

EL TELETRABAJO Y LAS NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

FIORELLA LISSETTE CORREA PRIETO⁽¹⁾

I. INTRODUCCIÓN

Es imprescindible empezar el presente ensayo planteando una cuestión básica: que es el cambio vertiginoso que el mundo ha experimentado con el tema de la globalización y los avances tecnológicos. Cambio que a su vez crea la necesidad de adaptar la legislación vigente a las nuevas realidades de organización del trabajo que se presentan ante nosotros como un reto pendiente de superar.

La computadora a mediados de la década pasada tuvo un uso exclusivo, sin embargo, en la era actual este instrumento se ha convertido de uso universal. De igual forma, las personas no se habían puesto a pensar que las comunicaciones iban a llegar a ser tan globales y claro ejemplo de ello son: el Internet y el teléfono celular, que son plataformas de medios convergentes que permiten grabar y escuchar sonidos e imágenes en el lugar donde nos encontremos.

A medida que la historia se ha ido escribiendo; la sociedad ha evolucionado a partir del pensamiento del hombre. Las necesidades del hombre antiguo no son las mismas del hombre moderno y ante esto las distintas disciplinas del derecho también deben reformularse. Por esta razón, en el derecho de trabajo resulta necesario replantear algunos conceptos básicos (centrando nuestra atención en la estructura organizativa), con la finalidad de asegurar

(1) Estudiante de la Facultad de Derecho de la Universidad de Piura. Mención honrosa en concurso universitario.

una protección integral de los derechos del trabajador y las nuevas relaciones laborales que están apareciendo.

Con base en lo dicho líneas arriba, no basta con dar un acercamiento puramente dogmático por la rigidez que implica este tipo de análisis. Por ello, considero que lo más apropiado es realizar un análisis histórico-crítico que parta de la comprensión de la existencia de la necesidad de un cambio en la regulación laboral actual y que ponga atención a la realidad práctica del momento.

Con el objetivo de alcanzar los fines que busco con el presente trabajo, realizaré el análisis de la cuestión planteada sobre la base de la siguiente estructura: determinación de los factores determinantes del cambio y sus elementos; estudio de las nociones básicas de teletrabajo mención de las ventajas y desventajas de la adopción de las nuevas formas de organización del trabajo; y el estudio del teletrabajo en sus aspectos más esenciales, como arquetipo de las nuevas formas de organización laboral.

EL TELETRABAJO Y LAS NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

II. FACTORES DETERMINANTES PARA LA REGULACIÓN DE LAS NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y SUS ELEMENTOS ESENCIALES

A) Nociones generales

La diversidad y complejidad de las nuevas situaciones laborales que nos presenta la realidad son producto de los cambios tecnológicos y productivos que se han realizado en las últimas décadas. Pero, curiosamente esto no es el resultado de un fenómeno aislado, sino el producto de un factor envolvente que se ha ubicado en la base de todo este proceso de transformación de la sociedad: la globalización⁽²⁾.

Sin embargo, al margen de los beneficios de las nuevas formas de producción, la Organización Mundial del Trabajo (OIT) considera que la propagación de las innovaciones tecnológicas ha contribuido a ensanchar la brecha entre ricos y pobres: dislocando la división internacional del trabajo, modificando su naturaleza y destruyendo puestos de trabajo sin crear forzosamente

(2) DOUMBIA-HENRY, C., GRAVEL, E. "Acuerdos de libre comercio y derechos laborales: evolución reciente". [207-231]. En: *Revista internacional del trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo: Ginebra, 2006, N° 3, pp. 208-211.

otros nuevos. Además se ha extendido la convicción de que el proceso de integración económica mundial está ahondando la desigualdad entre la capacidad negociadora del capital y del trabajo⁽³⁾.

Hoy, nos podemos dar cuenta que el fenómeno globalizador ha llegado a un nivel de inserción en la sociedad tal, que se ha convertido en indispensable para mantener y desarrollar la producción y el empleo de un país y su sistema de bienestar social⁽⁴⁾. Un ejemplo bastante claro del nacimiento de esta exigencia en los ordenamientos actuales nos la da Rusia, país en donde la nueva estructura económica tuvo como efecto la derogación de las leyes de su antiguo régimen laboral. “Su nuevo Código de Trabajo [del 2002] introduce un grado bastante grande de flexibilidad laboral”⁽⁵⁾. Situación que nos demuestra que uno de los factores determinantes para el desarrollo de un país en nuestros tiempos se basa en el nivel de permeabilidad de su ordenamiento jurídico frente a la creciente transformación del mundo y de las relaciones personales.

B) Factores que exigen un cambio de regulación

1. **Aparición de alianzas comerciales:** Agrupaciones que forman redes de empresas que se rigen por vínculos más o menos sólidos de dependencia económica. Esto lleva a cuestionarse acerca de quién asumirá la responsabilidad en cuanto al respeto de los derechos del trabajador y a la asunción del poder de dirección.
2. **Establecimiento de vínculos de autonomía controlada:** Tipo de autonomía que se forja dentro de relaciones de dependencia económica entre distintas empresas. Presupuesto que trae consigo nuevas formas de dependencia que el derecho laboral deberá regular e incorporar al ordenamiento para no perder su rasgo diferenciador dentro de todos los tipos de relaciones personales.
3. **Los fenómenos masivos de descentralización de la producción:** Procesos que ponen en juego la unidad clásica de la empresa como entidad social y económica. Esto, a su vez hace que se debilite la función reguladora que desempeñaban los convenios colectivos dentro de los mercados nacionales que predominaron en el siglo XX.

Lo que aquí se pone en entredicho no es, como salta a la vista, uno u otro aspecto concreto de la regulación de las relaciones de trabajo, susceptible

(3) DOUMBIA-HENRY, C. “Acuerdos de libre... Ob. cit., p. 209.

(4) AUER, P. “La internacionalización... Ob. cit., p. 133.

(5) BRONSTEIN, A. “El nuevo Derecho del Trabajo de la federación de Rusia”. [274-393]. En: *Revista internacional del trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo: Ginebra, 2005, N° 3, p. 317 y ss.

de ser alterado sin alterar la comprensión básica de la disciplina, sino nada menos que la “llave maestra” que determina la aplicación de las normas laborales⁽⁶⁾, la subordinación.

La “regulación aislada” que hoy nuestro ordenamiento le da a algunas de estas nuevas formas de organización del trabajo hace que se caiga en la contradicción: de regular estas nuevas formas de organización del trabajo dentro de la categoría de relaciones laborales, pero, sin reconocerles todos los derechos laborales que le corresponden a un trabajador de una relación laboral típica. Un claro ejemplo lo podemos encontrar en el artículo 96 de la LPCL – en la última parte de su primer párrafo– cuando dice expresamente: “[El trabajador a domicilio] no está comprendido en el régimen de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales reguladas por el Decreto Ley N° 18846”.

Otro ejemplo lo encontramos incluso en la nueva Ley Procesal del Trabajo, que si bien ha sido dada recientemente con el fin de dar solución a los grandes conflictos normativos de nuestra legislación vigente; ya es posible encontrarle fallas netamente estructurales que reflejan la carencia de una reformulación de conceptos básicos. Uno de los conflictos de esta norma se ve en la disposición que establece la presunción de la subordinación solo a efectos procesales, quedando en manos del empleador la probanza en contrario⁽⁷⁾ y en base en esto, se pueden plantear dos posibles riesgos:

- El crear una especie de prueba diabólica, en los casos donde no exista subordinación pero que sea difícil probar lo contrario.
- Otorgar una ventaja injustificada, en los casos en que los indicios tradicionales nos indican que no hay subordinación, pero, si analizáramos de una manera amplia los conceptos nos diéramos con la sorpresa que en realidad sí debe haber subordinación por tratarse de un nuevo tipo de trabajo que al regirse por el derecho de trabajo implica la existencia de ese elemento caracterizador.

Por esta razón creo conveniente reformular las leyes laborales, pero esta vez partiendo de los elementos esenciales del Derecho del Trabajo para así construir una base sólida sobre la cual pueda edificarse todo un ordenamiento laboral coherente con nuestra realidad.

(6) SANGUINETI RAYMOND, W. *Contrato de trabajo y nuevos sistemas productivos*. ARA, Lima, 1996, p. 24.

(7) Norma que se encuentra regulada en: Nueva Ley Procesal del Trabajo. Ley N° 294997. Publicada el 15 de enero de 2009.

C) Elementos esenciales

1. **El espacio:** Consiste en analizar dónde es que se realiza el trabajo en los casos de las relaciones personales, que se realizan teniendo como principal soporte cualquiera de los instrumentos tecnológicos, que impliquen un cambio en las formas típicas de llevar a cabo la prestación del trabajo a cargo de una determinada persona. Análisis que nos llega a la conclusión de que todos los trabajadores, que se someten a estas nuevas formas de organización del trabajo, realizan sus actividades en un lugar distinto donde se realizaba el trabajo en la empresa, de forma típica. Además, en la mayoría de los casos se trata de un lugar que se encuentra fuera de la propia empresa. Ejemplos claros son los de los trabajadores que realizan sus actividades en un centro de trabajo que no pertenece a la empresa de la cual son empleados⁽⁸⁾ y el de los trabajadores que llevan a cabo su trabajo desde su domicilio⁽⁹⁾.

Por ello se dice que, este es uno de los elementos determinantes al momento de definir estas nuevas realidades, es así como en el caso del teletrabajo, por ejemplo, distintos grupos como la Asociación Catalana de Teletrabajo lo definen 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”⁽¹⁰⁾. Esto nos hace ver que con la comprobación de este dato ya tenemos el primer indicio, que nos hace caer en la cuenta de que, no nos encontramos en un supuesto típico de ejercicio del trabajo.

2. **La tecnología:** Se trata de otro indicio que consiste en observar cuándo el trabajo se encuentra caracterizado por una utilización intensiva de la información y de las nuevas técnicas de telecomunicaciones, tales como: Internet, intranet, correo electrónico, teléfono, fax, etc. Elemento que, a su vez, se ve influenciado por el paso del tiempo y la aparición de nuevas tecnologías o innovaciones.

Hay que tener en cuenta que este elemento, a diferencia del anterior, no siempre se observa con gran claridad en todas las clases nuevas de

(8) Supuesto que engloba a los trabajadores por destaque, en el caso de la intermediación laboral; y a los trabajadores desplazados, en el caso de la tercerización. Para mayor información consultar: Ley de intermediación laboral y la Ley de tercerización.

(9) Supuesto regulado en: Ley de Productividad y Competitividad Laboral... Ob. cit., Título IV, bajo la denominación de trabajo a domicilio.

(10) Definición tomada de: <<http://www.telecat.net>. [visitada el día 24 de mayo de 2010]>.

organización del trabajo. Con base en la dirección a la que apunta su análisis, considero que se trata de una nota característica propia del teletrabajo y así es como lo expresa el jurista Puntriano al afirmar que aquí es donde 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⁽¹¹⁾.

3. La capacidad de organización: Se trata de un elemento que se define en función de la forma que establece la empresa para organizarse, ya sea a nivel interno o externo. Lo difícil en este punto es dar con el criterio que sirve de base para la determinación del modelo organizativo; y este grado de dificultad se debe a que este criterio no siempre ha sido el mismo a lo largo del tiempo. Por esta razón, siguiendo el planteamiento de la profesora Morin es posible analizar estas nuevas clases de relación personal siguiendo básicamente dos líneas⁽¹²⁾, que se traducen en:

- Tomar como centro de la entidad productiva el lugar donde se circunscribe la relación laboral y donde se sitúa el centro decisorio de esta.
- Centrarse en el reparto de los riesgos económicos y sociales inherentes a la producción y al trabajo de las personas que concurren en ella.

III.- EL TELETRABAJO DENTRO DE LAS NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

A) Delimitación de la noción de teletrabajo

La historia nos ha demostrado que hoy en día una persona puede realizar distintos trabajos, en diferentes empresas y en cualquier lugar del mundo, sin importar la ubicación geográfica donde se encuentre y utilizando diversas Tecnologías de Información y Comunicación; surgiendo, como era de esperar, una nueva forma de organización del trabajo que genera oportunidades adicionales en materia de flexibilidad, pero también riesgos en el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada.

(11) PUNTRIANO ROSAS, C. “El teletrabajo, nociones básicas y breve aproximación al ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores”. [157-178]. En: *Ius et Veritas*. Año XIV. N° 29. p. 161.

(12) MORIN, M. “El Derecho del Trabajo ante los nuevos modos de organización de la empresa”. [5-27]. En: *Revista Internacional del Trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2005, p. 6.

Con el objetivo de analizar con más detalle los “pro” y los “contra” de estas nuevas realidades, me centraré en la modalidad del Teletrabajo, porque es la nueva clase de organización del trabajo, que más nos va a ayudar a entender la magnitud del cambio que ha sufrido la realidad laboral. Este análisis también podrá ser aplicado en las otras formas de organización del trabajo que han aparecido en la actualidad –trabajo a domicilio, tercerización, intermediación laboral, etc.– porque poseen las mismas notas características.

Pese a que han transcurrido varios años desde la aparición del teletrabajo, resulta frustrante observar que aún no existe una definición adecuada⁽¹³⁾ que nos permita identificar cuál es su esencia y qué es lo que lo distingue de otras clases de trabajo. Realidad que, a su vez, se convierte en una primera dificultad al momento de intentar llevar a cabo su regulación formal.

Lo anterior no significa que no se haya dado ninguna definición que intente explicar este fenómeno, lo que pasa es que se han dado muchas que buscan aproximarse, pero ninguna que logra unificar todas sus notas características. Una de ellas afirma que “el teletrabajo es una forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de este fuera del espacio habitual de trabajo, durante una parte importante del horario laboral, pudiendo realizarse a tiempo parcial o completo. Engloba una amplia gama de actividades y requiere el uso frecuente de tecnologías de información y comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa”⁽¹⁴⁾.

Desde mi punto de vista y siguiendo las notas características de las nuevas formas de organización del trabajo, considero que el teletrabajo puede ser definido como: trabajo subordinado, personal y remunerado, cuyas características principales son la flexibilidad –tanto en el tiempo como en el lugar de realización de este– y el uso casi permanente de los diferentes medios de información y comunicación que se determinan de acuerdo a la vanguardia tecnológica del momento.

De acuerdo con el profesor Pérez de los Cobos es posible encuadrar al teletrabajo tanto en el ámbito civil como laboral y esto va a depender del tipo de contrato que se haya realizado⁽¹⁵⁾ y desde este punto de vista, es correcto regularlo de dos formas:

(13) Situación que la explica muy bien el caso español, para una mayor explicación véase: PÉREZ DE LOS COBOS, F. El teletrabajo... Ob.cit., p. 35 y ss.

(14) SALAZAR, C. “El teletrabajo y la inclusión laboral de las personas con discapacidad” [en línea]. En: *Revista Internacional de sostenibilidad, tecnología y humanismo*. 2007, N° 2, p. 71. <<https://upcommons.upc.edu/revistes/bitstream/2099/4233/1/Salazar.pdf> [consulta: 4 de junio del 2010]>.

(15) PÉREZ DE LOS COBOS, F. El teletrabajo... Ob. cit., p. 37.

- Teletrabajo por cuenta ajena (régimen laboral), donde el teletrabajador es dependiente.
- Teletrabajo por cuenta propia (régimen civil), donde el teletrabajador es autónomo.

Esta posibilidad de una doble regulación, desde mi punto de vista, se circunscribe en el hecho de considerar al teletrabajo como un tipo de “trabajo”. Interpretación que acoge nuestro ordenamiento jurídico al hablar de: contrato laboral y contrato de locación de servicios. Por tanto, si esto es posible con los tipos de trabajo tradicionales, por qué habría que hacer una distinción con el teletrabajo que tan solo es un nuevo tipo de trabajo, pero que a fin de cuentas sigue siendo “trabajo humano”.

Como ya se ha venido explicando, la aplicación de las modernas tecnologías a los procesos productivos está permitiendo el surgimiento de modalidades “descentralizadas” de trabajo, que no participan de las características típicas que hasta el momento han venido acompañando a la prestación de servicios en régimen de dependencia. Realidad en la que encontramos al teletrabajo que alude a un tipo muy singular de trabajo “a distancia”, en el que la dirección y el control directos sobre la actividad del trabajador han sido sustituidos por la comunicación con este a través de medios informáticos o audiovisuales⁽¹⁶⁾.

Tanto es así que, la causa directa de esta nueva modalidad de empleo la encontramos en el campo de la gestión empresarial que se basa en la utilización de medios telemáticos. Por ello, se presenta como un servicio orientado a personas de alta movilidad que fuera de su oficina requieren obtener información corporativa y crítica. Pero, pese a tener en la actualidad una gran acogida por su enorme utilidad y facilidad de aplicación, el teletrabajo presenta un problema que –no consiste en ver su utilidad que, a fin de cuentas, la práctica ya se encargó de comprobar– se centra en el ejercicio de este tipo de actividades laborales, sin tomar en cuenta los derechos y la protección propios de una relación netamente laboral⁽¹⁷⁾.

Frente a la afirmación que antecede, corresponde aclarar que son las notas de dependencia y ajenidad, y no el lugar donde se realiza la prestación, las que definen y diferencian al contrato de trabajo de otros contratos vecinos; por esta razón, es importante entender que el transferir la prestación de trabajo al domicilio del trabajador o a un telecentro responde únicamente a

(16) SANGUINETI RAYMOND, W. *Contrato de trabajo...* Ob. cit., p. 58 y 59.

(17) ZUNGELY ESCALANTE, L. “El TT y sus implicancias legales en el estado Zulia” [en línea]. En: *Revista Electrónica de Estudios Telemáticos*. Vol. 4, 2005, Nº 1, p. 2, <<http://dialnet.unirioja.es> [consulta: 31 de mayo de 2010]>.

razones organizativas, razón que no justifica un tratamiento jurídico distinto para actividades que son materialmente idénticas⁽¹⁸⁾. Este análisis nos permite entender que al momento de intentar regular situaciones de este tipo, 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 que se esté analizando.

Por otro lado, al momento de establecer cuáles son los vínculos que existen entre el teletrabajador y el empleador, es posible aplicar analógicamente los indicios que plantea el ordenamiento laboral para las relaciones de trabajo tradicionales (dirección, sumisión, remuneración formación, etc.), porque la esencia sigue siendo la misma. Sin embargo, también resulta necesario introducir nuevos indicios (referidos, más que todo, a los nuevos medios de producción) que complementen a los anteriores y que vayan más acorde con las peculiaridades de esta nueva modalidad de trabajo.

Por todo lo expuesto anteriormente creo conveniente que antes de empezar a explicar las peculiaridades propias del teletrabajo, resulta necesario empezar por analizar cómo fue que surgieron estas nuevas formas de organización del trabajo y cuáles son las ventajas y desventajas que traen consigo. Solo así podremos construir una base sólida sobre la cual seguir avanzando en el análisis de la regulación que debe dársele a estas nuevas modalidades de trabajo.

B) Riesgos y beneficios de la regulación del teletrabajo

Como toda innovación verdaderamente importante, estas nuevas realidades se constituyen en un gran desafío para la sociedad y el derecho.

Desde el punto de vista del empleador las ventajas son numerosas y de variada condición⁽¹⁹⁾, pero nombro las siguientes por ser las que saltan a la vista:

- **Reducción de costos fijos:** Situación que se origina tras la notoria reducción de la necesidad de un “espacio inmobiliario” como consecuencia de la utilización de las nuevas tecnologías e innovaciones.
- **Flexibilidad en la organización de los recursos humanos de la empresa:** Situación que se debe a las características propias de estas nuevas formas de organización que permiten una prestación laboral muy flexible en cuanto a: lugar, tiempo y modo de realizar dicha prestación.

(18) Interpretación sacada de la lectura de: PÉREZ DE LOS COBOS, F. El teletrabajo... Ob.cit., p. 37 y 38.

(19) ESPAÑA, MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. PÉRES DE LOS COBOS ORIHUEL, F., THIBAUT ARANDA, J. *El teletrabajo en España, perspectiva jurídica laboral*. Subdirección General de Publicaciones, Madrid, 2001, p. 25 y ss.

- **Atención al cliente en el lugar donde se encuentra:** Modalidad que se origina básicamente como consecuencia de la utilización de los medios de telecomunicación que permiten realizar una conexión directa con la otra persona sin la necesidad de realizar algún tipo de desplazamientos por parte de alguna de ellas.
- **Incremento de la productividad:** Realidad que se debe al apoyo tecnológico con el que cuentan los trabajadores. Situación que también ayuda a eliminar el margen de los periodos de tiempo perdido.

Del mismo modo, en el caso de las desventajas, si bien son mínimos los niveles de riesgo en relación con el número de ventajas, no significa que la incidencia que tengan sea también menor. Este ámbito negativo comprende:

- **Incremento de gastos en equipamiento y conexiones:** Es el requisito necesario para la utilización de las nuevas tecnologías. Aspecto que va acorde con las exigencias de competitividad y de flexibilidad de las empresas que plantea la economía mundializada⁽²⁰⁾.
- **Dificultades de dirección y control:** Esto es algo que dependerá más que todo del tipo de relación a la que el trabajador se someta; y del hecho que estas nuevas formas de trabajo suponen, también, nuevas formas de dependencia que implican, a su vez, nuevas formas de actuación.
- **Peligro de no confidencialidad de la información:** Esto es un aspecto importante porque la confidencialidad es uno de los pilares de las relaciones laborales a nivel empresarial y de todo trabajo en general.

Por otro lado, desde el punto de vista de los trabajadores las ventajas son vistas como atractivos que estas nuevas modalidades ofrecen para simplificar el trabajo. Las más importantes son:

- **Una mayor autonomía dentro de la relación de trabajo:** Es un punto que implica una mayor libertad del trabajador al momento de establecer las condiciones en las que va a llevar a cabo sus actividades. No se trata de una liberación del trabajador al poder de dirección del empleador, porque, pese a estos mayores rangos de autonomía que se le dan, este sigue obligado a estar en conexión con la empresa, lo que implica dedicar a su trabajo un número determinado de horas que le permitan desarrollar las tareas que le han sido asignadas⁽²¹⁾. Por ello no debe entenderse como una autonomía de carácter absoluto.

(20) MORIN, M. "El Derecho del Trabajo... Ob. cit., p. 5.

(21) SANGUINETI RAYMOND, W. *Contrato de Trabajo...* Ob. cit., p. 63.

- **Ahorro de tiempo y flexibilidad horaria:** Criterio que da un mayor margen de libertad al trabajador para atender temas familiares u otro tipo de actividades de desarrollo personal o cultural.
- **Posibilidad del trabajador de participar en procesos productivos a escala internacional:** Es lo que hace posible que el trabajador 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 tradicional:** Aquí se habla de otorgar igualdad de oportunidades en materia laboral a grupos minoritarios, como es el caso de los discapacitados.

Por esta razón las desventajas vienen a ser la faz amarga por la que tienen que pasar algunos trabajadores tras el deterioro de sus condiciones de trabajo. Situación que tiene su origen en la despreocupación que muestran los empleadores por el tema de la salud y seguridad laboral; aptitud que intentan justificar en el hecho de que el trabajador ya no se encuentra físicamente dentro de los establecimientos de la empresa, razón por lo que, según ellos, ya no se encuentra bajo su responsabilidad. Todo esto, ocasiona:

- **Aislamiento del trabajador:** Situación que se debe a la extracción del trabajador del ámbito común o de concurrencia del trabajo. Cuestión que origina un debilitamiento de los derechos colectivos del trabajador, como es el caso de las libertades sindicales.
- **Prolongación e intensificación de la jornada laboral:** Se trata de una consecuencia bastante común de estas nuevas formas de 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. Esto lo explica muy 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 día”⁽²²⁾; esto quiere decir, que en la realidad, dicha libertad, funciona como un arma de doble filo que debe usarse con cautela.

(22) PÉREZ DE LOS COBOS, F. El teletrabajo... Ob. cit., p. 80.

- **Eliminación de la carrera y de las posibilidades de promoción profesional:** 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 tanto “autista” al estar inmerso dentro de una burbuja o “mundo cibertecnológico” que solo le brinda una apariencia de satisfacción y comodidad.
- **Menores niveles de protección social:** Esto es consecuencia de usar como justificación el uso de las nuevas tecnologías para que el empresario pueda desvincularse de sus obligaciones sociales para con el trabajador.
- **Conflictos entre la vida laboral y familiar:** Cuestión que puede llevar a una desintegración del núcleo familiar, porque en los casos en que se dan problemas familiares, el trabajo puede ser usado como un pretexto para no hacerse cargo de dichos problemas a pesar de encontrarse físicamente dentro del ambiente familiar⁽²³⁾ como para hacer algo al respecto.
- **Utilización de estas figuras como medios para la externalización de la actividad y la reducción de los costes laborales:** Esto a su vez arrastra consigo el peligro de llegar a restarle valor al trabajo humano, debido a que con el “boom tecnológico” es posible que se llegue a comparar el trabajo humano con el netamente mecánico, al punto de considerar más rentable el que es realizado por las máquinas. Si partimos de este punto, es más que probable que se llegue a un momento en que el propio hombre va a permitir de manera voluntaria la cosificación de su trabajo, con base en la insaciable necesidad de conseguir un puesto de trabajo que le permita subsistir.

Esta gran desproporción que observamos entre las ventajas que nos ofrece esta nueva realidad y las desventajas a las que nos someten es una simple consecuencia del caos normativo en el que vivimos. La verdad de las cosas es que si dejamos que los ordenamientos jurídicos sigan dando normas con el fin de ir a la par con las innovaciones tecnológicas y las nuevas formas de organización del trabajo, pero, sin plantear mecanismos que mantengan vigentes los fundamentos básicos que giran en torno a la protección de la persona, terminaremos por crear un derecho que en vez de protegernos nos condena a soportar una serie de abusos, más aún en un derecho como el Derecho del Trabajo donde la asimetría entre las partes de la relación laboral está muy marcada.

(23) Esto, en el caso del trabajo a domicilio, lleva a cuestionarse 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.

C) Elementos esenciales de la relación laboral y el teletrabajo

Para poder entender que esta nueva forma de prestación del servicio es sólo una condición más del contrato de trabajo, de acuerdo con el profesor Pérez de los Cobos, se debe tener en cuenta el análisis de los siguientes indicios⁽²⁴⁾:

- **Subordinación:** Se demuestra mediante la elección, por el empresario, del programa informático que determina, encauza y controla la prestación del servicio a realizar. Otra forma de manifestarse es a través del ulterior control del resultado solicitado por el desarrollo de las tareas asignadas.
- **Sometimiento a determinadas obligaciones:** Criterio que queda demostrado cuando, en el contrato, se deja en claro la obligación que tiene el trabajador de asistir a reuniones periódicas o la obligación de disponer un tiempo en favor del empleador.
- **Instrumentos de trabajo:** Consiste en ver que la empresa sea propietaria o titular de los medios de producción o materiales utilizados por el teletrabajador.
- **Remuneración:** Consiste en verificar que se abone periódicamente una cantidad fija por los servicios prestados por el teletrabajador; y que, si fuera el caso, el empleador asuma los gastos que implica el realizar el trabajo fuera de la empresa.
- **Formar parte de la empresa:** Tiene que ver con el hecho de tener una acreditación de la empresa, figurar en la lista de distribución interna de documentos de la empresa o incluso en cuestiones sencillas como el estar en los directorios electrónicos de esta.
- **Capacitación:** Puede demostrarse al acreditar que existe la obligación del teletrabajador de participar de los cursos de perfeccionamiento que pueda llegar a brindar la empresa, si fuera el caso.

D) Cláusulas contractuales dentro del teletrabajo

De acuerdo a lo que postula el profesor Pérez de los Cobos⁽²⁵⁾, existen aspectos dentro de una relación laboral que, si bien no son de carácter obligatorio, revisten un interés particular en los supuestos de teletrabajo y por ello requieren ser introducidos dentro del contrato. Con base en ello, se ha establecido que la forma más rápida y eficaz de introducirlos es a través de las

(24) Para mayor información contrastese con: *Ibíd.*, p. 39 y ss.

(25) *Ibíd.*, p. 48 y ss.

cláusulas contractuales. Razón por la cual, conviene analizar las cláusulas más resaltantes:

- **Cláusula de confidencialidad:** Exigencia que permite convertir al trabajador en responsable directo de lo que se haga con la información que llega a sus manos por medio de los medios telemáticos; esto, con el objetivo de evitar filtros de información que perjudiquen el interés del empleador.
- **Cláusula de no concurrencia:** Se basa en que el teletrabajo consiste en una práctica flexible de recursos humanos que permite tanto atraer, como retener a los empleados que son o los más cualificados o los más escasos de conseguir dentro el mercado laboral⁽²⁶⁾. Cabe aclarar que, esta cláusula no busca prohibir todas las clases de concurrencia de varias contrataciones de teletrabajo, sino prohibir únicamente este tipo de situaciones en la medida que con dicha actuación se dañe al empleador.
- **Cláusula de plena dedicación:** Es la que le otorga al empleador la posibilidad de establecer en el contrato un “acuerdo de exclusividad laboral”. Acuerdo que debe ser entendido como un medio, para lograr que el trabajo que el teletrabajador desarrolle o la información que adquiera únicamente van a poder ser usadas para y salvaguarda de los intereses de la empresa o del empleador que haya llevado a cabo la celebración de un contrato de teletrabajo con la inclusión de esta cláusula.
- **Cláusula de custodia y restitución del material entregado:** Tiene su origen en la necesidad de hacer que las empresas adopten innovadores métodos de organización, con el objetivo de aprovechar las potencialidades de las nuevas tecnologías de información y comunicación. Esto, a su vez, les exige potenciar e implementar sus sistemas organizativos actuales para poder hacer frente a su entorno, que se encuentra en una constante evolución⁽²⁷⁾. Esto explica la necesidad de regular esta cláusula para asegurar el correcto uso de los materiales entregados por el empleador al teletrabajador; y su posterior devolución una vez terminado el contrato o disuelta la relación laboral.

(26) PÉREZ PÉREZ, M... et al. “Factores explicativos de la difusión del teletrabajo” [en línea]. En: *Revista de Economía Industrial*. N° 369, p. 5; <<http://www.mityc.es/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/369/177.pdf>>. [consulta: 24 de mayo de 2010]>.

(27) SÁNCHEZ MANGAS, R. “Productividad y nuevas formas de organización del trabajo en la sociedad de la información” [en línea]. En: *Laboratorio de alternativas*. 2005, N° 81, p. 6; <<http://dialnet.unirioja.es>> [consulta: 31 de mayo de 2010]>.

E) Una posible clasificación del teletrabajo

Luego de haber dado una definición, explicado su naturaleza y establecido sus características principales del teletrabajo; es necesario plantearnos una posible clasificación, para lo cual, nos guiaremos de la propuesta del profesor Puntriano⁽²⁸⁾ y utilizaremos tres criterios básicos. El primero de ellos es el criterio locativo, dentro del cual se engloban básicamente tres tipos de teletrabajo:

1. **Teletrabajo a domicilio:** Es el 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 ello hay que aclarar que 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; aspectos en los que coincide en su totalidad con el teletrabajo, por ello, el punto clave para distinguir al teletrabajo a domicilio con el trabajo a domicilio es el uso o no de medios telemáticos. Con esto hasta se podría decir que el teletrabajo a domicilio se trata de un trabajo a domicilio evolucionado.
2. **Teletrabajo en centros de teletrabajo o telecentros:** Es el que se lleva a cabo en centros que ponen al servicio de los usuarios todos los medios o infraestructuras necesarias para la realización del teletrabajo, 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 en particular, por ello, en su gran mayoría, se encuentran en la periferia de grandes ciudades o en zonas rurales. A mi parecer esta es una de las clases de teletrabajo que menos problemas causa al momento de analizar el tema de la subordinación.

3. **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 momento.

También tenemos el criterio comunicativo compuesto solo por dos clases de teletrabajo:

(28) PUNTRIANO ROSAS, C. El teletrabajo, nociones... Ob. cit., p. 160.

1. **Teletrabajo off line o desconectado:** Se presenta en las situaciones en que no existe comunicación telemática 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 del empleador hasta el momento en que entrega los resultados de su trabajo.
2. **Teletrabajo on line o conectado:** Se da cuando existe una conexión telemática directa 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 con base en esta modalidad puede llegar ser de dos tipos: unilateral, cuando el teletrabajador está conectado con el empleador para el envío de información, pero no existe la posibilidad de que dicho empleador pueda controlar directamente lo que hace; o recíproca, cuando la conexión que existe entre ambos permite un intercambio conmutativo.

El tercer criterio es el organizativo que es aquel que se determina en función del modo y las características con que el teletrabajador realice su trabajo. Comprende cinco clases de teletrabajo.

1. **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, considero 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 trabajo⁽²⁹⁾.
2. **Teletrabajo colectivo:** Es el realizado en grupo, pero, donde cada quien realiza la tarea que le ha sido asignada de manera individual. Esto significa que aquí cada teletrabajador es responsable por su trabajo y que ninguno puede interferir en el trabajo del otro.
3. **Teletrabajo corporativo o de integración:** Es el que se sitúa en el núcleo de un grupo determinado de teletrabajadores que tienen que llegar a la realización de un trabajo común. Con esto me refiero a que, aquí, todos son responsables por el resultado final⁽³⁰⁾, por ello se puede llegar a hablar de una especie de trabajo en equipo.

(29) PÉREZ DE LOS COBOS, F. El teletrabajo... Ob. cit., p. 80.

(30) De este punto también se hace referencia en: *Ibíd.*, p. 46.

4. **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 empresa.
5. **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 empresa.

IV. EL TELETRABAJO Y SUS IMPLICANCIAS COMO RELACIÓN LABORAL INDIVIDUAL

El desarrollo de este punto se ha dado en concordancia con lo que postula el profesor Belzunegui⁽³¹⁾, llegando a reconocer que este fenómeno del teletrabajo afecta al núcleo central de las relaciones laborales, por esta razón deben establecerse algunas normas organizativas de este tipo de trabajo que sirvan para su posterior regulación en nuestro ordenamiento.

A) Condiciones de acceso

Se refieren a la forma como se tiene que llevar a cabo el trabajo para que pueda llegar a ser considerado teletrabajo. De esta manera, el primer aspecto a tener en cuenta es que el trabajo, objeto del contrato de teletrabajo, debe ser realizado de forma voluntaria. La exigencia de voluntariedad es importante porque el teletrabajador debe ser una persona que posea las potencialidades necesarias para hacer frente a las peculiaridades de este tipo de trabajo.

De esta manera, el teletrabajo puede ser fruto del acuerdo entre las partes del contrato de trabajo y por lo tanto libremente aceptado⁽³²⁾, pero, también es posible que el empleador imponga esta situación al trabajador por las necesidades propias del mercado y de producción.

En los casos donde la relación de teletrabajo se basa en un contrato (de forma libre) lo más recomendable es que todas las condiciones de acceso y salida de esta relación se plasmen en dicho documento de manera expresa. Por esta razón, cuando se termina la relación laboral solo va a ser posible exigir derechos como la reinserción⁽³³⁾ cuando así este expresado en el propio con-

(31) Para una mayor información acerca de su postura, revisar: BELZUNEGUI ERASO, A. Diversificación de las condiciones de trabajo y cambios organizativos en las empresas: un estudio sobre el teletrabajo [en línea]. En: <<http://dialnet.unrioja.es> [consultada: 27 de mayo de 2010]>

(32) PÉREZ DE LOS COBOS, F. El teletrabajo... Ob. cit., p. 43.

(33) Ley de Productividad y Competitividad Laboral... Ob. cit., artículo 34. Comprende este derecho cuando regula la materia referida al despido arbitrario.

trato. Esto no significa que si dichos derechos no se encuentran expresamente no tienen protección, lo único que quiero dar a entender es que debido a que no existe una regulación especial para el teletrabajo, lo más beneficioso para ambas partes es que todo se exprese en el documento respectivo y en cada caso concreto.

Por otro lado, debido a que el teletrabajo es un tipo de trabajo muy especial donde la actividad no se realiza en el centro de trabajo sino en un lugar fuera de este, cuando la relación de teletrabajo se da únicamente por imposición del teletrabajador es claro que las reformas en las maneras de realizar el trabajo van a afectar también algunos ámbitos personales del trabajador. Por esa razón, el profesor Pérez de los Cobos ha visto conveniente establecer que no es posible prescindir de la voluntad del trabajador en los casos en que el empleador decida trasladarlo a su domicilio o, al sentido inverso, reintegrarlo a la empresa luego de haber estado trabajando en su casa. De manera que, solo en aquellos supuestos en los que se contempla el paso del trabajo interno al teletrabajo a un telecentro o al teletrabajo móvil, o viceversa, será posible prescindir del consentimiento del trabajador⁽³⁴⁾, porque aquí no se observa alguna repercusión considerable en su ámbito personal.

En conclusión, es razonable que el ordenamiento jurídico sea cauto en exigir el acuerdo del trabajador cuando el cambio de su modalidad de trabajo a la del teletrabajo, o viceversa, supone un cambio sustancial en la organización que dicho trabajador se había trazado, de manera personal y con base en el contrato de trabajo inicial⁽³⁵⁾. Situación que no ocurre cuando la modificación que se plantea tiene de por medio el traslado del trabajo tradicional a un telecentro o a la modalidad de teletrabajo móvil, ya que, estas modalidades de teletrabajo presentan características muy similares a las del trabajo tradicional.

B) Tiempo o duración del 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. Panorama que nos deja en claro la necesidad de hacer algunas reformas en las disposiciones jurídicas que sobre esta materia recoge la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

(34) Para mayor detalle contrástese con: Pérez de los Cobos, F. El teletrabajo... Ob. cit., p. 44 y ss.

(35) Un planteamiento contrario implica una clara y excesiva vulneración de la esfera personal del trabajador y que se encuentra protegida por los derechos que nuestra Constitución Política.

1. Jornada de trabajo

Al analizar este punto, de acuerdo con el profesor Pérez de los Cobos⁽³⁶⁾, existen tres cuestiones que se deben aclarar: la sujeción o no al régimen legal de la jornada de trabajo, la posibilidad de realizar esta identificación jurídica, y su oportunidad.

Para ello, hay que tener en cuenta que, el régimen legal de la jornada de trabajo está regulado principalmente en el D.L. N° 854 donde en su artículo 1 establece la jornada máxima legal⁽³⁷⁾ y por tratarse de una norma de carácter general puede aplicarse de manera analógica al teletrabajo. Esto es posible porque la flexibilidad que, en este punto, plantea el teletrabajo no impide establecer un tope máximo de horas a trabajar. Además, resulta necesario un límite en la medida que dicha flexibilidad puede actuar como un arma de doble filo y terminar por absorber, por completo, el tiempo disponible e incluso el tiempo libre que posea el teletrabajador.

2.- Horario de trabajo

Aquí es importante recordar que una de las principales ventajas que ofrece el teletrabajo es precisamente la posibilidad, que tiene el teletrabajador, de elegir el horario que más crea conveniente para la realización de las tareas asignadas. Por lo que tampoco es posible aplicar, en este punto, las disposiciones generales del D.L. N° 854 que establecen que la facultad de escoger el horario corresponde primordialmente al empleador⁽³⁸⁾. Con base en que hoy la tendencia es esencialmente contraria a dicha disposición legal, considero que lo más conveniente es que, este punto, debe ser especificado de manera clara a través del contrato de trabajo.

Además, este tema se encuentra muy ligado a la llamada “teledisponibilidad”⁽³⁹⁾ que abarca la disponibilidad de tiempo con la que cuenta el teletrabajador para atender las llamadas especiales de su empleador; por ello, es importante que este tiempo también se encuentre fijado en el contrato de trabajo, para así evitar conflictos posteriores. Como se trata de una exigencia de las características peculiares del teletrabajo, no es posible computar este periodo de tiempo como un medio para completar la duración de la jornada máxima y mucho menos como horas extra.

(36) PÉREZ DE LOS COBOS, F. El teletrabajo... Ob. cit., p. 51.

(37) El Presidente de la República (Perú). Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo. Decreto Supremo N° 007. Publicada el 4 de julio de 2002.

(38) Ley de la jornada de trabajo.... Ob. cit., artículo 6.

(39) Mayor información en: PÉREZ DE LOS COBOS, F. El teletrabajo... Ob. cit., p. 55.

C) La remuneración

Con relación a este tema, la norma general se encuentra recogida en el artículo 6° del D.S. N° 728 y establece que el pago por el íntegro de los servicios prestados puede darse en dinero o especie. 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)⁽⁴⁰⁾.

El problema real de la aplicación directa de las normas que regulan el trabajo en general surge al momento de hacer el cálculo del monto que le corresponde al teletrabajador como remuneración y en función del trabajo que este ha realizado.

Lo anterior deja ver que la primera dificultad que salta a la vista es la incompatibilidad de las peculiaridades del teletrabajo, con lo dispuesto en el artículo 8 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral –determina que el pago de la remuneración se hará en función del cálculo del valor día o del valor hora si fuera el caso–. Esto se debe a la dificultad que presenta el teletrabajo al momento de calcular el número de horas trabajadas, cuando no se cuenta con el programa o equipo tecnológico adecuado.

Por lo explicado líneas arriba, soy de la opinión de que, la solución más adecuada, para el caso del teletrabajo aún no tan desarrollado en nuestro ordenamiento, es dejar expresamente determinado desde el inicio de la relación laboral –celebración del contrato– cuál va a ser la forma de cálculo de la remuneración correspondiente. Una forma de cálculo puede darse a través de la implementación del pago de una remuneración en función del resultado, es decir en función del trabajo efectivamente realizado; y esto solo será posible a través de la inserción de una cláusula especificadora en el contrato de teletrabajo.

V. EL TELETRABAJO Y SUS IMPLICANCIAS COMO RELACIÓN LABORAL COLECTIVA

Debido a las peculiaridades que presenta el teletrabajo creo conveniente que: “la negociación colectiva en el 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

(40) Constitución Política del Perú... Ob. cit., artículo 24. Reconoce constitucionalmente este derecho al hablar acerca del salario justo.

trabajo, etc”⁽⁴¹⁾. Con esto, se deja entrever que: si bien es necesaria una regulación mucho más específica del teletrabajo en estos temas, el hacer esta salvedad no implica descartar la posibilidad de aplicar al teletrabajo todas las disposiciones generales que le sean aplicables sin dejar de lado sus notas distintivas.

En la mayoría de países donde se ha logrado una regulación del teletrabajo –aunque aún un tanto precaria– se ha podido observar una actuación bastante cauta de los sindicatos, respecto a este tema, razón que junto con las características particulares de esta modalidad laboral, han influido para que aún no exista un desarrollo amplio y satisfactorio de los derechos colectivos que puede llegar a tener el teletrabajador.

Una gran dificultad se ve en el alto nivel de autonomía de la que goza el teletrabajador y las condiciones mismas que implica trabajar fuera del ámbito de concentración de la empresa. Presupuestos que nos hacen pensar que resulta complicado reconocer, en este ámbito en concreto, derechos como: libertad sindical y el derecho de huelga.

Por las razones antes expuestas e independientemente de la postura que puedan acoger los sindicatos en nuestro país, es claro que, el teletrabajo se constituye como un gran reto en materia de representación laboral; ya que, por estar ajeno a la estructura clásica de la organización sindical, produce el debilitamiento de la certeza institucional de esta. Consecuencia que se entiende al recordar que 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)⁽⁴²⁾.

Todo esto nos lleva a plantearnos la siguiente interrogante: ¿es posible plantear una reestructuración de los derechos colectivos del trabajo sin perder su esencia?, o ¿es posible introducir algunas normas laborales de carácter colectivo en el teletrabajo?

Ante este fuerte cuestionamiento, me atrevo a plantear algunas soluciones posibles, para salvar esta aparente incompatibilidad entre las normas colectivas y la realidad laboral:

1. En el caso de la libertad sindical la solución pueden encontrarse en el uso de medios informáticos por parte de los sindicatos, medida que ayuda a eliminar el problema de la comunicación entre trabajador-sindicato, permitiendo el intercambio continuo de información entre ambos para conseguir de esta manera un mayor grado de representación,

(41) PÉREZ DE LOS COBOS, F. El teletrabajo... Ob. cit., p. 61.

(42) MONTOYA MELGAR, A. Introducción... Ob. cit., p. 110 y ss.

independientemente de las modalidades organizativas sindicales que puedan existir. Otra medida puede ser considerar a cada tipo de teletrabajadores como parte de un colectivo único y común, un ejemplo es considerar a todos los teletrabajadores a domicilio como centros de trabajo capaces de unirse en un colectivo común.

2. En el caso de los convenios colectivos, una solución razonable es introducir cláusulas que hagan referencia expresa al teletrabajo, de modo que si estamos ante una telenegociación (entendida como aquella negociación realizada entre un empleador y su trabajador; y que se lleva a cabo no por los medios tradicionales sino a través de medios telemáticos), lo más lógico será tratar sobre los derechos, condiciones y demás aspectos de los teletrabajadores exclusivamente.
3. En el caso del derecho de huelga, al ser considerado como la típica manifestación de autotutela laboral, es preciso buscar la forma que el teletrabajador no se vea desprovisto de este importante derecho. Solución que, nuevamente la encontraremos en la utilización de los medios telemáticos con los que cuenta. Un ejemplo es enviar correos electrónicos con el fin de publicar sus medidas de fuerza.

Estos son solo algunos alcances que muestran que sí existe la posibilidad de adecuar la estructura de los derechos colectivos de trabajo, con el fin de que puedan abarcar a estas nuevas formas de organización del trabajo. Posibilidad que va unida a la exigencia de una reforma normativa que, cada vez, se ve con mayor apremio, debido a que la realidad nos demuestra que a través de estas nuevas modalidades laborales también es posible atentar contra los derechos de los trabajadores.

Un claro ejemplo de esta necesidad apremiante y que nos puede terminar de aclarar el panorama, nos lo da España cuando al inicio de la aparición del teletrabajo en su sistema organizativo, fue observado como sinónimo de bajos salarios y malas condiciones de trabajo, en general⁽⁴³⁾. Situación que reflejaba la urgencia de una regulación estricta de esta nueva realidad para así poner fin, o reducir en la medida de lo posible, los constantes abusos que puede llegar a cometer el empleador.

Por tanto, no me queda más que concluir diciendo que existen muchos aspectos que debemos empezar a mejorar en nuestro sistema laboral y de manera rápida y eficiente. Sobre la base de ello, con el presente trabajo, lo único que intentado hacer es abrirles los ojos ante estas nuevas realidades; de lo

(43) PÉREZ DE LOS COBOS, F. El teletrabajo... Ob. cit., p. 91.

contrario tendremos la sensación de tener un ordenamiento desfasado y una realidad cargada de conflictos sociales.

VI. CONCLUSIONES

A lo largo del desarrollo del presente trabajo, nos hemos podido dar cuenta de que el Derecho del Trabajo es una de las ramas del derecho que más se encuentra unida a la naturaleza del hombre, en cuanto sujeto de derechos y deberes. Razón por la cual, es comprensible que la evolución del derecho de trabajo, de su normativa, se haya venido desarrollando en función de los distintos movimientos ideológicos que ha venido acogiendo la sociedad, a lo largo de los años. Es que, según mí entender, la razón es sencilla: todo lo que involucre al hombre, va a terminar por exigir algún tipo de modificación en el derecho laboral.

Del mismo modo, ha quedado claro que, el factor netamente determinante para el inicio de este proceso vertiginoso de cambios es, sin lugar a dudas, la globalización, porque es el fenómeno que ha traído consigo todo el “boom tecnológico” que hoy conocemos. Situación que no solo nos presenta beneficios y adelantos tecnológicos, sino que también trae toda una gama de riesgos que de no ser neutralizados a tiempo, pueden llevarnos a la destrucción de todo el sistema, e incluso del propio hombre.

En cuanto al panorama que presenta nuestro país, frente a esta desafiante realidad, hemos llegado a la conclusión de que realmente es urgente una modificación verdadera –a conciencia– de la mayoría de las normas de nuestro sistema laboral. Se trata de una necesidad apremiante por el hecho de ver: tan solo con las instituciones que ahora mismo regula, son claras las contradicciones e insatisfacciones resultantes de su aplicación, que es lógico pensar que con la regulación de estas nuevas realidades, con el ordenamiento tal como está, lo único que se va a lograr es crear un ámbito más grande de desprotección, que el que actualmente tenemos.

Por otro lado, en cuanto a las nuevas formas de organización del trabajo, ha quedado claro que existen tres elementos que determinan, actualmente, estas nuevas realidades: el espacial, el tecnológico y el organizativo. Lo cual, no significa que es necesaria la concurrencia de todos ellos para recién decir que nos encontramos ante estas nuevas modalidades de trabajo. Lo trascendental aquí es que cada uno de estos elementos, como notas características de las nuevas clases de trabajo, nos da un alcance acerca del nivel de quebrantamiento que ha sufrido el esquema organizativo tradicional del trabajo.

Siguiendo esta línea de análisis, se ha podido observar que todo este cambio organizacional trae consigo tanto beneficios, como riesgos para ambas partes de la relación laboral. Circunstancias que deben ayudarnos a determinar los alcances de los derechos y deberes que pueden llegar a tener las partes al momento que se establezca una regulación formal para estas nuevas realidades laborales.

También es cierto que, con base en las notas características que presentan estas nuevas formas de trabajo, en un principio, se llegó a cuestionar el hecho de llegar a considerarlas como relaciones laborales, ya que, aparentemente provocaban un desajuste con las notas distintivas de la relación laboral (subordinación, poder de dirección, etc.); sin embargo, se pudo comprobar que en realidad no es que dichas notas no se encuentren presentes en estas nuevas formas de trabajo, lo que pasa es que se encuentran de manera distinta. Sobre la base de ello, se llegó a la conclusión de que era necesaria una interpretación amplia de dichos conceptos básicos.

Resulta comprensible empezar un análisis de estas nuevas formas de organización del trabajo, a partir de la figura del “teletrabajo”, debido a que es la que reúne todos los elementos propios de las nuevas formas de trabajo en una sola realidad. Por esta razón, se terminó por aceptar que el análisis realizado a esta modalidad era factible de ser usado para el análisis de las demás formas de trabajo actuales.

Entre los elementos característicos del teletrabajo se encontró que, el uso permanente de los medios tecnológicos era lo que proporcionaba, tanto los riesgos, como los beneficios que derivan de estas nuevas formas de trabajo. Concluyendo que se trataba de un arma de doble filo que de no encontrarle el uso correcto terminaría por dañarnos a nosotros mismos.

Por último, se buscó descubrir si existía la posibilidad de aplicar analógicamente las normas del trabajo tradicional, a estas nuevas formas de trabajo. Análisis que nos demostró que esta aplicación analógica solo era posible en cuanto a las normas genéricas y siempre con una u otra salvedad. Por ello, considero conveniente que la manera más rápida y eficiente de limar las asperezas que puedan existir como consecuencia del uso de las tecnologías, que es lo que más impide una completa semejanza entre ambas formas de trabajo, es: utilizar estos mismos medios tecnológicos para actualizar la regulación actual y encontrar mecanismos de adecuación a las nuevas realidades.

El cambio continuo y acelerado no debe entenderse como sinónimo de desregularización de todas las formas o realidades que no se ajusten a la estructura tradicional, porque significaría inmovilizar el derecho, cuando en realidad

el derecho es una ciencia capaz de ser permeable y flexible ante nuevas realidades. Postura que no elimina la obligación de ser cautos al momento de decir el derecho –analizar las posibles consecuencias de la aplicación de dichas normas– y velar por la salvaguarda de los derechos fundamentales de las personas que son la base de todo ordenamiento.

VII. BIBLIOGRAFÍA

- ARÉVALO VELA, J. *Introducción al Derecho del Trabajo*. Grijley, Lima, 2008.
- AUER, P. “La internacionalización del empleo, ¿un reto para una globalización justa?”. [131-149]. En: *Revista Internacional del trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 2006, N° 1-2.
- 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: 27 de mayo de 2010]>.
- BRONSTEIN, A. “El nuevo Derecho del Trabajo de la federación de Rusia”. [274-393]. En: *Revista internacional del trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 2005, N° 3.
- CASTILLO CÓRDOVA, L. *Comentarios al Código Procesal Constitucional*. Tomo I. Segunda edición, Palestra, Lima, 2006.
- CIFRE, E. “Teletrabajo y salud: un nuevo reto para la psicología” [en línea]. En: *Papeles del psicólogo: revista del colegio oficial de psicólogos*. 2002, N° 83, pp. 100-1005; <<http://dialnet.urioja.es> [consulta: 15 de mayo de 2010]>.
- DIRECCIÓN ELECTRÓNICA: <<http://www.galileo.it/crypto/teletrabajo> [consulta: 10 de mayo de 2010]>.
- DIRECCIÓN ELECTRÓNICA: <http://www.telecat.net>. [visitada el día 24 de mayo de 2010].
- DOUMBIA-HENRY, C., GRAVEL, E. “Acuerdos de libre comercio y derechos laborales: evolución reciente”. [207-231]. En: *Revista internacional del trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 2006, N° 3.
- ESPAÑA, MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. PÉRES DE LOS COBOS ORIHUEL, F., THIBAUT ARANDA, J.

El teletrabajo en España, perspectiva jurídica laboral. Subdirección General de Publicaciones, Madrid, 2001.

- “Factores explicativos de la difusión del teletrabajo” [en línea]. En: <<http://www.mityc.es/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/369/177.pdf> [consulta: 14 de abril de 2010]>.
- GALA DURÁN, C. “Teletrabajo y sistema de seguridad social” [en línea]. *Revista Relaciones Laborales*. N° 15/16. Año XVII. Madrid: La Ley, Agosto 2001. <<http://dialnet.unirioja.es> [consulta: 19 de mayo de 2010]>.
- MONTOYA MELGAR, A. *Derecho del Trabajo*. Vigésima edición. Tecnos S.A, Madrid, 1999.
- PÉREZ PÉREZ, M... et al. “Factores explicativos de la difusión del teletrabajo” [en línea]. En: *Revista de Economía Industrial*. N° 369. <<http://www.mityc.es/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/369/177.pdf>. [consulta: 24 de mayo de 2010]>.
- PERÚ. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. *La Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Ley N° 294997. Publicada el 15 de enero de 2009.
- PERÚ. PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA. *Ley de productividad y competitividad laboral*. Decreto Supremo N° 003. Publicado el 27 de marzo de 1997. Título IV. Artículos 87-96.
- PERÚ. EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA. *Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo*. Decreto Supremo N° 007. Publicada el 4 de julio de 2002.
- PUNTRIANO ROSAS, C. “El teletrabajo, nociones básicas y breve aproximación al ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores”. [157-178]. En: *Ius et Veritas*. Año XIV. N° 29.
- SANGUINETI RAYMOND, W. *Contrato de Trabajo y Nuevos Sistemas Productivos*. ARA, Lima, 1996.
- MORIN, M. “El Derecho del Trabajo ante los nuevos modos de organización de la empresa”. [5-27]. En: *Revista Internacional del Trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 2005.
- SALAZAR, C. “El teletrabajo y la inclusión laboral de las personas con discapacidad” [en línea]. En: *Revista Internacional de sostenibilidad, tecnología y humanismo*. 2007. N° 2. <<https://upcommons>.

upc.edu/revistes/bitstream/2099/4233/1/Salazar.pdf [consulta: 4 de junio de 2010]>.

- SÁNCHEZ MANGAS, R. “Productividad y nuevas formas de organización del trabajo en la sociedad de la información” [en línea]. En: *Laboratorio de alternativas*. 2005. N° 81. <<http://dialnet.unirioja.es> [consulta: 31 de mayo de 2010]>.
- ZUNGELY ESCALANTE, L. “El TT y sus implicancias legales en el estado Zulia” [en línea]. En: *Revista Electrónica de Estudios Telemáticos*. Vol. 4. 2005. N° 1. <<http://dialnet.unirioja.es> [consulta: 31 de mayo de 2010]>.