línea]. <www.congreso.gob.pe/sicr/TraDocEstProc/CLProLey2011.nsf> (consultada el 19 de diciembre del 2012).

⁸⁴ LEY N° 30036... op. cit. Artículo 5°.

⁸⁵ LEY N° 30036... op. cit., p. 496510. Primera Disposición Complementaria Final.

trabajo; y que resulta aplicable tanto en el ámbito del régimen laboral de la actividad privada como en el de la actividad pública, reconociendo a los teletrabajadores los mismos derechos y obligaciones que se le reconocen a un trabajador que labora bajo la modalidad presencial.”

De modo que, a efectos de nuestro ordenamiento conviene evitar interpretar su definición en función a términos tan generales como “modalidad especial de prestación de servicios”⁸⁶, dado que ello podría ocasionar una confusión innecesaria en cuanto a la naturaleza jurídica con la que esta nueva figura ha sido adoptada en nuestro país, a diferencia de lo que ocurre en la legislación de otros países que nos detendremos a ver más adelante.

3. Pautas para reconocer cuándo el Teletrabajo constituye una relación de carácter laboral

En el presente apartado quiero dejar en claro que el hecho de que defienda la postura de que el teletrabajo puede ser aplicado tanto en el ámbito civil como laboral, no significa que busque darle facilidades al empleador para que dé un tratamiento civil a relaciones de trabajo que por las características en las que se circunscriben ameritan tener un tratamiento laboral. Por ello, creo conveniente analizar ciertas pautas que nos permitan saber cuándo una situación de teletrabajo, vista desde la perspectiva empleador-trabajador, debe ser considerada dentro de la protección del Derecho del Trabajo; en este sentido, hablamos de teletrabajo subordinado:

- Cuando la dirección y/o el control directo que el empleador realiza en una relación laboral tradicional, en el caso del teletrabajo, resulta sustituida por la comunicación con el empleador a través de medios informáticos o audiovisuales⁸⁷; ya que, en estos casos, la nota característica de la subordinación sigue presente, aunque de un modo distinto al que estamos acostumbrados a ver.

⁸⁶ DIARIO LA REPÚBLICA [en línea]. <<http://www.larepublica.pe/05-06-2013/ejecutivo-publica-ley-que-regula-el-teletrabajo>> (consultada el 19 de junio del 2013).

⁸⁷ SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. *Contrato de trabajo...* op. cit., p. 58 y 59.

Por ejemplo: el caso de un agente comercial que logra acreditar el carácter laboral de la relación que mantenía con su empresa, demostrando que su trabajo estaba condicionado a una estricta dirección de su empleador a través de un programa informático confeccionado por la propia entidad demandada, el cual permitía monitorear que el trabajo sea realizado personalmente por él y a la vez permitía penalizar el retraso en la entrega del trabajo.⁸⁸

- Cuando, pese a que el trabajo no es realizado en el tradicional centro de labores, se encuentran presentes las notas de dependencia y ajenidad que son las que verdaderamente definen y diferencian al contrato de trabajo de todos los otros tipos de contratos que puedan existir⁸⁹.

Por ejemplo: el caso de un corresponsal de prensa que denunció a la empresa para la que trabajaba para efectos de que se reconozca el carácter laboral de la relación; llegándose a determinar que existían indicios que acreditaban la presencia de las notas de ajenidad y dependencia en la caso en cuestión, tales como: que los reportajes realizados pasaban a ser de propiedad de la empresa, que existía compensación por los gastos realizados, se le transmitían las órdenes de los reportajes a realizar y que la demandada era quien adquiría los derechos de publicación y explotación del trabajo seleccionado del corresponsal de prensa.⁹⁰

⁸⁸ Sentencia española Nº 1156/2010 del 11 de marzo, emitida por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala de lo Social, Sección 1ª). En: WESTLAW. Jurisprudencia [en línea]. <www.westlaw.es> (consultada el 06 de diciembre del 2012).

⁸⁹ ZUNGELY ESCALANTE, L. *El TT y sus implicancias legales en el estado Zulia*. En: REVISTA ELECTRÓNICA DE ESTUDIOS TELEMÁTICOS. Vol. 4. 2005. Nº. 1, p. 2. [en línea]. <<http://dialnet.unirioja.es>> (consultada el 31 de mayo del 2010).

⁹⁰ Sentencia española Nº 5312/2009 del 6 de junio, emitida por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social Sección 1ª). En: WESTLAW. Jurisprudencia [en línea]. <www.westlaw.es> (consultada el 06 de diciembre del 2012).

- Cuando se trata de actividades que, pese a haber transferido su desarrollo al domicilio del trabajador o a un telecentro, son materialmente idénticas, en cuanto a su naturaleza laboral, a otras que se realizan dentro del centro de trabajo y que, por tanto, no ameritan un tratamiento jurídico distinto unas de otras. Ello significa que su desplazamiento responde únicamente a razones organizativas y no al hecho de que se esté hablando de actividades de naturaleza distinta⁹¹.

*Por ejemplo: el caso de dos maquettadores de revistas, en donde se demuestra que si bien estos se encargan de la ilustración de las portadas y de la maquetación de las revistas, de la empresa para la que trabajan, desde su propio domicilio, lo hacen conforme a las instrucciones de la empresa y trabajando en equipo con otras personas que prestan sus servicios en la sede patronal a través de medios telemáticos. Realizando así sus funciones como cualquier otra persona que se encuentra físicamente en la empresa.*⁹²

Finalmente, al momento de analizar las controversias respecto a la naturaleza de la relación de teletrabajo, es importante tener en cuenta que el eje de todo está en el nivel de dependencia y ajenidad que exista en la relación de trabajo en el caso concreto. Esto demuestra que el uso de estas nuevas tecnologías informáticas y de comunicación no son un obstáculo para la existencia de los elementos básicos de toda relación laboral, como son: el carácter personalísimo y remunerativo, la ajenidad y la presencia de subordinación.

⁹¹ PÉREZ DE LOS COBOS... op. cit., p. 37 y 38.

⁹² Sentencia española Nº 469/1999 del 30 de setiembre, emitida por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, Sección 2ª). En: WESTLAW. Jurisprudencia [en línea]. <www.westlaw.es> (consultada el 06 de diciembre del 2012).

4. Criterios básicos para diferenciar el Teletrabajo de otro tipo de trabajos a distancia

Debido a la constante confusión doctrinal que existe respecto al tema de dar una única naturaleza jurídica a la figura del teletrabajo, creo conveniente citar las siguientes tres características y/o criterios básicos que nos permitirán reconocer la figura del teletrabajo en relación con otras formas de trabajo a distancia, estas son:

A. EL CRITERIO DE LA LOCALIZACIÓN

Respecto al cual, el autor JEFFERY señala: *“los teletrabajadores son personas que no permanecen todo el horario laboral en el local de la organización para la cual trabajan (ya sea una fábrica, una oficina, un almacén, etc.), sino que se pasan una parte o todo su horario laboral en otro lugar”*⁹³, esto quiere decir que, la figura del teletrabajo implica la realización del trabajo en un lugar diferente al lugar en donde se encuentra el empleador, es decir, fuera del centro de trabajo tradicional.

Así pues, lo importante es entender que, la localización va a ser un elemento muy característico del teletrabajo y determinante en cuanto a su esencia, por ello, la Asociación Catalana de Teletrabajo lo define como: *“una forma flexible de organización de 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”*⁹⁴.

Del mismo modo, es bueno tener presente que el hecho que el teletrabajador tenga la posibilidad de realizar su trabajo fuera del local de la empresa en la que trabaja, no significa que dicho teletrabajador se encuentra desamparado por el ordenamiento laboral, siempre y cuando concurren los indicios de una relación laboral. Interesa destacar que la no presencia del teletrabajador en la empresa se encuentra compensada con la nota característica del uso de medios telemáticos. Un claro ejemplo de

⁹³ JEFFERY, Mark y Otros. *Derecho y nuevas tecnologías*. UOC. Barcelona: 2005, p. 209.

⁹⁴ TELEMOS INTERNATIONAL GROUP. Noticias [en línea]. <<http://www.telecat.net>> (consultada el 24 de mayo del 2010).

la adopción de esta postura la encontramos en la jurisprudencia española en donde los jueces han llegado a entender que en el Teletrabajo nos encontramos ante una relación laboral propiciada por las nuevas tecnologías que no solo mejoran la calidad de vida de nuestra sociedad sino que también permiten nuevas formas de relacionarse⁹⁵.

B. EL CRITERIO DE LA FUNCIONALIDAD, VINCULADO A LA UTILIZACIÓN DE MEDIOS INFORMÁTICOS Y TELEMÁTICOS.-

Se trata del indicio mediante el cual se aprecia la trascendencia que deben tener las herramientas técnicas y/o de telecomunicaciones para que el teletrabajador pueda ejercer de manera efectiva su actividad laboral bajo la modalidad del teletrabajo⁹⁶. Ello significa que, la modalidad especial del teletrabajo se encuentra caracterizada por un uso permanente de la información y de las nuevas técnicas de telecomunicaciones, tales como: internet, intranet, correo electrónico, teléfono, fax, etc.; herramientas que, en el medio informático en el que actualmente vivimos, son conocidas como “TIC” (tecnologías de la información y comunicación), tal y como se aprecia en el Artículo 1º de la ya mencionada Ley 30036⁹⁷.

En consecuencia, dentro de la esfera del Derecho Laboral, es el uso de las innovadoras tecnologías y/o medios telemáticos lo que diferencia al teletrabajo de cualquier otro tipo de trabajo tradicional existente y, principalmente, del denominado “trabajo a domicilio” que si bien es cierto coincide en el hecho de que la prestación de servicios se realiza a distancia⁹⁸ se diferencia por la

⁹⁵ Jurisprudencia española recaída en la Sentencia Nº 469/1999 del 30 de setiembre, emitida por el Tribunal de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, Sección 2ª), al resolver un caso en el que el trabajo se lleva a cabo a través de la utilización de las nuevas tecnologías de la información. En: WESTLAW. Jurisprudencia [en línea]. <www.westlaw.es> (consultada el 06 de diciembre del 2012).

⁹⁶ PUNTRIANO ROSAS, César. *El teletrabajo, nociones básicas y breve aproximación al ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores*, p.157 y 178. En: IUS ET VERITAS. Año XIV. Nº29, p. 161.

⁹⁷ LEY Nº 30036... op. cit.

⁹⁸ Artículo 87º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728; que a la letra dice: *Trabajo a*

ausencia del uso de las TIC's. Ello a su vez genera una distinción a otro nivel, así el profesor BRAUN señala que el teletrabajo consiste fundamentalmente en recibir, tratar y enviar distintas clases de informaciones que resultan, por naturaleza, inmateriales, lo que le distingue del trabajo a domicilio basado en el intercambio de bienes materiales, cuantificables y fungibles⁹⁹.

Finalmente, solo me queda decir que, en la medida que la nota de la subordinación es importante para determinar el carácter laboral de una relación de teletrabajo; resulta práctico tener en cuenta que el análisis de cómo se han usado los medios de telecomunicación involucrados en el caso en concreto y de qué tipo de información es la que se ha compartido entre teletrabajador y teleempleador nos van a permitir determinar si efectivamente existe subordinación en el caso materia de análisis o si por el contrario solo se trata de una relación de teletrabajo independiente.

C. CRITERIO ORGANIZATIVO.-

Se trata de un criterio que resulta bastante relevante para efectos de diferenciar la figura del teletrabajo de otras clases de trabajo que pueden llegar a reunir, aparentemente los dos primeros criterios analizados; ya que, no es nuevo el hecho de que vendedores, periodistas, taxistas, bomberos y policías pasen la mayor parte de su horario laboral fuera de los locales de la organización para la cual trabajan y que, de alguna manera, utilicen nuevas tecnologías de la comunicación con la finalidad de estar en contacto con las organizaciones a las que pertenecen. No obstante, a este tipo de trabajadores no se les suele considerar como teletrabajadores, precisamente, porque su trabajo siempre se ha organizado de este modo y porque el uso de dichos medios de telecomunicación no resulta indispensable para poder llevar a cabo su trabajo.

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

⁹⁹ BRAUN, G. *Le teletravail. Droit Social*. N° 7-8. 1981, p. 570. En: PUNTRIANO ROSAS, César. *Asesoría Laboral*. Lima: 2004, p. 12.

Al respecto, 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*”¹⁰⁰. Del mismo modo, PUNTRIANO señala: “*(...) la implementación del teletrabajo debe 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 o patronales) a fin de que esta forma de prestar servicios tenga resultados altamente productivos*”¹⁰¹. En este sentido, a mi entender, resulta evidente que las empresas que opten por implementar el desarrollo de la figura del teletrabajo como una opción de contratación de empleados, necesitarán un cambio en cuanto a su estructura organizacional de dirección de sus trabajadores para efectos de seguir manteniendo el nivel de subordinación requerido para el tipo de labor a realizar.

Razón por la cual, considero que la importancia de este criterio radica en el hecho de que el análisis de las modificaciones de tipo organizacional que se llevan a cabo en torno a la implementación del teletrabajo se convierte en una forma de verificar la existencia o no de subordinación para así poder dilucidar si nos encontramos frente a un teletrabajo laboral o civil. Por ello es importante que se entienda que “la inserción del trabajador en la empresa o en un determinado centro de trabajo no depende de su ubicación espacial sino de la incorporación efectiva de este a una unidad organizativa de producción, lo cual se encuentra muy conexo con la relación que este tenga respecto al ámbito de organización y dirección del empleador”¹⁰², concepto que nos permitirá entender si sigue existiendo subordinación pese a no encontrarse el trabajador físicamente en local de la empresa para la que labora.

¹⁰⁰ GALA DURAN, Carolina. *Teletrabajo y sistema de seguridad social*. En: REVISTA RELACIONES LABORALES. No. 15/16. Año XVII. Le Ley. Madrid: Agosto 2001, p. 118.

¹⁰¹ PUNTRIANO ROSAS, César. *Asesoría...* op. cit.

¹⁰² MIÑAMBRES PUIG, César. *El centro...* op. cit.

Finalmente, es importante dejar claro que para poder decir que nos encontramos frente a una relación laboral de teletrabajo no bastarán estos tres criterios; sino que, resulta importante analizar si se encuentran presentes o no las notas que caracterizan a todo contrato laboral.

5. Una propuesta básica para su clasificación

En este punto, para efectos pedagógicos, considero que resultaría interesante analizar una forma de clasificación del teletrabajo para de esta manera tener claro que el hecho de que sus características permitan que sea realizado de diversas maneras, mientras mantenga su esencia, no significa que deje de ser teletrabajo. Por esta razón, me adhiero a la propuesta del profesor PUNTRIANO y desarrollo la clasificación del teletrabajo de la siguiente manera:¹⁰³

A. EN BASE AL CRITERIO LOCATIVO.- conforme al cual se engloban básicamente tres tipos de teletrabajo, los cuales se detallan a continuación:

- a) **Teletrabajo a domicilio:** es la clase de teletrabajo que se caracteriza por ser ejecutado en el propio domicilio del teletrabajador, además, debe subrayarse el hecho de que por ser esta la forma más frecuente de teletrabajo, puede llegar a confundirse con el trabajo a domicilio, por lo que es importante tener en cuenta lo que nuestro propio ordenamiento establece para este último:

De acuerdo al Artículo 87° de Ley de Productividad y Competitividad Laboral *“el trabajo a domicilio es el que se realiza en el domicilio del trabajador o en el lugar designado por este y que puede ser llevado a cabo por una o varias personas”*¹⁰⁴.

¹⁰³ PUNTRIANO ROSAS, César. *El teletrabajo...* op. cit., p. 160.

¹⁰⁴ Título IV de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral Peruana. Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR del 21 de marzo de 1997.

Por tanto, como ya se ha dicho, el punto clave para diferenciar el “teletrabajo a domicilio” del “trabajo a domicilio” es, en específico, el uso que se hace de los medios telemáticos en el caso del teletrabajo.

Ahora, al margen de la confusión que en algunos casos se pueda originar con la figura del trabajo a domicilio, esta es una clase de teletrabajo que ha dado grandes resultados en otros países, como es el caso de España que a través de la empresa Técnicas Avanzadas de Encuestación ha conseguido dos importantes innovaciones respecto a sus competidores: el control de calidad y el ahorro de costes; esto, sin mencionar la gran labor social que esta empresa viene realizando en la medida que da trabajo a personas con discapacidad¹⁰⁵.

- b) **Teletrabajo en centros de teletrabajo o telecentros:** es el teletrabajo que se lleva a cabo en determinados centros donde el empleador pone al servicio de los teletrabajadores todos los medios o infraestructuras necesarias para la realización del teletrabajo¹⁰⁶, tales como: equipos informáticos, teléfonos, fax, fotocopiadoras, despachos, salas de reuniones, etc.

Lo peculiar aquí es la utilización de estos centros ubicados en lugares diseñados especialmente para esta función, por ello en su gran mayoría se encuentran en la periferia de grandes ciudades o en zonas rurales¹⁰⁷. A mi parecer esta es una de las clases de teletrabajo que menos problemas causa al momento de analizar el tema de la subordinación, ya que, de todos modos los teletrabajadores tienen la obligación de asistir a un lugar que se asemejaría mucho al centro habitual en el que se encuentra el empleador.

¹⁰⁵ En: <<http://www.galileo.it/crypto/teletrabajo>> (consultada el 10 de mayo del 2010).

¹⁰⁶ TELLEZ, Julio. *El Teletrabajo*, p. 735. En: Acervo de la Biblioteca... op. cit. (visitada el 12/05/2011).

¹⁰⁷ Ibid.

Finalmente creo conveniente señalar, por medio de las palabras de la profesora GALA, que estos telecentros podrían ayudar a: (i) difusión del teletrabajo y de las nuevas tecnologías en el ámbito rural, (ii) formación de pequeñas y medianas empresas para usar la telemática en sus actividades, (iii) apoyo en proyectos de teletrabajo en base a la “capacidad instalada” que poseen, (iv) brindar servicios informáticos a empresas¹⁰⁸.

- c) **Teletrabajo móvil, itinerante o nómada:** se trata de una situación donde el centro de trabajo no se sitúa en un lugar determinado, esto se debe a que el teletrabajador cuenta con un equipo telemático portátil que le permite desarrollar su actividad donde quiera que se encuentre en ese momento¹⁰⁹.

B. EN BASE AL CRITERIO COMUNICATIVO.- aquí encontraremos únicamente dos clases de teletrabajo; y estos son¹¹⁰:

- a) **Teletrabajo off line o desconectado:** se presenta en las situaciones en que no existe comunicación telemática continua entre el teletrabajador y el empleador. Esto quiere decir que el teletrabajador, tras recibir unas indicaciones iniciales no vuelve a tener contacto alguno con la empresa hasta el momento en que debe entregar el trabajo encomendado. Por lo que se trata de una clase de teletrabajo que puede llegar a generar mayor confusión con una figura de carácter netamente civil, pero hay que recordar que sigue estando presente el tema del uso de las tecnologías de la información para efectos de la realización de su trabajo y el hecho de que recibe instrucciones para llevar a cabo el mismo, aunque estas sean solo iniciales.

¹⁰⁸ GALA DURAN, C. *Teletrabajo y sistema...* op. cit.

¹⁰⁹ TREJO ESQUIVEL, Antonio. *Teletrabajo...* op. cit.

¹¹⁰ LACAVEX BERUMEN, María Aurora. *¿Es el teletrabajo...* op. cit., p. 116.

- b) **Teletrabajo *on line* o conectado:** se da cuando existe una conexión telemática directa y constante con la empresa, de manera que las órdenes, el desarrollo y el producto final del trabajo se reciben a través de los medios de telecomunicaciones. La información que se trasmite en base a esta modalidad puede llegar a ser de dos tipos: unilateral, cuando el teletrabajador está conectado con el empleador para el envío de información, pero no existe la posibilidad que dicho empleador pueda controlar directamente lo que hace; o recíproca, cuando la conexión que existe entre ambos permite un intercambio conmutativo.

C. EN BASE AL CRITERIO ORGANIZATIVO.- finalmente, con respecto a este tercer criterio nos encontramos con cinco clases de teletrabajo, que son¹¹¹:

- a) **Teletrabajo individual:** es el que se realiza por una persona determinada, dentro de un ambiente donde sólo se encuentra ella y siguiendo las características de cualquiera de las modalidades que haya elegido. Por esta peculiaridad, coincido con Pérez de los Cobos en que es el tipo de teletrabajo que tiene mayores tendencias a producir en el teletrabajador riesgos graves en su salud o disfunciones, tales como: depresión, debilidad de carácter, falta de concentración o incluso la creación de una especie de adicción al trabajo¹¹².
- b) **Teletrabajo colectivo:** es el realizado en grupo, pero, donde cada quien realiza la tarea que le ha sido asignada de manera individual¹¹³. Esto significa que aquí cada teletrabajador es responsable por su trabajo y que ninguno puede interferir en el trabajo del otro.
- c) **Teletrabajo corporativo o de integración:** es el que se sitúa en el núcleo de un grupo determinado de

¹¹¹ TELLEZ, Julio. *El Teletrabajo...* op. cit.

¹¹² PÉREZ DE LOS COBOS, F... op. cit., p. 80.

¹¹³ TELLEZ, Julio. *El Teletrabajo...* op. cit.

teletrabajadores que tienen que llegar a la realización de un trabajo común. Con esto me refiero a que, todos son responsables por el resultado final¹¹⁴, por ello se puede llegar a hablar de una especie de trabajo en equipo.

- d) **Teletrabajo a tiempo completo:** es el que se realiza en su totalidad a distancia, es decir que se basa únicamente en la comunicación por medios telemáticos y no tiene un contacto físico con la empresa¹¹⁵.
- e) **Teletrabajo a tiempo parcial:** consiste en la utilización de las telecomunicaciones únicamente en ciertos momentos que deben estar expresamente determinados; y el resto de trabajo es realizado de manera tradicional dentro de la empresa¹¹⁶.

Vistas cada una de las clases de teletrabajo, es posible deducir que estas clasificaciones no son para nada contrarias unas con otras; de modo que, es factible utilizarlas de manera paralela y de acuerdo a las necesidades que presente cada empleador y/o teletrabajador.

6. Las ventajas y desventajas de su aplicación

Como toda innovación verdaderamente importante, la figura del teletrabajo se ha convertido en una nueva realidad que representa un gran desafío tanto para la sociedad como para el Derecho. Todo ello nos lleva a preguntarnos, básicamente, dos cosas: ¿cuáles son las innumerables posibilidades o beneficios para los sujetos inmersos en esta nueva modalidad de trabajo? y ¿cuál es el número de riesgos que hay que afrontar como consecuencia de su incorporación al sistema?

De modo que, en función a estas interrogantes resulta necesario plantear y analizar cuáles son los beneficios y riesgos que trae consigo la adopción de esta nueva figura. Por ello, a

¹¹⁴ Ibid., p. 46.

¹¹⁵ PUNTRIANO ROSAS, C. *El teletrabajo...* op. cit., p. 157 y 178.

¹¹⁶ IUS ET VERITAS. Marco doctrinal [en línea]. Año XIV. N°29, p. 161.

continuación se enumera tanto el impacto positivo como el negativo que el teletrabajo puede originar tanto en el empleador (empresario), el trabajador, como en la sociedad, en la medida que esta figura guarda estrecha relación con el aspecto socio cultural del hombre.

A. PARA EL EMPLEADOR

- a) **Ventajas:** al respecto es posible señalar que estas son numerosas y de variada condición¹¹⁷, pero creí conveniente nombrar las siguientes por ser las que con mayor facilidad saltan a la vista:
- Reducción de gastos fijos¹¹⁸.- se refiere a la posibilidad de reducir cierto tipo de desembolsos mensuales que el empleador debe hacer para el mantenimiento de una oficina, tales como: alquiler, electricidad, agua, teléfono, limpieza, útiles de escritorio e inmobiliario. Ello sin perjuicio de que para efectos del teletrabajo el empleador sigue estando obligado a cubrir los gastos que puedan generarse de la realización del trabajo en el domicilio del teletrabajador, cuando este no cuente con un ambiente ya establecido, y cuando el trabajo se realice en otro lugar designado por el empleador.
 - Disposición de empleados¹¹⁹.- significa que la empresa siempre va a poder tener a su disposición personal sin importar el lugar en donde estos se encuentren; ya que la comunicación por medios telemáticos permitirá que estos sean capaces de llevar a cabo las tareas que se les encomienden.

¹¹⁷ PÉRES DE LOS COBOS, F... op. cit., p. 25 y ss.

¹¹⁸ PUNTRIANO ROSAS, César. *Aspectos jurídico...* op. cit., p. 18.

¹¹⁹ TREJO ESQUIVEL, Antonio. *Teletrabajo...* op. cit., p. 765.

- Eliminación del ausentismo¹²⁰.- aspecto que en el caso de la doctrina compara representa un ahorro en cuanto a la entrega de incentivos a los trabajadores para su asistencia al centro de trabajo. Situación que en el caso peruano considero debe ser entendida como una reducción de las excusas que muchas veces se presentan para faltar al trabajo.
- Reducción de áreas de trabajo¹²¹.- porque el teletrabajo permite a la empresa prescindir de grandes instalaciones y del mantenimiento de las mismas.
- Flexibilidad en la organización de los recursos humanos de la empresa.- en la medida que debido a las características propias de esta nueva forma de organización del trabajo, permite una mejora de oportunidades al momento de seleccionar al personal¹²²; y ello se debe a que se trata de una prestación de trabajo muy flexible en cuanto al lugar, el tiempo y el modo de realizar las funciones para las cuales se va a contratar al personal.
- Eliminación de tiempos muertos¹²³.- ventaja que se ve plasmada cuando se analiza todo el tiempo de trabajo que se hubiera perdido de haber tenido trabajadores reunidos en una oficina en fechas en las que por costumbre se celebran festividades religiosas y/o patrióticas, incluso cumpleaños o algún otro evento social, que implican un abandono del lugar del puesto de trabajo para conmemorar dicha fecha en grupo.

¹²⁰ TELLEZ, Julio. *El Teletrabajo...* op. cit., p. 733.

¹²¹ TREJO ESQUIVEL, Antonio. *Teletrabajo...* op. cit., p. 765.

¹²² PUNTRIANO ROSAS, César. *Aspectos...* op. cit., p. 18.

¹²³ TREJO ESQUIVEL, Antonio. *Teletrabajo...* op. cit.

- Atención al cliente en el lugar donde se encuentra.- situación que puede considerarse una ventaja para la empresa empleadora en la medida que ayuda a mejorar la imagen institucional¹²⁴ con sus clientes y/o usuarios y que, surge como consecuencia de la utilización de los medios de telecomunicación que permiten realizar una conexión directa entre dos o más personas sin la necesidad de llevar a cabo algún tipo de desplazamiento.
 - Aumento de la productividad¹²⁵.- situación que se entiende como una ventaja en la medida que al contar el teletrabajador con facilidades (sobre todo de tiempo y lugar) para el desempeño de sus labores, este tiende a retribuir a la empresa con mayores índices de eficiencia en el desarrollo de su trabajo en la medida que lo realiza mucho más motivado; y todo ello implica nuevas ganancias para la empresa.
- b) **Desventajas:** si bien son mínimos los niveles de riesgo en relación al número de ventajas, no significa que la incidencia que estos tengan resulte también menor; de modo que en este punto tenemos:
- Incremento de gastos en equipamiento y conexiones¹²⁶.- esta es una desventaja que a lo mejor sólo se da al inicio de la implementación de esta modalidad, ya que, constituye el requisito necesario para la utilización de las nuevas tecnologías. Sin embargo, se trata de un aspecto que posteriormente se verá atenuado con la ventaja de la reducción de gastos que, en todo

¹²⁴ BARROETA MINUTTI, Alfonso. *El Trabajo Virtual o Teletrabajo en las Relaciones Laborales*, p. 150. En: UNAM. Acervo de la Biblioteca... op. cit.

¹²⁵ TREJO ESQUIVEL, Antonio. *Teletrabajo...* op. cit.

¹²⁶ MORIN, M. *El derecho del trabajo ante los nuevos modos de organización de la empresa*, p. 5. En: REVISTA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra: 2005, p. 6.

centro de trabajo tradicional, resultan fijos y constantes.

- Dificultades de dirección y control¹²⁷.- esto se interpreta en el sentido de que las nuevas formas de realizar el trabajo, en relación al uso de medios telemáticos, suponen también nuevas formas de dependencia que implican a su vez nuevas formas de actuación por parte de los empleadores para así poder seguir ejerciendo su poder de dirección.
- Falta de comunicación¹²⁸.- es un riesgo que se puede llegar a dar si la empresa no se preocupa por establecer los mecanismos idóneos para mantener una buena comunicación con sus teletrabajadores a fin de que se identifiquen con ellos y con sus objetivos.
- Peligro de no confidencialidad de la información que sale de la empresa¹²⁹.- esto resulta ser un aspecto realmente importante porque la confidencialidad es uno de los pilares de las relaciones laborales a nivel empresarial y de todo trabajo en general, siempre que busque conseguir un clima de paz y seguridad en el ambiente laboral.
- Pérdida de espíritu de equipo, lealtad y compromiso para con la empresa¹³⁰.- desventaja que se genera a causa de la no concurrencia del teletrabajador a la empresa, lo cual hace que, en la mayoría de los casos, no se lleguen a formar lazos que lo identifiquen con la empresa para la cual labora.

¹²⁷ TELLEZ, Julio; *El Teletrabajo...* op. cit., p. 734.

¹²⁸ TREJO ESQUIVEL, Antonio. *Teletrabajo...* op. cit., p. 765.

¹²⁹ Ibid.

¹³⁰ PUNTRIANO ROSAS, César. *Aspectos...* op. cit., p. 18.

B. PARA LOS TRABAJADORES.-

- a) **Ventajas:** son atractivos que estas nuevas modalidades ofrecen a los trabajadores que decidan prestar sus servicios bajo estas características. Las principales son:
- Una mayor autonomía dentro de la relación de trabajo¹³¹.- implica una mayor libertad del trabajador al momento de establecer las condiciones en las que va a llevar a cabo sus actividades. Situación que para nada significa una liberación del trabajador al poder de dirección del empleador porque pese a estos mayores rangos de autonomía que se le brindan, el teletrabajador sigue obligado a mantener cierto tipo de conexión con la empresa. Esto se traduce en dedicar a su trabajo un número determinado de horas que le permitan desarrollar las tareas que le han sido asignadas¹³². Por ello, esta ventaja no debe ser entendida como el reconocimiento de una autonomía de carácter absoluto para el teletrabajador.
 - Ahorro de tiempo y flexibilidad horaria¹³³.- esto se debe a que no existe la necesidad de desplazarse a un determinado centro de trabajo ni de marcar tarjeta como tradicionalmente se suele hacer en los centros de trabajo.
 - Disminución de la tensión nerviosa¹³⁴.- cuestión que va de la mano con el hecho de que el teletrabajador al no salir de su casa, en algunos casos, no se expone a la contaminación ambiental y, sobre todo, al ruido y estrés del tráfico en las denominadas “horas punta”.

¹³¹ Ibid.

¹³² SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. *Contrato de Trabajo...* op. cit., p. 63.

¹³³ LACAVEX BERUMEN, María Aurora; *¿Es el teletrabajo...* op. cit., p. 114.

¹³⁴ TREJO ESQUIVEL, Antonio. *Teletrabajo...* op. cit., p. 764.

- Poder combinar la actividad laboral con otro tipo de actividades¹³⁵.- ya que la flexibilidad que caracteriza a este tipo de trabajo crea la posibilidad de interactuar las funciones propias del trabajo con las actividades relacionadas al ámbito doméstico y/o cultural.
- La posibilidad de crear una atmósfera confortable para realizar la actividad laboral¹³⁶.- ya que al no estar en una oficina no es necesario seguir un determinado estándar en cuanto a temas de decoración o confort, porque esto ya quedará al gusto de cada teletrabajador.
- Aumento de la calidad de vida¹³⁷.- esto se debe a la reducción del estrés, la tensión nerviosa y a la posibilidad de tener una adecuada alimentación.
- La posibilidad de obtener más oportunidades laborales¹³⁸.- ya que un teletrabajador a diferencia de un trabajador convencional, tiene la capacidad de trabajar para varias empresas en distintas horas.
- Disminución de la posibilidad de adquirir enfermedades contagiosas¹³⁹.- esto se debe a que ya no se va a dar la concurrencia de varios trabajadores en un solo lugar.
- Posibilidad del trabajador de participar en procesos productivos a escala internacional¹⁴⁰.- beneficio que hace posible que el trabajador

¹³⁵ PUNTRIANO ROSAS, César. *Aspectos...* op. cit., p. 18.

¹³⁶ TREJO ESQUIVEL, Antonio. *Teletrabajo...* op. cit.

¹³⁷ *Ibid.*

¹³⁸ *Ibid.*

¹³⁹ *Ibid.*

¹⁴⁰ PUNTRIANO ROSAS, César. *Aspectos...* op. cit., p. 18.

amplíe sus fronteras profesionales gracias a la utilización de medios de comunicación masiva.

- La integración de colectivos que habían quedado fuera por tener ciertas dificultades para desempeñar un trabajo de la manera tradicional¹⁴¹.- aquí se habla de otorgar igualdad de oportunidades en materia laboral a grupos minoritarios, como es el caso de los discapacitados.
 - Disminución de gastos¹⁴².- en la medida que el teletrabajador al no tener la necesidad de desplazarse de un lugar a otro le otorga la ventaja de no gastar en pasajes, comida -en el caso que viva lejos del telecentro- e incluso en la compra de ropa para ir a trabajar -en los casos que no se cuenta con un uniforme dado por el empleador-, entre otros.
 - Aumento de su eficacia al momento de llevar a cabo sus labores¹⁴³.- en la medida que el teletrabajador va a centrar sus esfuerzos y orientar sus tareas en función a un objetivo en concreto; más aún cuando tiene la posibilidad de equilibrar su vida en la medida que el teletrabajo permite una conciliación entre la vida laboral y familiar, permitiendo así un desarrollo integral.
- b) **Desventajas:** son las que producen el impacto negativo que el teletrabajo puede llegar a causar a nivel de los distintos sujetos involucrados en la relación:
- Aislamiento del trabajador¹⁴⁴.- situación que se debe a la extracción del trabajador del ámbito común o de tradicional concurrencia al centro de

¹⁴¹ LACAVEX BERUMEN, María Aurora. *¿Es el teletrabajo...* op. cit., p. 113.

¹⁴² TELLEZ, Julio. *El Teletrabajo...* op. cit., p. 733.

¹⁴³ Ibid.

¹⁴⁴ LACAVEX BERUMEN, María Aurora. *¿Es el teletrabajo...* op. cit.

trabajo. Cuestión que origina un debilitamiento de los derechos colectivos del trabajador.

- Falta de diferenciación entre el ámbito del hogar y el profesional¹⁴⁵.- desventaja que origina el riesgo de una prolongación e intensificación de la jornada laboral y que ha resultado ser una consecuencia bastante común de las nuevas formas de organización del trabajo, ya que el trabajador al no tener posicionada en su mente la idea de un periodo fijo e inamovible en el que debe realizar su trabajo, con el tiempo, desarrolla una confusión que no le va a permitir distinguir su tiempo libre del tiempo que debe dedicar al trabajo. Esto último ocasiona que termine por sumergirse por completo en el trabajo, dejando de lado sus demás ámbitos de desarrollo personal. Este, es un punto que explica bastante bien el profesor PÉREZ DE LOS COBOS al decir que “la libertad individual para regular el ritmo de trabajo puede dar lugar a una sobrecarga y, en los casos más extremos, suponer que se está disponible las 24 horas del día¹⁴⁶”; esto quiere decir, que en la realidad dicha libertad funciona como un arma de doble filo que debe usarse con cautela. Además, es preciso señalar que la presencia de esta desventaja puede conllevar a una desintegración del núcleo familiar, ya que en los casos en que se den problemas familiares, el trabajo puede ser usado como un pretexto para no hacerse cargo de dicha situación a pesar de encontrarse físicamente dentro del ambiente familiar como para hacer algo al respecto¹⁴⁷.

¹⁴⁵ TELLEZ, Julio. *El Teletrabajo...* op. cit.

¹⁴⁶ PÉREZ DE LOS COBOS, F. *El teletrabajo...* op. cit., p. 80.

¹⁴⁷ Situación que a mi modo de ver se relaciona con el hecho de que en el caso del trabajo a domicilio surge la necesidad de entender el concepto de “hogar” desde dos perspectivas: una cuando se encuentra funcionando como centro de trabajo y la otra cuando se refiere al lugar donde habita la familia, para efectos de no sacrificar un concepto por conservar el otro.

- El deterioro de las condiciones de trabajo.- situación que se presenta ante la despreocupación que muestran los empleadores por el tema de la salud y seguridad laboral bajo la excusa que el trabajador ya no se encuentra físicamente dentro de los establecimientos. Todo lo cual conlleva a que el empleador tienda a liberarse de ciertas responsabilidades.
- Eliminación de la carrera y de las posibilidades de promoción profesional¹⁴⁸.- significa que con el paso del tiempo el excesivo uso de los medios de comunicación como únicos medios de contacto con la realidad, hace que el trabajador se vuelva un sujeto inmerso dentro de una burbuja o “mundo cibertecnológico” que sólo le brinda una apariencia de satisfacción y comodidad que, en la mayoría de los casos, no resulta ser del todo real en la medida que tiende a desvirtuarse la figura.
- Menores niveles de protección social¹⁴⁹.- se trata de una desventaja que se observa con mayor detalle en aquellos ordenamientos jurídicos en los que no se encuentra regulado el Teletrabajo, o en los que pese a existir una regulación esta contiene muchas lagunas en relación a la regulación de los derechos de los teletrabajadores, lo que abre las puertas para que el empleador termine desvinculándose de sus obligaciones socio-laborales para con sus trabajadores.
- Ruptura del respeto que merecen las libertades individuales de toda persona¹⁵⁰.- cuestión que se origina en la mayoría de casos cuando el control del empleador se realiza mediante cámaras de

¹⁴⁸ PUNTRIANO ROSAS, César. *Aspectos...* op. cit., p. 19.

¹⁴⁹ TREJO ESQUIVEL, Antonio. *Teletrabajo...* op. cit., p. 765.

¹⁵⁰ LACAVEX BERUMEN, María Aurora. *¿Es el teletrabajo...* op. cit.

video o mediante la revisión de correos electrónicos personales.

- Utilización de estas figuras como medios para la externalización de la actividad y la reducción de los costos laborales e incluso la pérdida de algunas garantías laborales¹⁵¹.- esto puede llegar a constituir un gran problema si es que el Teletrabajo no es regulado de una manera correcta, ya que, cualquier laguna que la norma pueda presentar al respecto podría generar una serie de justificaciones para que el empleador vea cada vez más a sus empleados como “personal externo” con los que no tiene ningún tipo de responsabilidad socio-laboral.
- Riesgo de pérdida de oportunidades de capacitación¹⁵².- desventaja que se genera por el hecho de que, en la mayoría de los casos, es el teletrabajador el que va a tener que costear sus capacitaciones para no encontrarse en desventaja con otros que también ofrecen sus servicios bajo esta modalidad.

C. PARA LA SOCIEDAD O ENTORNO SOCIAL.-

- a) **Ventajas:** en este caso, con la aplicación del teletrabajo la sociedad se ve beneficiada en ciertos aspectos, como:
 - Disminución del tráfico vehicular¹⁵³.- sobre todo en las llamadas “horas punta”, que es donde más se concentra el tráfico en las principales calles y avenidas de las diferentes ciudades.

¹⁵¹ TELLEZ, Julio. *El Teletrabajo...* op. cit.

¹⁵² Ibid.

¹⁵³ TREJO ESQUIVEL, Antonio. *Teletrabajo...* op. cit., p. 766.

- Reducción de agentes contaminantes¹⁵⁴.- este beneficio se relaciona con el anterior ya que al no existir la imperiosa necesidad de desplazarse de un lugar a otro disminuye la contaminación relacionada con el *smock* y/u otros agentes contaminantes.
 - La posible baja de accidentes de tránsito¹⁵⁵.- ya que la modalidad del teletrabajo disminuye la necesidad del uso de vehículos.
 - Fomento de zonas alejadas de la población¹⁵⁶.- esto se da debido a que el uso de tecnología avanzada permite la comunicación sin fronteras.
 - Reducción de factores negativos relacionados con los vicios y la delincuencia.- situación que tiene que ver con el hecho de que el teletrabajo brinda la posibilidad de trabajar sin desatender el ambiente familiar; y, en este sentido, al encontrarse mucho más sólida la familia, las mejoras que se logran al interior de la misma se reflejan en la sociedad, no por nada la familia es la célula básica de toda sociedad.
- b) **Desventajas:** estas por lo general se encuentran ligadas a posibles limitaciones que pueden presentarse en ciertos lugares en función a su nivel de desarrollo. Las más frecuentes que podemos encontrar son las siguientes:
- Un posible aumento de emigraciones repentinas¹⁵⁷.- esto mayormente se da por la falta de infraestructura en materia de telecomunicaciones, que hace que algunas personas se vean obligadas a trasladarse a una

¹⁵⁴ TELLEZ, Julio. *El Teletrabajo...* op. cit.

¹⁵⁵ Ibid.

¹⁵⁶ TREJO ESQUIVEL, Antonio. *Teletrabajo...* op. cit.

¹⁵⁷ Ibid.

ciudad distinta a la de su lugar de origen para poder tener acceso a esta modalidad de trabajo.

- La falta de regulación de esta nueva figura laboral¹⁵⁸.- desventaja que puede llegar a tener graves repercusiones en el ámbito social, en todos aquellos ordenamientos jurídicos que aún no han regulado esta nueva figura o que cuentan con una regulación inadecuada. Esto propicia la existencia de lagunas legales que conllevan a la vulneración de derechos fundamentales que posteriormente pueden ocasionar graves conflictos sociales entre distintos tipos de colectivos.

Finalmente, solo queda hacer la salvedad que todos y cada uno de los puntos tratados mediante el presente apartado constituyen aspectos claves a tener en cuenta al momento de implementar la utilización de esta nueva modalidad de trabajo. Más aún cuando se cuenta con una normativa que aún requiere de ciertas concreciones, como ocurre con nuestra Ley N° 30036 que más adelante se analizará al detalle.

¹⁵⁸ Ibid.

CAPITULO III

EL TELETRABAJO EN EL DERECHO COMPARADO

La incorporación de este capítulo tiene como fin brindarnos un alcance acerca de la forma cómo esta nueva figura se ha regulado en otros países. Esto para efectos de que en el capítulo siguiente, al momento de analizar nuestra reciente legislación sobre Teletrabajo, tengamos las herramientas para formular propuestas de mejora a la Ley N° 30036 en función a legislaciones que ya se han venido aplicando en otras partes del mundo.

1. Regulación del teletrabajo en su país de origen: EE.UU.

Como hemos señalado en el capítulo anterior, “el teletrabajo tiene sus orígenes en los EE.UU. alrededor de la década de los 70’, con la llegada de la crisis mundial del petróleo”¹⁵⁹, tal es así que en la década de los ochenta se realizaron, en este país, los primeros proyectos piloto en donde se identifica que esta modalidad puede convertirse en una herramienta de inserción laboral de los sectores de la población vulnerable: discapacitados y mujeres cabezas de familia¹⁶⁰.

Sin embargo, no fue hasta fines del año 2010 que se logró formalizar esta nueva figura a través de la Ley de Promoción y Desarrollo del Teletrabajo en Estados Unidos (*Telework Enhancement Act of 2010*), de fecha 09 de diciembre del 2010; ley mediante la cual este estado requiere, a sus agencias de gobierno, la necesidad de establecer políticas de teletrabajo mediante las cuales los empleados puedan ser autorizados para teletrabajar. Asimismo, se dejó claro que estas políticas debían asegurar que el teletrabajo no disminuya el rendimiento de los

¹⁵⁹ BARRERO FERNÁNDEZ, A. *El teletrabajo*. Editorial Ágata. Madrid: 1999, p. 20 y ss.

¹⁶⁰ BELTRÁN PUCHE, Amparo. *Las relaciones virtuales del teletrabajo*. Tesis de Grado. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá: 2002, p. 24 y ss.

empleados o de las operaciones de la agencia y que las funciones de cada teletrabajador se establezcan por medio de un acuerdo escrito entre el empleador y el empleado.¹⁶¹

Mediante esta ley también se estableció que las agencias debían proporcionar capacitación a los teletrabajadores y asegurarse de que no haya distinción entre los trabajadores que desean teletrabajar y los que no lo desean. Asimismo, se dispuso que las agencias federales tenían el deber de asignar un “Oficial de gestión del Teletrabajo”, el cual debía servir como fuente de recursos sobre el teletrabajo, tanto para los empleados como para los empleadores y para asegurarse de que los empleados sean informados acerca de los procedimientos de queja o reclamación para los casos de disputas sobre teletrabajo.¹⁶²

Otra peculiaridad de esta norma es que dispuso que la Agencia Federal encargada de supervisar los recursos humanos para el Gobierno Federal (OPM), tuviera el deber de proporcionar regulación y asistencia con relación al teletrabajo. Tal es así que se dispuso la necesidad de que mantenga una página web sobre teletrabajo así como una línea de teléfono y un email dedicados, de manera confidencial, a recibir denuncias de abusos cometidos por los empleadores en relación a la forma de implementar el teletrabajo.¹⁶³ Lo que cuán importante es la regulación adecuada de esta nueva figura y que las autoridades de trabajo brinden información sobre la misma para evitar abusos.

2. Regulación del teletrabajo en el viejo continente.

Luego de existir cierta consolidación del teletrabajo en EE.UU, durante la década de los noventa, comenzó su utilización de manera masiva, es decir extendiéndose a otros países,

¹⁶¹ *Telework Enhancement Act of 2010*. Ley de promoción y desarrollo del Teletrabajo en Estados Unidos del 09 de diciembre del 2010. En: www.gpo.gov/fdsys/pkg/BILLS-111hr1722enr/pdf/BILLS-111hr1722enr (consultada el 24 de marzo del 2010).

¹⁶² Ibid.

¹⁶³ Ibid.

convirtiéndose así en un elemento de flexibilidad laboral que permitía facilitar la política de descentralización empresarial¹⁶⁴.

Siguiendo los parámetros establecidos en los EE.UU., en la Unión Europea los teletrabajadores empezaron a aumentar notablemente. Tal es así que, en setiembre del 2002, en el marco de la Unión Europea, se celebró el Convenio del Teletrabajo por medio del cual, tras una década de discusiones y negociaciones sobre las condiciones laborales de los teletrabajadores, se llegó a un acuerdo sobre las condiciones de los teletrabajadores que hacen uso de las TIC como formas para desarrollar su trabajo¹⁶⁵. Por lo que, para tener un alcance respecto a la forma de regulación que se le ha dado al teletrabajo en este continente, he creído conveniente desarrollar una breve descripción de esta tomando como base:

- España, por ser el país europeo en el que el teletrabajo muestra un amplio desarrollo normativo¹⁶⁶ y estar bastante vinculada su cultura con la nuestra; y
- El Acuerdo Marco sobre Teletrabajo¹⁶⁷, por tratarse de un documento producto de la interacción entre los diferentes países que forman parte de la Unión Europea.

Todo lo cual nos permitirá tener una visión global acerca de la regulación de esta nueva figura de organización del trabajo a nivel del continente europeo en general.

A. El Teletrabajo en España

España es uno de los países europeos en los que los trabajadores pasan más tiempo en el lugar de trabajo; sin embargo, los españoles se encuentran en el último lugar de

¹⁶⁴ BELTRÁN PUCHE, Amparo. *Las relaciones...* op. cit.

¹⁶⁵ OIT. *Revista de la Organización Internacional del Trabajo* [en línea]. Setiembre-Octubre del 2002. Número 44. <www.ilo.org.com> (consultada el 09 de enero del 2012).

¹⁶⁶ MERINO GABEIRAS, Catalina. *Revista INJEF-Información Jurídica, Económica y Fiscal* [en línea]. <<http://injf.com>> (consultada el 14 de marzo del 2013).

¹⁶⁷ FRAMEWORK AGREEMENT ON TELEWORK. Julio del 2012. [en línea]. <www.ugt.es/teletrabajo/teletrabajo.pdf> (consultada el 08 de julio del 2013).

Europa a nivel de productividad, lo que demuestra que el horario de trabajo no se encuentra ligado a la eficiencia en el trabajo. Además, se ha logrado demostrar que trabajar tantas horas dificulta la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y el desarrollo personal¹⁶⁸.

Además, en este país, el sector de las telecomunicaciones ha venido presentando un papel muy importante al permitir que un mayor número de personas accedan a un puesto de trabajo sin necesidad de su presencia física en la empresa. Por lo que, no resulta raro que aquí el Teletrabajo haya empezado a adquirir cada vez mayor presencia. Tal es así que, “dependiendo de las fuentes, estatales o privadas, se calcula [la existencia de] entre un millón y millón y medio de teletrabajadores”¹⁶⁹ sólo alrededor del año 2000. Lo cual permitió que en este mismo año el Grupo Popular en el Senado conduzca al Gobierno a estudiar y elaborar un “Informe sobre las condiciones sociales, sanitarias y jurídicas de los teletrabajadores, dentro y fuera de España y sobre el futuro del Teletrabajo”¹⁷⁰.

Ahora, para poder analizar la estructura normativa de esta nueva figura en este país, corresponde señalar cuáles son las normas que coadyuvaron al desarrollo e implementación del teletrabajo, al amparo de la aparición del Ministerio de Ciencias y Tecnología¹⁷¹; y estas son: el Real Decreto Ley 3/2000, sobre Medidas Fiscales Urgentes de Estímulo al Ahorro Familiar y a la Pequeña y Mediana Empresa; el Real Decreto Ley Nº 07/2000 de Medidas Urgentes en el Sector de las Telecomunicaciones; así como la iniciativa INFO 21, en la que se dan actuaciones coordinadas con el Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica para el año 2000-2003, y con

¹⁶⁸ GONZÁLES BERRAZ, Marta. *Teletrabajo: una alternativa viable*. El Tiempo – diario regional del norte. Martes 22 de octubre del 2013. Editorial.

¹⁶⁹ EL SEMANAL. *Suplemento dominical del periódico El Norte de Castilla*. Sección “Todos en internet para todos”. España: del 28 de enero al 3 de febrero del 2001, p. 122.

¹⁷⁰ SENADO ESPAÑOL. *Diario de sesiones del 10 de octubre del 2000*. [en línea]. <www.senado.es/web/.../senado/diariosesiones/index.html> (consultada el 15 de marzo del 2013).

¹⁷¹ REAL DECRETO 557/2000. *Sobre Reestructuración de los Departamentos Ministeriales*. BOE del 28 de abril del 2000.

el Plan Nacional de Empleo del año 2000, en cuyas directrices 13 y 19 se hace mención expresa de la figura del teletrabajo.

Otro punto interesante a observar es la elaboración, en el año 2006, de un Manual para la Implantación de Programas Piloto de Teletrabajo en la Administración General del Estado; el mismo que estuvo a cargo del Ministerio de Administraciones Públicas con el fin de establecer una guía para los empleados públicos que se sometían a alguno de los programas de teletrabajo aprobados anualmente por los departamentos ministeriales y/o los organismos públicos de este país¹⁷². Demostrando así que antes de llevar a cabo una regulación formal de esta nueva figura el gobierno español se preocupó por analizar, mediante programas piloto, el impacto que la adopción de esta nueva modalidad era capaz de causar al interior de su ordenamiento laboral.

Del mismo modo, es importante indicar que, en la medida que en un principio se desarrolló el teletrabajo sin que existiera regulación alguna que le brindara estabilidad jurídica, las primeras consideraciones respecto a esta nueva figura se dieron a nivel jurisprudencial¹⁷³; y no fue hasta la aprobación del Real Decreto Ley 3/2012, del 10 de febrero, que se establece por primera vez una regulación del denominado fenómeno del Teletrabajo mediante una nueva redacción del artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, relativo al trabajo a distancia.

Por lo que, de acuerdo al contenido tanto de la jurisprudencia como de las disposiciones normativas que han venido surgiendo en relación al teletrabajo, es posible advertir que

¹⁷² MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS DE ESPAÑA. *Manual para la implantación de programas piloto de teletrabajo en la Administración General del Estado*. Madrid: 2006. [en línea] <www.minhap.gob.es> (consultada el 11 de marzo del 2012).

¹⁷³ Jurisprudencia entre la que destaca: la Sentencia emitida por el Tribunal Supremo Español el 22 de abril de 1996, en donde se explica que la dependencia no exige ya la presencia física del trabajador en el centro de trabajo ni la sujeción a un horario determinado; y la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid del 30 de setiembre de 1999, en la que se establece la forma de interpretar las notas de dependencia y ajenidad para la existencia de una relación laboral. [en línea]. <www.westlawes.es> (consultada el 06 de diciembre del año 2012).

esta nueva modalidad de trabajo ha sido incorporada dentro del ordenamiento español como un tipo de “Trabajo a Distancia”¹⁷⁴; de modo que, no cabe la menor duda que la regulación de esta nueva figura en el ordenamiento español se logró a partir de la modificación del artículo 13º del Estatuto de los Trabajadores, modificación que se dio de la siguiente manera¹⁷⁵:

Redacción inicial

Artículo 13. Contrato de trabajo a domicilio

- 1. Tendrá la consideración de contrato de trabajo a domicilio aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario.*
- 2. El contrato se formalizará por escrito con el visado de la oficina de empleo, donde quedará depositado un ejemplar, en el que conste el lugar en el que se realice la prestación laboral, a fin de que puedan exigirse las necesarias medidas de higiene y seguridad que se determinen.*
- 3. El salario, cualquiera que sea la forma de su fijación, será, como mínimo, igual al de un trabajador de categoría profesional equivalente en el sector económico de que se trate.*
- 4. Todo empresario que ocupe trabajadores a domicilio deberá poner a disposición de éstos un documento de control de la actividad laboral que realicen, en el que debe consignarse el nombre del trabajador, la clase y cantidad de trabajo, cantidad de materias primas entregadas, tarifas acordadas para la fijación del salario, entrega y recepción de objetos elaborados y cuantos otros aspectos de la relación laboral interesen a las partes.*
- 5. Los trabajadores a domicilio podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la presente ley, salvo que se trate de un grupo familiar.*

¹⁷⁴ MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES... op. Cit.

¹⁷⁵ MINISTERIO DE EMPLEO DE ESPAÑA. *Estatuto de los Trabajadores* [en línea].

<http://www.empleo.gob.es/es/sec_leyes/trabajo/estatuto06/Apdo_3_4_estatuto.pdf> (consultada el 02 de setiembre del 2013).

Redacción vigente

*Artículo 13. Trabajo a distancia*¹⁷⁶

1. Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.

2. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.3 de esta Ley para la copia básica del contrato de trabajo.

3. Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquéllos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.

El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.

4. Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

5. Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la presente Ley. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.

¹⁷⁶ La rúbrica ha sido modificada por Art. 6 del Real Decreto - Ley 3/2012, del 10 de febrero, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, y confirmada por Art. 6 de la Ley 3/2012, del 6 de julio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral. En: MINISTERIO DE EMPLEO DE ESPAÑA... op. cit.

Esta modificación, a mi modo de ver, evitó la tediosa tarea de crear una normativa especial para regular la figura del teletrabajo; ya que al regular una figura genérica denominada “trabajo a distancia” se permitió que los contratos de “trabajo a domicilio” y “teletrabajo” puedan ser vistos como una especie de dicho género. Además, es preciso señalar que la manera como ha sido regulado el denominado “trabajo a distancia”, ya sea en la modalidad de trabajo a domicilio o de teletrabajo, no constituye un derecho de los empleados ni mucho menos una imposición por parte del empleador sino que se concibe como un consenso de voluntades que permita acreditar la conformidad de ambas partes respecto a las implicancias y alcances que involucra el desarrollo del trabajo bajo este tipo de circunstancias especiales.

Además, en la regulación precitada se establece que los teletrabajadores tendrán los mismos derechos que los demás trabajadores que puedan laborar en la empresa, incluyendo una adecuada protección en materia de seguridad y salud; indicando además la obligación que tiene el empleador de proporcionar los medios para que el teletrabajador tenga acceso a una formación profesional, incluyendo, de forma novedosa, el deber del empleador de informar a los trabajadores a distancia la existencia de puestos de trabajo vacantes para un desarrollo presencial del trabajo en la empresa.

También es posible advertir que respecto a los derechos de representación colectiva, la disposición normativa abre las puertas para que los teletrabajadores lleguen a ejercer los derechos de negociación colectiva. Por ello, establece la necesidad de que dicho tipo de trabajadores se encuentren adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa. Esto último, a mi modo de ver, facilitará que los teletrabajadores puedan ser computables para la determinación del número de representantes sindicales así como para ser electores y elegibles como tales.

Finalmente, creo conveniente señalar que pese al tiempo transcurrido desde la aparición del teletrabajo en España, este Trabajo “a distancia” apenas llega al 8% de los trabajadores, demostrando así que su implementación resulta más difícil en

lugares donde se mantiene la cultura del “presentismo”¹⁷⁷; modo de pensar que postula el hecho de que aprovechar el tiempo no es lo realmente importante sino que lo fundamental es estar presente en la oficina. Por lo que, todas estas razones convierten a la regulación del teletrabajo efectuada por España en un espejo en el que nos podemos mirar para evaluar nuestra realidad socio laboral y buscar una adecuada regulación del teletrabajo.

B. El Teletrabajo en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo.-

Se trata de un acuerdo que se suscribió en Bruselas con fecha 16 de julio del 2002 y que tuvo por objeto contribuir, de manera directa, a la estrategia definida en el Consejo Europeo de Lisboa¹⁷⁸. Además, se trata de un documento que ha sido tomado por los países miembros de la Unión Europea como un producto de la interacción y/o intercambio de puntos de vista de los temas debatidos en dicha oportunidad; por lo que, a pesar de no tener carácter normativo, constituye una estrategia económico laboral encaminada a implementarse por los estados miembros para lograr una modernización en la organización del trabajo y una conciliación autónoma tanto del trabajo como de la vida socio cultural del teletrabajador sin dejar de realizar sus tareas¹⁷⁹.

También cabe señalar que, en función a los fines por los que este convenio fue propuesto y suscrito, al ser aprobado por la Unión Europea se logró modernizar y flexibilizar, en el viejo continente, las relaciones de trabajo en función a la figura del teletrabajo¹⁸⁰. Todo ello, a mi parecer, con el fin de mejorar la productividad y la competitividad de las empresas y establecer el equilibrio entre flexibilidad y seguridad laboral.

¹⁷⁷ GONZÁLES BERRAZ, Marta. *Teletrabajo: una alternativa...* op. cit.

¹⁷⁸ EUROPA SÍNTESIS DE LA LEGISLACIÓN DE LA UE. *El Consejo Europeo Extraordinario de Lisboa (marzo de 2000): hacia la Europa de la innovación y el conocimiento.* [en línea]

<http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/community_employment_policies/c10241_es.htm> (consultada el 10 de setiembre del 2011).

¹⁷⁹ FRAMEWORK AGREEMENT ON TELEWORK... op. cit.

¹⁸⁰ CONGRESO DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ. *Proyectos...* op. cit.

En este convenio marco, los sindicatos y los representantes de los empleadores europeos negociaron un acuerdo tipo sobre teletrabajo, cuyo ámbito de aplicación sería la Unión Europea; constituyéndose así en un documento que refleja la culminación de casi una década de debates a escala sobre el modo de regularizar las relaciones de trabajo que se llevan a cabo con la ayuda de las nuevas tecnologías de la información, donde los puntos importantes en relación a esta nueva figura son los siguientes¹⁸¹:

- Establecer que la figura del Teletrabajo es una forma de organización y/o realización del trabajo; y que no afecta la situación laboral del trabajador cuando se pasa a esta nueva modalidad. (Apartado 2 y 3 del Acuerdo)
- Voluntariedad del teletrabajo. (Apartado 3 del Acuerdo)
- Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial de las características del puesto, la decisión de pasar a esta nueva modalidad es reversible. (Apartado 3)
- Los teletrabajadores poseen los mismos derechos, individuales y/o colectivos, que los trabajadores que laboran en la empresa en la misma categoría, incluso los que se hayan pactado por medio de convenios colectivos (Apartado 4 y 11 del Acuerdo); ello implica también el deber que tiene el empleador de proteger la salud y la seguridad del teletrabajador. (Apartado 8 del Acuerdo)
- La protección de los datos de la empresa (información respecto a su constitución, manejo u otros) que fueran utilizados y transformados por el teletrabajador para fines profesionales, es responsabilidad del empleador quien es el que debe tomar las medidas que considere necesarias (Apartado 5 del Acuerdo); siempre y cuando no vulnere la privacidad del teletrabajador (Apartado 6 del Acuerdo).

¹⁸¹ Consideraciones que se deducen del texto contenido en cada uno de los distintos considerandos que comprenden el Acuerdo Macro Europeo sobre Teletrabajo.

- En cuanto a las cuestiones relativas a equipos de trabajo, la responsabilidad del mantenimiento y el costo de estos deben definirse al iniciar el teletrabajo; y como regla general es el empleador quien tiene la responsabilidad de proporcionarlos y cubrir los gastos que cause su uso. (Apartado 7 del Acuerdo)
- También se establece que el empresario es responsable de la salud y seguridad del teletrabajador; es por ello que para comprobar la correcta aplicación de esta disposición se establece la necesidad de que el empleador tenga acceso al lugar de trabajo, por ello se dispone que cuando el trabajo se realice en casa del empleado es necesaria una notificación previa y el acuerdo del teletrabajador para el acceso al domicilio, incluso se prevé la posibilidad de que sea el propio teletrabajador el que solicite una visita de inspección¹⁸².
- Los teletrabajadores tienen el mismo acceso a la formación y oportunidades de desarrollo profesional y están sujetos a las mismas políticas de evaluación que rigen para los trabajadores presenciales (Apartado 10 del Acuerdo).

Al respecto, creo conveniente indicar que en este acuerdo también se dispuso la necesidad de que las organizaciones miembros informaran sobre la aplicación de este acuerdo a un grupo *ad hoc*, el cual estaba encargado de preparar un informe conjunto sobre las acciones de aplicación emprendidas. Tal es así que en el año 2006 se dio a conocer el Informe sobre la Implementación del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, haciendo notar los beneficios que trajo consigo y recomendando la continuación de esta implementación sobre la base del diálogo social¹⁸³.

¹⁸² DIRECTIVA 89/391/CEE. *Directiva del Consejo de fecha 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.* Artículo 5º.

¹⁸³ DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN Y DOCUMENTACIÓN PARLAMENTARIA EUROPEA. *Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo.* 2002. [en línea] <www.eurobservatory.eu/eurobservatory//imagenes/stories/eu-egislation/documentacion> (consultada el 17 de noviembre del 2012).

También, es preciso señalar que “según el programa *Star* de la Comisión Europea, el término [Teletrabajo] se utiliza correctamente cuando se refiere a cualquier actividad realizada a distancia mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC’S) y genera un valor económico añadido”¹⁸⁴. Todo lo cual nos demuestra que en estos países ya se tiene una idea clara de la esencia del teletrabajo y de los beneficios que esta nueva figura puede generar a nivel económico.

Por lo que, luego de haber precisado los puntos más importantes de este acuerdo, es posible afirmar que los países de este continente consideran al teletrabajo no como una nueva clase de trabajo sino tan solo como una nueva forma de llevar a cabo el trabajo; y que, por sus peculiaridades, se circunscribe dentro de las modalidades de trabajo a distancia¹⁸⁵. Forma de regulación que hubiera sido interesante tener en cuenta para nuestro ordenamiento jurídico, en la medida que tanto en nuestro país como en los países miembros de la Unión Europea existe no solo la figura del teletrabajo sino también la figura del trabajo a domicilio.

3. Regulación del teletrabajo en América Latina

El teletrabajo como nueva forma de empleo lleva muy poco tiempo de adopción e implementación, tal es así que Chile fue el pionero en modificar su marco legal¹⁸⁶ para incorporar esta nueva modalidad de trabajo a su sistema sin poner en peligro la protección a los derechos de los trabajadores. Al igual que en EE.UU y Europa, “en la mayoría de países [latinoamericanos] esta nueva modalidad de trabajo ha venido siendo impulsada, en primer lugar, por las empresas; quienes identificaron y escucharon los requerimientos de sus empleados relacionados a mayor

¹⁸⁴ COMISIÓN EUROPEA. *Programa Star*. [en línea] <<http://deteletrabajo.uji.es/articulos/art3.htm>> (consultada el 20 de setiembre del 2011).

¹⁸⁵ TOYAMA MIJYOGUSUKU, Jorge. *Derecho Individual del Trabajo*. 1ra Edición. Editorial El Búho EIRL (Gaceta Jurídica). Diciembre 2011, p. 17.

¹⁸⁶ GARECA, Mariana; VERDUGO, Rocío; BRIONES, José Luis; VEDA, Aldo. *Salud Ocupacional y Teletrabajo*, p. 85. En: REVISTA CIENCIA Y TRABAJO. Número 25. Julio-Setiembre 2007. [en línea]. <www.cienciaytrabajo.cl> (consultada el 08 de octubre del 2012).

movilidad, un mejor equilibrio entre la vida personal y laboral y la necesidad de optimizar su estilo de trabajo”¹⁸⁷. Tal es así que se cree que “las gerencias de Recursos Humanos comenzaron a promover estas políticas como una forma de retener talentos”¹⁸⁸. Hechos que nos demuestran que las características especiales que presenta el teletrabajo facilitan la formación de relaciones laborales que de la manera tradicional no serían posibles, sobre todo cuando los sujetos involucrados no se encuentran físicamente en el mismo lugar.

Sin embargo es importante señalar que debido a la vertiginosa aparición del teletrabajo es posible que no todos los países latinoamericanos cuenten con estudios o información respecto al impacto que esta nueva figura haya causado o esté causando en su ámbito socio laboral. Por ello a continuación solo se hará mención a aquellos países que, a mi forma de ver, presentan algún tipo de estudio interesante y/o una especie de desarrollo del teletrabajo dentro de su legislación.

A. El Teletrabajo en México

País en donde pese a que recién se ha dado una regulación expresa del teletrabajo, podemos observar que antes ya se han abierto posibilidades para la utilización de esta nueva modalidad a través de regulaciones dadas para el área de telecomunicaciones, un ejemplo de ello es: el Acuerdo por el que se adiciona, según corresponda, el anexo B o C, a los títulos de concesión para instalar, operar y explotar redes públicas de telecomunicaciones que comprenden los servicios de televisión y/o audio restringidos por microondas terrenal a través de bandas de frecuencias del espectro radioeléctrico para uso determinado otorgadas a los concesionarios mediante el título respectivo, para incluir el servicio fijo de transmisión bidireccional de datos¹⁸⁹ en cuyo párrafo sexto de sus considerandos establece:

¹⁸⁷ IPROFESIONAL. Buenos Aires – Argentina. <www.iprofesional.com/notas/135516-Analizan-cmo-evolucionan-el-teletrabajo-en-los-distintos-pases-de-la-regin> (consultada el 08 de julio de 2013).

¹⁸⁸ Ibid.

¹⁸⁹ DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN. México: 28 de noviembre del 2012. [en línea] <http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5279483&fecha=28/11/2012> (consultada el 14 de mayo de 2012).

“Que dada la importancia de que el servicio fijo de transmisión bidireccional de datos sea prestado por los concesionarios de redes públicas de telecomunicaciones que proporcionan los servicios de televisión y/o audio restringidos por microondas terrenal a través de bandas de frecuencias del espectro radioeléctrico para uso determinado otorgadas a los concesionarios mediante el título de concesión respectivo (en lo sucesivo los Concesionarios), con el fin de impulsar una mayor penetración de servicios de valor agregado como los que actualmente se prestan vía Internet, tales como el acceso lógico y aplicaciones básicas sobre dichas redes, se tendrá un impacto positivo en la utilización de nuevas tecnologías para la capacitación y educación a distancia, así como para aplicaciones de telemedicina, teletrabajo y comercio electrónico, como medios que impulsen el desarrollo económico, social y cultural del país, así como incentivar la infraestructura de acceso a dichas redes.”¹⁹⁰ (El subrayado es nuestro)

Mención, la descrita líneas arriba, que, a mi modo de ver, nos permite entender que pese a que aún no existe una regulación específica para el teletrabajo, lo cierto es que esta nueva figura es una realidad que se encuentra presente en el contexto mexicano y que por tanto requiere que se regule con una ley propia.

Por otro lado, es de advertir que en setiembre del 2012 se presentó ante la Cámara de Senadores la Reforma Laboral comprendida en la Iniciativa Preferente que el Ejecutivo Federal propuso al Congreso el 1° de setiembre del 2012; iniciativa que entre sus principales propuestas recoge la de “considerar al teletrabajo como trabajo a domicilio”¹⁹¹, tal y como se aprecia en el texto del motivo 21 de la iniciativa precitada que a letra dice:

¹⁹⁰ SECRETARÍA DE COMUNICACIONES Y TRANSPORTES. México. [en línea] <http://dgpt.sct.gob.mx/fileadmin/acuerdos/sct_18dic03.pdf> (consultada el 24 de mayo de 2012).

¹⁹¹ SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. *Boletín Informativo N° 095/2012*. México: 25 de octubre del 2012. [en línea] <http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/sala_prensa/boletines/2012/octu/pdf/bol_101.pdf> (consultada el 11 de marzo del 2013).

“21. Reconocer al teletrabajo, es decir, aquel que se realiza a distancia, utilizando de la información y la comunicación, como una de las formas de trabajo a domicilio. Con esta modalidad se favorece la posibilidad ocupacional de las personas, pues les permite compaginar las actividades laborales con sus respectivas responsabilidades familiares. Desde luego, en la realización de este tipo de actividades cuentan con la protección de las normas de trabajo y de seguridad social.”¹⁹²
(El subrayado es nuestro)

Del mismo modo, cabe señalar que en base a la iniciativa precitada, con fecha 30 de noviembre del 2012 se reformó el artículo 311° de la Ley Federal de Trabajo de México¹⁹³; y en este sentido dicho artículo quedó redactado de la siguiente manera:

*“Artículo 311. Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.
Será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación.
Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en este artículo se regirá por las disposiciones generales de esta Ley.”¹⁹⁴* (El subrayado es nuestro)

Por lo que, no cabe la menor duda que en la actualidad la figura del teletrabajo en México se encuentra regulada como una clase de trabajo a domicilio; motivo que conlleva a que los teletrabajadores en este país tengan los derechos y obligaciones que la normativa precitada establece para los trabajadores a

¹⁹² SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. *LXII Legislatura de la Cámara de Diputados*. México DF: 1 de setiembre de 2012. [en línea] <http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/sala_prensa/Ini_Ref_Laboral_2012.pdf> (consultada el 23 de julio de 2013).

¹⁹³ DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN. *Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo*. México: 30 de noviembre de 2012. [en línea] <<http://www.dof.gob.mx/>> (consultada el 24 de noviembre de 2013).

¹⁹⁴ SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. México. [en línea]. <http://www.stps.gob.mx/bp/micrositios/reforma_laboral/archivos/Noviembre.%20Ley%20Federal%20del%20Trabajo%20Actualizada.pdf> (consultada el 22 de noviembre de 2013).

domicilio en general. Situación que, a mi modo de ver, nos puede llevar a crear confusiones respecto a las características propias de cada una de dichas figuras laborales, pero ese es un punto que no va a ser objeto de discusión en el presente trabajo.

B. El Teletrabajo en Costa Rica.-

En este país la regulación del teletrabajo se plasma a través del Decreto 34704-MP-MTSS aprobado en el año 2008 y que nació con el objeto de promover y regular esta nueva figura en las instituciones del Estado; y, esto, en la medida que se entiende al teletrabajo como un instrumento para incrementar la productividad del funcionario, el ahorro de combustibles, la protección del medio ambiente y favorecer la vida personal, familiar y laboral mediante la utilización de las Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones (TIC)¹⁹⁵.

Tal es así que, en función a esta disposición normativa, se llegó a disponer la implementación de programas de teletrabajo dentro de las instituciones del Estado, en coordinación con el equipo coordinador interinstitucional. Incluso se establecen mecanismos flexibles de regulación progresiva, de acuerdo a estándares internacionales y con el objeto de equiparar los derechos y obligaciones laborales de los teletrabajadores con los trabajadores presenciales¹⁹⁶.

C. El Teletrabajo en el Parlamento Andino

Como bien se sabe, el Parlamento Andino es el órgano deliberante y de control de la Comunidad Andina. En este sentido no puede encontrarse ajeno a los cambios que involucran un nuevo reto para la realidad socio laboral de los países miembros. Razón que motivó la emisión de la Recomendación N° 204, de fecha 21 de octubre del 2010, formulada durante el Periodo Ordinario de Sesiones N° 37, mediante el cual se recomendó, al Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores y a la Comisión de la Comunidad Andina, promover, fomentar y

¹⁹⁵ CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA. Costa Rica. [en línea] <<http://documentos.cgr.go.cr/content/dav/jaguar/EXPEDIENTE/Decreto%20Nro.%2034704-%20MP-MTSS%20Promocion%20del%20Teletrabajo>> (consultada el 11 de mayo de 2012).

¹⁹⁶ Ibid.

fortalecer el diseño, formulación e implementación del teletrabajo como medio de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de TIC's¹⁹⁷.

En función a esto, también recomienda la creación de la Red Andina de Fomento al Teletrabajo, la misma que deberá incluir a todos los actores: empresas e instituciones públicas y privadas, asociaciones y gremios de profesionales, operadores de telefonía y cabinas de internet, etc. Recomendando así, a los gobiernos y poderes legislativos de los países miembros de la Comunidad Andina, diseñar e implementar legislación y políticas nacionales de promoción, inspección, vigilancia y control de esta nueva figura¹⁹⁸.

Actualmente sólo se tiene conocimiento de un país miembro que ha implementado la recomendación precitada, Colombia, con el objetivo de generar acciones concretas en pro de esta modalidad laboral en todo el país. Esto tuvo lugar en el marco de la celebración del Día Internacional del Trabajo del 16 de setiembre del 2013 a cargo del Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones y del Ministerio del Trabajo, los mismos que señalaron que La Red estará integrada por entidades públicas, gremios y asociaciones, y actuará a través de distintas mesas de trabajo relacionadas con aspectos tecnológicos, organizacionales, legales y formativos, además de incluir una mesa especial para inclusión laboral de población vulnerable.¹⁹⁹ Los demás países miembros aún no se han pronunciado al respecto.

¹⁹⁷ PARLAMENTO ANDINO. *Recomendación N° 204 sobre Teletrabajo*. Periodo Ordinario de Sesiones N° 37. 21 de octubre de 2010. [en línea] <www.box.net/shared/static/bbze2ez2y9.pdf> (consultada el 09 de julio del 2012).

¹⁹⁸ PARLAMENTO ANDINO. *Migraciones y Teletrabajo Propuestas del Parlamento Andino*. [en línea] <<http://www.p4grupocreativo.com/parlamento/upgrade/prensa/noticias/2-prensa/sala-de-prensa/192-sesiones-peru-13.html>> (consultada el 12 de julio del 2012).

¹⁹⁹ TYN ANDINO. *En Colombia se lanza la Red Nacional de Fomento del Teletrabajo*. [en línea]. <<http://andino.tynmagazine.com/373021-En-Colombia-se-lanza-la-Red-Nacional-de-Fomento-al-Teletrabajo.note.aspx>> (consultada el 11 de abril de 2014).

D. El Teletrabajo en Ecuador

A pesar de que no cuenta con una regulación sobre esta nueva figura he creído conveniente señalar que, en la actualidad, esta nueva modalidad se ha convertido en una fuerte tendencia en el mercado laboral ecuatoriano²⁰⁰; y muestra de ello es la conformación de la Comisión Nacional de Conectividad en el 2001 con la aprobación de su agenda un año después, en donde se encuentra incluida la discusión de estimular el desarrollo de un plan regulatorio del teletrabajo como opción realmente válida en el país y la conformación de telecentros²⁰¹.

Del mismo modo, creo conveniente señalar que en este país existen compañías que ya aplican esta nueva modalidad de trabajo con muy buenos resultados, entre las cuales tenemos²⁰²: *Primax* (Ex Shell), HP, Intel, Compañía de Seguros Ecuatoriano Suiza, Seguros Equinoccial y *Tecnogroup*.

También es preciso señalar que con fecha reciente, setiembre del 2013, el gobierno ecuatoriano ha brindado su apoyo a la propuesta de proclamar el 16 de setiembre como el Día Internacional del Teletrabajo, esto está siendo entendido como un primer paso que busca la reorganización cultural; así como generar adaptación de la sociedad hacia la proclamación de normas y reconocimiento de esta figura²⁰³.

E. El Teletrabajo en Colombia

En el año 2008, en nuestro país vecino de Colombia se reguló la figura del Teletrabajo a través de la aprobación de la Ley de Teletrabajo en Colombia, Ley N° 1221-2008, disposición normativa que nació con el propósito de promover y regular el

²⁰⁰ MARTÍNEZ SÁNCHEZ, R. *El teletrabajo como tendencia del mercado laboral*, p. 155. En: RETOS II (4). Editorial Abya-Yala/UPS. Quito: julio-diciembre 2012, p. 143-156.

²⁰¹ BEEHUNTING S.A. Ecuador. [en línea]. <www.porfinempleo.com/home/recursos> (consultada el 03 de enero de 2013).

²⁰² Ibid.

²⁰³ MINISTERIO DE TELECOMUNICACIONES Y SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN. *Ecuador apoya la propuesta de proclamar el Día Internacional del Teletrabajo*. [en línea]. <<http://www.telecomunicaciones.gob.ec/ecuador-apoya-la-propuesta-de-proclamar-el-dia-internacional-del-teletrabajo/>> (consultada el 14 de abril del 2014).

teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo, mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC). Para lo cual propuso una política pública de fomento al teletrabajo que tenía como uno de sus principios básicos el priorizar la incorporación de la población vulnerable a los beneficios del teletrabajo. También crea una Red Nacional de fomento al teletrabajo con participación de instituciones públicas y privadas relacionadas con las TIC²⁰⁴.

Posteriormente, por medio del Decreto N° 884 del 2012 la precitada ley fue reglamentada estableciéndose normas para promover y regular el Teletrabajo. Además, este Decreto establece las condiciones laborales especiales que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores que se desarrollen en relación de dependencia, ya sea en el sector público o privado²⁰⁵.

En este sentido, cabe señalar cuáles son esas especificaciones que la normativa colombiana da al teletrabajo²⁰⁶:

- En primer lugar es preciso indicar que se entiende por teletrabajo aquella forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte de contacto entre el empleador y el teletrabajador las TIC, sin que se requiera la presencia física del trabajador en el sitio específico de trabajo. [artículo 2º de la Ley y del Reglamento]
- En relación al tema de flexibilidad de horarios, establece que no serán de aplicación a los teletrabajadores los límites en relación con la jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno; quedando esto condicionado al acuerdo entre las partes. [artículo 2º de la Ley]

²⁰⁴ MINISTERIO DE TRABAJO REPÚBLICA DE COLOMBIA. SENA. *Ley N° 1221*. [en línea] <www.sena.edu.co/downloads/2008/juridica/ley-1221-de-2008.pdf> (consultada el 19 de abril del 2012).

²⁰⁵ FENALCO PRESIDENCIA NACIONAL. *Texto que Reglamentó el Teletrabajo en Colombia*. [en línea]. <www.fenalco.com.co/contenido/2763> (consultada el 19 de diciembre de 2012).

²⁰⁶ MINISTERIO DE TRABAJO REPÚBLICA DE COLOMBIA. [en línea] <www.mintrabajo.gov.co> (consultada el 19 de diciembre del 2012).

- Deja en claro que los teletrabajadores tienen los mismos derechos que los trabajadores que se encuentran en las instalaciones del empleador. [artículo 6º y 12º de la Ley]
- Otro tema importante que trata es la normatividad que rige para los contratos de teletrabajo, para lo cual señala que deben cumplir: con los requisitos establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social (artículo 39) para los trabajadores particulares (entiéndase por trabajadores que laboran en el centro de trabajo donde se encuentra el empleador); y con las disposiciones vigentes que rigen las relaciones con los servidores públicos. Ello, claro está, siempre y cuando se cumpla con lo establecido en el artículo 6º de la Ley N° 1221 ²⁰⁷, que busca un mejor control del respeto de los derechos de los teletrabajadores. [artículo 3º del Reglamento]
- También se establecen los aspectos claves que debe especificar todo contrato de teletrabajo, tales como: las condiciones en las que se va a llevar a cabo el trabajo, incluyendo los medios tecnológicos y de ambiente requeridos; los días y horarios en que el teletrabajador deberá realizar sus actividades con el fin de delimitar la responsabilidad para efectos de accidentes de trabajo y evitar la vulneración de la jornada máxima legal; delimitar las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de entrega de los mismos al finalizar la relación laboral; y las medidas de seguridad

²⁰⁷ Artículo 6º Vigilancia. La vigilancia especial a cargo del Ministerio de Producción Social encaminada a garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo comprenderá las siguientes atribuciones:

- a) Acceder a los sistemas informáticos de los órganos y dependencias del Estado que se ocupen del registro de la actividad de los teletrabajadores.
- b) Acceder a los sistemas de telecomunicaciones de los órganos y dependencias del Estado.
- c) Requerir al representante legal o quien haga sus veces los informes precisos y detallados sobre las jornadas de trabajo de los teletrabajadores.
- d) En inspector verificará los acuerdos de producción meta para vigilar el cumplimiento de los límites a la jornada de trabajo.

informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador. [artículos 3º, 4º y 5º del Reglamento]

- Respecto al tema del Sistema de Seguridad Social de los teletrabajadores en empresas públicas y privadas, se establece que estos deberán estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral, de conformidad con las disposiciones contenidas en la Ley N° 100 de 1993 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan o las disposiciones que regulen los regímenes especiales, así como a las Cajas de Compensación Familiar en los términos y condiciones de la normatividad que regula la materia. [artículo 7º del Reglamento]
- Además, se hace mención a la afiliación al Sistema de Riesgos Profesionales que se deberá realizar a través del empleador y en las mismas condiciones y términos establecidos en el Decreto Ley N° 1295 de 1994, Decreto por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales²⁰⁸. Todo lo cual resulta importante para la determinación de riesgo y definición del origen de las contingencias que se pudieran llegar a presentar. [artículo 8º y 9º del Reglamento]
- Por otro lado, en lo que respecta al tema de los teletrabajadores en el sector público, aparte de señalar las entidades a cargo de definir la política pública de fomento del teletrabajo; se establece que la Comisión Nacional del Servicio Civil deberá adoptar un instrumento que permita medir el desempeño laboral del teletrabajador para los fines previstos en las disposiciones vigentes. [artículo 11º del Reglamento]

Disposiciones normativas, las señaladas líneas arriba, que nos permiten darnos cuenta que en Colombia existe un desarrollo bastante amplio respecto a esta nueva figura de organización laboral, no solo en el sector privado sino también en el público, tal

²⁰⁸ ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. *Decreto Ley N° 1295 de 1994*. [en línea]. <<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=2629>> (consultada el 12 de noviembre de 2013).

es así que incluso el Ministerio de Trabajo de este país realiza talleres de sensibilización para efectos de generar oportunidades de empleo a través de esta nueva figura²⁰⁹, hecho que nos permite entender la importancia que le han dado a la regulación del Teletrabajo.

F. El Teletrabajo en Venezuela

En lo que respecta a este país cabe señalar que aún no ha reglamentado el Teletrabajo basándose en que todavía no es posible saber a ciencia cierta cómo es que esta figura va a afectar el mercado laboral²¹⁰. Pese a ello, a lo largo de estos últimos años se han hecho diversos estudios respecto al impacto de esta nueva figura en el ámbito socio laboral de este Estado.

Tal es así que es posible advertir que existen proyectos relacionados con esta nueva figura que han empezado a consolidarse. Un ejemplo de ellos es la primera empresa de teletrabajadores y graduados en relaciones industriales en la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB) de Caracas; y organismos como el Grupo Empresarial de Servicios Integrales han puesto en marcha programas de capacitación, promoción, implantación y desarrollo del teletrabajo²¹¹; con lo cual se demuestra que a pesar de que aún no existe una regulación para esta nueva figura, sí existe un gran interés de formar a los trabajadores para ser insertados en este nuevo ámbito de desarrollo laboral que hoy en día ofrece el mercado laboral.

Así mismo, es importante señalar que de acuerdo a un estudio realizado por el Profesor Álamo se puede observar que el teletrabajo en Venezuela se da, en la mayoría de los casos, bajo la modalidad de trabajo subordinado en la medida que los teletrabajadores suelen asistir en varias ocasiones a la empresa, conforme a la periodicidad pactada y es precisamente esto lo que

²⁰⁹ MINISTERIO DE TRABAJO REPÚBLICA DE COLOMBIA. *Cartera laboral promueve el Teletrabajo en entidades públicas*. [en línea]. <www.mintrabajo.gov.co/junio-2013/1919-cartera-laboral> (consultada el 1 de junio de 2013).

²¹⁰ GACETA LABORAL. V. 12. N° 2. Maracaibo: 2006. [en línea]. <www.scielo.org.ve> (consultada el 08 de julio de 2013).

²¹¹ ÁLAMO, Óscar. *Teletrabajo: ¿Espejismo presente o realidad futura?* [en línea]. <www.iigov.Org/dhial?p=21_05> (consultada el 10 de octubre de 2012).

permite determinar la existencia física de la unidad productiva que lo empleó²¹².

Análisis, a mi modo de ver, indica que aún existen ciertas dificultades para entender que la existencia de subordinación en este tipo de trabajo a distancia no sólo implica la presencia física de teletrabajador en la empresa aunque sea algunos días. Por ello es factible observar que la sociedad venezolana aún se encuentra luchando por incorporar esta nueva modalidad de trabajo dentro de su ordenamiento laboral.

G. El Teletrabajo en Chile

Se sabe que este país fue el pionero en modificar su marco legal para la regulación del teletrabajo, al menos en América Latina²¹³. Así tenemos que la Ley N° 19.759, promulgada el 27 de setiembre del 2001 y publicada el 05 de octubre del mismo año²¹⁴, modificó el artículo 22° del Código de Trabajo chileno con el fin de reconocer una nueva modalidad de trabajo desarrollada en dependencias ajenas a las empresas; ley que agregó un inciso final a este artículo que a la letra dice:

“asimismo quedan excluidos de la limitación de jornada, los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de las telecomunicaciones”²¹⁵.

Disposición normativa que si bien regula la figura del teletrabajo de manera general, aún requiere de ciertos ajustes para regular las características especiales del teletrabajo y de esta manera permitir una adecuada protección a esta nueva clase de trabajadores.

²¹² Ibid.

²¹³ GARECA, Mariana... op. cit., p. 87.

²¹⁴ BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE. Ley N° 19759. [en línea]. <www.leychile.cl/Navegar?idNorma=190282> (consultada el 08 de julio de 2013).

²¹⁵ CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE CHILE. *Proyectos de Ley*. [en línea]. <<http://sil.congreso.cl/cgi-bin/sil/proyectos>> (consultada el 8 de julio de 2013).

De este modo no cabe duda que en Chile la figura del Teletrabajo ha sido regulada como una excepción al límite de jornada ordinaria de trabajo, de la cual se derivan una serie de consecuencias²¹⁶; sin embargo, a pesar de ocasionarse debate respecto a si se trataba o no de un trabajo subordinado, para laboristas como Ugarte Cataldo al tratarse de una figura reconocida en el Código de Trabajo, las dudas acerca de la laboralidad se cierran²¹⁷.

Por otro lado y con fecha posterior surge un proyecto de ley que busca incorporar en el Título II del Libro Primero del Código del Trabajo Chileno un “Capítulo I nuevo” que regule el contrato de teletrabajo; tal es así que en noviembre del 2010 se aprobó este proyecto en base a que, de acuerdo a la encuesta Casen 2009, un 47% de los trabajadores a distancia no contaban con un contrato²¹⁸. Proyecto que si bien fuera presentado en agosto del 2010 recién en 2013 fue aprobado por el senado para continuar su tramitación y actualmente aún se encuentra en Primer Trámite Constitucional ante la Comisión de trabajo y Previsión social.²¹⁹

No obstante, lo que más resalta de este proyecto de ley, luego de ser aprobado es lo siguiente²²⁰:

- Contempla al teletrabajo como una prestación de servicios desde el hogar o desde otro lugar diferente del establecimiento de la empresa.

²¹⁶ ASESORÍA TÉCNICA PARLAMENTARIA. *Teletrabajo: regulación en Chile*. [en línea]. <<http://bloglegal.bcn.cl/content/view/1122299/Teletrabajo-Regulación-en-Chile.html>> (consultada el 8 de julio de 2013).

²¹⁷ UGARTE CATALDO, Luis. *El nuevo Derecho del Trabajo*. Editorial Lexis Nexis. Santiago de Chile: 2007, p. 194.

²¹⁸ MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Cámara aprueba proyecto que regula trabajo a distancia. [en línea]. <www.mintrab.gob.cl/?p=1229> (consultada el 8 de julio de 2013).

²¹⁹ Boletín N° 4712-13, Modifica el Código del Trabajo, regulando el contrato de teletrabajo. Moción. [en línea]. <<http://www.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php>> (consultada el 16 de diciembre de 2014).

²²⁰ Ibid.

- Mantiene vigente la normativa sobre trabajo realizado preferentemente fuera del sitio de funcionamiento de la empresa por medio de elementos informáticos o de telecomunicaciones y la complementa.
- Establece como jornada de trabajo una sin sujeción a los límites de la jornada tradicional, señalando de que en caso el empleador exija determinados horarios de conexión se debe asegurar un descanso mínimo de 10 horas continuas.
- Se podrá pactar, en forma temporal o permanente, jornadas mixtas durante las cuales se trabajará parcialmente en el hogar.
- Respecto al descanso semanal y festivo establece una novedosa forma consistente en asegurar un descanso continuo de 24 horas luego de 144 horas de trabajo; y, en caso se deba prestar labores en días domingos o festivos, deberá pactarse por lo menos el otorgamiento de dos domingos de descanso y dos días de la semana, o bien el otorgamiento de 105 horas continuas de descanso que incluyan un sábado y domingo, de forma que la persona cuente con 4 días continuos de descanso.
- Prescribe que los trabajadores contratados bajo esta modalidad gozan de los derechos contenidos en el capítulo sobre protección a la maternidad.

En consecuencia, no cabe la menor duda que el uso de las tecnologías también ha motivado el despegue del teletrabajo en este país, tal es así que ha logrado alcanzar un promedio de adopción de entre 600 mil a 800 mil personas, aunque no todas estén conscientes de que su labor puede ser categorizada de esta manera; abarcando, por lo general, servicios de Call Center, Centros de Contacto, parte de la industria de Offshoring de Servicios Globales, lo que permite que exista en empresas como Telefónica, ESSO Chile, Nestle e IBM²²¹.

²²¹ BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE / BCN. [en línea]. <www.bcn.cl/carpetatemasprofundidad/teletrabajo> (consultada el 8 de julio del 2013).

H. El Teletrabajo en Uruguay

En lo que respecta a este país, esta nueva modalidad de trabajo es regulada a través de la Ley N° 9.910, de fecha 05 de enero de 1940, sobre Trabajo Manual a Domicilio y esto debido a una falta de regulación legal específica²²². Norma en la que se establece:

- Que para el control del trabajo a realizar el empleador deberá llevar un registro de los teletrabajadores a su cargo; de igual manera el teletrabajador deberá contar con una libreta, proporcionada por su empleador, donde deberán estar consignadas las indicaciones del trabajo a realizar, las condiciones del mismo y el salario a pagar. (artículos 1º y 2º de la Ley)
- Que cuando la naturaleza de las labores a realizar lo requiera deberán aplicarse las disposiciones legales y/o administrativas sobre higiene y seguridad en el trabajo. A lo que se agrega que el trabajo a domicilio no podrá ser realizado en un lugar donde viva una persona que padezca de una enfermedad transmisible (artículo 3º y 4º de la Ley)

Ahora, si bien no se trata de una legislación específica sobre Teletrabajo, cabe señalar que algunos autores consideran que incluir el teletrabajo como trabajo a domicilio configura una nociva confusión conceptual no solo porque los medios que se emplean para el desempeño de las labores en cada caso son distintos, sino también por el perfil profesional que debe tener el trabajador en cada caso, tomando en cuenta que el perfil del teletrabajador debe contener lo siguiente²²³:

- Habilidad para operar en un entorno siempre cambiante y no siempre definido.

²²² FUENTES IZQUIERDO, Bárbara Viviana. *El teletrabajo y su interpretación en el derecho laboral guatemalteco*. [en línea]. <<http://derechogt.org/articulo4.btm>> (consultada el 6 de setiembre de 2012).

²²³ CONSORCIO PARA EL DESARROLLO ECONÓMICO DE LA VEGA BAJA. *Portal de Teletrabajo*. [en línea]. <<http://convega.com/PortalTele/requisitos.htm>> (consultada el 2 de octubre de 2012).

- Capacidad de comprender sistemas y procesos de trabajo y realización de tareas diversas.
- Capacidad para tratar con procesos de trabajo que sean múltiples y diferentes.
- Habilidad para asumir responsabilidades y decisiones en un entorno de trabajo “auto-gestionado” (control interno).
- Lo importante es la calidad del resultado y el cumplimiento de plazos.
- Trabajo a distancia, individual con necesidad de coordinación en equipos distribuidos.
- Uso de TIC's como herramienta ineludible e imprescindible.
- Habilidades de interacción mediante TIC's.
- Habilidad para operar en horizontes en expansión geográfica y horaria.
- Frecuente actualización y renovación de competencias. Auto estudio y formación abierta y a distancia.
- Competencia auto-aprendida. Autodidáctica.
- Capacidad de delimitar vida laboral y privada.

Perfil, el descrito líneas arriba que no encaja del todo con el de un trabajador a domicilio que no requiere necesariamente habilidades en el uso de las TIC's que, viene a ser una de las principales diferencias entre el trabajo a domicilio y el teletrabajo. Considero que ambas figuras son modalidades de trabajo que pueden llegar a ser incluidas en un conjunto más amplio como el de los trabajos a distancia, por tener en común el hecho de realizarse lejos del empleador.

Todo lo cual indica que, en este país aún hace falta un mejor análisis de esta nueva figura para efecto de brindarle una regulación más acorde con las características especiales que presenta; ya que, tal y como actualmente se regula es posible observar como mínimo las siguientes deficiencias: la falta de un concepto base que deje en claro qué es lo que se va a entender como teletrabajo, mención de los derechos y obligaciones tanto del empleador como del teletrabajador y la determinación de los casos y/o las circunstancias en las que cabe aplicar las normas sobre higiene, seguridad y salud en el trabajo. Por lo que lo más seguro es que se generen lagunas legales que den cabida a una desprotección de los derechos de los teletrabajadores en ciertas

circunstancias que no puedan circunscribirse a la normativa vigente. Creándose así una clara necesidad de una nueva reforma laboral.

I. El Teletrabajo en Argentina

En este país al igual que en el nuestro, recién en el 2013 se aprobó la primera ley que busca regular y habilitar la figura del teletrabajo y que tiene como principal objetivo “la inclusión de las personas con discapacidad”, de acuerdo a lo señalado por su propio autor, el diputado Pablo Todero²²⁴. Ello no significa que la figura del teletrabajo no haya estado presente en la realidad socio laboral de este país. De acuerdo a los datos que manejan los diputados que aprobaron esta norma, en Argentina existen aproximadamente un millón de teletrabajadores a los que se les debe proteger a través de un marco legal²²⁵. Esto hace pensar que se trata de un país en donde el teletrabajo ha venido causando un gran impacto, al punto de hacer necesaria la aprobación de una ley que lo regule.

Ahora bien, corresponde señalar que la precitada ley se encuentra basada en el Proyecto de Ley N° 7603, que obra en el Expediente D – 308/12, por lo que, de acuerdo al contenido del mismo es posible afirmar que el teletrabajo en este país ha sido regulado en base a las siguientes características²²⁶:

- El Teletrabajo se define como la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios en las que la relación de trabajo es realizada en lugares distintos del establecimiento del empleador, mediante la utilización de todo tipo de TIC's. (artículo 2º)
- Es considerado, de manera expresa, como un elemento de inserción laboral. (artículo 3º)

²²⁴ RIO NEGRO. *Noticias*. Argentina. [en línea]. <www.rionegro.com.ar/diario> (consultada el 20 de junio de 2013).

²²⁵ RADIO URBANA FM92.5. *Noticias*. [en línea]. <www.sitio.radiourbana.fm/?p=3205> (consultada el 28 de mayo del 2013).

²²⁶ SENADO DE LA NACIÓN ARGENTINA. *Proyecto de Ley N° 7603*. [en línea]. <www.senado.gov.ar/web/proyectos> (consultada el 19 de diciembre de 2012).

- Los teletrabajadores gozarán de los mismos derechos que los demás agentes. (artículo 6º)
- Se establece el grado de responsabilidad, tanto del teletrabajador como del empleador, de acuerdo a quien aporte el equipo necesario de trabajo. (artículos 7º, 8º y 9º)
- Esta modalidad es considerada voluntaria para el agente, de manera que deberá manifestar su conformidad por escrito y muy en especial si se dan modificaciones a las condiciones laborales. (artículos 10º, 11º y 12º)
- Reconociendo las particulares características de esta modalidad, se ordena la reglamentación de los siguientes temas: riesgos del trabajo, aplicación de seguros, seguridad e higiene, privacidad del domicilio, baremo de evaluación de incapacidades, enfermedades profesionales, equidad de trato con respecto a los puestos presenciales y cualquier otra característica propia de esta modalidad que no esté claramente contemplada en la legislación vigente. (artículo 13º)²²⁷.

Por consiguiente, no cabe la menor duda que, al igual que en nuestro país aún existen muchos temas pendientes de regulación para efectos de garantizar la protección integral de los derechos de los teletrabajadores y para así evitar posibles lagunas legales que a larga conllevan a la configuración de abusos laborales.

Finalmente y a manera de reflexión sobre lo expuesto en este capítulo, solo queda señalar que no basta con realizar una regulación general del teletrabajo sino que los retos que hoy nos ofrece el mercado laboral hacen necesaria una regulación propia y específica para esta nueva figura. Ello en la medida que la revolución tecnológica ha deshecho los conceptos tradicionales del trabajo al ocasionar una ruptura en la relación que solía

²²⁷ LEGISLATURA DE LA PROVINCIA DE NEUQUEN. *Sanciones y Proyectos*. [en línea] <<http://www.legislaturaneuquen.gov.ar/hln/documentos/VerTaqui/XLI/AnexoReunion17/Proyecto7603.pdf>> (consultada el 13 de octubre de 2013).

mantener el hombre con su espacio de trabajo, produciendo así una nueva concepción de jornada de trabajo y de centro de trabajo, en relación con el resultado del mismo.

CAPITULO IV

LA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO EN EL PERÚ

1. Descripción del contexto socio laboral en el que se encontraba nuestro país al momento de la aprobación de la Ley del Teletrabajo: Ley N° 30036.

En el Perú, como parte del mundo globalizado, se ha vivido grandes cambios no solo en la manera de pensar y de comunicarse; sino también en la manera cómo se organiza la sociedad y el Estado. Cambios que desde luego tienen que ver con el desarrollo que han experimentado las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC's). Todo lo cual ha significado una revolución similar a la que en su momento produjo la imprenta respecto a la escritura, modificando radicalmente nuestra manera de relacionarnos con el mundo que sin lugar a duda se ha convertido en una especie de “aldea global”.

El Estado peruano no se ha mantenido ajeno a estos cambios; y, esto con el fin de estar a la altura de las exigencias de la modernidad y la competitividad del mundo globalizado en el que todos nos encontramos inmersos. Tal es así que, si bien aún no existe suficiente bibliografía peruana sobre la figura del Teletrabajo ni investigaciones al respecto, ello no implica la ausencia de interés por llegar a implementar esta figura; más aún cuando se sabe que, por el mismo carácter dinámico del Derecho, los medios tecnológicos y cibernéticos de comunicación, que tanto auge están teniendo, implican una modificación en las originales concepciones y naturaleza de muchas instituciones legales vigentes²²⁸.

²²⁸ BALLÓN BAHAMONDES, Roberto Daniel. *Fundamentos para la implementación jurídica promotora del teletrabajo en el Perú*, p. 2. [en línea]. <<http://www.teletrabajoperu.com/wp-content/themes/discover/pdf/LEGISLACION-PERU-RBALLONB.pdf> (consultada el 31 de octubre de 2013).

Tal es así que, el Perú ha venido participando en las reuniones de la Cumbre Mundial sobre la Sociedad de la Información (CMSI), organizadas con el respaldo de la ONU; así como también ha demostrado interés en participar en las Conferencias Ministeriales sobre la sociedad de la Información en la región América Latina y el Caribe, organizadas con el apoyo de la Comisión Económica para América Latina - CEPAL²²⁹. Por ello, no resulta insólito el hecho de afirmar que, “pese a no existir cifras, datos, proyecciones o estadísticas que permitan hablar de cómo es que se ha desarrollado el teletrabajo y que nos de una idea de cuantos teletrabajadores existen, sí es posible encontrar insipientes empresas que desarrollan la experiencia del teletrabajo (...), como por ejemplo: IBM, Laboratorios Roche, Repsol, entre otros.”²³⁰

Del mismo modo, cabe señalar que, a nivel interno, el gobierno peruano también vió la importancia de crear una Comisión Multisectorial de desarrollo de la Sociedad de la Información (CODESI)²³¹ que aprobó un plan de desarrollo denominado “Agenda Digital Peruana”²³²; convirtiéndose posteriormente en una Comisión de Seguimiento y Evaluación del precitado plan de desarrollo²³³. Por lo que queda más que claro que el interés del Estado en las TIC’s ha sido y sigue siendo bastante grande, tal es así que, en su oportunidad, se ofreció para realizar en nuestro país, en noviembre del 2010, la III Conferencia Ministerial sobre la Sociedad de la Información²³⁴.

²²⁹ CONGRESO DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ. *Proyectos de Ley*. [en línea]. <www2.congreso.gob.pe/Sicr/TraDoeEstProc/CLProLey2011> (consultada el 19 de diciembre del 2012).

²³⁰ REVISTA ESPECIALIZADA EN DERECHO DEL TRABAJO, SEGURIDAD SOCIAL Y RECURSOS HUMANOS. *Teletrabajo*. Asesoría Laboral. N° 254. Ediciones Caballero Bustamante. Lima: Febrero 2012, p. 25.

²³¹ Resolución Ministerial N° 181-2003-PCM, de fecha 04 de junio del 2003. Mediante la cual se crea dicha comisión que tiene por objeto elaborar un plan para el desarrollo de la Sociedad de la Información en nuestro país.

²³² Resolución Ministerial N° 148-2005-PCM, de fecha 12 de mayo del 2005 y el Decreto Supremo N° 031-2006-PCM, de fecha 20 de junio del 2006.

²³³ Resolución Ministerial N° 318-2005-PCM, de fecha 16 de agosto del 2005.

²³⁴ El mismo que se llevó a cabo, en la ciudad de Lima, del 21 al 23 de noviembre del 2010. COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE. CEPAL. [en línea]. <www.eclac.org/elac2015> (consultada el 12 de diciembre de 2012).

Por ello y en la medida que el mundo actual, inmerso en las tecnologías de la información y la comunicación, presenta como práctica habitual la contratación de personas bajo la forma de “trabajadores autónomos o *freelancers*”²³⁵ ha hecho posible que el Estado peruano se empiece a preocupar por la necesidad de regular la figura del teletrabajo. Decisión que también se vio influenciada por los compromisos asumidos para la realización de acciones de fomento e implementación del teletrabajo (a través de la CMSI, la CODESI y la CEPAL) que hasta la fecha habían quedado como agenda pendiente por falta de una regulación sobre la materia. Con lo que podríamos decir que la regulación de esta figura en el Perú se debe a la necesidad de ir a la par con el resto del mundo y así salvaguardar intereses de importancia no solo económica sino también política.

También, hay que aceptar que hoy el teletrabajo es una realidad normativa en nuestro país en la medida que adquirió nombre propio con la reciente promulgación de la Ley N° 30036, publicada en el Diario Oficial El Peruano con fecha 05 de junio del 2013. Norma que tiene como principal propósito el dar cumplimiento a los compromisos²³⁶ que ha venido adquiriendo nuestro país en torno al fomento e implementación del teletrabajo²³⁷; estableciendo así un marco legal favorable al desarrollo de esta nueva práctica laboral.

Pero, como hay indicios de la práctica de teletrabajo en nuestro país desde antes de la existencia de normativa al respecto y sin llegar a denominarse propiamente “Teletrabajo”; resulta importante exponer los fundamentos por los cuales se ha considerado necesario establecer una adecuada regulación

²³⁵ BALLÓN BAHAMONDES, Roberto Daniel. “*TELETRABAJO: Hacia su implementación Jurídica Promotora*”; 1ra Edición; FADE; Tacna – Perú: 2007. Pág. 02.

²³⁶ Entre los que destacan los adquiridos a través de: a) el Plan de Acción de la Cumbre Mundial de la Sociedad de la Información – CMSI, promovido por la ONU con fecha 12 de mayo del 2004; b) la Agenda Digital Peruana (CODESI), creada por medio de la R.M. N° 148-2005-PCM y el D.S. N° 031-2006-PCM, la cual constituye a su vez la aprobación de un Plan de desarrollo de la Sociedad de la Información en el Perú; y c) la Estrategia para la Sociedad de la Información en América Latina y el Caribe, impulsada por el CEPAL.

²³⁷ CONGRESO DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ. *Proyectos...* op. cit.

normativa, estos son dos²³⁸: a) el que nuestro mercado laboral cuente con los medios para su implementación, adaptación y adopción del Teletrabajo; y b) el que existan en la actualidad un sin número de relaciones jurídicas nuevas que requieren una regulación jurídico normativa acorde a sus características flexibles de laboralidad.

Finalmente, he creído conveniente precisar que, si bien nuestra Ley del Teletrabajo fue aprobada en base a los Proyectos de Ley N° 184/2011 y 1052/2011, presentados y promovidos por el congresista de la república Michael Urtecho Medina; lo cierto es que, existieron dos propuestas legislativas anteriores, las mismas que fueron impulsadas desde una óptica de inclusión de personas con habilidades diferentes²³⁹. Lo que demuestra que no fue viable proponer una positivación del teletrabajo sin antes realizar todo un análisis para determinar y demostrar que existen motivos que ameritan la regulación y aplicación de esta nueva figura en nuestra realidad socio laboral, tal y como lo demuestran las exposiciones de motivos de cada uno de los proyectos de ley que sustentan la hoy promulgada Ley N° 30036, Ley que Regula el Teletrabajo en el Perú y que analizaremos en el siguiente apartado.

2. Contenido de los Proyectos de Ley presentados para efectos de la aprobación de la Ley del Teletrabajo en el Perú.

En el apartado anterior se mencionó la existencia de dos proyectos de ley que han servido de sustento para la aprobación de la Ley del Teletrabajo en el Perú. Ahora corresponde hacer una breve descripción del contenido de cada uno de dichos proyectos de ley. El primero es el Proyecto de Ley N° 184/2011-

²³⁸ PORTAL PERUANO SOBRE TELETRABAJO. *El Teletrabajo no es una forma alternativa de trabajo y requiere atención prioritaria*. [en línea]. <www.teletrabajoperu.com/el-teletrabajo-no-es-una-forma-alternativa-de-trabajo-y-requiere-atencion-prioritaria/> (consultada el 13 de julio de 2013).

²³⁹ PORTAL PERUANO SOBRE TELETRABAJO. *A puertas de la primera ley sobre teletrabajo en el Perú*. [en línea]. <www.teletrabajoperu.com/a-puertas-de-la-primera-ley-sobre-teletrabajo-en-el-peru/> (consultada el 8 de octubre de 2013).

CR, presentado por primera vez el 08 de julio del 2011²⁴⁰, el mismo que cuenta con once artículos y tres disposiciones complementarias finales; y fue propuesto con el fin de establecer políticas públicas que introduzcan mecanismos de flexibilidad y seguridad en el ámbito laboral, equiparando derechos y obligaciones de trabajadores y empleadores, favoreciendo una nueva modalidad de trabajo que se está difundiendo cada vez más en el mundo globalizado, gracias al desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones: el teletrabajo o trabajo a distancia.

Del mismo modo, creo conveniente realizar un breve resumen del contenido más resaltante de este primer proyecto; y en este sentido es posible señalar que en su artículo 2 se establece la definición tanto del teletrabajo como del teletrabajador; en el artículo 3 se destaca la igualdad de derechos y obligaciones de los teletrabajadores con la de los demás trabajadores del régimen general; en los artículos 4, 5, 6 y 7 se establecen las reglas para adoptar el teletrabajo como una nueva modalidad laboral, los límites de control sobre las labores del teletrabajador y las reglas tanto sobre los equipos proporcionados por el teletrabajador como los proporcionados por el empleador; y en el artículo 8 regula la voluntariedad y la reversibilidad de las tareas bajo la forma de teletrabajo. Lo que refleja un interés por darle un tratamiento normativo propio de un contrato laboral y regularlo a través de una normativa propia.

Por su parte, el contenido del Proyecto de Ley N° 1052/2011-CR, presentado el 5 de marzo de 2011²⁴¹, tiene como fin adicionar los artículos 96-A, 96-B y 96-C al Decreto Legislativo N° 728, ordenado por el Texto Único Ordenado aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; y ello con el fin de regular el teletrabajo como una modalidad de contrato a domicilio a aplicarse en las entidades públicas y privadas. Destacando entre sus

²⁴⁰ CONGRESO DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ. *Proyectos...* op. cit.

²⁴¹ COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL – PERÚ. *Proyectos de Ley.* [en línea]. En: <http://comisiontrabajoyseguridadsocial.wordpress.com/proyectos-de-ley> (consultada el 14 de julio de 2013).

disposiciones el establecer el carácter voluntario y reversible del teletrabajo para efectos de evitar el abuso tanto del empleador como del trabajador; razón por la que se complementa con la propuesta del primer proyecto.

En consecuencia, no cabe la menor duda que ambas propuestas buscan establecer normas reguladoras del teletrabajo que eviten la exposición de los teletrabajadores a condiciones de trabajo poco decentes, dado que las TIC`s, al ser utilizadas en los procesos productivos, han originado la creación de nuevas formas descentralizadas de realizar el trabajo, siendo que la mayoría de ellas no comparten las características más resaltantes de la prestación de servicios bajo el régimen de dependencia común regulado por el Derecho del Trabajo, tales como: desarrollo de la labor en un centro de trabajo, con sometimiento a un horario y a la vigilancia y control directo y constante del empleador. Todo ello hace impostergable la necesidad de regular la figura del teletrabajo que conjuga el tema de la flexibilidad con el tema de la seguridad laboral, caso contrario correríamos el riesgo de “deslaborizar” toda relación de trabajo que pese a tener las notas características de un contrato laboral, estas no son reconocidas por manifestarse de una manera diferente a la tradicional.

3. Análisis Costo Beneficio realizado antes de la aprobación de la Ley 30036.

Se trata del análisis realizado por la Comisión de Trabajo y Seguridad Social durante el Periodo Anual de Sesiones 2011 – 2012, a través del dictamen presentado con fecha 17 de mayo del 2012²⁴²; y por medio del cual se llegó a la conclusión de que la aprobación de la Ley del Teletrabajo no modificaría ni derogaría alguna norma laboral actualmente existente sino que crearía el marco legal de una nueva modalidad laboral no prevista anteriormente. Punto que me permite decir que en realidad lo que se busca regular no es una nueva modalidad laboral sino una nueva forma de realizar el trabajo en función a las modalidades ya

²⁴² COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL – PERÚ. Dictámenes. [en línea]. En: <http://comisiontrabajoyseguridadsocial.wordpress.com/dictamenes> (consultada el 14 de julio de 2013).

existentes. No busca reemplazar lo existente sino brindar facilidades para que se lleve a cabo el trabajo de manera mucho más rápido y con menos costos.

Del mismo modo, la comisión a cargo de evaluar el proyecto llegó a la conclusión de que la aprobación del mismo no generaría costo alguno ni para el Estado ni para el empleador así como tampoco para el trabajador. Sin embargo, en cuanto a este punto en particular tengo mis reservas en la medida de que no se debe pasar por alto el hecho de que la implementación del teletrabajo necesariamente requiere del desarrollo de políticas de fomento que implican una inversión en cuanto a capacitación, sobre todo en el sector público; y a desarrollo de *softwares* que permitan seguir manteniendo una especial forma de subordinación (tele subordinación) para efectos no solo de reconocer el contrato de teletrabajo como tal sino también para reconocer su carácter laboral en los casos que así lo amerite.

Ello no desmerece la posibilidad de que los costos que pueda suponer la aplicación del Teletrabajo termine encontrando una compensación en los beneficios que implica su implementación y que ya fueron detallados en el apartado 5 del capítulo II del presente trabajo de investigación.

Por otro lado, también considero que el análisis costo beneficio hace necesario valorar las principales novedades que introduce la figura del teletrabajo frente a la preexistente figura del trabajo a domicilio, cuya regulación en su momento también implicó flexibilizar conceptos tradicionales, para ello cito la postura del profesor Wilfredo Sanguinetti Raymond²⁴³ quien en relación a tales diferencias establece como novedades las siguientes:

- a) La extensión del fenómeno a sectores nuevos y a tareas más complejas que las manuales de antaño.
- b) El empleo de las nuevas tecnologías como medio de interconexión.

²⁴³ SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. *El Teletrabajo: notas sobre su calificación y régimen jurídico*, p. 151-156. En: FORO JURÍDICO. Año IV. N° 7. Editorial Asociación Civil Foro Académico. Lima.

Finalmente, solo queda señalar que la realización de este análisis no solo ha permitido establecer los actores que intervienen en el proceso de modificación legislativa (Estado, empleadores, trabajadores y sociedad), sino también los impactos, ya sean positivos o negativos, que la implementación del teletrabajo causaría en los mismos. Lo que también nos deja abierta la pregunta de si la regulación de esta nueva forma de trabajar requiere realmente de una ley especial o es suficiente con modificar la normativa existente para trabajo a domicilio para regular el trabajo a distancia en general, pero esto lo analizaremos más adelante.

4. Breve descripción del contenido de la Ley N° 30036, Ley del Teletrabajo.

La Ley que regula el Teletrabajo en el Perú, Ley N° 30036²⁴⁴, ha sido aprobada durante el gobierno del Presidente Ollanta Humala Tasso, en Lima a los cuatro días del mes de junio del 2013; y pese a existir dos proyectos de ley como sustento de la misma, se trata de una ley bastante corta que consta de tan solo cinco artículos y cuatro disposiciones complementarias y finales, con el siguiente contenido normativo:

Artículo 1.- establece el objeto de la ley y le reconoce al teletrabajo una naturaleza de modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de las TIC's.

Artículo 2.- regula la definición de teletrabajo e implícitamente la de teletrabajador; señalando además cuáles son los elementos que permiten tipificar el carácter subordinado de esta nueva forma de llevar a cabo el trabajo.

Artículo 3.- tipifica las reglas sobre el uso y cuidado de los equipos empleados para el desarrollo de las labores del teletrabajador, así como el nivel de responsabilidad de las partes involucradas.

Artículo 4.- regula el carácter voluntario y reversible del teletrabajo, dándole no solo al teletrabajador la posibilidad de decidir si desea o no trabajar bajo estas características, sino también brindar la posibilidad al empleador de volver a la forma de trabajo convencional de acreditar que no se han alcanzado los objetivos previstos.

²⁴⁴ Ley N° 30036... op. cit.

Artículo 5.- establece los derechos y obligaciones laborales que tiene tanto el teletrabajador como el empleador. Además tipifica la necesidad de que este tipo de contrato de trabajo conste por escrito.

1ra DCF.- faculta a las entidades públicas a aplicar esta norma cuando así lo requieran las necesidades de cada una de ellas.

2da DCF.- regula cuáles son los plazos que tiene el Estado para establecer políticas públicas de teletrabajo.

3ra DCF.- establece cómo es que se va a dar el financiamiento en las entidades del Estado para el tema de la implementación de esta nueva modalidad de trabajo.

4ta DCF.- regula el plazo para la reglamentación de la presente ley.

Si bien hasta la fecha aún no se ha reglamentado la normativa de teletrabajo en nuestro país, considero importante formular algunas propuestas de reforma y/o aclaración al contenido de la Ley 30036 dado que su Reglamento no podrá ir más allá de lo que esta establece y, en este sentido, aparecerán vacíos legales que requerirán ser solucionados. Por ello, en los apartados siguientes he creído conveniente señalar qué vacíos podrían ser estos y cuáles son los aspectos normativos a tener en cuenta.

5. El teletrabajo en el Derecho Laboral individual y colectivo

El desarrollo de este apartado se da en concordancia con lo que postula el profesor BELZUNEGUI²⁴⁵, ello implica reconocer que el fenómeno del teletrabajo afecta al núcleo central de las relaciones laborales por sus especiales características.

Sin embargo, de nuestra regulación actual sobre teletrabajo, Ley 30036, es posible advertir que tan solo se regulan aspectos muy puntuales que dan pie a la existencia de vacíos legales tendientes a ocasionar vulneración de derechos fundamentales. Pero, también hay que tener en cuenta que la precitada ley al momento de definir el teletrabajo, expresa de manera clara que

²⁴⁵ BELZUNEGUI ERASO, A. *Diversificación de las condiciones de trabajo y cambios organizativos en las empresas: un estudio sobre el teletrabajo*. [en línea]. <<http://dialnet.unrioja.es>> (consultada el 27 de mayo de 2010).

“se caracteriza por el desempeño subordinado de labores”²⁴⁶ y en su artículo 5º establece:

“Los teletrabajadores tienen los mismos derechos y obligaciones establecidos para los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada. Pueden utilizarse todas las modalidades de contratación establecidas para dicho régimen. En todos los casos el contrato de trabajo debe constar por escrito”.

Disposición normativa que deja abierta la posibilidad de aplicar, de manera supletoria, la normativa laboral sobre derechos y obligaciones de los trabajadores en función a las circunstancias del caso concreto, entendiéndose el teletrabajo no como una nueva modalidad de contratación laboral sino tan sólo como una nueva forma de llevar a cabo un determinado trabajo bajo cualquier tipo de modalidad laboral existente pero también en función a una normativa especial que regule sus peculiares características.

Por ello, es preciso ser conscientes que en la práctica las condiciones en las que se vaya a desarrollar el teletrabajo no siempre van a ser fruto del acuerdo entre ambas partes, sino que también cabe la posibilidad que en ocasiones el empleador imponga esta forma de trabajo al trabajador por las necesidades propias del mercado y de la producción ²⁴⁷; y es por ello que considero importante tener claro y analizar lo que implica la regulación de los siguientes aspectos:

a) El carácter voluntario y reversible del Teletrabajo.-

La voluntariedad es un aspecto regulado por el primer párrafo del artículo 4º de la Ley 30036, en el que nuestro legislador ha establecido:

*Por razones debidamente sustentadas el empleador podrá variar la modalidad de prestación de servicios a la de teletrabajo, previo consentimiento del trabajador.*²⁴⁸

²⁴⁶ Ley N° 30036... op. cit. Artículo 2º.

²⁴⁷ PÉREZ DE LOS COBOS, F. *El teletrabajo*... op. cit., p. 43.

²⁴⁸ Ley N° 30036... op. cit. Artículo 4º.

Al respecto considero acertada la decisión del legislador de establecer que dicho cambio se debe dar sin pasar por alto la voluntad del trabajador, en la medida que todo cambio en las condiciones de trabajo supone una incidencia no solo en el ámbito laboral sino también en el ámbito organizativo y familiar del trabajador. Por ello, coincido con el profesor PÉREZ DE LOS COBOS cuando señala que “no es posible prescindir de la voluntad del trabajador en los casos en que el empleador pretenda trasladarlo a su domicilio o, al sentido inverso, reintegrarlo a la empresa luego de haber estado trabajando en su casa”²⁴⁹.

Lo sorprendente es que a nuestro legislador no solo le bastó con dejar claro que la sujeción a la modalidad de teletrabajo tiene un carácter voluntario, sino que en un segundo párrafo consideró necesario establecer de manera expresa lo siguiente:

*El cambio de modalidad de prestación de servicios no afecta la naturaleza del vínculo laboral, la categoría, la remuneración y demás condiciones laborales, salvo aquellas vinculadas a la asistencia al centro de trabajo.*²⁵⁰

Con lo cual no cabe la menor duda que lo que ha buscado el legislador al momento de regular este aspecto de la relación de teletrabajo subordinado es proteger al teletrabajador frente a cualquier vacío que pudiera existir en cuanto a los derechos y obligaciones que deben regir para ambas partes una vez realizado el cambio de una modalidad de prestación de servicios desde el lugar en el que se encuentra ubicada la empresa hacia la modalidad de teletrabajo.

Pero esto no es todo sino que en el párrafo tercero del mismo artículo 4 de la ley que estamos analizando, se deja entrever también la posibilidad de reversión al señalar:

Sin perjuicio de lo dispuesto en el primer párrafo, el teletrabajador puede solicitar al empleador la reversión de la prestación de sus servicios bajo esta modalidad [Teletrabajo].

²⁴⁹ PÉREZ DE LOS COBOS, F. *El teletrabajo...* op. cit., p. 44 y ss.

²⁵⁰ Ley N° 30036... op. cit.

El empleador puede denegar dicha solicitud en uso de su facultad directriz.²⁵¹

Disposición normativa, esta última, que nos hace ver la importancia de interpretar adecuadamente cuál es la prerrogativa que la norma está otorgando al empleador en base a lo dispuesto en el artículo 9º del D.L N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, por ser esta norma la que en su párrafo segundo establece límites de razonabilidad al poder de dirección del empleador al señalar²⁵²:

“El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.”

Lo que se convierte en un claro ejemplo de que la normativa especial de teletrabajo no debe ser interpretada de manera aislada sino en concordancia con las normas laborales vigentes para efectos de evitar contradicciones que nos lleven a vulnerar los derechos de los trabajadores.

Por otro lado, el último párrafo del precitado artículo 4º de la Ley sobre Teletrabajo también ha regulado una posibilidad de reversión por parte del empleador, bajo estos términos:

El empleador puede reponer al teletrabajador a la modalidad convencional de prestación de servicios que ejecutaba con anterioridad, si se acredita que no se alcanzan los objetivos de la actividad bajo la modalidad de teletrabajo.²⁵³

Situación que a mi parecer se plantea como una excepción al carácter propiamente voluntario que se regula en el primer párrafo de este mismo artículo, en la medida que en este caso específico que se plantea en el último párrafo del artículo no se requiere el consentimiento del trabajador, razón por la que me

²⁵¹ Ibid.

²⁵² Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728. *Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. Decreto Supremo N° 003-97-tr 27/03/1997.

²⁵³ Ley N° 30036... op. cit.

parece acertado que nuestro legislador haya condicionado esta posibilidad a una cuestión probatoria y aunque no dice de manera clara la forma en la que el empleador deberá acreditar que se encuentra dentro de la situación de hecho que establece la norma, la lógica propone la utilización del principio de razonabilidad para efectos de determinar si los medios que se presentan acreditan o no de manera fehaciente los hechos alegados.

Por lo que respecto a este primer punto analizado, solo queda señalar que si bien ha sido acertada la regulación de estos aspectos, aún es necesario que al momento de reglamentar la ley se establezca cuáles van a ser los tipos de prueba por medio de los cuales se podrá acreditar que las circunstancias de un determinado caso ameritan aplicar la reversión de la figura del teletrabajo sin que ello implique el vulnerar alguno de los derechos de la partes.

b) Tiempo de Trabajo.-

El tiempo es un elemento que juega un papel muy importante en la relación laboral del teletrabajo, esto se debe a que, esta modalidad de trabajo supone una gran flexibilidad en el tema del horario y del tiempo que se va a destinar a la realización de las tareas asignadas. Siendo importante analizar si es o no posible aplicar de manera supletoria las disposiciones jurídicas que sobre esta materia recoge la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y en especial la Ley que regula la jornada de trabajo en el Perú.

Para ello es conveniente realizar especificaciones conceptuales de los distintos aspectos del “factor tiempo” en el teletrabajo. Sólo así será posible buscar el equilibrio dentro de este tipo de relación laboral, sin caer en el grave error de confundir las “horas de trabajo” con las “horas no laborables”, sobre todo en los casos donde el teletrabajo se realiza en casa y podría llegar a confundirse y entender que todas las horas de permanencia allí son horas de trabajo, cuando no es así dado que también hay horas de descanso. Esto hace necesario tener clara la manera de interpretar los siguientes puntos:

i. Jornada de trabajo:

Para poder analizar este punto, coincido con el profesor PÉREZ DE LOS COBOS, en que existen tres cuestiones que se deben aclarar²⁵⁴: la sujeción o no al régimen legal de la jornada de trabajo, la posibilidad de realizar esta identificación jurídica, y su oportunidad.

En este sentido, es preciso señalar que al no encontrarse regulada de manera expresa en la Ley 30036 la jornada laboral que rige para el Teletrabajo y al haber sido regulada esta figura como una modalidad de trabajo subordinado, es posible aplicar de manera supletoria lo dispuesto en el Artículo 1º del D.L N° 854 que sobre la jornada máxima legal establece:

*La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo.*²⁵⁵

Aplicación supletoria que resulta posible en la medida que la flexibilidad que en este punto plantea el teletrabajo no impide establecer un tope máximo de horas a trabajar, sino que lo hace necesario porque puede actuar como un arma de doble filo y terminar absorbiendo por completo el tiempo disponible y/o libre del teletrabajador.

No obstante, al momento de ver la posibilidad práctica de realizar esta identificación normativa, coincido con el profesor PÉREZ DE LOS COBOS al decir que la aplicación supletoria de las normas generales dependerá de los recursos tecnológicos que se estén utilizando²⁵⁶ durante el desarrollo de la relación de teletrabajo.

²⁵⁴ PÉREZ DE LOS COBOS, F. *El teletrabajo...* op. cit., p. 51.

²⁵⁵ Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854. *Ley sobre jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo en el Perú*, primer párrafo del artículo 1º. del Modificado por Ley N° 27671. Aprobado por el Decreto Supremo N°007-2002-TR.

²⁵⁶ PÉREZ DE LOS COBOS, F. *El teletrabajo...* op. cit.

Lo anterior significa que sólo cuando el empleador cuente con medios tecnológicos que le permitan medir el tiempo de trabajo efectivo que ha realizado el teletrabajador será posible contabilizar la jornada máxima legal y aplicar de manera supletoria las normas que la regulan, dándose la posibilidad de aplicar también el régimen de las jornadas atípicas de acuerdo a las circunstancias especiales que se presenten.

Sin embargo, antes de señalar que existirían vacíos legales en aquellos casos donde no es posible contabilizar las horas de trabajo realizadas, conviene analizar la posibilidad de aplicar el Artículo 5º del DS N° 007-2002-TR que señala que están excluidos de la jornada máxima los trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata, entendidos como aquellos trabajadores que realizan sus labores o parte de ellas sin supervisión inmediata del empleador, o que lo hacen parcial o totalmente fuera del centro de trabajo, acudiendo a él solo para dar cuenta de su trabajo y realizar las coordinaciones pertinentes²⁵⁷. Norma que a mi parecer sí puede ser aplicada en estos casos con el fin de salvar los posibles vacíos legales que se pudieran generar.

Además, considero necesario, a manera de propuesta, incluir en nuestra actual regulación sobre el Teletrabajo una disposición normativa que establezca de manera expresa y clara los aspectos claves que debe comprender todo contrato de teletrabajo, tal como lo establece Colombia en su Decreto 884 del 2012 (analizado en el capítulo anterior) en cuyo contenido prescribe: “el contrato de teletrabajo debe especificar los días y horarios en que el teletrabajador deberá realizar sus actividades y esto no solo para efectos de evitar vulnerar la jornada máxima legal sino también para delimitar la responsabilidad en los casos de accidentes de trabajo”²⁵⁸.

²⁵⁷ Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854. *Ley sobre jornada ...* op. cit. Artículo 5º.

²⁵⁸ Decreto 884 del 2012 que Reglamenta la Ley N° 1221 del 2008. Por medio del cual se establecieron las normas para promover y regular el Teletrabajo en Colombia.

Pero como lo anterior podría llevarnos a pensar que al establecer un horario determinado se está rompiendo con el carácter flexible del teletrabajo, considero importante explicar que esto no es así en la medida que ello no altera su carácter flexible porque el horario sería determinado en el contrato individual de trabajo, posibilitando la participación del teletrabajador en la determinación de su propio horario de trabajo y posibles excepciones al mismo. En este sentido, lo que se debe rescatar es la importancia de exigir una formalidad del contrato por escrito y con determinado contenido porque será ello lo que ayude a evitar la vulneración de derechos y dar seguridad jurídica sobre las obligaciones de las partes.

Del mismo modo, creo conveniente establecer un límite que consista en asegurar un mínimo de 10 horas de descanso continuo por cada jornada diaria de trabajo, tal y como lo prevé la legislación Chilena²⁵⁹. Ello con el fin de evitar cualquier tipo de abuso al momento de la determinación del número de horas de trabajo diario y sin que ello implique renunciar al descanso semanal al que todo trabajador tiene derecho de acuerdo al artículo 1º del DL N° 713²⁶⁰.

Por lo que, lo propuesto en este punto deberá ser motivo de reforma de la ley antes de su reglamentación para que fije estos puntos o por lo menos los mencione e indique que el desarrollo de los mismos se plasmará en el reglamento; ya que de no ser así el reglamento no podría regularlos sin habilitación legal ni podría ir más allá de la norma que está reglamentando.

ii. Horario de trabajo:

En este extremo es importante recordar que una de las principales ventajas que ofrece el teletrabajo es la posibilidad que tiene el teletrabajador de elegir el horario que más se ajuste a sus necesidades sin que ello signifique

²⁵⁹ MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL... op. cit.

²⁶⁰ Norma que consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

descuidar sus labores; y desde este punto de vista me atrevería a proponer la exclusión de la aplicación supletoria de la norma contenida en el artículo 6º del D.L 854 que a la letra dice:²⁶¹

Artículo 6.- Es facultad del empleador establecer el horario de trabajo, entendiéndose por tal la hora de ingreso y salida, sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 2 inciso d).

Todo ello con el fin de salvaguardar uno de los beneficios que hace que esta nueva figura sea tan atractiva para los trabajadores, por ello considero que al tratarse de un aspecto de la relación laboral que no se encuentra regulado de manera específica en la Ley 30036, entiendo necesario que al momento de firmar el contrato de teletrabajo se determine de manera expresa este punto.

También es preciso señalar que este tema en particular se encuentra muy ligado al fenómeno denominado “tele disponibilidad”, que no es otra cosa que la disponibilidad de tiempo con la que va a contar el teletrabajador para atender las posibles comunicaciones que vengan de parte de su empleador²⁶².

Razón por la cual, es posible señalar que se trata de un extremo de la relación de teletrabajo un tanto subjetivo en la medida que va a depender íntegramente de la voluntad de una de las partes, sin perjuicio de que al momento de la suscripción del contrato las partes puedan convenir ciertas horas fijas para efectos de comunicación del teletrabajador con la empresa. Por lo que mi propuesta en este punto se encuentra dirigida a incorporar, al texto de la Ley 30036, una disposición normativa que de manera expresa señale que la determinación del horario de trabajo bajo esta modalidad no es competencia del tele empleador sino del teletrabajador,

²⁶¹ Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854. *Ley sobre jornada ...* op. cit. Artículo 6º.

²⁶² Mayor información en: PÉREZ DE LOS COBOS, F. *El teletrabajo...* Ob.cit. Pág. 55.

dejando a discrecionalidad de las partes la posibilidad de fijar un horario de tele-disponibilidad para la comunicación empleador – teletrabajador.

iii. Horario nocturno y sobretiempo:

Respecto a estos puntos considero que si existe flexibilidad horaria en la relación de teletrabajo, no va a ser posible aplicar de manera supletoria la normativa que nuestro ordenamiento tiene al respecto y que en el texto del D.L N° 854 se plasma de la siguiente manera:

Artículo 8.- En los centros de trabajo en que las labores se organicen por turnos que comprenda jornadas en horario nocturno, éstos deberán, en lo posible, ser rotativos. El trabajador que labora en horario nocturno no podrá percibir una remuneración semanal, quincenal o mensual inferior a la remuneración mínima mensual vigente a la fecha de pago con una sobretasa del treinta y cinco por ciento (35%) de ésta.

Se entiende por jornada nocturna el tiempo trabajado entre las 10:00 p.m. y 6:00 a.m.²⁶³

Artículo 10.- El tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal se considera sobretiempo y se abona con un recargo a convenir (...)

El sobretiempo puede ocurrir antes de la hora de ingreso o de la hora de salida, establecidas. Cuando el sobretiempo es menor a una hora se pagará la parte proporcional del recargo horario.²⁶⁴

En este sentido queda claro que la regulación general de estos temas tiene como parámetro de medida el inicio y término de un determinado horario de trabajo fijado por el empleador, por lo que la aplicación de estas normas sólo va a ser posible cuando en el contrato de teletrabajo se haya decidido fijar un determinado horario de trabajo diario. Caso contrario tendríamos que enfrentarnos a los siguientes problemas: a) la flexibilidad que tiene el teletrabajador para realizar su trabajo en cualquier momento del día (incluso de

²⁶³ Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854. *Ley sobre jornada ...* op. cit. Artículo 8°.

²⁶⁴ Ibid. Artículo 10°.

noche) y b) diferentes horarios de inicio y término de labores por día.

De modo que al existir flexibilidad horaria en el teletrabajo sin que la norma que lo regula establezca disposición alguna sobre el tema, sólo nos quedaría dejar abierta la posibilidad de aplicar esta norma en aquellos casos en que sí sea posible identificar un determinado horario de trabajo. Contingencia que no encontramos en el caso de Colombia cuya normativa sobre teletrabajo establece de manera expresa lo siguiente: “no serán de aplicación a los teletrabajadores los límites en relación con la jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno”²⁶⁵, norma que considero bastante útil en estos casos en la medida que excluye toda posibilidad de aplicar la normativa sobre estos temas en los casos de teletrabajo.

Por lo que, soy de la idea que estos temas tendrán que irse perfilando a medida que se adquiera mayor experiencia práctica respecto de esta forma especial de llevar a cabo el trabajo. En este sentido, considero que una propuesta razonable para salvar los posibles vacíos legales sería también la determinación de límites especiales, tal y como lo ha hecho Chile que en su normativa establece un descanso mínimo de 10 horas continuas diarias para el teletrabajador y de 24 horas luego de 144 horas de trabajo.²⁶⁶

iv. Vacaciones:

Sobre este tema podemos decir que las disposiciones del D.L 713 que regulan las vacaciones y demás descansos remunerados²⁶⁷, son perfectamente aplicables a los supuestos de teletrabajo, ya que el realizar la labor sin control directo del empleador, no suprime el derecho de los teletrabajadores a gozar de un beneficio que se encuentra

²⁶⁵ MINISTERIO DE TRABAJO REPÚBLICA DE COLOMBIA. SENA. *Ley N° 1221...* op. cit. Artículo 2°.

²⁶⁶ MINISTERIO DE TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE CHILE... op. cit.

²⁶⁷ Contrástese con el Decreto Legislativo N° 713, que consolida la legislación vigente sobre descansos remunerativos de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

reconocido constitucionalmente²⁶⁸. Más aún cuando las disposiciones de la norma precitada se encuentran establecidas para personas que laboran de 20 horas semanales a más y/o de 4 horas diarias a más, conforme lo establece el artículo 12º de la norma en cuestión. Requisito que sin lugar a duda se cumple en el caso de los teletrabajadores debido a que cuentan con un horario flexible que les permite adecuar sus horas de trabajo a sus necesidades.

Ahora, en cuanto a los casos donde no es posible controlar el número de horas, considero conveniente establecer una especie de presunción legal de horas trabajadas, una vez que se haya corroborado la existencia de una relación de teletrabajo, para de esta manera no contravenir la disposición normativa contenida en el artículo 5º de la Ley 30036 que regula los derechos de los teletrabajadores; ya que sería inconstitucional no reconocer este derecho para este tipo especial de trabajadores a los que su propia norma especial ha reconocido de manera expresa los mismos derechos que tienen los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada.

c) La remuneración.-

Como en las figuras anteriores, al tratarse el teletrabajo de una figura laboral, se entiende que esta relación peculiar de trabajo también se encuentra sujeta a lo establecido en el artículo 6º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral²⁶⁹ que a la letra dice:

Artículo 6.- Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo

²⁶⁸ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ de 30 de diciembre de 1993. Artículo 25º, en el cual se establece la regulación sobre esta materia al hablar sobre la jornada de trabajo y el descanso respectivo.

²⁶⁹ Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728. *Ley de Productividad...* op. cit.

*o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto.*²⁷⁰

Disposición que es perfectamente aplicable al teletrabajo en la medida que esta modalidad laboral sigue manteniendo el presupuesto básico -ser un trabajo netamente humano- que permite exigir el derecho a recibir una contraprestación a cambio del desarrollo de un determinado trabajo en beneficio de un tercero (empleador)²⁷¹. También hay que tener en cuenta que el artículo 8° del cuerpo normativo precitado establece:

*“En las normas legales o convencionales y en general en los instrumentos relativos a remuneraciones, estas podrán ser expresadas por hora efectiva de trabajo. Para tal efecto, el valor día efectivo de trabajo se obtiene dividiendo la remuneración ordinaria percibida en forma semanal, quincenal o mensual, entre siete, quince o treinta, respectivamente. Para determinar el valor hora el resultado que se obtenga se dividirá entre el número de horas efectivamente laboradas en la jornada ordinaria o convencional a la cual se encuentre sujeto el trabajador.”*²⁷²

De modo que, al momento de establecer el número de horas efectivamente laboradas por el teletrabajador cabe la posibilidad de que se dé cierta dificultad en los casos en que no se cuente con un programa o equipo tecnológico adecuado para su contabilización, pero eso será un detalle que dependa de la forma en que se organice el empleador. En este sentido, es importante reiterar la necesidad de establecer en el contrato todas las condiciones que van a regir durante la vigencia de la relación laboral, entre las que deben figurar las horas que está obligado a

²⁷⁰ Artículo modificado por el Artículo 13° de la Ley N° 28051. *Ley de Prestaciones Alimentarias en Beneficio de los Trabajadores sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada*. 2 de agosto de 2003.

²⁷¹ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ... op. cit. Artículo 24°, donde se reconoce constitucionalmente este derecho al hablar acerca del salario justo.

²⁷² Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728. *Ley de Productividad*... op. cit.

laborar el teletrabajador y cómo -mecanismo- es que éstas van a ser contabilizadas en función a la flexibilidad horaria de esta figura.

En base a ello, una propuesta de solución sería: “la negociación colectiva del teletrabajo deberá entrar a regular aspectos como la base de cálculo del salario a destajo, las formas previstas para retribuir los días festivos, vacaciones, las atribuciones de los representantes del personal y de la comisión paritaria en la fijación de los precios por unidad de trabajo, etc.²⁷³” y así facilitar los cálculos correspondientes a la remuneración y beneficios sociales a los que tiene derecho el teletrabajador. Para esto, el instrumento de negociación colectiva utilizado deberá indicar de manera clara y expresa cuál va a ser el número de horas efectivas de trabajo a contabilizarse cuando se trabaje bajo la modalidad del teletrabajo.

Sin embargo, la anterior es una propuesta que debe ser acogida a la par con la de incorporar una disposición normativa en la cual se establezca la obligación de consignar en el contrato de teletrabajo todo lo referente a las condiciones de trabajo y el cálculo de sus beneficios, para efectos de no dejar sin protección a los teletrabajadores que no cuentan con un convenio colectivo que los respalde.

Por otro lado, es preciso entender que la mayoría de los problemas que venimos analizando se van a dar en los casos que el acogimiento a esta forma especial de trabajo se haya dado desde el inicio de la relación ya que en los casos en que el trabajador se acoge al teletrabajo en base a un cambio posterior a su contratación inicial, no habría problema ya que de acuerdo al segundo párrafo del artículo 4º de nuestra Ley 30036, dicho cambio de modalidad no afecta las condiciones de trabajo que ha venido teniendo el trabajador, lo que significa que debería seguir percibiendo los mismos beneficios con los que contaba, sin perjuicio de que pueda haber una mejora de los mismos.

²⁷³ PÉREZ DE LOS COBOS, F. *El teletrabajo...* op. cit., p. 61.

Por lo que, cabe realizar la acotación que si bien el artículo 4º precitado regula la no variación de las condiciones de trabajo al momento del cambio de modalidad por la del teletrabajo, no estaría de más concretar, al momento de reglamentar dicha ley, que el empleador se encuentra limitado a no variar las condiciones de trabajo que venía desempeñando su subordinado siempre y cuando lo quiera hacer para peor, pero si lo que desea es mejorar dichas condiciones no habría razón para impedirlo.

Otra alternativa de solución sería que la norma que regula el teletrabajo se modifique en el sentido que establezca de manera expresa un determinado monto salarial al que como mínimo tendrá derecho el teletrabajador y que no podrá ser menor a la RMV que exige la normativa laboral. Ejemplo de la referencia a “mínimos” es la legislación española que establece: “(...) *el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones*”²⁷⁴. Por lo que adoptar este tipo de disposición implicaría también la determinación, en el contrato, de la categoría y grupo profesional al que va a pertenecer el teletrabajador.

d) Infraestructura y equipamiento.-

Al respecto, nuestra Ley sobre el Teletrabajo regula este tema de la siguiente manera:

Artículo 3. Reglas sobre el uso y cuidado de los equipos.- Cuando los equipos sean proporcionados por el empleador, el teletrabajador es responsable de su correcto uso y conservación, para lo cual evita que los bienes sean utilizados por terceros ajenos a la relación laboral.

Cuando el teletrabajador aporte sus propios equipos o elementos de trabajo, el empleador debe compensar la totalidad de los gastos, incluidos los gastos de comunicación, sin perjuicio de los mayores beneficios que pudieran pactarse por acuerdo individual o convenio colectivo. Si el teletrabajador realiza sus labores en una cabina de Internet o en un equipo proporcionado por terceras personas, el empleador asume los gastos que esto conlleva.

²⁷⁴ MINISTERIO DE EMPLEO DE ESPAÑA... op. cit.

*El reglamento establece la forma como se efectuará esta compensación de condiciones de trabajo.*²⁷⁵

Disposición normativa que regula en general el uso y cuidado de los equipos de trabajo, dentro de los cuales se encuentran los medios tecnológicos a usarse para teletrabajar. Sin embargo considero que para evitar ambigüedades sobre el tema es necesario dejar claro el nivel de responsabilidad de cada parte desde el inicio de la relación laboral, tal y como se dispone en el apartado 7 del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo que señala: *“la responsabilidad del mantenimiento y el costo [de los equipos de trabajo] deben definirse al iniciar el teletrabajo”*²⁷⁶ ; ello con el fin de evitar futuras controversias al respecto.

Por otro lado, es necesario advertir que tanto en nuestra normativa sobre el teletrabajo así como en la legislación comparada al regular el tema de los medios tecnológicos a utilizarse en la relación del teletrabajo, solo se han orientado a establecer a quién corresponde el cuidado de los mismos, así como del mobiliario, en función al criterio de quién es la parte que los proporciona y al deber que tiene el empleador de proporcionarlos. Pero no hacen mención alguna a la importancia que tiene la elección del tipo de equipos a utilizar para efectos de monitorear las horas efectivas de trabajo y su realización conforme a las instrucciones que haya dado el empleador.

Por ello, tomando en cuenta que la doctrina y la jurisprudencia que existe sobre la materia se inclina por resolver el tema de la subordinación en el teletrabajo haciendo énfasis en el tipo de herramientas que se utilizan en esta modalidad de trabajo y la importancia que tienen las mismas al momento de demostrar que el teletrabajador en realidad desempeña sus funciones bajo la dirección del empleador; creo conveniente hacer mención en la norma que el empleo de las herramientas tecnológicas que proporciona el empleador o que permite sean utilizadas para el desempeño de las labores, es un indicio de la existencia de un poder de dirección por parte del empleador y por

²⁷⁵ Ley N° 30036... op. cit. Artículo 3°.

²⁷⁶ EUROPA SÍNTESIS DE LA LEGISLACIÓN... op. cit.

tanto de la presencia de subordinación en la realización del trabajo.

En este sentido, es preciso señalar que en la medida que es necesario que las labores que se realicen dentro de una relación de trabajo a distancia sean en base al uso de medios telemáticos para que pueda hablarse de teletrabajo, no resulta para nada absurda la idea planteada en el párrafo anterior, ya que los medios telemáticos que normalmente se usan para este tipo de trabajos permiten monitorear las labores a desempeñar y estos son:²⁷⁷

- i. Herramientas *hardware*.- tales como ordenadores, terminales móviles con sonidos de voz y datos, dispositivos periféricos (escáner, fax, tarjeta de sonido, internet, etc.), cámaras web, telecoms, etc.
- ii. Soluciones tecnológicas.- referidas a programas o *software* en PCs, esto es: mensajería instantánea, video conferencia, espacios de colaboración online y offline, gestores de correo y tiempo, suite ofimática, etc.
- iii. Equipamiento.- consistente en dispositivos físicos como teléfonos fijos y móviles, Módems ADSL, etc.

Lo anterior busca dar a entender que este tipo de dispositivos tecnológicos no solo hacen posible la modalidad de teletrabajo sino que también permite monitorear el trabajo que se realiza por medio de ellos²⁷⁸. Esto hace importante que se reconozca de manera expresa la capacidad que su uso tiene para acreditar la existencia de subordinación en una relación de teletrabajo, ya que de no existir solo podríamos hablar de un tipo de trabajo a distancia pero no de teletrabajo (al menos en el régimen laboral).

²⁷⁷ El Libro Blanco del Teletrabajo en España. *Del trabajo a domicilio a los e-works: Un recorrido por la flexibilidad espacial, la movilidad el trabajo en remoto*, p. 70. [en línea]. <<http://w110.bcn.cat/fitxers/webempreses/llibroblancodelteletrabajo.134.pdf>> (consultada el 12 de diciembre de 2013).

²⁷⁸ MINISTERIO DE TRANSPORTE Y COMUNICACIONES. España. *Factores explicativos de la difusión del teletrabajo*, Pág. 2 [en línea]. <<http://www.mityc.es/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/369/177.pdf>> (consultada el 14 de abril de 2010).

Finalmente es posible señalar que el teletrabajo no introduce necesidades nuevas en el plano tecnológico sino que intensifica el uso de las herramientas de la información y comunicación ya existentes²⁷⁹; lo cual hace que el uso de las mismas bajo esta modalidad sea un elemento *sine qua non* para reconocer que nos encontramos frente a una relación de teletrabajo.

e) Deber de formación y/o capacitación.-

En base al alto grado de sofisticación de este tipo de trabajo que se caracteriza por el uso de las innovaciones tecnológicas, considero que existe un deber mucho más grande de parte del empleador para la formación y capacitación continua de sus teletrabajadores, ya que de ser indispensable el uso de la tecnología para poder teletrabajar resulta necesario que el empleador capacite continuamente a sus teletrabajadores para que sus conocimientos no queden obsoletos frente a las continuas innovaciones en el plano tecnológico, más aún si está empezando a implementarlas en su empresa.

Según el profesor PÉREZ DE LOS COBOS, el teletrabajo exige dos clases de aptitudes²⁸⁰:

- i. **Materiales:** que vienen a ser los conocimientos informáticos y la experiencia básica, relacionados con el manejo de los distintos tipos de software y hardware destinados al desarrollo de una actividad o trabajo específico. En la actualidad, el acceso a estos conocimientos especializados tiene una mayor facilidad debido a que son impartidos en los distintos centros de enseñanza y actualizados continuamente (ya sea por los propios fabricantes, proveedores o consultores).
- ii. **Inmateriales:** son aptitudes asociadas al teletrabajo pero que aún no se encuentran del todo definidas, por ello su acceso es mucho más restringido. Sin embargo, abarcan aspectos como la eficacia personal, la

²⁷⁹ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. *Encuesta sobre el uso de TIC y del comercio electrónico en las empresas 2008/09*. España. [en línea]. <<http://www.ine.es/prensa/np569.pdf>> (consultada el 11 de julio de 2013)

²⁸⁰ PÉREZ DE LOS COBOS, F. *El teletrabajo...* op.cit., p. 64.

autonomía, la flexibilidad, la capacidad para relacionarse con los demás, la creatividad, la organización, la gestión, el trabajo en equipo y la capacidad de dirección. Puntos que sin lugar a duda son indispensables para un buen desempeño laboral.

Respecto a este punto, el Artículo 84º de la LPCL establece: *“El empleador está obligado a proporcionar al trabajador capacitación en el trabajo a fin de que este pueda mejorar su productividad y sus ingresos.”* Ello significa que en el caso de los teletrabajadores dicha capacitación deberá estar orientada no solo a cómo manejar las herramientas tecnológicas con las que trabajan, sino también a aprender a manejar adecuadamente sus tiempos y separar lo laboral de lo personal, ya que esto es lo que les ayudará a desempeñar mejor sus funciones. Además, se trata de algo que encaja en lo regulado por el Artículo 86º de la norma precitada que establece como finalidades de la capacitación las siguientes:

- a) Incrementar la productividad;
- b) Actualizar y perfeccionar los conocimientos y aptitudes del trabajador en la actividad que realiza;
- c) Proporcionar información al trabajador sobre la aplicación de nueva tecnología en la actividad que desempeña;
- d) Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;
- e) Prevenir riesgos de trabajo.

De modo que, no existe problema en aplicar las normas relativas a la obligación de formación del empleador a la modalidad de teletrabajo, dado que el sentido con el que han sido dadas permite que sean ajustadas a las necesidades de cada modalidad de relación laboral.

También es posible proponer que en estos supuestos de trabajo tan peculiar donde la tecnología es un instrumento básico y de uso diario, se plantee la posibilidad de brindar una clase de capacitación personalizada, donde el teletrabajador tenga la facilidad de acceder a la misma por medio de los propios instrumentos telemáticos que maneja, es decir una especie de

tele-capacitación que pueda recibir desde el lugar donde se encuentre laborando. Ello en función a que en el teletrabajo se tiene a la mano tecnología que permite tanto la recepción como el envío de gran cantidad de información en tiempo real y los teletrabajadores tienen entre sus principales actividades las de crear, revisar y compartir conocimiento a través de diversos tipos de documentos virtuales²⁸¹. Situación que permitiría seguir manteniendo la nota característica de la distancia y el horario flexible en beneficio del teletrabajador.

Igualmente es importante tener presente la disposición normativa contenida en el Artículo 5º de la Ley 30036 que establece que los teletrabajadores tienen los mismos derechos y obligaciones establecidos para los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada²⁸²; lo que les da el derecho a tener las mismas oportunidades de acceso a la información, capacitación y desarrollo profesional que tienen los trabajadores que laboran de manera tradicional en la empresa.

Lo anterior implica la necesidad de establecer mecanismos de protección para aquellos teletrabajadores que pese a que la evaluación de sus conocimientos arroja como resultado que se encuentran desactualizados en relación a las nuevas tecnologías que se manejan en el mercado, acrediten que dicho resultado se debe al incumplimiento del empleador de su deber de formación. Por lo que, de acuerdo a las peculiaridades de la figura del teletrabajo y al rol del empleador en cuanto a la capacitación y/o formación de los teletrabajadores, no es justo que se les despidan bajo la excusa que sus conocimientos han quedado obsoletos si no se les ha brindado capacitación alguna. Por ello, esta última situación podría considerarse como causal de despido arbitrario.

Finalmente cabe señalar que en la medida que existen casos en que la entidad empleadora cuente con políticas de evaluación para la promoción de sus trabajadores vinculadas a las capacitaciones que les brinda, resulta importante que la norma establezca que estas deben ser equitativas entre los trabajadores tradicionales y los teletrabajadores que laboren para dicha

²⁸¹ El Libro Blanco del Teletrabajo en España... op. cit., p.73.

²⁸² Ley N° 30036... op. cit. Artículo 5º.

empresa. Aspecto que nuestra normativa no ha tenido en cuenta y que resulta importante incorporar, para lo que se podría tomar como ejemplo lo dispuesto en el apartado 10 del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo analizado en el capítulo anterior²⁸³.

f) Deber de seguridad y salud en el trabajo.-

Al igual que en el apartado anterior, para el caso de nuestro ordenamiento jurídico, este punto se encontraría inmerso en la generalidad con la que ha sido regulado el tema de los derechos de los teletrabajadores, es decir, en el Artículo 5º de la Ley N° 30036 que habla sobre los derechos y obligaciones laborales²⁸⁴.

Sin embargo, es preciso señalar que la regulación de este tema es una cuestión bastante delicada en la medida que involucra la vida y la salud -física y mental- del teletrabajador. A esto hay que agregar que estamos hablando de derechos que ocupan un lugar privilegiado en el ámbito de protección del Derecho²⁸⁵ y que deben contar con una especial regulación en aquellas disciplinas, como el Derecho Laboral, donde se pueden dar situaciones que impliquen un riesgo para la vida y/o la salud de las personas involucradas.

En cuanto a la figura del teletrabajo, el problema se centra en las dudas que existen respecto al alcance que en esta modalidad laboral tienen los deberes del empleador, por ello la pregunta crucial es: ¿Cuándo el trabajo se realiza fuera del ámbito donde se encuentra el empleador, éste aún tiene el deber garantizar la seguridad y salud de la persona que labora para él donde sea que se encuentre, o existen límites en relación a situaciones que escapan de su ámbito de control?

Así, con el objetivo de analizar con mayor cautela la cuestión planteada, centraré primero el análisis en lo que a mi entender son los tres pilares en materia de seguridad y salud en el trabajo:

²⁸³ Capítulo III, apartado 2.B del presente trabajo de investigación.

²⁸⁴ Ley N° 30036... op. cit.

²⁸⁵ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ... op. cit. Artículo 2º inciso 1, disposición normativa en donde se reconoce que la vida y salud son derechos fundamentales de las personas.

la determinación del perfil del teletrabajador, su ambiente laboral y las consecuencias en su salud y bienestar.

El análisis de cada uno de estos pilares nos permitirá determinar el alcance de la responsabilidad del empleador y los deberes que tiene para con el teletrabajador. Sin embargo, conviene recordar que las cuestiones que señalo a continuación no son más que alcances para analizar una futura propuesta de regulación especial en nuestro país sobre salud y seguridad en el teletrabajo.

i. Determinación del perfil del teletrabajador:

En base a las notas características que sobre el teletrabajo he explicado en la primera parte de este capítulo, considero que el análisis del perfil que debe tener una persona para ser teletrabajador cobra mayor importancia estudiándolo desde un punto de vista psicológico. Esto se debe a que un teletrabajador, por las condiciones técnicas inherentes al desarrollo de sus labores, no necesita realizar un gran esfuerzo físico, pero sí requiere de una especial capacidad mental, que es la que trataré de explicar a continuación.

Al momento de definir un “perfil ideal” de teletrabajador, es necesario determinar un grupo de características especiales, cuya ausencia puede producir una distorsión en la esencia misma del teletrabajador. En opinión de la Dra. Eva Cifre, el teletrabajador debe ser una persona:²⁸⁶

- Disciplinada
- Constante
- Con una gran capacidad de adaptación (porque las tecnologías relacionadas con esta actividad cambian a una gran velocidad, así como la necesidad de nuevos conocimientos por parte de los teletrabajadores).
- Con aptitud para trabajar en un medio de escaso contacto social, es decir sin *feedback* de compañeros.

²⁸⁶ CIFRE, E. *Teletrabajo y salud: un nuevo reto para la psicología*. En: REVISTA DEL COLEGIO OFICIAL DE PSICÓLOGOS. N° 83. ISSN 0214 – 7823. Copyright. Diciembre 2002, p. 100-105. [en línea] <<http://dialnet.urioja.es>> (consulta el 15 de mayo de 2010)

- Con alto autocontrol para organizarse en el trabajo sin apenas supervisión exterior.
- Con la formación y preparación adecuada a la actividad que va a desempeñar.
- Con capacidad para saberse automotivar y no desanimarse.
- Con facilidad en la toma de decisiones y resolución de problemas (autonomía).
- Con habilidades tecnológicas más allá de las necesarias para su trabajo.
- Capaz de realizar una buena planificación de su trabajo cumpliendo horarios y fechas de entrega y con un alto nivel de autoeficacia.

Al respecto, la propia doctora hace la acotación de que el desajuste entre las características "idóneas" (tanto individuales como organizacionales) para este tipo de trabajo y las características "reales" de los teletrabajadores, pueden en última instancia llevar a una falta de salud física y/o psicológica²⁸⁷. Por ello considero importante que se regule la necesidad de incorporar el análisis de estos temas en las capacitaciones que brinde el empleador, sobre todo en los casos que el trabajador común pasa a ser teletrabajador, ya que esto ayudará a plantear mecanismos para la solución de estos conflictos y con ello se favorecerá también el buen desempeño de las labores y el incremento del nivel de productividad.

Es claro darnos cuenta que una persona que presenta conflictos tiende a bajar su productividad, por ello es importante que en las capacitaciones que se les brinde a los teletrabajadores incluyan formas de cómo manejar estos temas, porque como menciona la Dra. Cifre: si bien podemos deducir que no existe una personalidad de teletrabajador "correcto" o "incorrecto", sí que podemos señalar la importancia de las diferencias en aptitudes, experiencias, motivación organizacional y su salud física y/o psicológica²⁸⁸, para de esta manera garantizar un mejor

²⁸⁷ Ibid.

²⁸⁸ Ibid.

desarrollo de sus funciones sin que ello signifique poner en riesgo su salud.

ii. Ambiente laboral y condiciones básicas de trabajo:

Nuestro ordenamiento jurídico reconoce el derecho que tiene todo trabajador de contar con un ambiente laboral que le proporcione unas condiciones básicas para el óptimo desarrollo de sus labores²⁸⁹. Norma frente a la cual el teletrabajo no puede ser ajeno porque a pesar de sus notas distintivas, no ha dejado de ser un trabajo realizado por hombres que al tener la calidad de personas merecen un trato digno.

En este sentido, un ambiente de trabajo idóneo debe ofrecer ergonomía en el medio laboral, ya que solo eso podrá garantizar que las condiciones del entorno se adapten a las características propias de la institución empleadora a la que pertenece el trabajador. Esto, según la Dra. Cifre, se trata de un aspecto fundamental tomando en cuenta que las molestias más frecuentes en los trabajadores son: dolor de espalda (14%), dolor de cuello y hombros (24%), síndrome de túnel carpiano (cuando alguno de los nervios del cuerpo resulta comprimido) y trastornos relacionados con la exposición a las pantallas de los ordenadores (dolor de cabeza y cansancio visual).²⁹⁰

Por ello es indispensable prestarle atención a este punto, más aún cuando se ha venido diciendo que el teletrabajo necesariamente requiere del empleo de medios telemáticos para que las labores puedan llevarse a cabo; y esto no hace más que incrementar, a mi modo ver, el riesgo de padecer los diversos trastornos que se señalan líneas arriba. Esto en la medida que si estos trastornos en lo habitual afectan a personas que laboran de la manera

²⁸⁹ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ... op. cit. Artículo 23º, disposición normativa mediante la cual se reconoce que el trabajo es objeto de atención prioritario del Estado y que ningún tipo de relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o rebajar los derechos del trabajador.

²⁹⁰ CIFRE, E. *Teletrabajo y salud...* op. cit., p. 103.

tradicional en una oficina, utilizando una PC, con mayor razón van a afectar a las personas que teletrabajan y cuya principal herramienta de trabajo, en la mayoría de los casos, es una PC.

Finalmente considero necesario que existiendo normas que regulan las condiciones mínimas que debe tener todo ambiente de trabajo, como la Ley N° 29783 sobre seguridad y salud en el trabajo, estas sean aplicables al teletrabajo y sobre ello hablaremos en el siguiente apartado.

iii. Consecuencias en la salud y bienestar del teletrabajador:

En relación a este punto, resulta importante mencionar que el uso de las tecnologías de la información y comunicación no tiene porqué tener una influencia ni positiva ni negativa sobre la salud del trabajador *per se*, sino que hay que tener en cuenta otros factores contextuales que pueden hacer que este uso sea negativo o positivo²⁹¹. Esto significa que si bien las especiales características del teletrabajo pueden significar ventajas para unos así como desventajas para otros, lo cierto es que dependerá mucho de cuanto lleguen a incidir en la esfera personal del teletrabajador para señalar si se trata de algo positivo o negativo para él y es aquí donde radica la importancia de que nuestro ordenamiento jurídico regule adecuadamente los temas relacionados a la salud y riesgos laborales en el teletrabajo.

Ahora al analizar si nuestro ordenamiento regula estos temas encontramos que existe la Ley N° 29783 sobre seguridad y salud en el trabajo²⁹². Por lo que para efectos del teletrabajo es necesario analizar con detalle hasta qué

²⁹¹ CIFRE, E. *Bienestar psicológico, características del trabajo y nuevas tecnologías: validación-ampliación del modelo vitamínico de Warr*. Tesis doctoral. 1998-1999. 2do semestre. En: COLECCIÓN CD MAGNA. N° 2. Universitat Jaume I. Castellón: 2000.

²⁹² LEY N° 29783. *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Lima: 26 de julio de 2011. Cuyo Reglamento fue aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-2012-TR.

punto los teletrabajadores se encuentran protegidos por las disposiciones de esta norma.

Frente a este tema, lo lógico es pensar que al haberse regulado el teletrabajo como una prestación de servicios subordinada no existe inconveniente alguno para aplicar la normativa existente sobre seguridad y salud en el trabajo. Sin embargo, existen ciertos conceptos como el de “centro de trabajo” que deben ser interpretados en sentido amplio para efectos de no dejar fuera de esta regulación a los teletrabajadores. Así tenemos que el Artículo I del Título Preliminar de la Ley precitada señala:

I. PRINCIPIO DE PREVENCIÓN *El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral.*

Disposición normativa que debe ser objeto de aclaración en cuanto a la forma en que debe ser interpretado el concepto de “centro de trabajo” para evitar que se realice una interpretación de carácter restringida que reconozca como centro de trabajo únicamente el convencional.

Por lo que, para poder seguir analizando las implicancias de la Ley N° 29783 en el Teletrabajo, conviene señalar los tipos de riesgos a los que se encuentran propensos los teletrabajadores y estos son:

▪ **Riesgos que involucran la salud psicosocial.-**

Para empezar es importante señalar que este tipo de riesgos normalmente se generan como consecuencia de dos situaciones: 1) El uso continuo de las TIC’s en general y 2)

La generación de efectos colaterales inesperados ante la aplicación de las características propias del teletrabajo.

Los riesgos generados a raíz del uso incesante de las TIC's se encuentran relacionados al problema de adaptación que las personas pueden presentar respecto de los nuevos equipos y sistemas, lo que normalmente conduce a un cuadro de estrés agudo. Esto a su vez conlleva a un estado especial del organismo caracterizado por un sobreesfuerzo para poder adaptarse a una nueva situación que es posible de modular en función a las características personales y recursos de los que disponga el sujeto involucrado²⁹³.

Incluso se ha llegado a hablar del fenómeno del "tecnoestrés", entendido como una patología que surge a raíz de la dificultad que se pudiera presentar para trabajar con las nuevas tecnologías de la comunicación e información. Pudiendo manifestarse bien por medio de la tensión que produce la imposibilidad de manejar un teléfono móvil o un ordenador portátil o por medio de la ansiedad que involucra el revisar a cada momento el correo electrónico, llegando incluso a extender las jornadas laborales sólo para estar conectado a Internet²⁹⁴.

Por ello, en este punto, considero importante hacer énfasis en el deber de capacitación del empleador regulado como principio básico en el artículo IV del Título Preliminar de la Ley N° 29783 que configura al instrumento de la capacitación como un mecanismo de prevención de riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores.

²⁹³ SALANOVA, M., CIFRE, E. y MARTÍN, P. *El proceso de "Tecnoestres" y estrategias para su prevención*. N° 1. Castellón: 1999, p. 18-28. En: AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. *Informe sobre necesidades y prioridades en materia de investigación sobre la seguridad y la salud en el trabajo en los Estados miembros de la Unión Europea*. [en línea]. <http://agency.osha.eu.int/publications/facts7/index_es.stm> (consultada el 15 de mayo de 2012)

²⁹⁴ SALANOVA, M., CIFRE, E. y MARTÍN, P. *El proceso de tecnoestrés y su prevención (II)*. N° 2. Castellón: 1999, p. 4-12. En: AGENCIA EUROPEA... op. cit.

Por otro lado, los riesgos vinculados a la generación de efectos colaterales inesperados registran varios tipos de complicaciones emocionales, tales como: sensación de soledad, sensación de estancamiento profesional, dificultades de compaginar trabajo y familia, problemas relacionados con los nuevos tipos de interacciones laborales, desajuste entre las características idóneas para el desempeño de su trabajo y las características de las que el teletrabajador dispone.

Frente a esto hay especialistas que consideran que todo esto puede llegar a originar el trastorno denominado “trastorno de la persona *workaholism*” que significa “adicto al trabajo” y que se manifiesta en base a los siguientes criterios: especial aptitud laboral, excesiva dedicación de tiempo y esfuerzo al trabajo, trastorno compulsivo e involuntario a seguir trabajando y un desinterés general por otro tipo de actividades.²⁹⁵

Por ello cabe vincular los problemas derivados del aislamiento del teletrabajador y de la escasa separación entre su vida laboral y familiar con este tipo de riesgos. Situaciones que tienden a producirse cuando prevalece una falta de comunicación de los trabajadores con su empleador y/o entorno laboral que se vive en la empresa, así como cuando no existe espacios separados para el trabajo que deben estar definidos, aunque se encuentre dentro del mismo ambiente del hogar²⁹⁶.

Todo lo cual nos remite nuevamente al deber que tiene el empleador de informar a sus trabajadores, en este caso teletrabajadores, de los riesgos a los que están expuestos y capacitarlos no solo para realizar mejor su trabajo sino también para saber afrontar y superar las situaciones que se lo impiden, tal y como lo establece el inciso “g” del artículo

²⁹⁵ CANADIAN TELEWORK ASSOCIATION. *Advantages and Disadvantages of telework for teleworkers*. 1997. [en línea] <<http://www.ivc.ca/proteleworkers.html>> (consultada el 21 de octubre de 2011)

²⁹⁶ SOLUCIONES LABORALES. *El Teletrabajo y la Inspección Laboral*. Revista Soluciones Laborales. N° 67. Julio 2013, p. 39.

49²⁹⁷ de la norma sobre seguridad y salud que se viene citando y que a la letra señala:

(...) g) *Garantizar, oportuna y apropiadamente, capacitación y entrenamiento en seguridad y salud en el centro y puesto de trabajo o función específica, tal como se señala a continuación:*

1. *Al momento de la contratación, cualquiera sea la modalidad o duración.*
2. *Durante el desempeño de la labor.*
3. *Cuando se produzcan cambios en la función o puesto de trabajo o en tecnología.*

▪ **Riesgos que involucran la salud física.**²⁹⁸

En este punto, uno de los principales factores nocivos que la literatura del teletrabajo recoge es el *sedentarismo*, respecto al cual los especialistas de la salud aceptan que este tipo de comportamiento es perjudicial para las personas, favoreciendo o agravando el riesgo de enfermedades diversas. Lo que contribuye a deteriorar el funcionamiento cotidiano o simplemente a impedir el mayor disfrute de las experiencias diarias.

Sin embargo, si bien este trastorno es uno de los más frecuentes, no es exclusivo del teletrabajo ya que la mayoría de trabajadores convencionales lo han llegado a sufrir en algún momento, pero el mencionarlo nos ayuda a ver la importancia de aplicar la normativa de seguridad y salud en el trabajo en los casos de teletrabajo donde este tipo de afecciones a la salud pueden tener consecuencias mucho más nocivas por las especiales características que los definen.

Otro factor de riesgo es el denominado *Síndrome de la patata en el escritorio* que se caracteriza por la accesibilidad a la comida en cualquier momento de la jornada. Esto conlleva a un exceso de nutrientes

²⁹⁷ LEY Nº 29783... op. cit., artículo 49º inciso g).

²⁹⁸ GONÇAVES, F. *Health and Telework. Telecentro*. Lisboa: Octubre de 2000. [en línea].
<http://Telecentro.pt/ingles/documentation/saude_teletrabalho_ingles.htm>
(consultada el 25 de setiembre de 2012).

innecesarios que desequilibran el balance gasto-consumo y el tema de los horarios, ya que no se respetan los descansos entre las comidas. Además, se accede a alimentos generalmente muy calóricos, chocolates, caramelos, galletitas, etc. Esto, junto a la interacción con el sedentarismo o el no gasto de energía, puede conducir a una obesidad funcional²⁹⁹.

También es muy frecuente encontrar otros *comportamientos compulsivos* como respuesta a la ansiedad: tabaquismo, abuso de sustancias energizantes -como es el caso de la cafeína- y consumo abusivo de fármacos.

Así, un claro ejemplo de lo que vengo explicando es: el vertiginoso incremento de las tasas de personas con obesidad en los países con un alto grado de desarrollo tecnológico, situación que desde algunos años se ha introducido a la cultura occidental. Pero hay que entender que esto se da como consecuencia de un trastorno complejo en el que intervienen múltiples factores (biológicos, psicológicos, sociales y contextuales), dentro de los cuales, dos ejercen una influencia directa: el exceso de ingesta (en este caso *Síndrome de la patata en el escritorio*) y la falta de ejercicio (*sedentarismo*)³⁰⁰. Hoy en día, este caso, es visto como uno de los trastornos más riesgosos debido a su efecto potenciador de otras enfermedades (enfermedades cardiovasculares, hipertensión, diabetes y otras relacionadas con el funcionamiento esquelético-muscular).

El análisis de todos estos riesgos sirve para darnos cuenta que si nuestro ordenamiento jurídico ha previsto una normativa de seguridad y salud en el trabajo para prevenir riesgos que pueden afectar gravemente a los trabajadores, es indispensable que estas normas resulten aplicables al teletrabajo por tratarse de una figura que por sus peculiares características no solo facilita el acceso a un trabajo sino que también puede llegar a intensificar los riesgos

²⁹⁹ CIFRE, E. *Trabajo y salud...* op. cit., p. 104.

³⁰⁰ *Ibid.*, p. 105.

que normalmente existen dentro de una relación de trabajo convencional.

Por ello, considero necesario determinar el grado de responsabilidad que puede llegar a tener el empleador en función a los riesgos que implica la implementación del teletrabajo y para responder a ello debemos enmarcarnos en la obligación que tiene el empleador de garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores, practicarles exámenes médicos, gestionar mecanismos de prevención de riesgos y enfermedades, así como capacitar a sus subordinados al respecto.

De manera que la intensión con todo esto no es imputar al empleador responsabilidades sobre actos que escapan de su esfera de control, sino concientizarlo respecto a que en el teletrabajo también se encuentra sujeto a lo dispuesto por la Ley N° 29783 ya que esta normativa no solo aplica para un determinado tipo de trabajador sino para todos.

Por lo que, el empresario no puede ampararse en la libertad de autoorganización que tiene el teletrabajador para gestionar su tiempo y así intentar eximirse o limitar su responsabilidad en materia de seguridad y salud en el trabajo³⁰¹, más aún cuando el artículo 2° de esta ley establece como ámbito de aplicación el siguiente:

*(...) todos los sectores económicos y de servicios; comprende a todos los empleadores y los trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada en todo el territorio nacional, trabajadores y funcionarios del sector público, trabajadores de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, y trabajadores por cuenta propia.*³⁰²

Lo que hace que al interpretar el artículo 5° de la Ley que regula el Teletrabajo en concordancia que el precitado artículo 2° de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo no deja duda acerca de la necesidad de aplicar estas normas en el teletrabajo.

³⁰¹ SOLUCIONES LABORALES. *El Teletrabajo y...* op. cit., p. 38.

³⁰² Ibid. Artículo 2°.

Una vez descritos los tipos de riesgos, corresponde determinar hasta qué punto responde el empleador por los mismos y por ello es necesario dejar claro que él va a responder en función a si cumplió o no con lo establecido en la Ley N° 29783, sobre todo con las normas de prevención. Esto se debe a que existen riesgos en los que la voluntad del trabajador es un factor determinante para su configuración, como es el caso de los riesgos relacionados a la salud emocional, en donde el empleador por más que quiera no podrá ir más allá de brindar la capacitación adecuada para prevenirlos y evitar cualquier tipo de actos que lo desencadenen, además de realizar los exámenes que establece la norma en el momento que así lo señala taxativamente (artículo 49° de la ley).

Llegando a la conclusión de que la forma de medir el nivel de responsabilidad del empleador respecto de la salud y seguridad de sus trabajadores no tiene porqué ser distinto por trabajar o no de manera convencional. Lo que sí varía es su responsabilidad en cuanto al tipo de capacitación que debe brindarles a cada uno de ellos de acuerdo a las características propias del tipo de labores que realizan y de las circunstancias en que las llevan a cabo.

6. El teletrabajo en el Derecho Laboral colectivo

Para empezar debemos tener claro que el hecho de que la regulación legal del Teletrabajo en nuestro país sea reciente, no significa que se pueda omitir la discusión acerca de si los teletrabajadores tienen o no derechos colectivos de acuerdo a nuestro ordenamiento laboral. Por ello es preciso volver al análisis del artículo 5° de la Ley 30036, que como ya se ha visto presenta un contenido bastante amplio al reconocer de manera general que los teletrabajadores tienen los mismos derechos y obligaciones establecidos para los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada³⁰³ y esto incluye los derechos colectivos.

En este sentido es preciso tener en cuenta que las relaciones colectivas de trabajo en nuestro marco normativo se

³⁰³ LEY N° 30036... op. cit. Artículo 5°.

encuentran reguladas en primer lugar por la Constitución Política que reconoce de manera expresa los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, garantizando como derecho fundamental la libertad sindical³⁰⁴. En segundo lugar, en cuanto a las normas del régimen laboral público los derechos colectivos son regulados por el Capítulo IV y la Tercera Disposición Complementaria y Final de la Ley 30057³⁰⁵; y en cuanto al régimen laboral privado estos derechos se encuentran regulados en el TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo³⁰⁶ que en el primer párrafo de su artículo primero señala:

Artículo 1.- *La presente norma se aplica a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada que prestan servicios para empleadores privados.*

Por lo que de acuerdo al tenor del artículo citado respecto al ámbito de aplicación de la ley, no cabe la menor duda que los teletrabajadores no solo gozan de derechos colectivos sino que además sí cuentan con un régimen jurídico que los ampare. De manera que considero importante explicar en líneas generales la participación de los teletrabajadores en los principales derechos colectivos, tales como:

6.1. Derecho de sindicación

Se trata de un derecho regulado en el Artículo 28° de la Constitución³⁰⁷ así como en el Título II de la Ley sobre Relaciones Colectivas de Trabajo ya citada y en el Artículo 42° de la Constitución que reconoce este derecho a los

³⁰⁴ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ... op. cit. Artículo 28°.

³⁰⁵ Ley del Servicio Civil, aprobada el 2 de julio de 2013 y reglamentada mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

³⁰⁶ Texto único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR.

³⁰⁷ Artículo 28.- El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. cautela su ejercicio democrático:

1. Garantiza la libertad sindical.
2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.
3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.

servidores públicos. Por lo que, en base al contenido de dicha normativa no existe razón alguna para no reconocer este derecho a los teletrabajadores, más aún cuando su peculiar forma de trabajar no es obstáculo para su comunicación con los representantes de los sindicatos, incluso hasta podrían llegar a proponer mejoras en cuanto a la comunicación en base a nueva tecnología por ser esta su principal herramienta de trabajo.

Además hay que dejar claro que si bien los sindicatos surgieron como una reacción a los abusos cometidos en ambientes de trabajo con un alto nivel de concentración de trabajadores (las fábricas, durante el periodo industrial)³⁰⁸, el hecho de que la modalidad de Teletrabajo implique una desconcentración en cuanto a la presencia de trabajadores en el lugar donde se encuentra el empleador no es motivo válido para negar este derecho fundamental a los teletrabajadores, menos aún cuando el teletrabajador cumple con los requisitos para formar parte de un sindicato³⁰⁹:

- a) *Ser trabajador de la empresa, actividad, profesión u oficio que corresponda según el tipo de sindicato.*
- b) *No formar parte del personal de dirección o desempeñar cargo de confianza del empleador, salvo que el estatuto expresamente lo admita.*
- c) *No estar afiliado a otro sindicato del mismo ámbito.*

Requisitos que como se observa no son contrarios a las características propias del Teletrabajo; y si bien podría presentarse algún tipo de dificultades para la comunicación entre el dirigentes sindicales y los teletrabajadores sindicalizados así como para el ejercicio del derecho a la huelga y a la suscripción de convenios colectivos, la solución de las mismas se encontraría enmarcada en la utilización de los propios medios telemáticos de los cuales se vale el teletrabajador para desarrollar sus labores.

³⁰⁸ MONTOYA MELGAR, A. *Introducción...* op. cit., p. 110 y ss.

³⁰⁹ Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas... op. cit. Artículo 12°.

Sin perjuicio de lo anterior, también considero importante consignar una disposición, en la normativa sobre teletrabajo, que obligue al empleador a publicar dentro de los medios de comunicación internos de su empresa el número de teletrabajadores con los que cuenta, obligándolo a mantener actualizada esta información y a brindar facilidades para su comunicación con ellos para de esta manera no excluirlos del entorno de la empresa de las actividades que se realizan en ella. Esto facilitará a su vez la comunicación de estos trabajadores con las organizaciones sindicales que pudieran existir en dicho entorno.

Por ello, mi propuesta en este punto es garantizar los derechos colectivos de los teletrabajadores en función a nuestra normativa vigente sobre Relaciones Colectivas de Trabajo, adaptando las disposiciones que lo requieran a las peculiaridades propias de esta nueva figura y modificar el artículo 5º de nuestra Ley de Teletrabajo incorporando un segundo párrafo que de acuerdo al tenor de los artículos 17º y 18º del Acuerdo Marco³¹⁰ establezca:

“Sin perjuicio de lo señalado, en cuanto al tema específico de derechos colectivos se establece que los teletrabajadores tienen derecho a participar en los procedimientos de información, consulta, negociación colectiva y demás actividades sindicales que se lleven a cabo en la empresa, garantizando además que este tipo de comunicaciones entre el teletrabajador y sus representantes judiciales tengan un carácter confidencial y que los gastos sean asumidos por la empresa en la medida que no representen un coste mayor al que representan actividades similares por parte de otros trabajadores empleados en los locales de la empresa.”

Lo anterior permitirá asegurar que los teletrabajadores tengan presencia en la empresa (aunque no sea física) y en este sentido se encuentren sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de los trabajadores de la empresa o que provean una representación de los mismos.

³¹⁰ Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, descrito en el III Capítulo del presente trabajo de investigación, pág. 75.

Resaltando también la propuesta de que los representantes de los trabajadores de la empresa cuyo empleador desea contratar personal bajo la modalidad de teletrabajo sean informados de esta decisión, para de esta manera ayudar a salvaguardar el ejercicio de los derechos colectivos de este tipo especial de trabajadores.

6.2. Derecho a la negociación colectiva

Consiste en un derecho también reconocido por el Artículo 28º de nuestra Constitución y regulado luego en el Título III de la Ley sobre Relaciones Colectivas de Trabajo, por medio del cual se deja abierta la posibilidad de que por acuerdo entre las partes se regulen disposiciones especiales que permitan mejorar las condiciones de trabajo, llegando muchas veces a complementar las normas existentes sobre la materia y a dárseles preferencia de aplicación cuando sus disposiciones favorecen al trabajador.

En este sentido, se trata de un derecho que por las implicancias que puede llegar a tener a nivel normativo no le puede ser negado a los teletrabajadores no solo porque no existe razón para ello sino también porque en el caso del teletrabajo que es una nueva figura, se convierte en un mecanismo bastante útil para complementar la normativa que actualmente tenemos sobre teletrabajo, esto en la medida que por tratarse de documentos con un mayor grado de detalle puede llegar a tener un campo más amplio de regulación para la determinación de criterios y formalidades a seguir en cuanto a condiciones de trabajo y beneficios sociales³¹¹, a diferencia de nuestra aún incipiente normativa sobre teletrabajo.

Además, cabe señalar que en países como España y los pertenecientes a la Unión Europea los convenios colectivos que suscriben tienden a enmarcarse en lo establecido en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo en el Comercio por ser el documento que a través de sus 18 artículos regula con mayor detalle aspectos tanto sociales,

³¹¹ El Libro Blanco del Teletrabajo en España... op. cit., p. 64.

económicos y jurídicos en cuanto a la implementación del teletrabajo. Ello en la medida que dicho acuerdo garantiza de manera expresa los derechos colectivos de los teletrabajadores³¹².

Lo que significa que los convenios colectivos sobre teletrabajo que se realicen en nuestro país bien pueden enmarcarse en nuestra Ley 30036 en la medida que esta, en su artículo 5º, reconoce a los teletrabajadores los mismos derechos que existen para los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada. Aunque tal vez sería bueno que la norma al referirse a derechos de los teletrabajadores aclare que se trata tanto de derecho individuales como colectivos.

6.3. Derecho a la huelga

Se trata de un derecho reconocido no solo por el Artículo 28º de nuestra Constitución sino que también se encuentra regulado en el Título IV de la Ley sobre Relaciones Colectivas precitada y en la medida que constituye una manifestación esencial de la libertad sindical que permite el logro de otros derechos sociales, no resulta lógico privar de un derecho tan importante a los teletrabajadores más si tenemos en cuenta que:

“La historia social muestra hasta ahora que los sindicatos casi siempre están reducidos a exigir y a conseguir una mejora de las condiciones de trabajo. En una oposición de intereses como ésta los contratos colectivos serían en general, sin el derecho de huelga, nada más que una mendicidad colectiva”.³¹³

Ahora, si bien el artículo 72º de la norma que se viene citando define a la huelga como la suspensión colectiva de labores acordada mayoritariamente, el que el teletrabajador no se encuentre físicamente en la empresa no impide que pueda expresar su voto a favor de la realización de una

³¹² DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN Y DOCUMENTACIÓN PARLAMENTARIA EUROPEA. *Acuerdo Marco...* op. cit. Artículos 17º y 18º.

³¹³ TRIBUNAL FEDERAL DEL TRABAJO ALEMÁN, BAG 10 de junio de 1980.

huelga y que sea comunicado del inicio de la misma a través de los medios telemáticos que utiliza para así dejar de ejercer sus labores hasta que por la misma vía se le comunique lo contrario. Por lo que a mi modo de ver, el contenido del precitado artículo también exige que el derecho de huelga sea ejercido fuera del centro de labores por tratarse de un derecho fundamental de todos los trabajadores.

Por lo que es importante reconocer este derecho a los teletrabajadores para que así no se vean obligados a trabajar durante una huelga por el solo hecho de no estar físicamente en la empresa, ya que, independientemente de dónde se encuentren, también tienen derecho a expresar su inconformidad respecto al no cumplimiento de los derechos y/o condiciones que se buscan reclamar por medio del ejercicio de este importante derecho.

7. Formalidad del contrato de teletrabajo en el Perú.

Sobre este punto nuestra reciente regulación de Teletrabajo ha acertado en señalar que: *En todos los casos el contrato de trabajo debe constar por escrito*³¹⁴. Pero si bien todo medio escrito nos brinda un cierto grado de seguridad respecto a su contenido, lo cierto es que en el presente caso lo dispuesto no resulta suficiente para garantizar el respeto de los derechos de los teletrabajadores ya que al final de cuentas todo dependerá del contenido de dicho contrato.

Además, considero que nuestro legislador se quedó corto en la medida que solo dispuso que este tipo de contrato debía ser por escrito, pero no dispuso cuál sería la sanción de no hacerse de esta manera.

También creo importante establecer la obligación del empleador de que dicho contrato por escrito se realice en tres juegos, uno para el empleador, otro para el teletrabajador y otro para la autoridad de trabajo. Esto en la medida que se trata de un

³¹⁴ LEY N° 30036... op. cit. Artículo 5º, última oración.

contrato especial que amerita este tipo de formalidades para garantizar el cumplimiento de todas las disposiciones que contiene.

Por ello, también considero que se ha cometido una grave omisión al no señalar por lo menos los aspectos mínimos que debe contener dicho contrato. De manera que, basándome en la legislación comparada (Colombia) considero que el contenido mínimo a exigir debe consistir en la determinación de los siguientes puntos³¹⁵:

- Condiciones en las que se va a llevar a cabo el trabajo.
- Los medios tecnológicos a usar y los ambientes requeridos.
- Días y horarios en que el teletrabajador deberá realizar con frecuencia sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en accidentes de trabajo y evitar la vulneración de la jornada máxima legal.
- Delimitar las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de entrega de los mismos al finalizar la relación laboral.
- Establecer las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

A lo que se podría añadir lo establecido en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo en cuanto a los siguientes puntos³¹⁶:

- Identidad de las partes.
- Lugar de trabajo habitual y/o establecer la posibilidad de que el teletrabajador utilice diversos lugares.
- El importe del salario base y otros complementos a los que tenga derecho.

Lo anterior con el fin de facilitar tanto los teletrabajadores del sector privado como público el acceso a los derechos y obligaciones laborales que regulan las normas sobre la materia

³¹⁵ DECRETO N° 884. En: FENALCO PRESIDENCIA NACIONAL. *Texto que Reglamentó el Teletrabajo en Colombia...* op. cit.

³¹⁶ DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN Y DOCUMENTACIÓN PARLAMENTARIA EUROPEA. *Acuerdo Marco...* op. cit. Artículo 8°.

que se encuentran vigentes, sin mayores dificultades ni vacíos legales.

8. Propuesta de reforma a nuestra actual Ley N° 30036 que regula la figura del Teletrabajo en nuestro país.

Como hemos señalado a través del análisis de los diferentes puntos de este capítulo, nuestra actual Ley sobre Teletrabajo presenta una serie de deficiencias como consecuencia del carácter excesivamente general, a mi parecer, en función al cual se ha regulado esta nueva figura y es por ello que a través del presente apartado me atrevo a proponer una serie de modificatorias a dicha normativa, de la siguiente manera:

**INICIATIVA DE PROYECTO DE LEY QUE BUSCA MODIFICAR
LA LEY N° 30036
LEY QUE REGULA EL TELETRABAJO EN EL PERÚ**

Artículo 1º.- *Modifíquese el artículo 2º y el artículo 5º de la Ley 30036, debiendo quedar redactados de la siguiente manera:*

Artículo 2. Definición de teletrabajo

El teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado “teletrabajador”, en la empresa con la que mantiene vínculo laboral a través de medios informáticos de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores.

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

Debe ser visto como medio de inserción laboral para aquellos grupos que por lo general se encuentran

relegados del ambiente laboral, tales como: personas discapacitadas, mujeres amas de casa así como personas de bajos recursos³¹⁷. Se establece un derecho preferente para que dichos colectivos ocupen en primer lugar este tipo de plazas.

Artículo 5. Derechos y obligaciones laborales

El teletrabajador tiene los mismos derechos, individuales y colectivos, y obligaciones establecidas para los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada, incluso los pactados a través de convenios colectivos³¹⁸.

Los telebajadores tienen igual derecho de acceso a las actividades de formación y oportunidades de desarrollo profesional que rigen para los trabajadores presenciales, y están sujetos a las mismas políticas de evaluación que los trabajadores presenciales³¹⁹. El empleador tiene la obligación de asegurar el acceso efectivo de los teletrabajadores a la formación a fin de favorecer su promoción profesional. El empleador tiene el deber de informar sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo³²⁰.

³¹⁷ Párrafo que ha sido incorporado a manera de propuesta legislativa y en base a lo regulado en el derecho comparado argentino. Para mayor detalle consultar el PROYECTO DE LEY 7603... op. cit. Artículo 4º.

³¹⁸ Modificación realizada a manera de propuesta legislativa que se encuentra basada en lo regulado por el derecho comparado europeo. Para mayor información consultar DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN Y DOCUMENTACIÓN PARLAMENTARIA EUROPEA. *Acuerdo Marco*... op. cit. Apartados 4 y 11.

³¹⁹ Aspecto cuya regulación se propone en función al análisis del derecho comparado europeo. Para mayor información consultar DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN Y DOCUMENTACIÓN PARLAMENTARIA EUROPEA. *Acuerdo Marco*... op. cit. Apartado 10.

³²⁰ Propuesta de reglamentación basada en el derecho comparado español. Para mayor información consultar: MINISTERIO DE EMPLEO DE ESPAÑA. *Estatuto de los Trabajadores*... op. cit. Segundo párrafo del inciso 3 de su artículo 13º.

Artículo 2.- *Agréguese al texto de la Ley 30036 los siguientes artículos:*

Artículo 6. Seguridad y salud en el teletrabajo

Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud³²¹. Se les aplica, según corresponda, lo establecido en la Ley N° 29783 y su Reglamento³²², sobre prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo. El empleador es el responsable de la salud y seguridad de su teletrabajador por lo que debe implementar las medidas adecuadas para garantizar el cumplimiento de lo dispuesto en dicha ley.

Artículo 7. Protección de datos

La protección de los datos y documentos de la empresa (información respecto a su constitución, manejo u otros aspectos similares) que fueran utilizados y/o transformados por el teletrabajador para fines profesionales, recae bajo la responsabilidad del empleador quien es el que debe tomar las medidas que considere necesarias³²³, salvo que el teletrabajador utilice los datos y documentos de la empresa para fines distintos a los estrictamente laborales.

Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador deben salvaguardar la intimidad del teletrabajador y la privacidad de su domicilio.³²⁴

³²¹ Ibid. Inciso 4.

³²² LEY N° 29783. *Ley de Seguridad y ...* op. cit.

³²³ DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN Y DOCUMENTACIÓN PARLAMENTARIA EUROPEA. *Acuerdo Marco...* op. cit. Artículos 5° y 6°.

³²⁴ Propuesta que ha sido acogida del derecho comparado argentino. Para mayor información consultar: SENADO DE LA NACIÓN ARGENTINA. *Proyecto de Ley N° 7603...* op. cit. Artículo 7°.

Artículo 8. Flexibilidad de Horarios

No son de aplicación obligatoria a los teletrabajadores las normas referentes a: los límites de la jornada de trabajo, las horas extraordinarias y el trabajo nocturno, salvo que en el contrato escrito las partes acuerden un horario que no vulnere derechos fundamentales.³²⁵

Artículo 9. La inspección del teletrabajo

Se establece como regla general, en materia de inspección laboral, que la aceptación voluntaria de la modalidad de teletrabajo implicará el consentimiento del agente para que la autoridad competente realice inspecciones en su domicilio³²⁶ en la medida que las circunstancias de cada caso así lo ameriten.

Cabe la excepción de oponerse a una inspección cuando no se encuentre debidamente justificada y el teletrabajador acredite que existen otros medios para que la autoridad competente recabe la información que necesita.

El empleador tiene la obligación de asentar en el legajo del teletrabajador (con firma del mismo) el domicilio desde donde se ejecuta la prestación, la constancia de la conformidad del agente de acogerse a la modalidad de teletrabajo y la acreditación de que han sido comunicadas las implicancias propias de la modalidad de la relación laboral a la que se refiere esta Ley. Ello con el fin de evitar situaciones arbitrarias en la aplicación de la presente disposición normativa.

Para los casos en que el teletrabajo se realice en el domicilio del teletrabajador se prevé como requisito indispensable la necesidad de que se le notifique de manera previa el día y la hora en que se va llevar a cabo

³²⁵ Propuesta legislativa inspirada en la Ley de Teletrabajo en Colombia, para mayor detalle sobre el tema consulta: MINISTERIO DE TRABAJO REPÚBLICA DE COLOMBIA. SENA. Ley N° 1221... op. cit. Artículo 2°.

³²⁶ Redacción inspirada en la legislación argentina. Consultar: SENADO DE LA NACIÓN ARGENTINA. Proyecto de Ley N° 7603... op. cit. Artículo 11°.

la visita de inspección ordenada por la autoridad competente o solicitada por él mismo.³²⁷

Artículo 10. Formalidad del contrato de teletrabajo

*Al respecto se establece que en todos los casos el contrato de teletrabajo debe constar por escrito, **por lo que toda transformación o modificación de las condiciones de prestación del servicio de teletrabajo deberá contar con la conformidad por escrito del teletrabajador***³²⁸, *sin que ello vulnere el poder de dirección del empleador que aplica en los casos en que los criterios de razonabilidad y las necesidades del trabajo lo ameritan.*

*El contrato de teletrabajo, deberá suscribirse en tres ejemplares, quedando uno en poder del trabajador, otro para el empleador, quien deberá enviar un ejemplar a la Autoridad de Trabajo. El empleador deberá comunicar por escrito, dentro de los dos días hábiles, desde que se le informa, el cambio de domicilio del trabajador, a la Autoridad de Trabajo y cumplir con lo dispuesto en el artículo 12 referido al contenido del contrato, caso contrario y de acreditarse la existencia de una relación de teletrabajo se presumirá que esta es a plazo indeterminado y se aplicará su normativa*³²⁹.

*Artículo 11. En cuanto a las modalidades de contratación se establece que pueden utilizarse cualquiera de las establecidas para el régimen laboral de la actividad privada, **sin perjuicio de la aplicación de esta figura en el sector público conforme a las peculiaridades de la normativa laboral que lo regula.***

³²⁷ Modificación realizada a manera de propuesta legislativa basada en la Directiva 89/391/CEE y el derecho comparado europeo. Consultar: DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN Y DOCUMENTACIÓN PARLAMENTARIA EUROPEA. *Acuerdo Marco...* op. cit.

³²⁸ Redacción inspirada en la legislación argentina. Consultar: SENADO DE LA NACIÓN ARGENTINA. *Proyecto de Ley Nº 7603...* op. cit. Artículo 12º.

³²⁹ Propuesta legislativa inspirada en el derecho comparado chileno. Consultar: MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL... op. cit.

Artículo 12. Contenido obligatorio del contrato de teletrabajo

El contrato de teletrabajo debe contener como mínimo los siguientes puntos:³³⁰

- a) **El lugar en donde el trabajador prestará sus servicios.**
- b) **Los equipos y útiles de trabajo que el empleador entregará al trabajador para el cumplimiento del contrato, incluyendo también los que el propio teletrabajador facilite.**
- c) **La frecuencia con la cual el teletrabajador deberá reunirse con su empleador en las oficinas de la empresa, si fuera esto necesario.**
- d) **El monto o porcentaje del costo de la energía eléctrica, agua potable, calefacción y cualquier otro consumo básico que se requiera para prestar servicios en la parte del domicilio del teletrabajador que se ocupa con dicho fin, en la medida que tiene la naturaleza de una condición de trabajo.**
- e) **Los días y el horario, en que el empleador o sus representantes, podrán ingresar al lugar en donde se presta el servicio, para ejercer los controles que sean necesarios.**
- f) **Los días y horarios en que el teletrabajador deberá realizar sus actividades con el fin de delimitar la responsabilidad para efectos de accidentes de trabajo y evitar la vulneración de derechos como el de la jornada máxima legal.**
- g) **Delimitación de las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de entrega de los mismos al finalizar la relación laboral.**
- h) **Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.**

³³⁰ Aspectos básicos que han sido deducidos del del Reglamento de la Ley N° 1221 de Colombia. Consultar: MINISTERIO DE TRABAJO REPÚBLICA DE COLOMBIA. SENA. *Ley N° 1221...* op. cit. Artículos 3º, 4º y 5º. Así como del Proyecto de Ley Chileno. Consultar: CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE CHILE. *Proyectos de Ley...* op. cit. Artículo 79º.

i) Otras que en su momento se consideren necesarias.

Finalmente solo queda señalar que sí resulta útil regular la figura del teletrabajo por medio de una norma especial en la medida que se requiere detallar las formalidades necesarias para la aplicación de esta figura y la sanción a establecer en caso estas no sean cumplidas. Resalta la importancia de regular adecuadamente esta figura para efectos de evitar que se convierta en un medio para evadir responsabilidades en cuanto a los derechos fundamentales de todo trabajador.

CONCLUSIONES

PRIMERA

El Teletrabajo estuvo ausente en épocas anteriores al inicio de la sociedad contemporánea, ello se debe a que fue el fenómeno de la globalización y el desarrollo de las TIC's lo que determinó la aparición de esta nueva forma de organizar el trabajo.

SEGUNDA

Las principales características del Teletrabajo son: la realización del trabajo a distancia y el uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación; y como resultado de estas dos, el cambio en la organización del trabajo. Por tanto, si bien se verifica la existencia de varios tipos de trabajo a distancia (como el trabajo a domicilio), sólo se considerará Teletrabajo al realizado con la utilización intensiva y prevalente de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación.

TERCERA

Se ha podido constatar que el Teletrabajo es una confirmación de que los elementos esenciales de las relaciones laborales –en especial el elemento de dependencia- se han flexibilizado y un claro ejemplo es la aparición de conceptos como el de tele disponibilidad.

CUARTA

Se ha demostrado que el Teletrabajo es una innovadora forma de organizar el trabajo y no un nuevo tipo de contrato, por ello es posible encuadrarlo tanto en el ámbito civil como laboral, y dentro de este último, en cualquiera de las modalidades de contratación laboral. En ese sentido, la Ley N° 30036 solo se aplicará a las relaciones jurídicas de tipo laboral, aplicándose el Código Civil para el contrato civil de teletrabajo.

SEXTA

Del análisis del Derecho Comparado se aprecia que otros países han regulado de mejor manera el Teletrabajo en relación a la norma peruana, pues incluyen materias no consideradas en la ley nacional. Así mismo se constata la tendencia, en el Derecho Comparado, de obligar a las partes a consignar en el contrato, por escrito y de manera expresa, cada uno de los aspectos que involucra esta figura.

SÉPTIMA

La forma en que otros países han regulado el Teletrabajo nos muestra la existencia de nuevos indicios de laboralidad, tales como: el uso de programas informáticos de propiedad de la empresa, la recepción de comunicaciones y/o instrucciones de parte del empleador por medios telemáticos, entre otros; lo que confirma la transformación del concepto clásico de dependencia llegándose a hablar de una dependencia tecnológica o virtual.

OCTAVA

Nuestra regulación actual de Teletrabajo es insuficiente para regular todo lo que implica esta figura, por ello es necesario aplicar de manera supletoria las normas laborales vigentes en materia de: jornadas, descansos y trabajo en sobretiempo, remuneración, derechos colectivos; y, seguridad y salud en el trabajo. También se ha constatado que hay disposiciones normativas que necesitan ser modificadas y es en este punto donde la normativa que los países de Latinoamérica y Europa tienen sobre Teletrabajo puede servir de modelo.

NOVENA

El control de los riesgos laborales y el deber de brindar un ambiente adecuado de trabajo son aspectos que se tornan difíciles en el Teletrabajo, pero se ha llegado a demostrar que la obligación de seguridad y salud en el trabajo, que recae en el empleador, persiste pese a que el teletrabajador se encuentre fuera de la matriz de la empresa.

DÉCIMA

La Ley N° 30036, sobre Teletrabajo, requiere de importantes reformas que permitan proteger los derechos de los teletrabajadores sin recortar los beneficios que esta nueva forma de organizar el trabajo ofrece al mercado laboral, por ello me atrevo a plantear una propuesta legislativa que ayude a reglamentar mejor esta nueva figura.

BIBLIOGRAFÍA

AMEGLIO, Eduardo J. *Las denominadas Nuevas Formas de Trabajo: El caso del trabajador temporario: dos empleadores responden*. En: SOLUCIONES LABORALES. N°32. Agosto 2010.

ARCE ORTIZ, Elmer G. *El sindicalismo peruano en los tiempos de la tercerización: La necesidad urgente de una reforma legal*. En: REVISTA ACTUALIDAD JURÍDICA. N°191. Octubre 2009.

BALLÓN BAHAMONDES, Roberto Daniel. “*TELETRABAJO: Hacia su implementación Jurídica Promotora*”; 1ra Edición; FADE; Tacna – Perú: 2007.

BARRERO FERNÁNDEZ, A. *El teletrabajo*. Editorial Ágata. Madrid: 1999.

BELTRÁN PUCHE, Amparo. *Las relaciones virtuales del teletrabajo*. Tesis de Grado. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá: 2002.

BRAUN, G. *Le teletravail. Droit Social*. N° 7-8. 1981, p. 570. En: PUNTRIANO ROSAS, César. *Asesoría Laboral*. Lima: 2004.

CIFRE, E. *Bienestar psicológico, características del trabajo y nuevas tecnologías: validación-ampliación del modelo vitamínico de Warr*. Tesis doctoral. 1998-1999. 2do semestre. En: COLECCIÓN CD MAGNA. N° 2. Universitat Jaume I. Castellón: 2000.

CÓRDOVA, Efrén. *Del empleo total al trabajo atípico: ¿Hacia un viraje en la evolución de las relaciones laborales?*, p. 432. En: REVISTA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Vol. 105. N°4. 1 986.

CRUZ VILLALÓN Jesús. *Los cambios en la organización de la empresa y sus efectos en el Derecho del Trabajo: aspectos*

individuales, p. 36. En: RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO M. (coordinador). *El empleador en el Derecho del Trabajo*. Editorial Tecnos. Madrid: 1999.

CRUZ VILLALÓN, Jesús. *Algunas claves de la reciente reforma laboral en España*, p. 54. En: REVISTA LABORALES. N°38. Febrero 2011.

DE BUEN, Néstor. *Derecho del Trabajo*. México D.F. Porrúa: 1974.

DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. México D.F. Porrúa: 1977.

DE LUCA TAMAJO y A. PERULLI. *Descentralización productiva*. Ponencia. En: XVIII CONGRESO MUNDIAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. Paris: Setiembre 2006.

EDITORIAL SOL 90. *Gran Atlas Universal*. Vol. 1. Empresa Editorial El Comercio S.A. Lima: 2002.

EL SEMANAL. *Suplemento dominical del periódico El Norte de Castilla*. Sección “Todos en internet para todos”. España: del 28 de enero al 3 de febrero del 2001.

FLOREZ, L. Martí. *Outsourcing y teletrabajo: Consideraciones jurídico laborales sobre nuevos sistemas de organización de trabajo*. REDT. N°71. 1995.

GALA DURAN, Carolina. *Teletrabajo y sistema de seguridad social*. En: REVISTA RELACIONES LABORALES. No. 15/16. Año XVII. Le Ley. Madrid: Agosto 2001.

GIDDENS, Anthony. *Sociología*. Alianza Editorial S.A. Madrid: 1998.

GONZÁLES BERRAZ, Marta. *Teletrabajo: una alternativa viable*. El Tiempo – diario regional del norte. Martes 22 de octubre del 2013. Editorial.

GONZALEZ ORTEGA, Santiago. *La informática en el seno de la empresa. Poderes del empresario y condiciones de trabajo*. En: JORNADAS CATALANAS DE DERECHO SOCIAL. *Nuevas tecnologías de la información y la comunicación y Derecho del Trabajo*: Libro de ponencias. Alicante: 2004.

JEFFERY, Mark y Otros. *Derecho y nuevas tecnologías*. UOC. Barcelona: 2005.

LAROUSSE. *Diccionario Enciclopédico*. Ediciones Larousse (coedición internacional). Novena edición. Primera reimpresión. 2003.

LOPE PEÑA, Andreu. *Innovaciones tecnológicas y cualificación (la polarización de las cualificaciones en la empresa)*. CES. Colección Estudios. Madrid: 1996.

MARTÍNEZ SÁNCHEZ, R. *El teletrabajo como tendencia del mercado laboral*. En: RETOS II (4). Editorial Abya-Yala/UPS. Quito: julio-diciembre 2012.

MARTÍNEZ, Daniel. *Globalización y Empleo en América Latina*. En: EMPLEO: PROGRAMAS PARA MUJERES Y JÓVENES. Lima: 1998.

MIÑAMBRES PUIG, César. *El centro de trabajo*, p. 144. En: AA.VV. EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES. VEINTE AÑOS DESPUÉS. Editorial Aranzadi. Civitas: 2000.

MOLIER, María. *Diccionario de uso del español*. Tomo j-z. Tercera edición. Gredos. España: 2007.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. *Derecho del Trabajo*. Trigésima Edición. Editorial Tecnos. Madrid: 2009.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. *El poder de dirección del empresario*, p. 38. En: REVISTA DE POLÍTICA SOCIAL [en línea]. N°137. 1983.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. *Enciclopedia Laboral Básica*. Editorial Civitas. Madrid:2009.

MORIN, M. *El derecho del trabajo ante los nuevos modos de organización de la empresa*. En: REVISTA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra: 2005.

NILLES, Jack. *The telecommunications-transportation tradeoff, Options for tomorrow and today*. Jala International. California: 1973.

PASCO COSMÓPOLIS, Mario. *Dimensiones laborales de la globalización: Lo laboral en los procesos de integración y los tratados de libre comercio*. Ponencia. XVIII CONGRESO MUNDIAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. Paris: Setiembre 2006.

PÉREZ DE LOS COBOS, F y THIBAUT ARANDA, J. *El teletrabajo en España, perspectiva jurídica laboral*. Subdirección Regional de Publicaciones. Madrid: 2001.

PLARODRIGUEZ, Américo. *Grupo de los Miércoles: Cuarenta y dos estudios sobre la descentralización empresarial y el derecho del trabajo. Descentralización empresarial y Negociación Colectiva*. Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo: 2000.

PUNTRIANO ROSAS, César. *Asesoría Legal*. Lima: 2004.

PUNTRIANO ROSAS, César. *Aspectos jurídico – laborales del teletrabajo*. Asesoría Laboral. Febrero 2008.

PUNTRIANO ROSAS, César. *El teletrabajo, nociones básicas y breve aproximación al ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores*. En: IUS ET VERITAS. Año XIV. N° 29.

RAMOS, Javier. *Flexiguridad: ¿Un nuevo paradigma económico para el siglo XXI?*, p. 95. En: REVISTA LABORALES. N°27. Marzo 2010.

RECIO, A. *Empresa red y relaciones laborales*. En: A. DUBOIS, J. L. MILLÁN y J. ROCA (coordinador). *Capitalismo, desigualdades y degradación ambiental*. Icaria. Barcelona: 2001.

Revista de Análisis Laboral. Vol. XXVI. N° 300. Lima: junio del 2002.

REVISTA ESPECIALIZADA EN DERECHO DEL TRABAJO, SEGURIDAD SOCIAL Y RECURSOS HUMANOS. *Teletrabajo*. Asesoría Laboral. N° 254. Ediciones Caballero Bustamante. Lima: Febrero 2012.

RODRIGUEZ ESCANCIANO, Susana. *Vigilancia y control en la relación de trabajo: La incidencia de las nuevas tecnologías, La protección de datos de carácter personal en los centros de trabajo*. Cinca: 2006.

RUBIO, Marcial. *El Sistema Jurídico*. Fondo Editorial PUCP. Lima: 1999.

SACO BARRIOS, Raúl. *Globalización y Empleo*. Ponencia. En: XVIII CONGRESO MUNDIAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. Paris: Setiembre 2006.

SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. *Contrato de trabajo y nuevos sistemas productivos*. ARA Editores. Lima: 1996.

SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. *El Teletrabajo: notas sobre su calificación y régimen jurídico*, p. 151-156. En: FORO JURÍDICO. Año IV. N° 7. Editorial Asociación Civil Foro Académico. Lima.

SEGURA MURGÍA, Santiago. *Nuevo Diccionario Etimológico Latín – Español y de las voces derivadas*. Universidad de Deusto-Bilbao. España: 2003.

SEMPERE NAVARRO, Antonio y SAN MARTÍN MAZZUCCONI, Carolina. *Nuevas tecnologías y relaciones laborales: Clave de su tratamiento judicial en España*. En: REVISTA LABORALES. N°40. Abril-2011.

SOLUCIONES LABORALES. *El Teletrabajo y la Inspección Laboral*. Revista Soluciones Laborales. N° 67. Julio 2013.

TOYAMA MIJYOGUSUKU, Jorge. *Derecho Individual del Trabajo*. 1ra Edición. Editorial El Búho EIRL (Gaceta Jurídica). Diciembre 2011.

UBILLUS BRACAMONTE, Rolando. *Los grupos de empresas a efectos laborales en el ordenamiento jurídico peruano*. En: REVISTA ACTUALIDAD JURÍDICA. N°204. Noviembre 2010 .

UGARTE CATALDO, Luis. *El nuevo Derecho del Trabajo*. Editorial Lexis Nexis. Santiago de Chile: 2007.

VÁSQUEZ, Arturo Z. *La globalización y sus consecuencias laborales*. En: V CONGRESO REGIONAL AMERICANO DE RELACIONES DE TRABAJO (Santiago de Chile: julio de 2005). Laborem. Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. N°5. Lima: 2005.

ZAVALA, Jaime. *Reflexiones sobre diálogo social y el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo*. *Análisis Laboral*. Vol. XXXII. N°364. Lima: enero del 2008.

ZEGARRA MULÁNOVICH, Álvaro. *Las cláusulas de hardship en la contratación mercantil*. Dir. García-Pita y Lastres, José Luis. Tesis Doctoral. Universidad de A Coruña. La Coruña: 2008. En: HERRADA BAZÁN, Víctor. *La Naturaleza de la Capitalización de Créditos en la Sociedad Anónima*. Revista de Derecho. Universidad de Piura. Vol. 14. 2013.

ZUNGELY ESCALANTE, L. *El TT y sus implicancias legales en el estado Zulia*. En: REVISTA ELECTRÓNICA DE ESTUDIOS TELEMÁTICOS. Vol. 4. 2005. N°. 1.

LINKOGRAFÍA

INTECO. *Instituto Nacional de Tecnologías de la Comunicación*. [en línea]. <http://www.inteco.es/wikiAction/Seguridad/Observatorio/area_juridica_seguridad/Enciclopedia/Articulos_1/Medios_telematicos> (consultada el 30 de diciembre del 2013).

DIARIO OFICIAL EL PERUANO. *Legislación*. 05 de junio del 2013, p. 496509. [en línea]. <<http://www.elperuano.pe/Publicacion/NLB/normaslegales>> (consultada el 24 de junio de 2013).

FARIAS, Bárbara. *Formación y evolución del derecho del trabajo*. Venezuela. [en línea]. <<http://www.monografias.com/trabajos16/derecho-laboral/derecho-laboral.shtml>> (consultada el 11 de mayo del 2012).

REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA. *Diccionario de la Lengua Española* [en línea]. Vigésima segunda edición. 2001. [en línea]. www.rae.es (consultada el 11 setiembre de 2011).

UNAM. Acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas. 2007. [en línea] <<http://www.juridicas.unam.mx>> (consultada el 14 de julio del 2011). Entre las lecturas consultadas están:

LACAVEX BERUMEN, María Aurora de la Concepción. *¿Es el teletrabajo, trabajo a domicilio? Una Revisión Hispanoamericana*. En: Revista Latinoamericana de Derecho Social. N°9. Edición: julio-diciembre. 2009. [en línea]

TREJO ESQUIVEL, Antonio. *TELETRABAJO*. [en línea].

BARROETA MINUTTI, Alfonso. *El Trabajo Virtual o Teletrabajo en las Relaciones Laborales*, p. 150. [en línea].

IUS ET VERITAS. Marco doctrinal. Año XIV. N° 29. [en línea]. <www.iusetveritas.com> (consultada el 17 de octubre del 2012)

JALA INTERNATIONAL. Publicaciones. [en línea]. <<http://www.jala.com>> (consultada el 18 de octubre del 2011).

WESTLAW. Jurisprudencia. [en línea]. <http://www.westlaw.es/index_spa.html?brand=nwles> (consultada el 06 de diciembre del 2012).

SEGURA JIMENEZ, Herlaynne. *Apuntes en torno al teletrabajo*. Colombia. En: PERIODISMO DE HOY. [en línea]. <<http://periodismodehoy.ning.com/profiles/blogs/apuntes-en-torno-al-teletrabajo>> (consultada el 10 de mayo del 2013).

TORRES DE TELETRABAJO. Marco doctrinal. [en línea]. <<http://blog.torresdeteletrabajo.com/tag/jack-nilles>> (consultada el 18 de junio del 2013).

REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA. *Diccionario de la RAE*. [en línea]. <<http://lema.rae.es/drae>> (consultada el 02 de diciembre del 2012).

OIT. *Revista de la Organización Internacional del Trabajo*. N°14. Diciembre 1995. [en línea]. <<http://www.ilo.org/public/spanish/revue/>> (consultada el 12 de abril de 2012).

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ. Proyecto de Ley. [en línea]. <www.congreso.gob.pe/sicr/TraDocEstProc/CLProLey2011.nsf> (consultada el 19 de diciembre del 2012).

DIARIO LA REPÚBLICA. [en línea].<<http://www.larepublica.pe/05-06-2013/ejecutivo-publica-ley-que-regula-el-teletrabajo>> (consultada el 19 de junio del 2013).

DIALNET. <<http://dialnet.unirioja.es>> (consultada el 31 de mayo del 2010).

TELEMOS INTERNATIONAL GROUP. Noticias. [en línea]. <<http://www.telecat.net>> (consultada el 24 de mayo del 2010).

U.S. GOVERNMENT PRINTING OFFICE. Keeping America Informed. <www.gpo.gov/fdsys/pkg/BILLS-111hr1722enr/pdf/BILLS-111hr1722enr> (consultada el 24 de marzo del 2010).

OIT. *Revista de la Organización Internacional del Trabajo* [en línea]. Setiembre-Octubre del 2002. Número 44. [en línea]. <www.ilo.org.com> (consultada el 09 de enero del 2012).

MERINO GABEIRAS, Catalina. *Revista INJEF-Información Jurídica, Económica y Fiscal*. [en línea]. <<http://injef.com>> (consultada el 14 de marzo del 2013).

FRAMEWORK AGREEMENT ON TELEWORK. Julio del 2012. [en línea]. <www.ugt.es/teletrabajo/teletrabajo.pdf> (consultada el 08 de julio del 2013).

SENADO ESPAÑOL. *Diario de sesiones del 10 de octubre del 2000*. [en línea]. <www.senado.es/web/.../senado/diariosSesiones/index.html> (consultada el 15 de marzo del 2013).

MINISTERIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS DE ESPAÑA. *Manual para la implantación de programas piloto de teletrabajo en la Administración General del Estado*. Madrid: 2006. [en línea]. <www.minhap.gob.es> (consultada el 11 de marzo del 2012).

MINISTERIO DE EMPLEO DE ESPAÑA. *Estatuto de los Trabajadores*. [en línea]. <http://www.empleo.gob.es/es/sec_leyes/trabajo/estatuto06/Apdo_3_4_estatuto.pdf> (consultada el 02 de setiembre del 2013).

EUROPA SÍNTESIS DE LA LEGISLACIÓN DE LA UE. *El Consejo Europeo Extraordinario de Lisboa (marzo de 2000): hacia la Europa de la innovación y el conocimiento*. [en línea]. <http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/community_employment_policies/c10241_es.htm> (consultada el 10 de setiembre del 2011).

DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN Y DOCUMENTACIÓN PARLAMENTARIA EUROPEA. *Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo*. 2002. [en línea]. <www.eurobservatory.eu/eurobservatory//imagenes/stories/eu-egislation/documentacion> (consultada el 17 de noviembre del 2012).

COMISIÓN EUROPEA. *Programa Star*. [en línea]. <<http://deteletrabajo.uji.es/articulos/art3.htm>> (consultada el 20 de setiembre del 2011).

GARECA, Mariana; VERDUGO, Rocío; BRIONES, José Luis; VEDA, Aldo. *Salud Ocupacional y Teletrabajo*. En: REVISTA CIENCIA Y TRABAJO. Número 25. Julio-Setiembre 2007. [en línea]. <www.cienciaytrabajo.cl> (consultada el 08 de octubre del 2012).

I PROFESIONAL. Buenos Aires – Argentina. <www.iprofesional.com/notas/135516-Analizan-cmo-evolucionael-teletrabajo-en-los-distintos-pases-de-la-regin> (consultada el 08 de julio de 2013).

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN. México: 28 de noviembre del 2012. [en línea]. <http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5279483&fecha=28/11/2012> (consultada el 14 de mayo de 2012).

SECRETARÍA DE COMUNICACIONES Y TRANSPORTES. México. [en línea]. <http://dgpt.sct.gob.mx/fileadmin/acuerdos/sct_18dic03.pdf> (consultada el 24 de mayo de 2012).

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. *Boletín Informativo N° 095/2012*. México: 25 de octubre del 2012. [en línea]. <http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/sala_prensa/boletines/2012/octu/pdf/bol_101.pdf> (consultada el 11 de marzo del 2013).

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. *LXII Legislatura de la Cámara de Diputados*. México DF: 1 de setiembre de 2012. [en línea]. <http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/sala_prensa/Ini_Ref_Laboral_2012.pdf> (consultada el 23 de julio de 2013).

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN. *Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo*. México: 30 de noviembre de 2012. [en línea].

<<http://www.dof.gob.mx/>> (consultada el 24 de noviembre de 2013).

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. México. [en línea].

<http://www.stps.gob.mx/bp/micrositios/reforma_laboral/archivos/Noviembre.%20Ley%20Federal%20del%20Trabajo%20Actualizada.pdf> (consultada el 22 de noviembre de 2013).

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA. Costa Rica. [en línea].

<<http://documentos.cgr.go.cr/content/dav/jaguar/EXPEDIENTE/Decreto%20Nro.%2034704-%20MP-MTSS%20Promocion%20del%20Teletrabajo>> (consultada el 11 de mayo de 2012).

PARLAMENTO ANDINO. *Recomendación N° 204 sobre Teletrabajo*. Periodo Ordinario de Sesiones N° 37. 21 de octubre de 2010. [en línea]. <www.box.net/shared/static/bbze2ez2y9.pdf> (consultada el 09 de julio del 2012).

PARLAMENTO ANDINO. *Migraciones y Teletrabajo Propuestas del Parlamento Andino*. [en línea]. <<http://www.p4grupocreativo.com/parlamento/upgrade/prensa/noticias/2-prensa/sala-de-prensa/192-sesiones-peru-13.html>> (consultada el 12 de julio del 2012).

TYN ANDINO. *En Colombia se lanza la Red Nacional de Fomento del Teletrabajo*. [en línea]. <<http://andino.tynmagazine.com/373021-En-Colombia-se-lanza-la-Red-Nacional-de-Fomento-alTeletrabajo.note.aspx>> (consultada el 11 de abril de 2014).

BEEHUNTING S.A. Ecuador. [en línea]. <www.porfinempleo.com/home/recursos> (consultada el 03 de enero de 2013).

MINISTERIO DE TELECOMUNICACIONES Y SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN. *Ecuador apoya la propuesta de proclamar el Día Internacional del Teletrabajo*. [en línea]. <<http://www.telecomunicaciones.gob.ec/ecuador-apoya-la-propuesta-de-proclamar-el-dia-internacional-del-teletrabajo/>> (consultada el 14 de abril del 2014).

MINISTERIO DE TRABAJO REPÚBLICA DE COLOMBIA. SENA. *Ley N° 1221*. [en línea]. <www.sena.edu.co/downloads/2008/juridica/ley-1221-de-2008.pdf> (consultada el 19 de abril del 2012).

FENALCO PRESIDENCIA NACIONAL. *Texto que Reglamentó el Teletrabajo en Colombia*. [en línea]. <www.fenalco.com.co/contenido/2763> (consultada el 19 de diciembre de 2012).

MINISTERIO DE TRABAJO REPÚBLICA DE COLOMBIA. [en línea]. <www.mintrabajo.gov.co> (consultada el 19 de diciembre del 2012).

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. *Decreto Ley N° 1295 de 1994*. [en línea]. <<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=2629>> (consultada el 12 de noviembre de 2013).

MINISTERIO DE TRABAJO REPÚBLICA DE COLOMBIA. *Cartera laboral promueve el Teletrabajo en entidades públicas*. [en línea]. <www.mintrabajo.gov.co/junio-2013/1919-cartera-laboral> (consultada el 1 de junio de 2013).

GACETA LABORAL. V. 12. N° 2. Maracaibo: 2006. [en línea]. <www.scielo.org.ve> (consultada el 08 de julio de 2013).

ÁLAMO, Óscar. *Teletrabajo: ¿Espejismo presente o realidad futura?* [en línea]. <www.iigov.Org/dhial?p=21_05> (consultada el 10 de octubre de 2012).

BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE. *Ley N° 19759*. [en línea]. <www.leychile.cl/Navegar?idNorma=190282> (consultada el 08 de julio de 2013).

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE CHILE. *Proyectos de Ley*. [en línea]. <<http://sil.congreso.cl/cgi-bin/sil/proyectos>> (consultada el 8 de julio de 2013).

ASESORÍA TÉCNICA PARLAMENTARIA. *Teletrabajo: regulación en Chile*. [en línea]. <<http://bloglegal.bcn.cl/content/view/1122299/Teletrabajo-Regulación-en-Chile.html>> (consultada el 8 de julio de 2013).

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Cámara aprueba proyecto que regula trabajo a distancia. [en línea]. <www.mintrab.gob.cl/?p=1229> (consultada el 8 de julio de 2013).

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. *Artículos*. [en línea]. <www.mintrab.gob.cl/?pageib=868> (consultada el 10 de julio de 2013).

BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE / BCN. [en línea]. <www.bcn.cl/carpetaTemasProfundidad/teletrabajo> (consultada el 8 de julio del 2013).

FUENTES IZQUIERDO, Bárbara Viviana. *El teletrabajo y su interpretación en el derecho laboral guatemalteco*. [en línea]. <<http://derechogt.org/articulo4.btm>> (consultada el 6 de setiembre de 2012).

CONSORCIO PARA EL DESARROLLO ECONÓMICO DE LA VEGA BAJA. *Portal de Teletrabajo*. [en línea]. <<http://convega.com/PortalTele/requisitos.htm>> (consultada el 2 de octubre de 2012).

RIO NEGRO. *Noticias*. Argentina. [en línea]. <www.rionegro.com.ar/diario> (consultada el 20 de junio de 2013).

RADIO URBANA FM92.5. *Noticias*. [en línea]. <www.sitio.radiourbana.fm/?p=3205> (consultada el 28 de mayo del 2013).

SENADO DE LA NACIÓN ARGENTINA. *Proyecto de Ley N° 7603*. [en línea]. <www.senado.gov.ar/web/proyectos> (consultada el 19 de diciembre de 2012).

LEGISLATURA DE LA PROVINCIA DE NEUQUEN. *Sanciones y Proyectos*. [en línea]. <<http://www.legislaturaneuquen.gov.ar/hln/documentos/VerTaqui/XLI/AnexoReunion17/Proyecto7603.pdf>> (consultada el 13 de octubre de 2013).

BALLÓN BAHAMONDES, Roberto Daniel. *Fundamentos para la implementación jurídica promotora del teletrabajo en el Perú*, p. 2. [en línea]. <<http://www.teletrabajoperu.com/wpcontent/themes/discover/pdf/LEGISLACION-PERU-RBALLONB.pdf>> (consultada el 31 de octubre de 2013).

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ. *Proyectos de Ley*. [en línea]. <www2.congreso.gob.pe/Sicr/TraDoeEstProc/CLProLey2011> (consultada el 19 de diciembre del 2012).

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE. CEPAL. [en línea]. <www.eclac.org/elac2015> (consultada el 12 de diciembre de 2012).

PORTAL PERUANO SOBRE TELETRABAJO. *El Teletrabajo no es una forma alternativa de trabajo y requiere atención prioritaria*. [en línea]. <www.teletrabajoperu.com/el-teletrabajo-no-es-una-forma-alternativa-de-trabajo-y-requiere-atencion-prioritaria/> (consultada el 13 de julio de 2013).

PORTAL PERUANO SOBRE TELETRABAJO. *A puertas de la primera ley sobre teletrabajo en el Perú*. [en línea]. <www.teletrabajoperu.com/a-puertas-de-la-primera-ley-sobre-teletrabajo-en-el-peru/> (consultada el 8 de octubre de 2013).

COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL – PERÚ. *Proyectos de Ley*. [en línea]. <<http://comisiontrabajoyseguridadsocial.wordpress.com/proyectos-de-ley>> (consultada el 14 de julio de 2013).

COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL – PERÚ. *Dictámenes*. [en línea]. <<http://comisiontrabajoyseguridadsocial.wordpress.com/dictámenes>> (consultada el 14 de julio de 2013).

BELZUNEGUI ERASO, A. *Diversificación de las condiciones de trabajo y cambios organizativos en las empresas: un estudio sobre el teletrabajo*. [en línea]. <<http://dialnet.unrioja.es>> (consultada el 27 de mayo de 2010).

El Libro Blanco del Teletrabajo en España. *Del trabajo a domicilio a los e-works: Un recorrido por la flexibilidad espacial, la movilidad el trabajo en remot.* [en línea]. <<http://w110.bcn.cat/fitxers/webempreses/ellibroblancodelteletrabajo.134.pdf>> (consultada el 12 de diciembre de 2013).

MINISTERIO DE TRANSPORTE Y COMUNICACIONES. España. *Factores explicativos de la difusión del teletrabajo*, Pág. 2 [en línea]. <<http://www.mityc.es/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/369/177.pdf>> (consultada el 14 de abril de 2010).

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. *Encuesta sobre el uso de TIC y del comercio electrónico en las empresas 2008/09*. España. [en línea]. <<http://www.ine.es/prensa/np569.pdf>> (consultada el 11 de julio de 2013).

CIFRE, E. *Teletrabajo y salud: un nuevo reto para la psicología*. En: REVISTA DEL COLEGIO OFICIAL DE PSICÓLOGOS. Nº 8 3. ISSN 0214 – 7823. Copyright. Diciembre 2002. [en línea]. <<http://dialnet.urioja.es>> (consulta el 15 de mayo de 2010).

SALANOVA, M., CIFRE, E. y MARTÍN, P. *El proceso de "Tecnoestres" y estrategias para su prevención*. Nº 1. Castellón: 1999, p. 18-28. En: AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. *Informe sobre necesidades y prioridades en materia de investigación sobre la seguridad y la salud en el trabajo en los Estados miembros de la Unión Europea*. [en línea]. <http://agency.osha.eu.int/publications/facts7/index_es.stm> (consultada el 15 de mayo de 2012).

CANADIAN TELEWORK ASSOCIATION. *Advantages and Disadvantages of telework for teleworkers*. 1997. [en línea]. <<http://www.ivc.ca/proteleworkers.html>> (consultada el 21 de octubre de 2011).

GONÇAVES, F. *Health and Telework*. *Telecentro*. Lisboa: Octubre de 2000. [en línea]. <<http://Telecentro.pt/ingles/documentation/>>

saude_teletrabalho_ingles.htm> (consultada el 25 de setiembre de 2012).

LEGISLACIÓN NACIONAL Y EXTRANJERA

Ley N° 30036. *Ley que regula el Teletrabajo en el Perú*. 04 de junio del 2013.

Telework Enhancement Act of 2010. Ley de promoción y desarrollo del Teletrabajo en Estados Unidos del 09 de diciembre del 2010.

REAL DECRETO 557/2000. *Sobre Reestructuración de los Departamentos Ministeriales*. BOE del 28 de abril del 2000.

DIRECTIVA 89/391/CEE. *Directiva del Consejo de fecha 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo*. Artículo 5º.

TRIBUNAL FEDERAL DEL TRABAJO ALEMÁN, BAG 10 de junio de 1980.

Ley de Productividad y Competitividad Laboral Peruana. Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR del 21 de marzo de 1997.

Resolución Ministerial N° 181-2003-PCM, de fecha 04 de junio. Perú: 2003.

Resolución Ministerial N° 148-2005-PCM, de fecha 12 de mayo. Perú: 2005

Decreto Supremo N° 031-2006-PCM, de fecha 20 de junio. Perú: 2006.

Resolución Ministerial N° 318-2005-PCM, de fecha 16 de agosto. Perú: 2005.

Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728. *Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. Decreto Supremo N° 003-97-tr 27/03/1997.

Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854. *Ley sobre jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo en el Perú*, primer párrafo del artículo 1º. del Modificado por Ley N° 27671. Aprobado por el Decreto Supremo N°007-2002-TR.

Decreto 884 del 2012 que Reglamenta la Ley N° 1221 del 2008. Por medio del cual se establecieron las normas para promover y regular el Teletrabajo en Colombia.

Decreto Legislativo N° 713, de fecha 7 de noviembre de 1991 que *Consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada*; reglamentado mediante Decreto Supremo N° 012-92-TR.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ de fecha 30 de diciembre de 1993.

Ley N° 28051. *Ley de Prestaciones Alimentarias en Beneficio de los Trabajadores sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada*. 2 de agosto de 2003.

LEY N° 29783. *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Lima: 26 de julio de 2011. Cuyo Reglamento fue aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-2012-TR.

Ley de Bases de la Bases de la Carrera Administrativa. Reglamentada mediante Decreto Supremo N° 005-90-PCM aprobado el 17 de enero de 1990.

Ley del Servicio Civil, aprobada el 2 de julio de 2013 y reglamentada mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

Texto único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR.

JURISPRUDENCIA

Sentencia N° 9178 emitida por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña con fecha 21 de diciembre. España: 2004.

Sentencia N° 5270 emitida por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña con fecha 10 de julio. España: 2006.

Sentencia española emitida por el Tribunal Supremo de Madrid, de fecha 06 de noviembre. España: 2008.

Sentencia española N° 1156/2010 del 11 de marzo, emitida por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala de lo Social, Sección 1ª).

Sentencia española N° 5312/2009 del 6 de junio, emitida por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social Sección 1ª).

Sentencia española N° 469/1999 del 30 de setiembre, emitida por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, Sección 2ª).

Sentencia N° 469/1999 del 30 de setiembre, emitida por el Tribunal de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, Sección 2ª).

Sentencia emitida por el Tribunal Supremo Español el 22 de abril de 1996.