

# EL IMPACTO DEL TELETRABAJO EN EL HOGAR A PARTIR DEL COVID-19

WILLY MONZON ZEVALLOS\*

En el presente artículo se exponen algunos aspectos que se advirtieron en la realización de teletrabajo a partir de la aparición y propagación del COVID-19, si bien esta forma de prestación de servicios permite realizar distintas actividades laborales mediante el uso de las tecnologías de la comunicación y se presentaba como una forma de trabajo innovadora que descentralizaba e incrementaba la actividad productiva, actualmente afecta las actividades personales y familiares del trabajador; por lo que, a partir de la experiencia en el estado de emergencia y el confinamiento, resulta necesario realizar mayores adecuaciones al teletrabajo con el objeto de compatibilizar la vida laboral y la vida en el hogar de los trabajadores.

**Palabras Claves:** Teletrabajo, tecnología de la comunicación, confinamiento.

**Abstract:** In this article, some aspects that were noticed in teleworking from the appearance and spread of COVID-19 are exposed, although this form of service provision allows different work activities through the use of communication technologies and it was presented as an innovative form of work that decentralized and increased productive activity, currently affecting the worker's personal and family activities; Therefore, based on the experience in the state of emergency and confinement, it is necessary to make greater adjustments to telework in order to reconcile work life and life in the workers' home.

**Keywords:** Teleworking, communication technology, confinement.

**SUMARIO:** 1. Introducción. 2. La tecnología como herramienta de descentralización productiva. 3. El teletrabajo y el hogar como centro de trabajo. 4. El impacto del teletrabajo en el hogar. 5. El tiempo de trabajo en el hogar. 6. El control del teletrabajo. 7. Conclusiones.

---

\* Abogado por la Universidad Andina de Cusco. Asociado activo de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Abogado socio del area de derecho laboral y de la seguridad social del Estudio Muñiz, Olaya, Meléndez, Castro, Ono & Herrera Abogados.

## 1. Introducción

Con la declaración de pandemia realizada por la OMS el 11 de marzo de 2020 debido a la propagación del COVID-19, a nivel internacional se implementaron políticas sanitarias y se aplicaron medidas excepcionales restringiendo derechos como la libertad de tránsito y reunión, paralizando de manera simultánea muchas actividades económicas, limitando el desarrollo de las relaciones laborales y generando confinamiento en los hogares, ante esas medidas, para mantener las relaciones laborales se aplica el teletrabajo como alternativa de la continuidad laboral, práctica que si bien resulta beneficiosa para efectos laborales, afecta la vida personal y familiar de los trabajadores, por lo que es necesario analizar el impacto esta forma de trabajo en el hogar durante el estado de emergencia.

## 2. La tecnología como herramienta de descentralización productiva

La historia del hombre se encuentra ligada en forma directa con el trabajo, ambos coexistieron desde sus orígenes, siendo el trabajo una necesidad de supervivencia, posteriormente una mercadería, hasta evolucionar en un derecho fundamental, el ser humano por instinto de conservación trata de dominar la naturaleza y a partir de una actividad consiente física, inventiva e intelectual, busca beneficiarse de los frutos de su actividad en distintas etapas, luchando por mejorar la distribución del trabajo en función a la evolución constante de distintos factores que determinaron el carácter dinámico del trabajo y por ende la necesidad de su reglamentación con el objeto de proteger al trabajador.

Teniendo en cuenta el desarrollo acelerado de los avances tecnológicos en todos los ámbitos del quehacer humano, queda claro que las formas de trabajo, se verán modificadas cada vez más por la automatización, el uso de la tecnología de la comunicación, el correo electrónico, las plataformas de videollamadas y las aplicaciones digitales (Apps), lo que generará que la prestación de servicios dependientes e independientes se adecuen a las nuevas herramientas o instrumentos tecnológicos que el empleador asigne al trabajador para garantizar su productividad e incluso para poder desarrollar la prestación de los servicios en lugares fuera del centro de labores.

A partir de la constante evolución tecnológica, se generan a la par variaciones en las modalidades de prestar determinados servicios a través del uso de herramientas que buscan mejorar los sistemas productivos y reducir sus costos; entre las herramientas que dinamizaron las actividades humanas se ubica principalmente

el correo electrónico que revolucionó la forma de comunicarnos y también, desde hace algunos años, el uso de las plataformas de videollamas que a través de aplicativos móviles permiten la comunicación en tiempo real desde cualquier lugar que cuente con una conexión a internet, siendo esa ventaja utilizada en las relaciones laborales.

El uso del correo electrónico y las plataformas de videollamadas permiten descentralizar las actividades laborales, ya que con el uso de esas herramientas un gran número de servicios pueden realizarse fuera del centro de trabajo, lo que permite al trabajador distribuir y adecuar sus horarios con el objeto de conciliar su vida laboral con otras actividades, es así que con el uso de la tecnología de la comunicación aplicada a las relaciones laborales surge el teletrabajo, modalidad de prestación de servicios que ya se encuentra regulada y antes de la pandemia se presentaba como la principal alternativa para mejorar la producción de las labores que se podían ejecutar fuera del centro de trabajo.

Con la aparición de esas herramientas tecnológicas se genera la descentralización de muchas actividades productivas, es decir, se origina el efecto contrario al que originó el trabajo dependiente clásico, que se caracterizó por la necesidad del desplazamiento del trabajador al centro de labores para prestar sus servicios bajo subordinación y fiscalización directa, constituyéndose esa característica como el principal elemento distintivo de la relación laboral, pero que a la fecha se ve modificada por el uso de la tecnología que permite la realización del trabajo en un gran número de lugares distintos a las instalaciones del empleador, siendo necesario para ello únicamente contar con un ordenador, un teléfono móvil y acceso a internet.

Por tanto, muchas actividades laborales no se desarrollan dentro de los parámetros de la definición clásica del contrato de trabajo a partir del uso de tecnología de la comunicación, la cual se aprovecha con la finalidad de mejorar la relación de trabajo y, en situaciones anteriores a marzo 2020 el teletrabajo constituía una forma de laborar por la que cada vez más trabajadores optaban; sin embargo, la realidad era distinta a la que vivimos actualmente, ya que las medidas sanitarias que se aplicaron para frenar la pandemia, ocasionaron la paralización de un gran número de actividades en forma simultánea siendo obligatorio utilizar el internet y las plataformas de videollamadas para trabajar.

Durante el estado de emergencia a partir de la pandemia, el uso de la tecnología de la comunicación y el teletrabajo dejó de ser una alternativa y se convirtió en una necesidad impuesta por las circunstancias y las regulaciones normativas,

que obligaron a muchos trabajadores a adecuar la prestación de sus servicios con los equipos y en las condiciones que tenían en ese momento pero en un escenario distinto al que idealmente presentaba al teletrabajo como una alternativa a considerar en el desarrollo de las relaciones laborales, hecho que nos permitió conocer distintos aspectos del mismo, principalmente aquellos que inciden en el bienestar del trabajador y en sus actividades extra laborales.

A partir de lo manifestado, si bien la tecnología permite la descentralización productiva, ello no basta para mejorar la producción o las condiciones laborales, ya que para realizar teletrabajo en forma adecuada, no solo se requiere contar con las herramientas de comunicación básicas, sino además espacios de trabajo con características y condiciones mínimas que permitan separar la actividad laboral de las actividades particulares del trabajador, principalmente es necesario estar predispuesto para trabajar en un lugar distinto al centro de trabajo en el cual el empleador no ejercerá fiscalización directa, debido a que ello en lugar de mejorar podría disminuir la producción.

### 3. El teletrabajo y el hogar como centro de trabajo

Como antecedente es importante tener en cuenta el Convenio 177 de la OIT que regula el denominado trabajo a domicilio, por el cual una persona se obliga a realizar en su residencia a cambio de una remuneración, una determinada actividad (elaboración de productos o prestación de servicios) conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales<sup>1</sup>, figura que resulta distinta al teletrabajo.

De acuerdo con Uribe García<sup>2</sup>, el teletrabajo tuvo sus orígenes en la década de los setenta durante la crisis petrolera en la que surgió la necesidad de evitar desplazamientos que conllevaran el consumo de derivados de petróleo, fue así como el físico *Jack Nilles* planteó la idea de llevar el trabajo al trabajador con el uso de las tecnologías de la comunicación, surgiendo el concepto de *telecommuniting*

1 Convenio 177 OIT. Convenio sobre el trabajo a domicilio, en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C177](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C177) Consulta (Octubre 2020).

2 Uribe García, Silvia Catalina. “El teletrabajo en Colombia”, en: *Lecciones de derecho laboral. Homenaje por los 130 años de la Universidad Externado de Colombia*, 2016, p. 169.

(teledesplazamiento o telecomunicación) siendo este el antecedente del teletrabajo, la OIT define el teletrabajo como una forma de trabajo que se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, con el uso de la tecnología, siendo los tipos de teletrabajo los siguientes<sup>3</sup>:

- Escritorio multiusuario (*hot desking*). El trabajador trabaja a distancia una parte o la mayor parte del tiempo, y el resto del tiempo en la oficina principal. Cuando trabaja en la oficina principal, el trabajador ocupa un despacho no asignado, atribuido para una utilización puntual, y no dispone de un escritorio que le estaría reservado durante sus períodos de teletrabajo.
- Escritorio multiusuario con reserva (*hotelling*). Sistema similar al del escritorio multiusuario, pero los trabajadores deben realizar una reserva previa.
- Telecentros. Instalaciones que ofrecen estaciones de trabajo y otro equipo de oficina a los trabajadores de diversas entidades. Este tipo de teletrabajo se considera útil en la medida en que la tecnología que ofrecen es mejor que la disponible en la oficina a domicilio, pero se estima que está en declive debido al acceso generalizado a las redes de banda ancha, los ordenadores portátiles y los teléfonos inteligentes.
- Oficinas colaborativas. Se trata de entornos de trabajo virtuales en los que los trabajadores pueden trabajar en colaboración desde distintos lugares gracias a una red informática.

A diferencia del trabajo a domicilio, el teletrabajo califica como una modalidad de prestación de servicios que se caracteriza principalmente por que permite la realización de actividades a través del uso de tecnología de la comunicación y además porque puede desarrollarse bajo dependencia o en forma autónoma, siendo importante para el presente análisis enfocarnos en el teletrabajo sujeto a una relación de dependencia, es decir, en el ámbito de una relación laboral generada a partir de la celebración de un contrato de trabajo; por lo que, es importante tener en cuenta algunas definiciones de teletrabajo, entre ellas las que se citan en el siguiente cuadro:

---

3 Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros, en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/publication/wcms\\_531116.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531116.pdf) Consulta (Octubre 2020).

<p><b>Acuerdo marco europeo sobre teletrabajo, Bruselas 2002.</b></p>	<p>El teletrabajo es una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular.</p>
<p><b>Declaración de lineamientos y compromisos en materia de teletrabajo, para la promoción de trabajo decente y como garantía de calidad laboral, firmada en Buenos Aires en 2010.</b></p>	<p>El teletrabajo es la forma de organizar y realizar el trabajo a distancia mediante la utilización de las TIC en el domicilio del trabajador o en lugares o establecimientos ajenos al empleador.</p>
<p><b>Ley N 30036 – Ley que regula el teletrabajo, Perú 2013.</b></p>	<p>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.</p>

Elaboración propia.

## 322

De acuerdo al Informe titulado “Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar, consecuencias en el ámbito laboral”<sup>4</sup> elaborado por la OIT, la regulación del teletrabajo tiene por finalidad mejorar la conciliación entre la vida laboral y personal y el rendimiento empresarial, y también para promover otros objetivos, como la continuidad operativa en tiempos de crisis y la inclusión de grupos específicos en el mercado de trabajo (como trabajadores mayores, mujeres con hijos pequeños y personas con discapacidades); sin embargo, durante la pandemia no se logró tal finalidad debido a que el informe fue elaborado en circunstancias en las que no se avizoraba una crisis como la que atravesamos.

Antes de la pandemia el trabajador en acuerdo con su empleador, podía solicitar realizar la prestación total o parcial de sus servicios mediante teletrabajo, siendo importante precisar que esa modalidad de trabajo no implica necesaria u obligatoriamente ejecutar las labores desde el hogar; sin embargo, esa plaza era el lugar que con más frecuencia se utilizaba para trabajar, a diferencia de esa situación, con la pandemia la prestación de servicios a través del teletrabajo se

4 Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral, en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_712531.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_712531.pdf) Consulta (Octubre 2020)

convirtió en obligatoria, lo que generó el desplazamiento del trabajo al hogar a partir de las disposiciones que la mayoría de Estados implementó para controlar la propagación del virus, entre ellas el confinamiento obligatorio.

Con el confinamiento obligatorio, el hogar del trabajador se convirtió en un centro de aislamiento y además en el centro de labores, pero ello en un escenario impensado en el que como manifesté, muchas actividades simultáneamente no podían realizarse con normalidad sino a través del teletrabajo, lo que determinó la presencia en el hogar de más de una persona, incluso familias cuyos miembros debían de realizar a la vez distintas actividades utilizando internet y las plataformas de videollamadas, ya sea con el simple objeto de comunicarse, realizar estudios, prestar sus servicios dependientes o en forma autónoma, lo que además incrementó y congestionó el uso de internet.

Bajo las condiciones generadas por el confinamiento durante la pandemia, el hogar se convirtió en el nuevo centro de trabajo, pero sin que en muchos casos el trabajador cuente como mínimo con espacios y equipos adecuados para la prestación de sus servicios, es más en muchos casos incluso los empleadores tuvieron que enviar al domicilio de los trabajadores los equipos necesarios para garantizar la continuidad de los servicios de sus trabajadores, siendo evidente que no es lo mismo prestar servicios en el local de la empresa que en un ambiente del hogar, lo que además genera que las actividades laborales invadan el espacio personal y familiar del trabajador.

Es evidente que muchos trabajadores no se adaptan a este cambio abrupto de la forma de trabajo utilizando internet y plataformas de reuniones, ya que estaban acostumbrados a realizar labores de manera presencial en las instalaciones de la empresa en la cual rara vez mezclaban los aspectos personales con los laborales, situación que no se presenta en la realidad, ya que al convertirse el hogar en el centro de trabajo, ya no existen espacios diferenciados físicamente ni emocionalmente, situación que determina que el hogar no pueda reemplazar al centro de trabajo en una circunstancia de crisis como la que atravesamos, ya que no es saludable trasladar las actividades laborales al hogar.

#### **4. El impacto del teletrabajo en el hogar**

Las diversas situaciones que se presentan durante la pandemia principalmente en la ejecución del teletrabajo dependiente, generan un impacto directo en las actividades del hogar y en la relación entre sus miembros, ello debido a que el

teletrabajo no es una alternativa para la que todos se encuentran preparados, por más que se generen algunos beneficios para el trabajador como por ejemplo el ahorro de tiempo y dinero, al no ser necesario requerir desplazamiento para asistir al centro de trabajo; si bien el teletrabajo puede generar un impacto positivo en la relación laboral, la experiencia en pandemia solo demuestra en gran medida que genera un impacto negativo en el hogar.

Si bien la finalidad de aplicar el teletrabajo buscaba conciliar la vida personal y familiar con las actividades laborales, la ejecución de esta forma de trabajo en la actual crisis en realidad reduce la calidad de vida, ya que, al desplazarse el trabajo al hogar el trabajador ya no puede diferenciar sus espacios y las actividades laborales irrumpen su espacio personal y familiar, lo que no solo afecta la salud del trabajador sino la de su entorno; motivo por el cual, en realidad no en todas las empresas se mantuvo o incrementó la productividad, ya que de acuerdo a estudios recientes demuestran que al realizar actividades laborales desde casa, el trabajador se expone a distracciones que no existían en el centro de labores.

El teletrabajo desde el hogar puede generar agotamiento ya que se rompe el equilibrio que debería mantenerse entre las actividades personales y laborales, además se pierde la sensación de comunidad laboral y la interacción con los compañeros de trabajo, situación que genera disminución de la productividad en el trabajo en equipo; adicionalmente, se utilizan espacios del hogar con fines laborales, lo que afecta el entorno familiar del trabajador, debido a que no todos los trabajadores cuentan con espacios que pueden destinar exclusivamente para fines laborales a lo que se suma la dificultad de establecer horarios, lo que a su vez puede afectar la salud del trabajador.

De la forma como se viene aplicando el teletrabajo en el hogar durante la crisis sanitaria, debido a la falta de planeamiento para aplicar esta modalidad de trabajo, permite una mayor autonomía al trabajador para la realización de la prestación de sus servicios; sin embargo, también puede incrementar la intensidad de trabajo; respecto la autonomía se genera una limitación para el empleador ya que actualmente no existen mecanismos que permitan una fiscalización adecuada del trabajador en su hogar; por lo que, antes de implementar formas de monitoreo, el empleador previamente deberá evaluar si con el uso de alguna herramienta de control, se afecta o no la intimidad del trabajador.

El teletrabajo desde el hogar genera sedentarismo, ya que el trabajador no realiza la misma actividad física como cuando debía desplazarse para acudir al centro de labores o cuando realizaba las labores en la oficina, también puede oca-

sionar conflictos entre la vida laboral y familiar, lo que podría conllevar a cuadros de estrés que afecten la salud y por ende la productividad del trabajador, todo ello debido a que con la pandemia el teletrabajo dejó de ser una modalidad excepcional de prestación de servicios, convirtiéndose por el momento en la regla general que podría mantenerse por un mayor periodo de tiempo mientras no se produzca una vacuna que permita el retorno del trabajo presencial en los centros de labor.

Evidentemente, el impacto del teletrabajo en el hogar será distinto dependiendo del tipo de trabajador que realice la prestación de sus servicios bajo esa modalidad, ya que será distinta la afectación que se genere para un trabajador soltero, para una trabajadora, para una pareja de trabajadores o una pareja de trabajadores con hijos o adultos a su cargo, ello debido a que al realizar trabajo desde el hogar, siempre influirá en las relaciones personales de los trabajadores y al convertirse en una modalidad de trabajo de uso obligatorio debido a la pandemia, es necesario realizar estudios que permitan obtener datos respecto el impacto del teletrabajo durante esta crisis, ya que nos encontramos en un escenario distinto al que existía antes de marzo de 2020.

A partir de la pandemia, en la mayoría de actividades laborales el teletrabajo se volvió la alternativa de trabajo más utilizada para continuar con la prestación de servicios y por tanto mantener la relación laboral; sin embargo, además de los múltiples beneficios que puede ofrecer esta forma de trabajo, también genera efectos negativos en la vida personal y familiar de los trabajadores, variando la intensidad del impacto de esos efectos en el hogar, debido a distintos los factores colaterales que influyen en la actividad laboral realizada fuera del centro de trabajo, situación que trato de explicar únicamente con fines referenciales en el siguiente cuadro:

Trabajador	Hogar	Actividades	Impacto del teletrabajo
Soltero (a)	Independiente	Trabajo/Hogar	Bajo
En pareja	Compartido	Trabajo/Hogar	Bajo/medio
En pareja con hijos	Compartido	Trabajo/Hogar/atención hijos	Medio/Alto
En pareja con hijos y adultos mayores su cargo	Compartido	Trabajo/Hogar/atención hijos/Atención adultos	Alto
Soltera con hijos	Compartido	Trabajo/Hogar/Hijos	Alto
Soltera con hijos y adultos mayores a su cargo	Compartido	Trabajo/Hogar/atención hijos/Atención adultos	Alto

Elaboración propia con fines referenciales. Pueden existir otros casos, por ejemplo, personas con discapacidad o personas bajo dependencia que no pueden valerse por si mismos, entre otros casos.

Como referí el impacto negativo del teletrabajo en el hogar será distinto para cada trabajador, por ejemplo, para un trabajador soltero podría ser bajo a diferencia de una pareja de trabajadores, una pareja de trabajadores con hijos o adultos mayores a su cargo y, una trabajadora soltera con hijos, situaciones que además se complicaron durante el estado de emergencia, ya que debido a las disposiciones gubernamentales se paralizaron varias actividades de manera simultánea, las que se reactivaron en forma progresiva, generando un confinamiento que viene afectando la vida personal y familiar de los trabajadores, ya que el hogar se convirtió en el centro de trabajo.

## 5. El tiempo de trabajo en el hogar

Si bien el impacto del teletrabajo en el hogar también incluye el tiempo de trabajo, considero necesario atender este punto de manera independiente, ya que la jornada de trabajo es un aspecto determinante en la relación laboral y la productividad, el cual se encuentra debidamente regulado por la legislación laboral y el control que realiza el empleador así como el propio trabajador para no exceder la prestación de sus servicios y con ello descuidar sus actividades personales y familiares; sin embargo, durante la pandemia se advierte una variación en la forma de aplicación del tiempo de trabajo ante la ausencia de mecanismos de control que puedan fiscalizar al trabajador en su hogar.

Teniendo en cuenta que el trabajo no es una mercancía, la jornada laboral debe fijarse de tal manera que el trabajador cuente con tiempo libre para desarrollar su proyecto de vida, con descanso que le permita resguardar su salud evitando el agotamiento que pueda poner en riesgo su vida, caso contrario se podría generar una reducción en la calidad de la prestación del servicio. La jornada de trabajo se define como el tiempo en el cual el trabajador dependiente debe prestar sus servicios a favor del empleador. Montoya Melgar<sup>5</sup>, considera que la duración efectiva de la jornada depende de factores económicos, técnicos y legales; siendo necesario limitar la jornada para evitar efectos negativos sobre la producción.

Existía duda si la jornada de trabajo se medía por el tiempo de prestación efectiva o por el tiempo que el trabajador se encuentra a disposición del empleador, para ello es importante tener en cuenta la distinción que hace Stanley Kent

5 Montoya Melgar, Alfredo. Derecho del Trabajo. 34 Edición, Editorial Tecnos, Madrid, 2013, p. 344.

citado por Pirolo y Murray<sup>6</sup>, quien considera que existen tres clases de tiempo relacionadas a la determinación de la jornada, es decir: *i)* El tiempo legal, *ii)* El tiempo nominal y *iii)* El tiempo efectivo. El tiempo nominal es el que observa la OIT en el Convenio 30 sobre las horas de trabajo (Comercio y Oficina)<sup>7</sup> precisando que estas, son el tiempo durante el cual el personal se encuentra a disposición del empleador, con excepción de los descansos, durante los cuales el personal no se halla a la disposición.

Clases de tiempo para determinar la jornada según Stanley Kent	
Tiempo Legal o Reglamentario (Word time)	Tiempo fijado por mandato legal, contrato colectivo o reglamento de la empresa, de acuerdo con las exigencias de la legislación.
Tiempo Nominal (Nominal time)	Todo el lapso de tiempo durante el cual el trabajador se encuentra en el centro de labores en condiciones de prestar sus servicios.
Tiempo Efectivo (Actual time)	Es el que corresponde al trabajo realmente ejecutado a favor del empleador, descontando los periodos que se pierden por demoras o suspensión de la tarea.

**Fuente:** Stanley Kent, citado por Pirolo y Murray.  
Elaboración propia.

Si bien antes de la pandemia la realización del teletrabajo permitía flexibilidad laboral, así como la posibilidad de que el trabajador pueda establecer su horario, a partir de marzo 2020 esa posibilidad se ve restringida para muchos trabajadores, ya que además de realizar la prestación de sus servicios, tienen que realizar las labores del hogar y en algunos casos atender y apoyar a sus parejas, sus hijos a efecto de que puedan participar en sus propias actividades durante el confinamiento, ocasionando el conjunto de actividades que la noche o la madrugada sean los espacios para establecer horarios de trabajo; más aun cuando en esas horas el internet no se congestiona.

Por tanto, mientras se mantengan las disposiciones de confinamiento y se aplique el teletrabajo como el mecanismo para mantener la actividad laboral sin riesgo de contagio, el trabajador y empleador deberán establecer mecanismos que permitan fijar un control adecuado y razonable del tiempo de trabajo que además permitan conciliar las actividades laborales y la vida personal y familiar del trabajador, ya que el tiempo de trabajo lamentablemente permite establecer y fijar el o los momentos en que se pueden realizar actividades extra laborales, pese a ello

6 Pirolo, Miguel Ángel y Murray, Cecilia. “Jornada de trabajo. Pausas y Descansos”, en: *Tratado de Derecho del Trabajo*. Tomo 3, la relación individual de trabajo II, coordinado por Diego Martín Tosca, dirigido por Mario Eduardo Ackerman. 1ra. Edición, Rubinzal – Culzoni Editores, Buenos Aires, 2008, p. 592.

7 Este convenio no fue ratificado por el Perú.

teniendo en cuenta la situación que atravesamos por la pandemia, en algunos casos el tiempo de trabajo podría estar condicionado al tiempo de actividades extra laborales.

El teletrabajo además de permitir la flexibilidad del horario de trabajo, genera que el empleador en cualquier momento pueda requerir los servicios del trabajador incluso fuera del horario establecido, situación que a partir de marzo 2020 se volvió más común y recurrente mediante el uso de las herramientas como el correo electrónico y las plataformas de videollamadas; sin embargo, pese a la crisis que atravesamos, no resulta justificado exigir el teletrabajo más allá del horario que el empleador estableció para la prestación de los servicios, siendo necesario a partir de la pandemia volver a analizar la necesidad de regular la desconexión digital como un derecho laboral.

Podemos tomar como ejemplo a seguir la Ley 2016-1088 conocida como la ley “*Khomri*” que regula la adaptación del trabajo frente a los nuevos dispositivos tecnológicos, el nuevo apartado 7 del artículo L. 2242-8 del Código de Trabajo Francés<sup>8</sup>, reconoció el ejercicio pleno que tiene todo trabajador a la desconexión y la obligación del empleador de incluir programas que regulen el manejo de los dispositivos tecnológicos, con el fin de asegurar el derecho de descanso, la vida personal y familiar de los trabajadores, estableciendo en acuerdo con estos, políticas para regular el derecho a la desconexión y el manejo razonable de los dispositivos tecnológicos utilizados en el teletrabajo.

En la actual situación que atravesamos y ante el estrés y la incertidumbre que se genera al no conocer cuando terminar el confinamiento generado a partir de la pandemia, es necesario regular el uso de dispositivos tecnológicos fuera de la jornada laboral, ya que de lo contrario se genera al trabajador una sobrecarga de información y comunicación, lo que interfiere con su vida privada y limita su derecho al descanso diario, semanal o anual, afectando su salud, con la infointoxicación, el cibercansancio, el tecno estrés, la tecno adicción, entre otras pro-

8 “La negociación anual sobre la igualdad profesional ante las mujeres y los hombres y la calidad de vida en el trabajo incluirá:

Las modalidades de pleno ejercicio por el trabajador de su derecho a la desconexión y la puesta en marcha por la empresa de dispositivos reguladores del uso de utensilios digitales, a fin de asegurar el respeto del tiempo de descanso y de las vacaciones, así como la vida personal y familiar. A falta de acuerdo, el empleador, previa audiencia del comité de empresa, o en su defecto, de los delegados de personal, elaborará una política de actuación al respecto. Está política definirá las modalidades del ejercicio del derecho a la desconexión y preverá, además, la puesta en marcha de acciones de formación y sensibilización sobre el uso razonable de los dispositivos digitales, dirigida a los trabajadores, mandos intermedios y dirección”

blemáticas que se generan a partir del uso excesivo e inadecuado las herramientas tecnológicas de comunicación.

## 6. El control del teletrabajo

En la actual situación generada por la pandemia, el teletrabajo en las relaciones laborales dependientes permite una mayor autonomía al trabajador para que este pueda establecer la oportunidad en que ejecutará las prestaciones a su cargo, si bien es posible realizar cierto control a través de las herramientas tecnológicas de comunicación, ante la falta de mayores mecanismos de control que permitan fiscalizar de manera objetiva la prestación de los servicios del trabajador fuera de las instalaciones de la empresa, la facultad de fiscalización del empleador se ve limitada al no poder realizar un control directo como cuando los servicios se ejecutan de manera presencial.

Ante la limitación en el control del teletrabajo, surge la necesidad de regular los mecanismos de fiscalización que el empleador podría implementar para controlar la actividad laboral del teletrabajador; sin embargo, al analizar esta forma de trabajo en el hogar, antes de establecer cualquier mecanismo de control, primero se deberá analizar si con ello se vulnera el derecho a la intimidad del trabajador; ya que, los servicios ejecutados con el uso de correo electrónico y plataformas de videollamadas se prestan desde el hogar, lo que limita cualquier tipo de injerencia no consentida del empleador por parte del trabajador, debido a que el servicio no se presta en una instalación de la empresa.

Se debe tener en cuenta que cualquier intromisión del empleador en el hogar del trabajador incluso a través de herramientas tecnológicas de comunicación como consecuencia de la prestación de servicios por teletrabajo, además de afectar el derecho a la intimidad del trabajador, configuraría una infracción al derecho a la inviolabilidad del domicilio e incluso una injerencia a la protección de sus datos personales; sin embargo, sin una regulación que establezca parámetros razonables de control adecuado, el empleador se encontraría limitado para poder ejercer su poder de dirección e incluso su potestad sancionadora frente al trabajador que incumpla sus obligaciones laborales.

Si bien el empleador puede fiscalizar las herramientas de trabajo, en el caso del correo electrónico de trabajo su control se encuentra restringido y no puede ejecutarse sin contar con consentimiento previo del trabajador, pese a que ese correo es una herramienta de trabajo, en caso el empleador acceda al contenido

de la herramienta de trabajo sin observar el procedimiento judicial establecido para levantar el secreto de las comunicaciones, cualquier medida disciplinaria que se sustente en ese control carecerá de efecto legal y como consecuencia de ello la sanción impuesta quedará sin efecto, situación que demuestra las limitaciones que existe al control del teletrabajo.

Las mismas restricciones se presentan al control de la navegación en internet y a la instalación de cámaras de video vigilancia incluso dentro de las instalaciones de la empresa; por lo que, el ejercicio en la fiscalización a través de esos soportes resultará mucho más limitado en cuanto se pretenda ejercer en el domicilio del trabajador, motivo por el cual, resulta necesario analizar y regular los mecanismos de control que legalmente y sin vulnerar derechos fundamentales del trabajador, permitan ejercer control del teletrabajo, más aun cuando esta forma de trabajo se incrementará en el futuro no solo debido a la pandemia, sino principalmente al uso de la cada vez más avanzada tecnología de la comunicación.

Sin perjuicio de lo manifestado, como el teletrabajo además de flexibilización permite al trabajador una mayor autonomía, la que sumada a la falta de fiscalización directa por parte del empleador, podría generar que el vínculo laboral no se caracterice necesariamente por la presencia de la subordinación jurídica como manifestación determinante del contrato de trabajo, ya que la subordinación económica podría asumir mayor protagonismo, lo que acercaría al teletrabajo más hacia el trabajo autónomo o ampliaría el ámbito de protección del derecho del trabajo a los prestadores de servicio autónomo.

Para el profesor Palomeque, la actual situación económica y social huye, ciertamente, de un modelo único de relación de trabajo, por lo que para incorporar nuevas formas de organización de la producción y del trabajo se ha abierto camino de modo incuestionable el recurso a la promoción y desarrollo del trabajo autónomo y, por lo que ahora interesa, las propuestas del campo de aplicación del Derecho del Trabajo a los trabajadores autónomos, en general o tan solo aquellos que, sin poder ser calificados lógicamente de asalariados, se encuentran sin embargo en una situación de dependencia económica frente al empresario o cliente principal [parasubordinación del trabajador o trabajo subordinado]<sup>9</sup>. autor citado, rdinado aquellos ute principal”rgo calificados locurso a la promocise diferencian justamente por que en aquellos *o trao tra*

9 Palomeque López, Carlos Manuel, “El trabajo autónomo”, en: *El trabajo*. Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2011, p. 151.

Al existir servicios que se prestan fuera del concepto tradicional de subordinación como sería el caso del teletrabajo, la regulación actual resultaría insuficiente para atender las nuevas formas de trabajo que se originan a partir de los avances tecnológicos, principalmente aquellas que se ejecutan fuera del centro de trabajo a través de medios de comunicación o de plataformas digitales; por lo que, a criterio de Supiot citado por Ameglio, la noción de subordinación ya no permite abarcar la diversidad de formas que reviste el trabajo por cuenta ajena, por lo que tal vez habría que establecer un nuevo régimen jurídico para las personas que trabajan que rebase los límites actuales del trabajo asalariado<sup>10</sup>.

## 7. Conclusiones

Si bien el teletrabajo es una alternativa que permite la prestación de servicios en situaciones de crisis como la que se generó con la pandemia y evita el contagio del COVID-19, facilitando la continuidad laboral, flexibilizando y descentralizando el trabajo dependiente que ahora se puede realizar fuera del centro de labores con el uso de internet y la tecnología de la comunicación, sin embargo, ocasionó el traslado de la actividad laboral al hogar irrumpiendo las actividades personales y familiares del trabajador, lo que puede generar la disminución de la productividad y afectar su salud, situaciones que no se presentaban al aplicar el teletrabajo antes de marzo del 2020.

El teletrabajo dejó de ser una alternativa para muchos trabajadores y se convirtió en una práctica obligatoria, ejecutándose en la mayoría de casos en el hogar sin los equipos y espacios adecuados para realizar actividades laborales, lo que genera sedentarismo, distracción, estrés y dificulta separar la actividad laboral de las personales y familiares, afectando el descanso del trabajador quien debe buscar espacios de tiempo incluso fuera de la jornada laboral para poder cumplir con sus labores sin que sus actividades extra laborales interfieran en su trabajo, siendo necesario regular el derecho a la desconexión digital con el objeto de garantizar condiciones de trabajo adecuadas.

El teletrabajo además de flexibilizar la relación laboral, otorga al trabajador mayor autonomía para la prestación de sus servicios pese que se encuentran bajo relación de dependencia y como el trabajo se realiza en el hogar, limita la facultad de fiscalización del empleador, siendo imposible implementar sistemas de video

10 Ameglio, Eduardo J, "La subordinación ¿sigue siendo la nota que caracteriza al contrato de trabajo?", en: *La Relación de trabajo*, Primera Edición, Rubinzal Culzoni Editores, Buenos Aires, 2009, p. 224.

vigilancia sin afectar el derecho a la intimidad del trabajador o la inviolabilidad de domicilio, debiendo respetar además la privacidad de sus datos personales, lo que determina la urgencia de mejorar la regulación de esta modalidad de trabajo ya que su uso será mucho más cotidiano en los próximos años y se requiere una conciliación real entre las actividades personales y laborales del trabajador.

Finalmente, una vez más queda en evidencia que el desarrollo tecnológico y el uso de medios de comunicación cada vez más avanzados, modifican las formas de trabajo dependiente y autónomo, por lo que se debe tener en cuenta que el Informe Inicial para la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, elaborado por la OIT, precisó que no queda claro qué fracción de la fuerza de trabajo mundial acabará representando el trabajo virtual, y si estas formas de trabajo acabarán entrando en la esfera de la relación laboral, si se convertirán en nuevos tipos de trabajo informal o si no podrán encajar en los marcos normativos existentes<sup>11</sup>, lo que nos obliga a analizar con detenimiento las nuevas formas de trabajo.

## 8. Bibliografía

AMEGLIO, Eduardo J, “La subordinación ¿sigue siendo la nota que caracteriza al contrato de trabajo?”, en: *La Relación de trabajo*, Primera Edición, Rubinzal Culzoni Editores, Buenos Aires, 2009.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. Derecho del Trabajo. 34 Edición, Editorial Tecnos, Madrid, 2013.

PALOMEQUE LÓPEZ, Carlos Manuel, “El trabajo autónomo”, en: *El trabajo*. Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2011.

PIROLO, Miguel Ángel y MURRAY, Cecilia. “Jornada de trabajo. Pausas y Descansos”, en: *Tratado de Derecho del Trabajo*. Tomo 3, la relación individual de trabajo II, coordinado por Diego Martín Tosca, dirigido por Mario Eduardo Ackerman. 1ra. Edición, Rubinzal – Culzoni Editores, Buenos Aires, 2008.

URIBE GARCIA, Silvia Catalina. “El teletrabajo en Colombia”, en: *Lecciones de derecho laboral*. Homenaje por los 130 años de la Universidad Externado de Colombia, 2016.

11 Informe Inicial para la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_591504.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_591504.pdf) Consulta (Octubre 2020).

Convenio 177 OIT. Convenio sobre el trabajo a domicilio, en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C177](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C177)

Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros: Documento Temático para el Foro de diálogo mundial sobre las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de TIC y financieros (Ginebra, 24-26 de octubre de 2016), Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Actividades Sectoriales, Ginebra, OIT, 2016, en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/publication/wcms\\_531116.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531116.pdf)

Informe inicial para la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2017, en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_591504.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_591504.pdf).

Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2019, en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_712531.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_712531.pdf)