



UNIVERSIDAD ABIERTA INTERAMERICANA

Facultad de derecho y ciencias políticas

Carrera de abogacía

Sede Regional Rosario

2017

Relaciones laborales virtuales: “El teletrabajo”

Tutora: Mariana García

Alumno: Leonardo Troiano

Título al que aspira: Abogado

Fecha de presentación: Febrero 2017

RESUMEN:

El tema que se va a desarrollar en el presente trabajo de investigación se titula: RELACIONES LABORALES VIRTUALES, “*El teletrabajo*”. El tema que abordaremos ha sido elegido con el fin de comprobar si las leyes que regulan en la actualidad esta modalidad resultan suficientes.

Para ello, la presente tesis se compondrá por una parte general y cuatro capítulos. En la parte general se desarrollarán cuestiones introductorias, la hipótesis, estado de la cuestión y el marco teórico.

En el primer capítulo vamos a analizar cómo surge esta nueva modalidad de trabajo a través de la historia. En el segundo capítulo nos abocamos minuciosamente a estudiar el tema para determinar conceptos, características, tipos, ventajas y desventajas del teletrabajo, y todo lo que debemos conocer acerca de esta modalidad y su alcance, a los fines de arribar a una comprensión clara y precisa de la misma.

En el tercer capítulo se realizará una breve investigación de cómo se encuentra regulado legalmente el teletrabajo en diversos países del mundo y, de forma más detallada y descriptiva, se expondrá cómo se encuentra legislado en nuestro país actualmente.

Para finalizar, en el capítulo cuarto, desarrollaremos la conclusión a la cual arribaremos luego de llevar a cabo la tarea de investigación respecto al tema elegido y, consecuentemente, brindaremos una propuesta superadora dirigida a reformar y/o mejorar –si así lo consideramos necesario– nueva legislación que tutele adecuadamente a los trabajadores que realizan esta modalidad de trabajo.

ESTADO DE LA CUESTIÓN.

Introducirse en la temática del teletrabajo demanda una consideración preliminar sobre su acontecer histórico en el mundo. Bajo esa premisa se mencionan ciertos

sucesos que han conseguido realizar la expansión geográfica y económica de la modalidad, porque son acontecimientos claves para interpretar las fases de emergencia y consolidación internacional del teletrabajo.

En Estados Unidos y Europa han promovido la modernización del trabajo a domicilio.

En un primer momento, la emergencia social del fenómeno quedó restringida geográficamente. Tal vez esta restricción es consecuencia del ritmo y la integración de la informática en la economía mundial. En cualquier caso, el primer registro que se tiene de la emergencia organizativa está dado por un grupo de científicos californianos, liderados por el físico Jack Nilles¹. Esa acción le ha valido al investigador la caracterización como “el padre del teletrabajo”, fruto de los años invertidos en promover este desarrollo internacionalmente. Los primeros ensayos brindados por este científico estadounidense fueron la base de sustentación de nuevas inquietudes y compromisos entre empresas multinacionales y actores gubernamentales, tendientes a reducir los costos productivos tras la crisis petrolera.

Más allá de estas intenciones, concretamente se debió esperar algunas años hasta que estuvieran dadas las condiciones infraestructurales para generar rentabilidad en la inversión de equipamiento informático que se demandaba.

Tras los logros alcanzados por la tecnología telemática, la opción del trabajo a distancia se transformó en una oportunidad para ciertas empresas de punta. En esos sucesivos emprendimientos se fue dando el abaratamiento de costos productivos y laborales, que permitía la inversión informática. Una fórmula para la reestructuración económica que no sólo se sostenía por la restricción del consumo en combustibles, tras la reducción de los traslados de los trabajadores, sino también por la reducción de costos salariales fijos ya no ofrecidos a los sectores externos de las empresas contratantes.

GRISOLÍA, Julio A.: “Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”; 9ª edición, Lexis Nexis, Bs. As., 2003, p. 18.
Redacción INJE, 23-04-1997: “¿Qué es el teletrabajo?”; www.injef.com.
GOLDÍN, Adrián O.: “Las tendencias de transformación del Derecho del Trabajo”; Monografías Jurídicas N° 1 52, Lexis Nexis, Abeledo-Perrot, Buenos Aires, 2002, p. 30.

Una década más tarde de esos primeros esfuerzos para desarrollar el teletrabajo, el empresariado multinacional y los agentes gubernamentales comenzaron a ver en la reducción de costos productivos y laborales las claves de la reingeniería económica por la vía informática. Parte de esos esfuerzos, rápidamente, se publicitaron en los medios de comunicación de habla inglesa, haciendo de la externalidad la herramienta fundamental para la concepción del trabajo en el futuro. La promoción y divulgación futuristas sobre los cambios que la economía le plantea al empleo, gestó en esta modalidad una serie de expectativas en la mejora la productividad empresarial.

Esa expansión internacional se materializó cuando obtuvo un lugar de privilegio entre las políticas públicas de la Unión Europea. Se proyectó a través de medidas gubernamentales concretas dadas en la pasada década. Una marcha de acontecimientos que enmarca la combinación de expectativas generadas por el teletrabajo: se pasó de las ventajas que ofrecía a la productividad empresarial a las ventajas ofrecidas a la empleabilidad, dando a la órbita pública un lugar de privilegio para definir este último compromiso. El teletrabajo pasó a ser un medio para la inserción laboral de una cada vez más extensa población trabajadora.

Por consiguiente, el aporte gubernamental en Europa fue vital para terminar de consolidar la expansión geográfica y productiva de esta herramienta, descubierta primero en los Estados Unidos. En Europa se introdujo la transformación para resolver problemas del orden público. En circunstancias donde la modernización productiva sería el eje instrumentado para resolver el problema del desempleo.

Enseguida, se explicita cómo esta combinación de intereses empresariales y gubernamentales fue viable en los países centrales donde se estructuró. Dicho en otros términos, esta modernización del régimen domiciliario fue la fuente sobre la cual gravitaron tanto las ambiciones empresariales como las aspiraciones gubernamentales. Una combinación de interés que los medios de comunicación y divulgación supieron explotar al máximo, cuando se fueron haciendo eco de esta innovación productiva, instalándola como una solución social paradigmática. A partir de esa ambigüedad e ²ideologización del modelo logró penetrar en las regiones periféricas de la economía mundial.

GRISOLÍA, Julio A.: "Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social"; op. cit.

A partir de lo dicho, se observaran cuáles han sido las circunstancias concretas que conformaron la historia del teletrabajo, inicialmente desde los países industrializados, desde donde se proyectó al mundo. Por ende, esa proyección es la clave interpretativa del contexto y condiciones que le han brindado materialidad y simbología al fenómeno, en todo el período que va desde la crisis económica de la década del setenta hasta la crisis del empleo en la década pasada.

En argentina actualmente se encuentra regulada el decreto reglamentario que toma al teletrabajo como régimen particular es la Resolución 1552/2012 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT).La misma ha sido producto de la Coordinación de Teletrabajo (MTEySSN) dentro del marco del ya denominado programa PROPET, que a través de su aplicación es que se han dado las experiencias del sector privado que motivaron la presente.

La segunda resolución, que ha marcado la intención de continuar progresivamente en el desarrollo legislativo de esta modalidad, es la Resolución 239/2013 del MTEySS, la cual habilita en su artículo 2 inc. d) al trabajador que se encuentre bajo “reserva de puesto” implementar la modalidad de teletrabajo, acentuando la necesidad que dicha opción se realice en forma voluntaria y consensuada tanto por la empresa como el trabajador, bajo las previsiones del iusvariandi (Art.66 LCT).

Luego, mediante la Resolución 595/13 del MTSS, se creó el PROPET (PROGRAMA DE PROMOCION DEL EMPLEO EN TELETRABAJO) al que pueden adherir empresas del sector privado y sus trabajadores de modo voluntario, con el objeto de promover, facilitar y monitorear la aplicación de la modalidad de Teletrabajo.

VALDOVINOS, Oscar: “Las relaciones de trabajo al final del siglo XX”, en la obra colectiva “Derecho Colectivo del Trabajo”, Editorial La Ley, BuenosAires, 2º quincena de septiembre de 1998, p.26 7.

DI MARTINO, Vittorio, y WIRTH, Linda: “Teletrabajo: Un nuevo modo de trabajo y de vida”; Revista Internacional del Trabajo, vol. 10/1999, núm.4, p. 471.

NICOLESI, Alejandra Pía: “Informe sobre teletrabajo”; en www.caminandoutopias.org.ar/tesis/monografiateletrabajo.pdf.

Mencionado en “Il Telelavoro: aspetti economici, giuridici, sociali e tecnologici”; en www.galileo.it/crypto/telelavoro, fecha de acceso.18/11/2005.

de VIRGILIIS, Miguel Ángel, y de VIRGILIIS, Martín Ignacio: “El teletrabajo. La nueva realidad virtual”, en Estatutos y otras actividades especiales – I,Revista del Derecho Laboral 2003-2, p 345.

MARCO TEÓRICO.

Para abordar el tema que es tratado en este trabajo, vamos a realizar una conceptualización y ubicación jurídica y legislativa de ciertos elementos que van a ser de gran importancia para el desarrollo y la comprensión del tema:

Trabajo: según los términos de la Ley 20744, en su Artículo 4: se trata de toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad para dirigirla, mediante una remuneración. El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley.

Teletrabajo: La Resolución 1552/2012 dictada por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, en su Artículo 1: entiende por teletrabajo a la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios realizado total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares distintos del establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de todo tipo de Tecnología de la Información y de las Comunicaciones.

Teletrabajador: Un teletrabajador es aquella persona que utiliza la telemática para la realización de su profesión. Esta actividad se realiza fuera del establecimiento empresarial. El aspecto principal del teletrabajador es tener mayor independencia en la realización del trabajo

La distancia: El trabajo siempre ha tenido relación con la distancia para su desarrollo en sí o para gestionar su resultado (almacenar, distribuir, vender). Cuando el desarrollo del trabajo en sus diferentes etapas requiere el agrupamiento de los trabajadores se hace en espacio físico definido donde se centralizan los recursos humanos, las máquinas, herramientas y las tecnologías para la producción. Esta agrupación de recurso tuvo su origen durante la revolución industrial donde esta agrupación se dio en el espacio físico denominado como fábrica; este espacio físico ha evolucionado no solo con la implementación de nuevas tecnologías y procesos de producción sino también con nuevas formas de organización, de realizar el trabajo, que ahora se puede realizarse no solo al interior de este espacio físico sino que además se

hace a distancia; la cual ha dejado de ser un obstáculo en la producción y en la organización para pasar ser una estrategia que por lo contrario aumenta esta y da acceso a un mayor número de trabajadores.

³Tecnologías de la Información y las Comunicación (TIC): La TIC es una sigla que conlleva los siguientes conceptos:

- **Tecnología:** Aplicación de los conocimientos científicos para facilitar la realización de las actividades humanas. Supone la creación de productos, instrumentos, lenguajes y métodos al servicio de las personas.
- **Información:** Datos que tienen significado para determinados colectivos. La información resulta fundamental para las personas, ya que a partir del proceso cognitivo de la información que obtenemos continuamente con nuestros sentidos vamos tomando las decisiones que dan lugar a todas nuestras acciones.
- **Comunicación:** Transmisión de mensajes entre personas. Como seres sociales las personas, además de recibir información de los demás, necesitamos comunicarnos para saber más de ellos, expresar nuestros pensamientos, sentimientos y deseos, coordinar los comportamientos de los grupos en convivencia, etc.

Tecnologías de la información y la comunicación (TICS): Cuando unimos estas tres palabras hacemos referencia al conjunto de avances tecnológicos que nos proporcionan la informática, las telecomunicaciones y las tecnologías audiovisuales, que comprenden los desarrollos relacionados con las computadoras, Internet, la telefonía, las aplicaciones multimedia y la realidad virtual. Estas tecnologías básicamente nos proporcionan información, herramientas para su proceso y canales de comunicación.

Redacción INJE, 23-04-1997: “¿Qué es el teletrabajo?”; www.injef.com.

GOLDÍN, Adrián O.: “Las tendencias de transformación del Derecho del Trabajo”; Monografías Jurídicas N° 1 52, Lexis Nexis, Abeledo-Perrot, Buenos Aires, 2002, p. 30.

INTRODUCCIÓN.

“Creo que hay un mercado mundial quizás para cinco computadores”

Thomas Watson, presidente ejecutivo de IBM, 1943.

El tema que va a ser objeto de estudio en este trabajo es el “teletrabajo”, consistente en una relación laboral virtual que se encuentra dentro de la rama del derecho laboral.

Se eligió este tema por cuanto advertimos que los avances tecnológicos han influenciado todo tipo de relaciones: sociales, económicas, culturales.

Desde esa perspectiva, consideramos que esta nueva modalidad de trabajo no es ajena a las relaciones de trabajo dependiente, las cuales también se han visto influenciadas por la tecnología que irrumpe cada vez con más notoriedad en el proceso productivo y se proyecta en la forma en que los trabajadores prestan su servicio.

Asimismo, cabe tener en cuenta que en los últimos años la tecnología fue avanzando de una manera tal que -como miembros de esta sociedad- nos vemos obligados a avanzar junto a ella. Aunque muchas veces -y como resulta en este caso- el avance tecnológico puede dejar atrás al ordenamiento jurídico.

Con el surgimiento de esta nueva modalidad laboral (el teletrabajo), en la cual trabajador y empleador no coinciden en el mismo ámbito espacial, se presenta el interrogante sobre si el Derecho del Trabajo debe ser aplicable.

Desde nuestro punto de vista, sostenemos que el vínculo que se establece entre el trabajador y el empresario en el contexto del Teletrabajo queda encuadrado en una relación de dependencia y, por tanto, debe ser objeto de la especial protección del Derecho del Trabajo.

A partir de lo dicho, nos propusimos estudiar el surgimiento de esta nueva modalidad, verificar si debe encuadrarse bajo la protección del derecho laboral, analizar la normativa vigente y verificar si la misma resulta suficiente, para así, de ser esto último corroborado, proponer un cambio legislativo.

De lo expuesto, y a los fines del estudio de esta temática, nos hemos planteado los siguientes interrogantes y de los cuales postulamos nuestra hipótesis de trabajo:

¿El teletrabajo evoluciona en todo el mundo, o solo en los países más desarrollados?

¿Existe una relación de dependencia entre empleador y teletrabajador?

¿La legislación actual es suficiente para regular esta nueva modalidad?

¿El teletrabajo es una modalidad que debe ser protegida por la ley 20.744?

HIPOTESIS

“La normativa vigente que regula el teletrabajo es deficiente ya que debe modificarse bajo la tutela legal del Derecho laboral”.

OBJETIVO GENERAL

El objetivo principal de esta tesis es verificar las deficiencias que tiene la normativa vigente del teletrabajo, para luego proponer mejoras y/o una nueva legislación.

OBJETIVOS SECUNDARIOS

- a) Desarrollar el origen y la evolución histórica del teletrabajo.
- b) Definir qué es el “teletrabajo” y sus características más importantes.
- c) Determinar la utilización del teletrabajo en los diferentes sectores económicos.
- d) Indagar sobre las ventajas y desventajas que produce teletrabajar.
- e) Clasificar las diferentes modalidades del teletrabajo.
- f) Comparar cómo se encuentra regulado el teletrabajo en diferentes países del mundo.
- g) Estudiar la evolución de la normativa argentina hasta llegar a la que se encuentra vigente.

CAPÍTULO I

“EVOLUCIÓN HISTÓRICA”

Resumen: 1. Introducción. 2. Cómo llegamos al "Teletrabajo". 2.1. Edad antigua. 2.2. Edad Media. 2.3. El trabajo en el individualismo. 2.4. Edad Contemporánea. 2.5. La era de las comunicaciones: el teletrabajo. 3. Conclusión.

1.- INTRODUCCIÓN.

En este capítulo vamos a ver la línea histórica, marcando los antecedentes y sucesos más importantes que se fueron dando a lo largo de la historia, situados en diferentes épocas hasta llegar a la actualidad.

2. CÓMO LLEGAMOS AL “TELETRABAJO”.

2.1.- EDAD ANTIGUA.

Las cuestiones sociales se remontan a los orígenes del hombre en la sociedad, es así como en la antigüedad el trabajo se relacionaba con la esclavitud, cuyo origen data desde la época de la prehistoria, con la mujer como sujeto pasivo de la relación. Sin embargo fue la guerra el principal móvil de esclavitud y ésta, la primera forma de trabajo. Ya que de una u otra manera, quien la ganaba, se beneficiaba con la labor del vencido.

La característica primordial de la esclavitud fue el hecho de que el esclavo era de propiedad absoluta del señor (dueño) pudiendo obligarle a desempeñar cualquier labor o actividad. Éste era considerado un objeto o cosa según el ordenamiento legal y como consecuencia tratado como tal, al igual que los bienes y frutos (hijos) producidos por él.

La normativa laboral se inclinaba hacia los esclavos, como realizadores del servicio y como fundamento de una situación social imperante y definidora del sistema de la época. En el Derecho Romano, el trabajo se confundía con el arrendamiento de cosas, por ser el esclavo considerado un objeto.

Además de la guerra, fueron fuentes de esclavitud la insolvencia del deudor, que convertía a éste en esclavo del acreedor; el nacimiento de madre esclava; la condena penal y por disposición de la ley.

Estos factores llevaron al abuso indiscriminado de esta figura (la esclavitud), ya que el dueño o propietario del esclavo, podía hacer con éste lo que quisiera, al punto de poder disponer de su vida y de la de su familia.

2.2. EDAD MEDIA.⁴

En esta época, con el establecimiento del comercio, nacen las relaciones feudales, donde la nota principal del sistema fue el latifundismo. Esta institución aparece como una transformación de la esclavitud, luego de la desintegración del Imperio Romano, cuyo fundamento se presenta en la necesidad que tenían los señores feudales de hacer producir sus tierras, al crearse gravámenes estatales para los terrenos que se encontraban abandonados aunque contaran con un dueño. Esto significó un cambio fundamental en la manera de ver al esclavo.

A raíz de estas medidas, fue imperioso para los señores establecer en sus tierras a sus esclavos, momento histórico en el cual dejaron de llamarse como tal para pasar a ser siervos de la gleba, denominación que acarrea una situación jurídica diferente, ya que éstos contaban con la posibilidad de casarse y además tenían el derecho a percibir una participación por los beneficios de la explotación del terreno.

Aparece el colonato, figura en la que el Señor ya no es quien a su liberalidad entrega al colono una parte del producto de la tierra, sino que es él, quien la explota en su beneficio, dando una participación al dueño del feudo, basándose en un contrato celebrado con anterioridad.

Además del trabajador rural unido a la finca, en el marco histórico del feudalismo, aparecen en las ciudades los trabajadores por cuenta propia y por cuenta ajena; nacen los talleres de artesanos y gracias al gran prestigio que ganó el trabajo artesanal surgieron las corporaciones o gremios⁸, los cuales se ocupan de la

⁴GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Obra citada, página 13.

organización del trabajo, dando lugar al sistema gremial que va a constituir la base prima de la regulación de la prestación personal de servicios para la época.

El gremio tiene como característica la obligatoriedad, reflejada en que ninguno de sus afiliados podrá actuar con independencia del órgano gremial. Con el advenimiento del maquinismo, estas corporaciones se vieron afectadas al punto de desaparecer por la “tecnología” que se desarrollaba en las grandes fábricas.

2.3. EL TRABAJO EN EL INDIVIDUALISMO LIBERAL

La aparición de nuevas organizaciones industriales, la transformación de las corporaciones, la oposición que cada día era más violenta entre el trabajador campesino y el señor feudal, fueron algunos de los hechos que determinaron el nacimiento del liberalismo.

El trabajo es considerado una mercancía, ya que será la ley de la oferta y la demanda la que solucione los conflictos que se llegaran a suceder en este campo.

Según el liberalismo, es necesario que exista una absoluta libertad individual y a su vez deben suprimirse los obstáculos que impidan el libre desarrollo de la persona humana.

En esta etapa, el Estado juega un rol de simple espectador; es un Estado no intervencionista en el campo laboral. Simplemente vigila que el principio de libertad no se viole y que en las relaciones socioeconómicas entre los particulares no concurren intermediarios.

2.4. EDAD CONTEMPORÁNEA:

Al adentrarse la edad contemporánea, con la llamada “Revolución Industrial”, que es uno de los grandes episodios de la historia humana, se presentó un cambio de modos de vida generalizado e intenso, además de dar lugar no sólo una convulsión industrial sino a cambios de tipo intelectual y social.

Debido a la entrada de la máquina, los salarios paupérrimos, las condiciones en que los trabajadores debían laborar, la aceptación de menores y el trato que se le daba a la mujer, además de la falta absoluta de prohibiciones en las labores, se dio origen a sucesivas rebeliones de éstos contra los empleadores de entonces, además de una fuerte reacción por parte de las autoridades y su despertar a la protección de los asalariados, a través de su intervención; se tomaron medidas como la de limitar la edad de los menores para actuar en el campo laboral, sobre un horario y unas labores determinadas, al igual que la protección que se le otorgó a las mujeres, es aquí donde se inicia la historia del actual Derecho del Trabajo.

En esta etapa tiene un papel preponderante la creación de asociaciones profesionales, que se originaron con el objeto de igualar fuerzas con los empleadores, debido a los abusos que se presentaban de unos con relación a los otros, en aquella época de concentración de trabajadores en las grandes fábricas. Estos se imponían a través de pliegos de condiciones, utilizando como medio de autotutela la huelga.

Consiguientemente se originaron las bases sobre las cuales descansa el Derecho Colectivo del Trabajo, como son la coalición, las huelgas y las negociaciones colectivas.

2.5. LA ERA DE LAS COMUNICACIONES: EL TELETRABAJO.

La etapa que comienza a partir del año 1970 puede denominarse “Post Industrial”, lo que obedece al hecho de estar transitando un nuevo orden económico y político, caracterizado por los siguientes factores: la informatización, la robotización, la electrónica aplicada, la automatización de los procesos de producción y la búsqueda de la eficiencia y el bajocosto. Todo ello se materializa en los procesos de globalización, flexibilización laboral y precarización del empleo.

Así llegamos al siglo XXI, al que podríamos denominar la era de la información o Revolución de la Información, como consecuencia del desarrollo del software de las telecomunicaciones, los medios de comunicación, la tecnología y la biotecnología basados sobre la expansión intensiva de la información y el conocimiento.

La “Revolución de la Información”, también llamada “Revolución Digital” (más genéricamente “Sociedad de la Información”), al igual que la Revolución Industrial lo hizo en los siglos XVIII y XIX, modificará las formas actuales de organización del trabajo, no solamente en lo que se refiere a la forma en la que se va a realizar el mismo, sino a cuál va a ser ese trabajo y dónde vamos a desarrollarlo.

La tecnología que comenzó a desarrollarse durante el siglo XX, ha dado lugar, en este milenio, a lo que se conoce como Las Tecnologías de la Información y las Comunicación (TIC).

Desde la perspectiva del Derecho del Trabajo, las revoluciones enumeradas no resultaron ajenas.

Estas mutaciones de lo que podemos llamar las estructuras, también afectaron al Derecho del Trabajo. Goldín⁵ dice que *“Las transformaciones económicas, tecnológicas y productivas someten al derecho del trabajo a duras pruebas”*.

No es sólo la función tutelar misma, en especial sus técnicas y niveles, lo que se ha puesto en cuestión.

En efecto, nuestra disciplina fue objeto de crisis y *“dentro de la crisis, bajo cualquiera de sus formas (para solucionarla), o fuera de ella (para prevenirla), deben considerarse los cambios producidos por razones tecnológicas cuando se moderniza la empresa para adaptarla a las necesidades cambiantes del mercado. Estamos viviendo un momento en que se hace necesaria la transformación de la estructura productiva y la automatización en la gran empresa desplaza al trabajo manual... Por eso podemos hablar en este aspecto de crisis, porque la necesidad de los cambios deviene de la evolución de la tecnología”*

⁵GOLDÍN, Adrián O.: “Las tendencias de transformación del Derecho del Trabajo”; Monografías Jurídicas N° 152, Lexis Nexis, Abeledo-Perrot, Buenos

Aires, 2002, p. 30.

“En el nuevo ordenamiento económico se sigue operando una transición de las máquinas automáticas a la tecnología de base microelectrónica; de una organización del trabajo basada en la fábrica y en un ordenamiento erigido, estrictamente regulado y fuertemente jerarquizado de mano de obra de baja calificación a otra caracterizada por la descentralización, la disminución de los planteles propios y la externalización de tareas complementarias, la atenuación de las regulaciones y una participación más directa e individualizada de los trabajadores”

En este contexto surge el teletrabajo, del cual puntualmente diremos que es “el trabajo efectuado en un lugar donde, apartado de las oficinas centrales o de los talleres de producción, el trabajador no mantiene un contacto personal con los colegas, pero está en condiciones de comunicarse con ellos por medio de las nuevas tecnologías” o bien como lo dice Jack Nilles (padre del teletrabajo): *“es la posibilidad de enviar el trabajo al trabajador, en lugar del trabajador al trabajo”*.

Alejandra Pía Nicolosi⁶, en un trabajo de investigación dice que para trazar un recorrido histórico en cuanto a la aplicación del teletrabajo debemos situarnos en la década del 70.

En 1973, Jack Nilles, introduce el término *telecommuting*, es decir, teledesplazamiento, en un marco de crisis energéticas y grandes problemas de congestión del tráfico que se dan en ciudades de gran tamaño como por ejemplo Los Ángeles. Es así como en el estado de California se dictan leyes que obligan a las empresas a implementar programas de teletrabajo para reducir el exceso de tráfico y evitar la contaminación.

Hacia los años 80, Estados Unidos aplica proyectos piloto de teletrabajo, mucho más que Europa. Es en este momento cuando la Comunidad Económica Europea

GRISOLÍA, Julio A.: “Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”; op. cit.

VALDOVINOS, Oscar: “Las relaciones de trabajo al final del siglo XX”, en la obra colectiva “Derecho Colectivo del Trabajo”, Editorial La Ley, Buenos Aires, 2º quincena de septiembre de 1998, p.267.

DI MARTINO, Vittorio, y WIRTH, Linda: “Teletrabajo: Un nuevo modo de trabajo y de vida”; Revista Internacional del Trabajo, vol. 109, 1999, núm.4, p. 471.

NICOLESI, Alejandra Pía: “Informe sobre teletrabajo”; en www.caminandoutopias.org.ar/tesis/monografiateletrabajo.pdf.Mencionado en “Il Teleslavoro: aspetti economici, giuridici, sociali e tecnologici”; en www.galileo.it/crypto/teleslavoro, fecha de acceso 18/11/2005.

de VIRGILIIS, Miguel Ángel, y de VIRGILIIS, Martín Ignacio: “El teletrabajo. La nueva realidad virtual”, en Estatutos y otras actividades especiales – I, Revista del Derecho Laboral 2003-2, p 345

comienza a investigar las posibilidades del teletrabajo para el desarrollo rural, las implicaciones sociales (la protección de los teletrabajadores), y los aspectos técnicos dentro de los primeros programas de investigación y evolución de tecnologías adecuadas.

La evolución del teletrabajo no es homogénea, siendo los países anglosajones los que encabezan las líneas de desarrollo, especialmente y no casualmente, Estados Unidos.

La crisis económica mundial de mitad de los años 90 hace que las empresas busquen al teletrabajo como una fórmula para reducir costos ante la caída de la demanda producida. Es así como esta modalidad se va asentando en el mundo.

También en la historia del teletrabajo tienen un papel importante los tristemente célebres ataques terroristas ocurridos en Estados Unidos el 11 de septiembre de 2001, debido a que los acontecimientos han llevado a las empresas norteamericanas a replantear sus organizaciones internas, implantando el teletrabajo en muchas de sus plazas laborales, porque los empleados se muestran temerosos a realizar sus actividades en grandes edificaciones que puedan ser blanco de futuros ataques; así también el teletrabajo fue la salvación para que las empresas cuyas oficinas se vieron afectadas por la oleada terrorista continuaran con su actividad. Tal ha sido el impacto de estos hechos, que se calcula en un 30% el incremento del teletrabajo desde la fatídica fecha.

Otros autores dicen que desde el punto de vista de la práctica profesional, el teletrabajo nace en Suecia y se difunde lentamente al resto del mundo, siendo la primera profesión que ha experimentado esta forma de trabajo a distancia aquella en la cual la mayor parte del tiempo se emplea en el uso del teléfono: agentes de ventas e inmobiliarias, telemarketing, planificación y organización de eventos, etc.

Pero lo que es indudable es que *“el teletrabajo es un fenómeno que nace como consecuencia de la evolución del hombre y de la sociedad en la que éste interactúa. Está signado por las nuevas tecnologías de la información, asistiendo de esta forma a un período de transición, caracterizado por la adecuación de los diferentes ámbitos sociales a las premisas que impone la revolución tecnológica”*

3. Conclusión.

En este orden de ideas, en principio podemos decir que es claro que el Derecho Laboral ha formado parte del desarrollo personal e intelectual del hombre a través de la historia. Por el avance de la constante de la sociedad y descubrimiento de nuevas tecnologías, pero también debemos destacar que en algunos casos el teletrabajo fue realizado por causas externas, como lo fue por ejemplo el atentado en Estados Unidos, aunque en ambos casos considero que siempre se tuvo en cuenta el aspecto económico.

Por lo tanto, podemos decir que hemos cumplido el objetivo de investigar el origen y la evolución histórica del teletrabajo.

CAPÍTULO II

“EL TELETRABAJO”

Resumen: 1. Introducción. 2. ¿Qué es el teletrabajo? 3. ¿Por qué el teletrabajo es una innovación? 4. Características distintivas del teletrabajo. 5. El teletrabajo y su aplicación en los distintos sectores económicos. 6. Ventajas e inconvenientes del teletrabajo. 7. Tipos de teletrabajo. 8. La relación de dependencia en el teletrabajo. 9. *Iusvariandi* en el teletrabajo. 10. Conclusión.

INTRODUCCIÓN.

En este capítulo vamos a desarrollar los conceptos más importantes y tipos de teletrabajo. También investigaremos aquellas cuestiones de gran importancia para esta investigación, como ha de serlo la existencia de la relación de dependencia en la modalidad del teletrabajo, el *iusvariandi* y un breve análisis sobre ventajas y desventajas de esta modalidad.

¿QUÉ ES EL TELETRABAJO?

Significado del Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua no define el término de teletrabajo, aunque con la importancia y la trascendencia que tiene esta palabra y con el desarrollo de esta forma de trabajo, dentro de poco, llegará a ser incluido como uno de los conceptos utilizados dentro de los conceptos laborales de nuestro idioma.

En consideración con lo visto anterior, ante la falta de un significado para la palabra debemos realizar una descomposición sobre lo que es el teletrabajo. Nos debemos remitir a las dos palabras que forman este término: tele y trabajo. En cuanto a la primera hay que decir que se trata de una palabra griega que se usa como prefijo que denota distancia, lejanía de algo. Por su parte, la palabra trabajo proviene del término latino "*tripalicare*", de "*tripalium*", el cual era un instrumento de tortura. Actualmente

eltrabajo se define como la *“realización de una acción física o intelectual continuada con esfuerzo, ocuparse en un ejercicio u obra”*⁷.

El término de teletrabajo fue utilizado por primera vez por el físico Jack Nilles⁸ presidente de una firma consultora norteamericana en 1973, en ese entonces se hablaba de *telecommuting*, y lo usaba en esa época para referirse a *“la sustitución de los desplazamientos debidos al trabajo gracias a las telecomunicaciones”*. Sin embargo el término no encierra todo lo que hoy en día puede entenderse por éste, ya que la palabra se acuñó en plena crisis petrolera buscando más un ahorro en combustibles, que una nueva forma de trabajar; además, el término en cuanto a su traducción literal, muestra mucho de esta filosofía, que sería algo así como *“tele desplazamiento”*.

A la definición ya referida de Jack Nilles podríamos agregar la esbozada por Bernard E. Gbezo⁹, quien sostiene que el teletrabajo es *“cualquier trabajo efectuado en un lugar donde, lejos de las oficinas o de los talleres centrales, el trabajador no mantiene un contacto personal con los colegas, pero puede comunicarse con ellos a través de nuevas tecnologías”*.

Para de Virgiliis¹⁰ *“es el fenómeno que consiste en la realización de todo trabajo por parte de personal vinculado con la entidad destinataria del mismo, sin la presencia física del trabajador en esta última, utilizando a tales efectos métodos de procesamiento electrónico de información “tecnologías de la información y la comunicación (TIC)”, manteniéndose contacto entre las partes a través de la utilización regular de medios de comunicación idóneos y que genera un valor agregado”*.

Giampiero Bracchi y Sergio Campodall’Orto¹¹ dicen que una actividad se configura como teletrabajo desde el momento en que se respetan las siguientes

⁷ Real academia Española. 2016. <http://dle.rae.es/?id=ZNnyS7E>

⁸Redacción INJE, 23-04-1997: “¿Qué es el teletrabajo?”; www.injef.com.

⁹Definición publicada en la Revista Trabajo de la O.I.T. de diciembre de 1995 y citada por BIRGIN, Oscar J. , y FREIDENBERG, Lelio A.: “Concepto y problemática del teletrabajo”; DT, 2004-A, p.334.

¹⁰de VIRGILIIS, Miguel Ángel y de VIRGILIIS, Martín Ignacio: “El teletrabajo. De la chimenea a la sociedad de la información”; DT, 2001-B, 1369.

¹¹BRACCHI, Giampiero, y CAMPODALL’ORTO, Sergio: “L’impresa”, N° 10, 1995, mencionado en “Il Telelavoro: aspetti economici, giuridici, sociali e tecnologici”; en www.galileo.it/crypto/telelavoro, fecha de acceso 18/11/2005

condiciones: 1. exista una deslocalización de la actividad respecto de la sede tradicional del trabajo; 2. si se usan instrumentos telemáticos en el desenvolvimiento del trabajo; 3. si la actividad desarrollada a distancia tiene características de sistematicidad; 4. exista una relación de trabajo basada en un contrato.

Finalmente, vamos concluir con el concepto que nos otorga la Superintendencia de riesgos del trabajo¹²: *Artículo 1º — Se entiende por teletrabajo a la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios realizado total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares distintos del establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de todo tipo de Tecnología de la Información y de las Comunicaciones.*

Otros autores¹³ consideran que el teletrabajo comprende *“los trabajos realizados por personas externas a una determinada organización destinataria final de dichos trabajos, sin importar su ubicación geográfica, o, también, como una forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del teletrabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral”*.

¿POR QUÉ EL TELETRABAJO ES UNA INNOVACIÓN?

El teletrabajo no debe tratarse como un concepto simple y estático (otra forma de trabajar) que se desarrolla en un único sentido (una única modalidad) y que afecta parcialmente a algunos de los miembros de las empresas (sólo al personal informático). Por el contrario es una fórmula organizativa compleja, que viene a cambiar estructuras establecidas desde hace décadas, por razones económicas y organizativas, que conviene conocer, ya que permite el que la empresa pueda obtener una ventaja competitiva.

¹² Artículo 1 resolución 1552/2012. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/200000-204999/204726/norma.htm>

¹³BIRGIN, Oscar J., y FREIDENBERG, Lelio A.: “Concepto y problemática del teletrabajo”; op. cit., p. 336.

El teletrabajo se constituye, de por sí, en una forma de organizar la empresa, de tal manera que nos lleva a una empresa más flexible, en la cual el teletrabajo ocupa un papel relevante, como modalidad organizativa para una gran parte de sus empleados y que, en ocasiones, podemos llamar organización virtual.

El teletrabajo puede estudiarse desde muy diversos ámbitos:

El aspecto estratégico plantea que el teletrabajo como forma de organización del trabajo y de la empresa puede reportar a ésta ventajas competitivas. En este sentido, el teletrabajo supone una innovación tecnológica y administrativa, una oportunidad para las empresas de ser flexibles y reducir sus costes, de ahí su importancia estratégica. Puede considerarse como una estrategia funcional de flexibilización espacial de los RRHH de la empresa, empleando las tecnologías de la información y la comunicación, en base al Sistema de Información de la empresa.

En el aspecto organizativo hay que recoger las diferentes fórmulas organizativas que se engloban dentro del concepto genérico de teletrabajo: teletrabajo en el domicilio, teletrabajo móvil, entre otros, además de relacionarlo con los cambios en las estructuras organizativas de las empresas que las lleva hacia la organización virtual.

El aspecto económico se refiere a la valoración de los costes y beneficios que la organización va a obtener con el teletrabajo, teniendo en cuenta también los costes y beneficios para los empleados.

En el aspecto social del teletrabajo se recogen las implicaciones que esta fórmula organizativa tiene sobre las condiciones de trabajo de los empleados y los potenciales conflictos laborales. Al mismo tiempo, existen implicaciones sociales externas cuando una organización aplica el teletrabajo, como la contribución al desarrollo de zonas geográficas deprimidas económicamente.

En cuanto al aspecto político, en los países más desarrollados económicamente se vienen realizando esfuerzos para avanzar en la llamada sociedad de la información, donde el teletrabajo es un elemento clave. En este sentido, son relevantes las acciones que la Unión Europea viene poniendo en marcha con respecto al teletrabajo, con proyectos transnacionales que constituyen un pilar importante en la situación del teletrabajo en la actualidad.

El aspecto tecnológico del teletrabajo sigue siendo relevante, aunque se han producido importantes avances en las tecnologías de la información y la comunicación en la últimas décadas, lo que ha propiciado que exista una tecnología necesaria para teletrabajar. En definitiva, las organizaciones tienen actualmente la oportunidad de emplear una tecnología ya disponible pero, previamente, se deben evaluar y conocer las implicaciones organizativas que ello conlleva. Esto nos lleva a afirmar que en la actualidad el tecnológico no es el aspecto más importante a la hora de implantar el teletrabajo en una organización.

En cuanto al aspecto de la gestión de los Recursos Humanos, la aplicación del teletrabajo en las organizaciones conlleva unos cambios para las personas, ya sean empleados o directivos/supervisores que requieran una especial atención, ya que sus implicaciones son importantes y necesarias.

CARACTERÍSTICAS DISTINTIVAS DEL TELETRABAJO.

El teletrabajo produce múltiples consecuencias en las relaciones laborales y ofrece características distintivas que lo hacen muy útil en una gran variedad de tipos de trabajo y en diferentes tipos de actividades.

Naturalmente, no todos los tipos de trabajo se prestan a ser desempeñados a distancia. Las modalidades más idóneas son aquellas que:

- + Permiten controlar el ritmo de trabajo.
- + Requieren entregas definidas, tanto en lo referente al contenido como al tiempo de realización.
- + Pueden realizarse en plazos intermedios definidos.
- + Aquellas con necesidad de comunicación y/o trabajo en equipo.
- + Requieren espacios reducidos para su desempeño.

+ Requieren trabajos puramente intelectuales.

Los trabajos en equipo pueden llegar a ser realizados también por este sistema, tan pronto como las técnicas multimedia y de realidad virtual avancen y permitan que diferentes personas desde lugares remotos y de modo interactivo puedan actuar sobre una misma aplicación y modificarla en función de las opiniones particulares de cada participante.

Los trabajos que más se prestan a su realización a distancia son, precisamente, todos los relacionados con sistemas de información: programación de computadoras, tratamiento de textos, autoedición, diseño gráfico, entrada de datos, etc.

Los sectores que más facilitan este tipo de trabajo o que mejor se adaptan al mismo son, por consiguiente: la banca, los seguros, las editoriales, el diseño, y las propias empresas informáticas y de telecomunicaciones.

En cuanto a los trabajadores existen perfiles propensos al teletrabajo: Escritores, periodistas, ingenieros, abogados o economistas, cuyos trabajos son relativamente autónomos, permanecen ya en casa durante una gran parte de sus horas de trabajo.

Los vendedores pueden aumentar su productividad precisamente gracias al teletrabajo y a las autopistas de la información.

Los empleados que realizan la mayor parte de su trabajo por teléfono, son grandes candidatos al teletrabajo, porque las llamadas se pueden reencaminar y el auge y abaratamiento de la telefonía móvil facilitarán el trabajo.

Los empleados de telemarketing, se beneficiarán de la telefonía móvil, las autopistas de la información y la oficina móvil. La facilidad para acceder a información masiva en la pantalla de una computadora aumentará considerablemente la productividad.

Cuáles son, entonces, las características distintivas del teletrabajo, considerando sus diversas modalidades (que se ejecuta en casa, en los centros satélites, o en los despachos compartidos):

a- Ahorro de superficie en las oficinas de las empresas. El número de despachos puede reducirse ya que un solo despacho puede servir para varias personas que lo ocuparían de forma escalonada o irregular.

b- Incremento de la productividad laboral.

c- Incremento en la calidad de vida de los trabajadores.

d- Cambios en los planteamientos urbanísticos. Cambiarán la ubicación de la población, el tipo de hogar y las instalaciones comunitarias que se necesitan al hacer del domicilio el lugar de trabajo.

e- Redistribución de la población. La tendencia actual es residir en los alrededores de las grandes ciudades, donde crecen los nuevos asentamientos que ofrecen mayor calidad de vida.

f- Reducción de los viajes al lugar de trabajo (teleconmuting), al evitarse esencialmente los tiempos empleados en las horas punta y en los atascos. Esto llevará consigo menores infraestructuras de transporte, menos contaminación, menos horas perdidas en desplazamientos, más tiempo para el ocio y el tiempo libre. Naturalmente, todo ello con una acusada repercusión en el urbanismo de la ciudad.

El teletrabajo y su aplicación a los diferentes sectores económicos.

Aquí vamos a realizar una breve reseña de aquellos sectores empresariales más involucrados con el teletrabajo, que generalmente son aquellos de alto contenido en información, se incluyen:

*Actividades novedosas altamente valoradas como investigación, desarrollo de software, diseño de productos.

*Actividades de dirección empresarial tales como contabilidad, servicios financieros, tratamiento de demanda de seguros, servicios empresariales y tratamiento de información también incluso supervisión, instrucción y orientación en consulta o asesoría.

*En el campo de los medios de comunicación como periodismo, publicación, televisión, vídeo, y desarrollo de juegos, servicios publicitarios.

*Servicios legales y notariales, servicios de seguridad, distribución y venta al por menor; administración de fletes de transporte.

*Control de existencias, servicios al consumidor y apoyo de ventas comerciales.

Aplicando un cierto criterio de agrupamiento desde un punto de vista global, existen sectores donde se encuentra funcionando el teletrabajo más fácilmente:

-Industria de telecomunicaciones: con vistas a la comprobación y comercialización de los productos.

-Compañías de fabricación de ordenadores: con la intención de incrementar la competitividad de sus aplicaciones y conseguir un mayor acercamiento al cliente.

-Sector de banca y seguros: para incrementar la productividad, reducir sus costes y retener al personal especializado.

-Gobiernos nacionales y locales: como medida de fomento de desarrollo local y medidas medioambientales.

-Industria de la publicación e impresión: persigue una producción más eficaz.

-Ciertas compañías de servicios: concretamente de procesamiento de textos, servicios personales y software.

-Consultoras y organizaciones sociales: en orden a la formación profesional.

-Empresas de fabricación: muy pocas y sólo para el personal de oficina.

-Colectivo de autónomos: como medio para ampliar su campo de actividad.

-Servicios públicos: las tareas más abiertas al teletrabajo, dentro de la administración pública, son los fondos de pensiones y el Ministerio de Educación.

-Empresas dedicadas al sector turismo.

VENTAJAS E INCONVENIENTES DEL TELETRABAJO.

Vamos a desmenuzar las ventajas e inconvenientes que el teletrabajo tiene para el trabajador, para la empresa y para la sociedad:

VENTAJAS PARA EL TRABAJADOR.

a) Aumenta la flexibilidad del trabajo, tanto en horarios como en el orden de las tareas a realizar, lo cual le permite organizarse de acuerdo a sus conveniencias, es decir el teletrabajador puede trabajar donde quiera y cuando quiera.

b) Más libertad, que es una de las aspiraciones innatas que de por sí desea el hombre. Cuando hablamos de libertad, nos estamos refiriendo con ella no solo a la libertad económica, política y social, sino también a la libertad para vivir de acuerdo al deseo de cada uno. En definitiva el teletrabajador goza de más libertad para hacer las cosas cuando más y en mejor disposición se encuentre para ello. Las empresas al mismo tiempo se dan cuenta de que al conceder una mayor libertad al trabajador, obtiene una mayor productividad, siempre que se den una serie de condicionantes en el individuo: personalidad, preparación y equipamiento por parte del mismo, mientras que la empresa debe de disponer de la estructura adecuada. El teletrabajador también tiene más libertad para elegir donde vivir, más posibilidades de cambiar de trabajo y de empresa o de lugar de trabajo dentro de la misma empresa, sin tener que cambiar de vivienda.

c) Menos gastos. El teletrabajador como consecuencia de la disminución del tiempo invertido en los desplazamientos obtiene un ahorro de dinero y de tiempo. Además el teletrabajador ahorra gastos en ropa, ya que no necesitan vestirse formalmente cada día, y cuando se trabaja en casa la tentación de comer fuera es menor. También se puede ahorrar en guarderías o en personas que cuiden a los niños, en gastos de aparcamiento, que en algunos lugares de las grandes ciudades son muy altos, en comidas en aquellos lugares en el que los trabajadores no disponen de cantidades subsidiadas por la empresa.

d) Reducción del estrés. Como consecuencia de la disminución de los desplazamientos y de la supervisión directa por parte de los directivos, unido a los inevitables roces y rencillas que surgen como consecuencia de la convivencia diaria en las oficinas, reduce considerablemente el estrés que es uno de los males de nuestro tiempo, causante de tantas enfermedades y descenso en la productividad del trabajador.

e) Más productividad. El incremento de la productividad procede muchas veces del hecho de que el teletrabajador, cuando se sienta ante su mesa de trabajo, se encuentra mucho más descansado, menos estresado, y menos preocupado que aquel que ha tenido que salvar una difícil carrera de obstáculos para llegar al trabajo, también se sabe cual es la situación de su familia.

f) Más posibilidad de independización. El teletrabajo incrementa también las posibilidades de aquellos que quieran trabajar en régimen de autoempleo, que desean ser sus propios empresarios. Esto es beneficioso para algunos trabajadores, pero para otros no. Teniendo en cuenta esta situación los profesionales muy cualificados pueden imponer sus condiciones a las empresas, e incluso trabajar para varias al mismo tiempo, mientras que sobre los menos cualificados, el teletrabajo se puede prestar a abusos en modo de salario menor y menores prestaciones sociales.

g) Más disponibilidad de tiempo. El teletrabajo implica más disponibilidad de tiempo para dedicar a la familia y a la vida de comunidad. Esto representa una clara ventaja de cara al acceso al mercado laboral de las mujeres con hijos pequeños. Al mismo tiempo el trabajador tiene más tiempo para integrarse en la comunidad en la que reside. La disponibilidad de tiempo también le permite al teletrabajador realizar actividades que nunca antes había podido realizar en su tiempo de ocio.

h) Vida familiar. Una de las principales preocupaciones desde un principio fue la repercusión que el teletrabajo tendría sobre la vida familiar. Sin embargo una

reubicación efectiva y flexible de la clase de trabajo de los empleados, no supondrá un problema serio en la vida familiar del trabajador, así éste no tiene por qué dejar su pueblo, sus familias, sus amigos, etc. Podrá continuar con su vida normal sin tener problemas por causa de traslado, si él no lo desea.

i) Vida en comunidad. El teletrabajo también beneficia a la comunidad. Si el teletrabajador debe de viajar para trabajar, tiene menos tiempo para pasarlo en su comunidad. Esta falta de implicación en la comunidad se transformará muchas veces en una apatía hacia la misma. Cuando esto sucede, la falta de compromisos se acabará traduciendo en una falta de raíces, lo cual puede hacer a su vez que el trabajador se sienta menos leal a su lugar de empleo. El teletrabajo al permitir al individuo pasar más tiempo en comunidad, le permite a éste interesarse y preocuparse por el ambiente y la organización de la comunidad.

j) Menos problemas de convivencia empresarial. El teletrabajo supone la eliminación de un buen número de problemas laborales que pueden ser intrascendentes en apariencia, o que en ciertas culturas no tenga importancia, pero que en otras sí, como pueden ser los desaires por cuestiones raciales o de cualquier otro tipo que pueda percibir el trabajador en su oficina, problemas de roces con jefes, compañeros, etc.

k) Posibilidad de incrementar las retribuciones percibidas como consecuencia del aumento de productividad, e incluso de la prestación de servicios a distintas empresas.

l) Formación recibida y conocimientos adquiridos sobre informática y telecomunicaciones, que otorga al trabajador una mejor posición en el mercado de trabajo.

INCONVENIENTES PARA EL TRABAJADOR.

a) Aislamiento. Uno de los mayores inconvenientes, si no el que más del teletrabajo es la sensación de aislamiento que acaba invadiendo al individuo. En este sentido hay que decir que a todos los individuos no les afecta de la misma forma, así hay espíritus independientes y solitarios, y otros que son altamente sociables, y que no soportan la falta de contacto con otros compañeros de trabajo. La solución a este problema se encuentra quizás en las fórmulas de trabajo mixto, que le permiten al trabajador combinar el trabajo de casa con el trabajo de oficina. Es importante solucionar el problema del aislamiento, ya que éste lleva consigo la pérdida de motivación, a la pérdida de los valores de equipo, etc. El teletrabajador que pertenece a una empresa necesita apoyo por parte de la misma en forma de visitas, de formación, de plan de desarrollo de carrera y de posibilidad de volver a integrarse en el grupo.

b) Inseguridad económica, social y profesional. El teletrabajo también provoca inseguridad laboral y social. Este sentimiento se agrava por cuanto que la modalidad del trabajo a domicilio hace disminuir las prestaciones y protecciones sociales del trabajador, sobre todo cuando se trata de autoempleo. Otros inconvenientes del teletrabajo pueden ser la sensación de desprotección del teletrabajador, al no hallarse amparado por una normativa específica que cubra riesgos de accidentes en el trabajo o enfermedades profesionales. También amenaza la existencia de los sindicatos que no sepan adaptarse a las nuevas realidades, al producirse un riesgo de atomización del poder sindical y una mayor precarización del mundo laboral. También existe un temor por parte de los trabajadores a que una menor presencia en las oficinas centrales se traduzca en una pérdida de oportunidades de promoción en las empresas.

c) Menos salarios. El teletrabajador especialmente cualificado puede imponer sus condiciones a las empresas, los teletrabajadores con escasa cualificación o pertenecientes a un colectivo con exceso de ofertas de trabajo ven reducidos sus ingresos.

d) El trabajo de la mujer. Para la mujer el hogar no ha sido tradicionalmente un lugar de ocio, como para el hombre, sino un lugar de trabajo y para muchas de opresión.

e) Resulta difícil establecer una frontera claramente delimitada entre la vida privada y profesional cuando ambas se desarrollan dentro de un mismo espacio físico.

f) Que el trabajador se exceda en el tiempo dedicado al trabajo, lo que conllevará consecuencias negativas a largo plazo.

g) Cuando el teletrabajador realiza sus funciones desde casa es más complicado garantizar que no se produzcan abusos por parte del empleador.

VENTAJAS PARA LA EMPRESA.

a) Incremento de la productividad. Pese a existir un consenso de que el teletrabajo supone un incremento de la productividad de las empresas, existe una dificultad para medir dicha productividad en el sentido de que en este tipo de oficinas no se han desarrollado instrumentos fiables para medir la productividad, de manera que la mayor parte de los informes que avalan estos instrumentos de productividad se basan en estimaciones subjetivas realizadas tanto por los teletrabajadores como por sus jefes. Los incrementos de productividad no se producen inmediatamente ya que hay que esperar un periodo de tiempo prudente hasta que el teletrabajador termine su periodo de rodaje desde el punto de vista personal, técnico, de manejo de equipos y psicológico. Por eso la formación del mismo ha de ser lo más completa posible antes de que el teletrabajador abandone la empresa para empezar la experiencia del teletrabajo. Entre los factores relacionados con el teletrabajo que incrementan la productividad destacan sobre todo; la

reducción del absentismo laboral, y los menores costes de rotación del personal, ya que el teletrabajo ayuda al reclutamiento, a la motivación y a la retención del mismo.

b) Reducción de costes. Los gastos de tener tantas sedes repartidas por todo el mundo han terminado siendo prohibitivos para muchas empresas. El precio del metro cuadrado lo que origina unos costes que son realmente desproporcionados asignados a altos directivos y personal menor. Si a estos costes se le suman los impuestos que suponen la posesión de tales edificios, el mobiliario, el equipamiento, vigilancia, etc., los costes se incrementan notoriamente. Estudios realizados han llegado a constatar que alrededor de un tercio de los costes de los empleados se refería al coste de instalaciones de oficinas, lo que ocurre es que estos costes suelen repartirse entre distintos departamentos de manera que dichos costes suelen permanecer ocultos. Con el teletrabajo estos costes o bien van a desaparecer, o bien se van a trasladar al trabajador. Sin embargo hay que tener en cuenta que estos ahorros de costes no son apreciables si no se trabaja con un número suficientemente alto de teletrabajadores.

c) Dirección por objetivos. El teletrabajo no se concibe sin la dirección por objetivos por efectividad y por resultados. Ello obliga a un planteamiento de racionalización de la estructura básica de gestión. Al no haber presencia, pierde vigencia el método tradicional dirección-control de la actividad. A pesar de que el teletrabajador es invisible se incrementa el control sobre la prestación de trabajo de cada uno de los teletrabajadores, puesto que se les puede controlar por medios informáticos.

d) Nuevas actitudes ante el consumo de energías no renovables y ante la contaminación. La sensibilidad que existe por el medio ambiente en la opinión pública hace que las empresas se preocupen cada vez más por su imagen de contribución a la conservación de la naturaleza. Las empresas que practican el teletrabajo lo hacen saber a la opinión pública dentro de sus políticas de imagen.

e) Mejor atención al cliente. El teletrabajo le permite a las empresas un mayor acercamiento al cliente. Con el teletrabajo los tiempos de respuesta a solicitudes de los clientes son también mejores. El cliente a su vez adquiere las ventajas de mayor disponibilidad, mayor capacidad de reacción, eficacia, de calidad de servicios y de imagen del proveedor. Las políticas flexibles facilitan la toma rápida de decisiones y permiten plazos de entrega más cortos. El teletrabajo proporciona más agilidad para responder ante los imprevistos, interrupciones de transporte, etc.

INCONVENIENTES PARA LA EMPRESA.

a) Costes en equipamiento y líneas de telecomunicaciones. La mayor parte del trabajo a distancia requiere de un equipamiento telemático que puede resultar muy costoso en el caso de que la empresa disponga de muchos teletrabajadores repartidos por distintas zonas. A este coste de los equipos hay que añadir el coste de las líneas aunque este cada día es menor como consecuencia del proceso de liberalización que se está llevando a cabo actualmente.

b) Imposibilidad de controlar al teletrabajador físicamente. Resulta una cuestión más psicológica y de mentalidad que real, y es que resulta difícil convencer a muchos directivos de que los teletrabajadores van a ser tan productivos o más que en la empresa.

c) Necesidad de introducir cambios organizativos en la empresa. El sistema de gestión se verá totalmente modificado ya que la supervisión no puede ser tan continua como si el empleado estuviera constantemente en la oficina, con lo que pudiera llegarse a una situación de pérdida total de control sobre los trabajadores y sobre la calidad de sus trabajos.

d) Mayores dificultades para el trabajo en equipo. Esto se produce como consecuencia de que los contactos personales directos se reducen e incluso llegan a desaparecer. Esto reduce o suprime los intercambios de ideas productivas, disminuye la cohesión social y hace más difícil la difusión de la cultura empresarial.

e) Inconveniente desde el punto de vista de recursos humanos. Resulta evidente que no todos los trabajadores reúnen las características que el teletrabajador debe reunir. Realizar la selección adecuada del personal que cubrirá los puestos del teletrabajo no es sencilla y deberá llevarse a cabo entre aquellos que tengan unos hábitos coherentes y firmes, con buena capacidad para la gestión del tiempo y que tengan un cierto grado de estabilidad personal y familiar. Además la empresa tendrá que acometer un esfuerzo en cuanto a la formación de los teletrabajadores para proporcionarles unos conocimientos específicos que se requieren en informática y telecomunicaciones.

VENTAJAS PARA LA SOCIEDAD.

Para la sociedad, el teletrabajo permite:

a) Reducir el tráfico. En efecto el teletrabajo permite reducir el tráfico y el de la polución que genera. Las políticas occidentales y en particular la europea tienden en la dirección de favorecer e incentivar el teletrabajo por sus consecuencias beneficiosas sobre el medio ambiente, ya que como consecuencia de la disminución del tráfico se reducen las aglomeraciones, mejoran los niveles de salud por la menor contaminación y el menor estrés a la hora de buscar aparcamiento, permite también disponer de más tiempo para hacer las cosas en calma, mejores costumbres para comer, etc.

b) Incremento de los puestos de trabajo. El teletrabajo producirá una serie de ventajas competitivas para los negocios: más flexibilidad en el empleo y más puestos de trabajo. Muchos de los puestos de trabajo tradicionales desaparecerán, pero muchos más serán

creados. Las personas con las capacidades adecuadas tendrán oportunidades de trabajo que surgirán en un mercado laboral global. No habrá fronteras geográficas. Cualquier persona podrá encontrar trabajo en cualquier parte del mundo.

c) Mejora de la calidad de vida. Como consecuencia del teletrabajo, la sociedad se encontrará mucho más organizada, es decir las empresas se encontrarán mucho más organizadas, al igual que las actividades individuales, transportes públicos, etc. El ahorro de tiempo como consecuencia de la reducción de los viajes permitirá a su vez a las personas emplear su tiempo libre mucho mejor que antes y según sus necesidades.

d) Facilidad de acceso al trabajo para personas con problemas específicos. La introducción del teletrabajo en el mundo actual permite la incorporación al mercado laboral de madres con niños recién nacidos, padres solteros con hijos jóvenes, personas que cuidan de un pariente anciano o enfermo, disminuidos físicos, etc. Es decir el tiempo y el espacio ya no limitarán sus vidas como antes.

e) Regeneración económica de regiones desfavorecidas. El teletrabajo permite a las regiones aisladas, desfavorecidas o en declive la posibilidad de regenerarse y revitalizarse. Las nuevas empresas, nuevos mercados, nuevas oportunidades profesionales surgen sin tener en cuenta fronteras geográficas, debido a las redes globales de comunicación existentes.

f) Tecnologías de futuro. El teletrabajo potencia la creación y la utilización de las tecnologías que tienen un mayor futuro.

g) Medio ambiente. En el futuro se piensa que los problemas medioambientales y del entorno serán los que prevalecerán, pues bien, bajo esta perspectiva se piensa que los temas medioambientales han de impulsar poderosamente el teletrabajo, porque el teletrabajo aporta flexibilidad a la sociedad, lo que permite hacer un mejor uso de los

recursos. Las empresas no pueden mostrarse indiferentes ante los problemas del entorno, porque ello les hace impopulares en la sociedad actual.

TIPOS DE TELETRABAJO.

Cuando hablamos del teletrabajo inmediatamente lo asociamos con el trabajo en el propio domicilio, donde el trabajador programa su tiempo de la manera más conveniente, sin embargo en la práctica caben multitud de modalidades de teletrabajo que dan, tanto al trabajador como a la empresa, un abanico de posibilidades entre las que poder elegir la solución más conveniente a sus situaciones particulares. La elección de la modalidad de teletrabajo dependerá de los siguientes factores: tipo de trabajo y duración del mismo, cantidad de empleados, tamaño de la empresa, disponibilidades económicas de la misma, equipamiento necesario, etc. Podemos distinguir los siguientes tipos de teletrabajo:

1) Teletrabajo en casa.

Como su propio nombre indica el trabajador desempeña el trabajo en su lugar de residencia habitual. Sin embargo dentro de esta modalidad de teletrabajo caben muchas modalidades tendentes, por una parte a evitar los principales inconvenientes del trabajo en casa, como puede ser el aislamiento. Por otra, a satisfacer la necesidad de la empresa de racionalizar costes y seguir contando con la presencia de su personal, al menos de vez en cuando. Teniendo en cuenta estos condicionantes pueden darse los siguientes casos:

1.1) Trabajo en el domicilio todo el tiempo

El teletrabajador trabaja toda la jornada y todos los días de la semana en el domicilio. Este tipo de situaciones son más frecuentes, en las personas que trabajan por cuenta propia y venden sus servicios a las empresas.

2.2) Parte del trabajo en el domicilio y parte del trabajo en la empresa.

La empresa puede organizarse de modo que los teletrabajadores tengan determinados días fijos de trabajo en casa y otros en la empresa, en cualquier caso es conveniente que los teletrabajadores vayan a sus empresas al menos un día entre semana.

La solución para determinar los días en los que el trabajador tiene que ir a la empresa es mucho más fácil cuando la empresa está dividida en departamentos relativamente estancos, ya que puede hacerse coincidir a todos los miembros de cada uno de ellos, por turnos, en determinados días de la semana. La empresa sigue poniendo a disposición de los trabajadores que vayan a su sede todos los elementos necesarios para el desempeño de su trabajo; espacios, mesas, sillas, archivadores, equipos informáticos, etc.

El resto de tipos de teletrabajo podría encuadrarse dentro de lo que se conoce como parte del trabajo en el domicilio y parte en otros lugares que no son la sede de la empresa, y así distinguimos:

2) Las oficinas satélites.

Las oficinas satélites son lugares de trabajo pertenecientes a la misma empresa, pero son independientes de la sede corporativa. En este tipo de oficinas no prima la organización funcional, sino la geográfica. Se abren para que acudan a ellas los trabajadores que viven más cerca de la misma con independencia del puesto de trabajo que ocupen o de las tareas que desempeñen. Con esta estructura geográfica, un director corporativo de una gran empresa tendrá a su personal repartido por muchos lugares de una gran ciudad, región o país. Estas oficinas satélites son relativamente autosuficientes en todos los aspectos. Se diferencian de las oficinas tradicionales sólo en el hecho de

que reúnen empleados de la empresa que viven cerca de ellas. El número de trabajadores a reunir en cada uno de los centros vendrá determinado por:

- a) Las economías de escala en el uso de los equipos y servicios.
- b) El mantenimiento de un mínimo de estructura jerárquica.
- c) La interacción social mínima entre empleados y jefes, por una parte, y entre empleados de distintas sedes por otra.

3) Telecentros.

Los telecentros a los que también se les llama oficinas de vecindad, son centros compartidos por varias empresas, fundamentalmente pequeñas y medianas. El principal criterio que agrupa a los teletrabajadores es geográfico. Se trata de prestar servicios a personas que viven en las proximidades, de modo que no tengan que efectuar un largo viaje para ir a trabajar. Estos telecentros han de tener el equipamiento suficiente para realizar las funciones que con ellos se pretende.

Los telecentros pueden ser propiedad de empresas o de asociaciones de empresas que comparten costes. Pueden ser también propiedad de empresas de telecomunicaciones y o de empresas informáticas, que los crean con la intención de incentivar el consumo tanto de equipos como de líneas. Asimismo pueden ser también propiedad de la administración que desean promover los asentamientos en sus demarcaciones.

En los telecentros se dispone de los recursos informáticos, de telecomunicaciones y de servicios que ofrecen a los utilizadores de los mismos al menos las mismas condiciones de trabajo a las existentes en su empresa. El teletrabajador puede trabajar en casa y acudir a este centro en determinados momentos en los que tenga que hacer una transmisión especial y no cuente en casa con los equipos adecuados, o también para acudir a reuniones. Los beneficios que proporcionan estos centros son:

*Para los empleados. Les aporta cercanía al domicilio, flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo, y sin sufrir los inconvenientes de aislamiento y necesidad de instalar una oficina en su propio edificio.

*Para los empleadores. Los beneficios se relacionan en su mayor parte con los costes. Así las empresas consiguen economías de escala al compartir instalaciones y equipos con otras empresas e instituciones y los directores de los equipos podrían visitar estos centros para controlar a varios de sus empleados sin tener que ir casa por casa.

Estos centros de trabajo han de cumplir con las normas de higiene y seguridad en el trabajo que rigen para todas las empresas. La calidad de la logística, es decir la organización que debe de reunir el centro, es también esencial.

4) *Telecottages*.

Son centros de teleservicios asociados, generalmente, a instalaciones en granjas, pueblos pequeños, ayuntamientos, locales de escuelas públicas, todos ellos en las zonas rurales. Suelen conformar una mezcla de negocio, de política de empleo y altruismo (ya que en este tipo de centro se suele dar todo tipo de información relacionada con las nuevas tecnologías a los habitantes de estas zonas rurales). Con este tipo de teletrabajo se trata de retener a la población autóctona y atraer incluso a la población más preparada, que suele vivir en los grandes centros urbanos. También son activos en teleenseñanza, facilitando el estudio y la formación básica o permanente a los habitantes de la zona. Además se pone a disposición del teletrabajador un equipo caro gratuitamente o con un alquiler muy reducido.

5) Móviles o nómadas.

Constituye la máxima expresión del teletrabajo, y consiste en que el teletrabajador trabaje allí donde puede o donde le surge la necesidad de trabajar. Así se tratan de comerciales que pueden trabajar en casa, en la sede del cliente, en un telecentro, en una oficina satélite o incluso en el camino de casa al cliente. Debido a la naturaleza de su trabajo este tipo de trabajadores no se integraba en la empresa ya que solían aparecer muy poco por allí, sin embargo con los nuevos medios telemáticos a pesar de que siguen apareciendo muy poco por la empresa, se sienten unidos a ella todo el día.

Una de las consecuencias derivadas de esto es que pierden importancia las oficinas regionales de las distintas empresas, ya que el teletrabajador puede conectarse directamente con la central con los nuevos medios. El control se centraliza más a la vez que la toma de decisiones se descentraliza más.

Sin embargo ésta no es la única clasificación existente con respecto al teletrabajo, así también se puede distinguir entre:

6) TELETRABAJO POR CUENTA AJENA

6.1) Modalidades basadas en la iniciativa de la empresa sobre los individuos:

A) Teletrabajo en casa. El trabajo se lleva a cabo en el propio domicilio, haciendo uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación.

B) Teletrabajo móvil. Aquella modalidad del teletrabajo que se caracteriza por frecuentes desplazamientos y porque determinados flujos de información (entre la empresa, el trabajador, los clientes, etc.) se llevan a cabo apoyándose, en mayor o en menor medida, en el uso de servicios de telecomunicaciones que ahorran al trabajador desplazamientos adicionales.

C) Oficinas de satélite. Centro de trabajo geográficamente alejado de la sede central, en el que se reubican uno o varios departamentos de una empresa y en el que los trabajadores de dicha organización realizan el conjunto de actividades de dichos departamentos, que anteriormente eran realizadas en la sede central de la organización.

6.2) Modalidades basadas en la cooperación empresarial:

A) *Outsourcing* o subcontratación. Es el proceso por el que una empresa contrata un conjunto de actividades. Es una extensión del modelo de oficinas en satélites, pero a diferencia de las oficinas en satélites, aquí las actividades subcontratadas son gestionadas y realizadas por otra empresa.

B) Centro de recursos compartidos. Son centros en los que existe un gran número de equipamiento de tecnologías de la información y de comunicación con un fuerte grado de integración entre las mismas y que están a disposición de los usuarios.

C) Tele-redes o redes de pymes. Es la interconexión de pymes a través de una red telemática. Esto permite a las empresas comunicarse entre sí y compartir servicios e información con el resto de las empresas de la red.

7) TELETRABAJO POR CUENTA PROPIA.

7.1) Profesionales autónomos. Se trata de autónomos que incorporan la telemática en la producción y distribución de su trabajo, haciendo posible su trabajo desde un lugar diferente al de la empresa para la que realiza sus servicios.

7.2) Centro de recursos compartidos. Como ya se ha mencionado anteriormente son centros de teletrabajo con un importante equipamiento en de tecnologías de la información y de comunicaciones, con un fuerte grado de integración entre las mismas, y que están a disposición de usuarios, tanto autónomos como asalariados.

LA RELACIÓN DE DEPENDENCIA EN EL TELETRABAJO.

8.1. NOCIONES PRELIMINARES.

Antes de abordar la vinculación entre teletrabajo y relación de dependencia, resulta imprescindible precisar qué entendemos por relación de dependencia y cuáles son sus supuestos de hecho y de derecho, máxime cuando el tema que estamos analizando, como reiteradamente hemos manifestado, presenta particularidades tales que obligan a agudizar el sentido jurídico para descubrir su naturaleza laboral.

A partir de la aparición de nuevas formas de organización del trabajo, entre las que se encuentra precisamente el teletrabajo, el concepto mismo de relación de dependencia ha sido objeto de nuevos análisis; ello llevó también a que el marco del objeto del derecho del trabajo también fuera pasible de cuestionamientos. Es decir que además de las discusiones, dilemas y planteos que ya existían en nuestra disciplina en torno al trabajo dependiente y al trabajo desarrollado en forma independiente o autónoma, surge uno nuevo: el de la incursión de la tecnología, de la informática y de las comunicaciones.

Esta situación ha generado entre los iuslaboralistas el tratamiento de la relación de dependencia con la mirada puesta en las innovaciones e influencias que los adelantos tecnológicos han incorporado en el binomio “trabajadorempleador”.

Efectivamente, podemos afirmar que hay autores contestes en reconocer que “aun con realidades cambiantes en el ámbito laboral, la relación de dependencia, del concepto clásico del derecho laboral, sobrevive y tendrá que sobrevivir con matices quizás diferentes pero manteniendo la esencia de los principios que la sustentan”.

Nos dice Goldín¹⁴ que *“Por su virtual condición de «llave maestra» que habilita la aplicación efectiva de las normas del derecho del trabajo a las relaciones concretas que lo contienen, el instituto de la dependencia o subordinación laboral es uno de los que, a mi juicio, reclama el más cuidadoso seguimiento”*.

En este punto hay que tener presente que en la actualidad puede hablarse de un acercamiento del trabajador asalariado y el trabajador independiente como consecuencia de las nuevas tecnologías, y de un desdibujamiento de la relación de dependencia cuyos límites, cada vez más borrosos, dificultan la solución de conflictos, permitiendo de este modo resultados injustos o poco o nada beneficiosos para la comunidad en general.

Fernández Madrid¹⁵ concluye, tras un análisis efectuado en torno a los distintos profesionales y las formas de ejercer las profesiones, que *“a título de circunstancias que orienten el juicio sobre la naturaleza del vínculo: a) El ejercicio de una profesión liberal no es incompatible con la existencia de una relación de dependencia laboral y*

¹⁴GOLDÍN, Adrián O.: “Las fronteras de la dependencia”; DT, 2001-B, 2039.

¹⁵33 FERNÁNDEZ MADRID, Juan Carlos: “Tratado Práctico de Derecho de Trabajo” t. I, pp. 713 y s.; LL.; abril 1989.

puede constituir un contrato de trabajo cuando se desarrolla como función de colaboración permanente, con vínculo continuado y evidente jerarquización.

b) La intensidad de las relaciones entre las partes, en principio no determina la naturaleza del vínculo. Pero si el profesional enajena todo su tiempo al servicio de una empresa debe presumirse que hay «relación laboral».

c) La asunción de pagos y de riesgos por el profesional permite presumir la existencia de un contrato de trabajo.

d) La comprobación de pagos mensuales sin relación con actividades corrientes da idea de que el profesional está a disposición del presunto empleador.

e) Si el profesional trabajó en la empresa en actividades propias de su giro, máxime cuando se trata de una empresa que presta servicios de la misma índole de los que está habilitado a prestar el profesional, hay contrato de trabajo.

f) Si el profesional actuando fuera de la empresa realiza una actividad personal que ella debería atender en forma normal y continuada con medios propios, puede presumirse la existencia del contrato de trabajo.

g) La contratación de los servicios profesionales con una empresa (control de ausentismos, consultas por abono, etc.) excluye la configuración del contrato.

h) Es posible que en la mayoría de los casos falten los elementos concretos, por los que se manifiesta usualmente el poder de dirección (órdenes, horarios, poder disciplinario), pero ello no impedirá la configuración de un contrato de trabajo, si del análisis de los términos en que se desarrolló la relación resulta que el empresario estaba facultado para hacer prevalecer su voluntad en todos los aspectos que no determinaren responsabilidad técnica para el profesional dependiente.

i) Lo que interesa para calificar un determinado vínculo como laboral es la sujeción del trabajador a los poderes del empresario. En tal sentido, el profesional dependiente que no recibe órdenes respecto de la forma de realizar su tarea, porque por lo general no habrá un superior jerárquico habilitado para hacerlo, en cambio estará a disponibilidad del empleador. Esta labor, en tanto se desarrolle en el marco de una empresa, estará sujeta a la programación y coordinación del empresario en orden a la obtención de los fines de la empresa”.

Perugini¹⁶ dice que *“es posible que las características de la prestación, que supone la no presencia del trabajador en la empresa, y una presunta mayor autonomía operativa en la ejecución del servicio hagan en muchas oportunidades más difícil la apreciación del carácter del vínculo”*.

Lo expuesto intenta demostrar que no nos es ajena la dificultad de enmarcar el teletrabajo dentro de una relación de dependencia, al igual que en cientos de casos que encuadran en lo que se llama las “zonas grises”. Resulta ilustrativa la referencia a un fallo citado en varios trabajos sobre el tema. Se trata del dictado por el Tribunal Superior de ¹⁷Justicia de Cataluña 5881/2002 del 18 de septiembre, que viene a poner de manifiesto una especie de tránsito del concepto clásico de dependencia a una nueva idea de dependencia más amplia, con el objeto de dar cabida al teletrabajo como una nueva forma de trabajo favorecida por la implementación de una economía y sociedad más avanzada.

En el Fundamento Jurídico Quinto se señala expresamente que: “En esta nueva concepción de dependencia, los indicios tradicionales (sujeción a un horario, trabajar en locales del empresario, la exclusividad del trabajo prestado a un único empleador, la posibilidad de rechazar o no los encargos, la continuidad, la asiduidad o estabilidad en el trabajo) sirven como criterios orientativos, mas no con carácter determinante y excluyente de la existencia de una relación laboral (...). Ello permite incluir dentro del concepto de relación laboral, diversas manifestaciones «atípicas» del trabajo nacidas en fechas más o menos recientes (v.gr. el teletrabajo, en el que no existe presencia física en el círculo rector del empresario, mas no en cuanto a la organización del trabajo, que es, en definitiva a la que viene referida la nota de dependencia), y situadas en el ámbito de la llamada «descentralización productiva» o «externalización productiva» así como otras formas tradicionales de trabajo (v.gr. el trabajo a domicilio)”

¹⁶SIMÓN, Julio: “Trabajo autónomo o dependiente. ¿Una disyuntiva inapelable?”; DT, 2000-A-974.

¹⁷30 COSTAMAGNA, Olivio Rubén y otros: “Crónica de una sobrevivencia anunciada (de una novela de García Márquez)”; ponencia presentada en el 1er. Congreso Latinoamericano de Derecho Laboral en Córdoba, organizado por la Sociedad Argentina de Derecho Laboral, agosto 2003. Publicada por Alveroni Ediciones, p. 73.

31 GOLDÍN, Adrián O.: “Las fronteras de la dependencia”; DT, 2001-B, 2039.

32 SIMÓN, Julio: “Trabajo autónomo o dependiente. ¿Una disyuntiva inapelable?”; DT, 2000-A-974.

33 FERNÁNDEZ MADRID, Juan Carlos: “Tratado Práctico de Derecho de Trabajo” t. I, pp. 713 y s.; LL.; abril 1989.

Así pues, la noción de dependencia debe ser entendida desde una perspectiva amplia, en donde los elementos que la componen se han transformado, o no tienen que concurrir a la vez, o no son condición sine qua non para que exista relación de trabajo y se desplieguen todos los derechos y obligaciones que le son propios. Creemos que metodológicamente será más clara una breve reseña de los elementos que determinan la existencia de una relación de trabajo, para luego poder determinar si aquellos se encuentran presentes en el teletrabajo.

8.2. ELEMENTOS DE LA RELACIÓN DE DEPENDENCIA.

La doctrina es conteste en mencionar como elementos distintivos de toda relación de dependencia a la ajenidad y a la subordinación, considerando esta última desde su triple óptica: económica, jurídica y técnica. A ello le agregaremos una tercera variable: la disponibilidad.

a) La ajenidad:

Ackerman al referirse a la ajenidad se dice que es la atribución inicial del producto del trabajo, la cual no deriva de un acto verbalmente voluntario del trabajador, quien normalmente no sólo no puede elegir entre trabajar o no hacerlo, o de hacerlo en forma autónoma o dependiente, sino, además rara vez puede escoger al sujeto de derecho al que se atribuirán los frutos de su trabajo.

La ajenidad presenta distintas facetas. Una de ellas es la que se refiere al producido por el esfuerzo del dependiente, lo que se traduce en que el resultado de la tarea encomendada le pertenecerá al empresario; el trabajador no es socio de éste, sino que forma parte de su estructura empresarial, uniéndolo una “obligación de medios” la cual consiste en poner su fuerza de trabajo a su disposición, en un marco de colaboración, solidaridad y buena fe (conf. artículos. 62 y 63 de la norma sustantiva).

A ello se suma la ajenidad del riesgo empresario y su contracara: la indemnidad. En efecto, el empresario funda la empresa, organiza los medios personales y de producción y se beneficia u obtiene la satisfacción por los resultados surgidos a partir de

dicha organización. El trabajador no participa del negocio, no se beneficia con los resultados ni obtiene más satisfacción que la pecuniaria proveniente de su salario.

Los riesgos inherentes a la organización y marcha de la empresa deben ser soportados por quien obtiene los beneficios consiguientes.

En la asunción de dichos riesgos y en el principio de indemnidad debe buscarse el fundamento de la obligación del empresario de pagar los salarios cuando no existe contraprestación reductible.

El teletrabajador desarrollará la tarea encomendada, cuyo resultado será remitido al empresario tan pronto esté finiquitado, ello gracias a la rapidez que permiten las telecomunicaciones y, sobre todo, cuando la conexión entre ambas partes se realiza bajo la modalidad de *two-way line*. El empresario, una vez cuente con el material remitido por el teletrabajador será quien en única y última instancia, decida el destino que le dará a dicho material (o destinatario final).

El teledependiente no dispone de manera libre de ese resultado ni podrá lucrar directamente con su realización (venta, locación, o cualquiera sea la forma de comercialización por la que pudiera optar). Por tanto le resulta AJENO EL PRODUCIDO.

Considerar al teletrabajo desde la óptica de la ajenidad organizativa nos lleva a definir qué entendemos por “empresa” y “organización”.

Nuestra ley 20.744 dice que empresa es *“la organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o beneficios (artículo 5 L.C.T.)”*.

Respecto de la “empresa”, el diccionario de la Real Academia Española, en dos de sus acepciones dice que es *“Unidad de organización dedicada a actividades industriales, ¹⁸mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos. Lugar en que se realizan estas actividades”*.

¹⁸34 PERUGINI, Alejandro H.: “Las relaciones de trabajo frente a las tecnologías de la información y la comunicación (TIC’s.)”; Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social, LexisNexis, 2005 A 165
35 FERNÁNDEZ VILLARINO, Roberto: “Dependencia y voluntariado en el teletrabajo”; en www.confia.net.

“Organización” para la citada Academia es: *“1. f. Acción y efecto de organizar u organizarse. 2. f. Disposición de los órganos de la vida, o manera de estar organizado el cuerpo animal o vegetal. 3. f. Asociación de personas regulada por un conjunto de normas en función de determinados fines. 4. f. Disposición, arreglo, orden”*.

Pero más interesante para nuestro objetivo es la definición de ORGANIZAR: “1. tr. Establecer o reformar algo para lograr un fin, coordinando las personas y los medios adecuados. U.t.c. prnl. 2. tr. Poner algo en orden. 3. tr. Hacer, producir algo (organizaron una pelea). U.t.c. prnl. 4. tr. desus. Disponer el órgano para que esté acorde y templado”.

De todo lo expuesto podemos concluir que el vocablo “empresa” no es unívoco, sino que por el contrario hace especial referencia a dos realidades, la inmaterial que es la organización y la material que es la estructura física de la que se vale la primera para su desarrollo. Siendo “empresario en el sentido del Derecho del Trabajo”, aquel que organice y dirija el trabajo de otras personas.

Aquí aparece el establecimiento, debiéndose entender por tal a la unidad técnica o de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa, a través de una o más explotaciones.

Esto nos podría permitir también concluir que el término “empresa”, en los términos de la ley 20.744 es un concepto más abarcativo que el de “lugar de trabajo”, incluye a toda la organización, al knowhow, a los recursos humanos, a los materiales, la clientela, la marca, el nombre, etc.

En este punto debemos referirnos a la teoría denominada “teoría institucional de la empresa”. Esta concepción sostiene que la inserción en la organización empresaria es el hecho que otorga al trabajador, no sólo su condición de tal, sino que le proporciona la titularidad de los deberes y derechos que dentro de esta organización le corresponde como tal y que lo hace, a su vez, sujeto de especial tutela por el Derecho del Trabajo.

Como se puede apreciar, el teletrabajador bien puede constituir una de esas personas que conforma, juntamente con los medios, el engranaje coordinado necesario para lograr el fin empresarial. Por el contrario, si de los términos reales de la vinculación surgiera que el empresario no puede coordinar ni disponer del tiempo insumido ni de la manera en que el teletrabajador debe desarrollar la tarea, es indudable que la relación no será objeto de la especial protección del Derecho del Trabajo.

De manera que la posibilidad de que el trabajador no esté presente en el establecimiento, podría no ser un obstáculo para considerar al teletrabajo bajo la protección de nuestra disciplina.

b) La subordinación.

La teoría institucional de la empresa, entienden Hernández Álvarez y Ermida Uriarte¹⁹, ofrece al igual que la ajenidad, la fundamentación teórica de la subordinación.

Barassiconsidera que la subordinación es la obligación que tiene el trabajador de sujetarse al poder directivo del empleador, quien, en ejercicio de su facultad de organizar y dirigir la empresa, puede dar órdenes al trabajador, fiscalizar su cumplimiento y tomar medidas disciplinarias cuando el trabajador incurra en faltas.²⁰

En cuanto al aspecto económico de la subordinación, aquel implica que el trabajo se realiza enteramente por cuenta ajena, por una retribución y por cuenta y riesgo de otro.

En efecto, el trabajo nunca se presume gratuito y esto aun cuando se trate de probar un acuerdo en tal sentido por ambos sujetos del Derecho del Trabajo. La subordinación se concreta en la contraprestación que percibe el trabajador por el hecho de poner su fuerza de trabajo a disposición del principal, vale decir la remuneración.

Esto tiene una enorme relación con lo expuesto en el punto referente a la ajenidad del producido por el teletrabajador.

Éste no dispone libremente de él sino, por el contrario, su participación termina con el producto terminado, o la culminación de su intervención en el proceso de producción o elaboración. El destino del bien o servicio de que se trate está en cabeza

¹⁹PERUGINI, Eduardo: “La dependencia laboral”; op. cit., p. 111

²⁰36 ACKERMAN, Mario E.: “El trabajo, los trabajadores y el Derecho del Trabajo” en “Tratado de Derecho del Trabajo”, ACKERMAN, Mario E. director; TOSCA, Diego M., coordinador: “Tratado de Derecho del Trabajo”; t. I, Rubinzal-Culzoni, Buenos Aires, 2005, p. 16.

37 MARTIN PARDO DE VERA, María; “El teletrabajo”; op. cit.

del empresario, quien, respecto al trabajador, sólo se limitará a pagar la remuneración pactada individual o colectivamente, más allá de que obtenga ganancias o pérdidas en su empresa.

Sin embargo no podemos dejar de mencionar que los distintos autores le otorgan a cada uno de los tres aspectos que a continuación consideramos un valor distinto en la escala para determinar la existencia de dependencia.

Perugini²¹ sostiene que la intensidad de la dependencia económica determina la intensidad de la subordinación jurídica porque, a mayor dependencia económica, mayor subordinación jurídica.

Por esta última se entiende la facultad del empresario de disponer de la fuerza de trabajo del dependiente, darle órdenes o sustituir la voluntad del trabajador por la suya propia cuando lo creyera conveniente.

La subordinación jurídica es un elemento fundamental en la relación laboral, por cuanto a través de la misma se verifica el poder de dirección y organización que, junto con el riesgo empresario, están en cabeza del empleador. Este al comienzo de la relación laboral fija los horarios, lugar de trabajo, elabora las normas internas de la empresa y aplica todas aquellas medidas oportunas y convenientes para un mejor desarrollo de la relación laboral, pero siempre con las limitaciones y requisitos necesarios que respeten la dignidad del hombre y no tornen en omnímoda su figura, por lo tanto, la subordinación jurídica se plasma en órdenes, directivas y mandatos provenientes del principal.

Según la opinión de Ensinck²², la subordinación jurídica “...consiste en la facultad del patrono de sustituir la voluntad del empleado por la suya propia, en todo lo concerniente al desenvolvimiento y ejecución del contrato...”.

Es evidente que los tres aspectos analizados, a los cuales los diversos autores les otorgan distinto grado de supremacía a unos respecto de los otros, no siempre se

²¹PERUGINI, Eduardo: “La dependencia laboral”; op. cit., p. 111

²²“ITelavoro, aspetteconomici, giuridici, sociali e tecnologici”, en www.galileo.it/crypto/telelavoro, fecha de acceso 18/11/2005.

presentan con la misma intensidad, pese a lo cual no podrá negarse la existencia de la relación de dependencia.²³

Podemos citar como ejemplo el de las profesiones: *“A los efectos de demostrar la existencia de relación laboral, cuando de profesionales se trata, no cabe exigir la justificación de las notas tipificantes de la dependencia (técnica, económica y jurídica) con la nitidez que se exige para otras actividades ya que, cuanto menos, aparece atenuada en la medida en que disponen de una independencia que no desaparece aun desempeñándose en relación subordinada, puesto que, la que importa, es la disponibilidad del trabajo profesional por parte de un tercero para el cumplimiento de los fines propios de la actividad organizada, la que la pone fuera de los límites del ejercicio de su profesión y la incluye dentro de los términos de un contrato de trabajo (en el caso, la actora trabajaba como médica en la sede de la obra social demandada, atendía sólo pacientes de dicha institución y recibía pagos mensuales como contraprestación por el trabajo realizado)”*.

Es manifiesto que por más que el teletrabajador no esté dentro de la empresa (entendida ésta como lugar) la persona que ejecuta el trabajo bajo esta modalidad puede estar sujeta a órdenes y control empresario, más aún cuando existe el software necesario que posibilita al empleador determinar la duración del tiempo de trabajo y la oportunidad en que el mismo fue efectuado; también aquel puede elegir y sustituir el software en base al cual el empleado realiza su trabajo. La computadora actúa simultáneamente como instrumento de trabajo y como medio de control de las tareas que se ejecutan.

Por último resta mencionar la llamada subordinación técnica. Ella implica la facultad del empresario de organizar en concreto las prestaciones comprometidas por el trabajador. Ésta podrá ser de mayor o menor intensidad de acuerdo al grado de profesionalidad de la prestación, la cual podrá ser predominantemente intelectual o creativa o bien, prevalentemente material o mecánica.

²³40 PERUGINI, Eduardo: “La dependencia laboral”; op. cit., p. 111.

⁴¹ CNT, Sala VI, “Seoane, María B. c/ Obra Social del Personal de Entidades Deportivas y Civiles, OSPEDyC, s/ despido”, 22/11/2000; DT, 2001-B, 1166.

⁴² Nos referimos a órdenes relativas a la forma o modo en que se realiza la tarea.

⁴³ “ITelelavoro, aspetteconomici, giuridici, sociali e tecnologici”, en www.galileo.it/crypto/telelavoro, fecha de acceso 18/11/2005.

c) La disponibilidad

Un fallo dictado en Cruz del Eje nos introduce en el tercer elemento distintivo de la relación laboral mencionado al inicio de este capítulo: la disponibilidad. En una de sus partes dice: “Las dos notastipificantes de la dependencia laboral son: a) la integración del trabajador en la organización empresaria, y b) la falta de disponibilidad para sí del producto o servicio efectuado por el trabajador”.

Ya hemos dicho que en el instituto bajo análisis y en la medida en que la actividad que a través de esta modalidad se desarrolle se integre en la organización empresaria ajena, estaremos ante una relación de dependencia, máxime cuando también hemos dicho que el teletrabajo es una forma de organizar el trabajo.

Se ha analizado inclusive desde la órbita de la subordinación y tampoco resulta óbice la misma para que el teletrabajo quede bajo la protección que brinda el Derecho del Trabajo.

Ahora corresponde sumar al presente desarrollo la disponibilidad, que entendemos es la variable más clara para determinar la existencia de una relación laboral y que se encuentra íntimamente relacionada con la subordinación.

Ramírez Gronda²⁴ dice, refiriéndose a la relación laboral, que: *“En esta relación lo que denota la dependencia es «poner a disposición de otro la fuerza o energía de trabajo», y a su juicio «es lo que nos ubica sobre la clave de lo que se entiende por subordinación. Si el trabajador pone su energía laboral a disposición de un tercero, éste, a su vez, asume el derecho de dirigir la tarea que realizará el empleado o el obrero».*

La observación del maestro acerca del significado de la expresión «poner a disposición» agudiza claramente la transferencia de la voluntad autónoma de una persona hacia otra, a la que se reconoce con potestad de mandarlo”.

En el caso del teletrabajo, el trabajador deja de disponer de sí mismo, en cuanto al tiempo, modo y lugar de desarrollo de su labor.

²⁴44 Conf. RAY, Jean-Emmanuel, en “De Germinal a Internet. Une nécessaire évolution du critère du contrat de travail”, en Droit Social, 7/8 Julio/Agosto, 1995, p. 634 citado por Goldín, Adrián O, en “Las fronteras de la dependencia”; op. cit., p. 2041.

El empleador será quien fije el horario de trabajo, cómo se desarrollará el mismo a través de las instrucciones que imparta, y el lugar donde se llevará a cabo. Ello, obviamente, dentro de los límites impuestos por el orden público laboral, el principio de irrenunciabilidad y el *iusvariandi*.

Es cierto que cuando el trabajador está en la empresa la visualización de esa disponibilidad es más fácil y pareciera que no es así cuando el teletrabajador no se encuentra físicamente en el ámbito laboral.

Sin embargo, y paradójicamente, la teledisponibilidad es realmente fácil ya que una empresa puede contactarse con su teletrabajador en todo momento y puede incorporarlo a su trabajo de manera inmediata. Así, cuanto más se aleja el trabajador del centro de trabajo, más presente está la empresa en su vida.

En efecto, existe software que posibilita al empleador determinar la duración del tiempo de trabajo y la oportunidad en que el mismo fue efectuado. La persona que ejecuta ese trabajo está sujeta a órdenes y control del empleador, quien podrá elegir y sustituir el programa de computación en base al cual el teletrabajador debe efectuar su tarea.

Dicen nuestros Tribunales que no es cierto que toda persona que realiza una tarea para otra, lo hace en relación de dependencia, ya que para que se dé esta figura contractual se requiere el elemento dirección que consiste en “poner la capacidad de trabajo a disposición del otro (empleador), durante un período de tiempo, de tal manera que durante éste, el trabajador no tiene la libre disponibilidad del mismo y la tarea se hace bajo el riesgo económico del que la dirige”.

Por eso, en atención al ámbito donde se desarrolla la actividad del teletrabajador, es de vital importancia precisar los límites de esa teledisponibilidad, lo cual está relacionado con el control que el empleador ejerce sobre su teledependiente.

Sin embargo, aquí debemos decir que es necesario fijar pautas más que claras sobre el particular, ya que es posible que, precisamente por la distancia que separa a ambas partes de la relación de trabajo, el control sea mayor incluso que el que se presenta cuando estamos frente a un trabajador “presencial”.

En conclusión, y en virtud de lo desarrollado hasta aquí, nada impide afirmar que: la vinculación entre empleador y teletrabajador obedezca a una relación de dependencia.

Reconocemos que el teletrabajo presenta ciertas particularidades ante las cuales el plexo normativo laboral resulta insuficiente y en consecuencia, la respuesta deberá encontrarse a través de un estatuto especial destinado a ofrecer soluciones y a cubrir los vacíos legales.

Para llegar a ello debemos analizar los distintos institutos de la L.C.T., y de dicho análisis, entendemos, surgirá en forma residual el contenido del estatuto especial.

Lo antedicho no constituye un obstáculo para admitir, también, que el teletrabajo puede darse en el marco de una relación de independencia. Incluso alguna doctrina en este punto habla de la parasubordinación. En atención a esto y para agotar el tema, nos referiremos a estas dos maneras en la que puede desarrollarse la figura bajo estudio²⁵

IUS VARIANDI EN EL TELETRABAJO.

Aquí tampoco puede olvidarse la estructura del teletrabajo como *“forma de organización y/o ejecución del trabajo realizado a distancia, en gran parte o principalmente, mediante el uso intensivo de las técnicas informáticas y/o de telecomunicaciones”*.

Por su parte, el artículo 66 de la L.C.T. (texto según ley 26.088) reconoce como facultad del empleador el modificar las formas y modalidades del trabajo. Así la norma precitada dice que “El empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios no

²⁵44 Conf. RAY, Jean-Emmanuel, en “De Germinal a Internet. Une nécessaire évolution du critère du contrat de travail”, en Droit Social, 7/8 Julio/Agosto, 1995, p. 634 citado por Goldín, Adrián O, en “Las fronteras de la dependencia”; op. cit., p. 2041.

45 Cám. Trab. Rosario, Sala I, 11/2/1981, TySS, 1985-252.

46 Trib. Trab. N° 1, San Nicolás, 13/9/1996 “Ciccale, Jorge A. c/ Policlínica Nuestra Señora de Luján y otros”, DT, 1997-A-548.

47 RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge: “Notas de la dependencia laboral”; Revista de Derecho Laboral, 2005-2; Contratación Laboral, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, octubre de 2005, p. 56.

48 Cám.Civ.Com.Trab.y Fam. de Cruz del Eje “Calivia de Gallardo, Dionisia M. c/ Chaín, Yehya K. y otro”, 30/03/1998, LLC, 1999-927 (110-S).

importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador.

Cuando el empleador disponga medidas vedadas por este artículo, al trabajador le asistirá la posibilidad de optar por considerarse despedido sin causa o accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas. En este último supuesto la acción se substanciará por el procedimiento sumarísimo, no pudiéndose innovar en las condiciones y modalidades de trabajo, salvo que éstas sean generales para el establecimiento o sección, hasta que recaiga sentencia definitiva”.

Ahora bien, al inicio de la relación laboral se determinan las prestaciones de ambas partes respecto al trabajo que se realizará, el salario que por él se va a pagar y percibir, la modalidad en que se va a prestar el servicio personal del trabajador, lugar de trabajo, horario, etc., es decir, los aspectos estructurales del negocio jurídico.

Por su parte tanto la modalidad como el lugar de trabajo constituyen dos de los elementos esenciales a los que hace específica mención el ya transcrito artículo 66.

De manera que, en el inicio, trabajador y empleador pueden encuadrar su relación de trabajo dentro del teletrabajo.

Incluso la propuesta de trabajo que efectúa este último en función de su poder de organización puede consistir, justamente, en esta forma de prestación laboral.

Por ello adquiere importancia la instrumentación de aquella vinculación a través del contrato escrito, más allá de la inexistencia de formas rituales en el ámbito del Derecho del Trabajo.

Ahora bien, tratándose la modalidad y lugar de trabajo de elementos esenciales del contrato de trabajo, toda modificación que pretenda el empleador deberá estar consentida y consensuada con el trabajador, caso contrario adquiere operatividad el artículo 66 in fine de la L.C.T.

Otro supuesto que puede plantearse es que ab initio la relación laboral no se encuadre en la figura del teletrabajo y luego el empleador pretenda modificarla, determinando que el lugar de trabajo será el domicilio del trabajador, un telecentro o cualquier otro punto distinto y distante de la empresa misma. Aquí nuevamente deberá contarse con la voluntad concurrente del teletrabajador.

A ello se debe sumar que la adopción de la modalidad del teletrabajo no puede implicar de manera alguna renuncia total o parcial a derechos reconocidos al trabajador por la L.C.T., por el Convenio Colectivo de Trabajo o por el contrato individual, ni tampoco afectar el orden público laboral, ya que, de otro modo, el teletrabajador estará en condiciones de ejercer la opción que establece el ya mencionado artículo 66 L.C.T.

Sin embargo, destacamos que en caso de verificarse a través de los exámenes psicofísicos periódicos, que la modalidad del teletrabajo afecta de alguna manera al teletrabajador, el empresario podrá reubicarlo en la empresa.

En este supuesto, el trabajador podrá hacer uso de las facultades que se le otorgan ante el supuesto del *iusvariandi*, pero, evidentemente, aquí el magistrado que en definitiva analice la situación deberá ponderar, en primer término, la integridad del trabajador por sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo.

De todos modos hay que tener presente que teletrabajar es una modalidad voluntaria y no puede ser impuesta al trabajador por el empresario.

Por tanto resulta de plena aplicación a la figura bajo análisis el instituto del *iusvariandi*, con todas sus limitaciones y consecuencias.²⁶

Conclusión.

Se ha cumplido con el objetivo de dar un conocimiento exacto desde varios puntos de vista de lo que es el teletrabajo, a partir del conocimiento y de las características principales que vimos, por su gran aporte social y tecnológico, se puede entender porque es una innovación esta modalidad. Se comprobó que tiene un gran despliegue en cuanto a todos los sectores económicos en los cuales se está utilizando. También analizamos las ventajas y desventajas que surgen de esta modalidad y su impacto en la sociedad, el cual, se puede observar que son más favorables las ventajas.

²⁶65 THIBAUT ARANDA, Javier: “El teletrabajo. Análisis jurídico laboral”, nota 95 in fine; op. cit., p. 47.

66 Dentro de los límites de *iusvariandi* al que nos hemos referido en el capítulo precedente

En cuanto a los tipos de modalidades que existen de teletrabajo se cumplió con el objetivo de analizar cada una de ellas.

Para finalizar este capítulo cumplimos con el objetivo de investigar y determinar si el teletrabajo encuadra en la relación de dependencia y el *iusvariandi*. En conclusión, y en virtud de lo desarrollado hasta aquí, nada impide afirmar que: la vinculación entre empleador y teletrabajador obedezca a una relación de dependencia y que también, resulta de plena aplicación a la figura bajo análisis el instituto del *iusvariandi*, con todas sus limitaciones y consecuencias

CAPÍTULO III

“EL TELETRABAJO EN EL MUNDO”

Resumen: 1. Introducción. 2. El teletrabajo en el mundo. 3. Evolución normativa en Argentina. 4. Normativa vigente en argentina. 5. Conclusión.

INTRODUCCIÓN.

En este capítulo haremos, como dato ilustrativo, una breve referencia a la experiencia o al marco normativo del teletrabajo en algunos países de América y de Europa.

Entre los primeros mencionaremos a Chile y a Brasil, luego haremos referencia a las experiencias italianas, española, unión Europea y por último y más detallado mencionaremos como se encuentra en nuestro país.

EL TELETRABAJO EN EL MUNDO.

CHILE

La reforma laboral consagrada por la ley 19.759 al Código del Trabajo chileno introdujo diversas modificaciones que afectaron al mercado laboral.

Si bien no existe una regulación expresa del teletrabajo, encontramos que sí se ha contemplado normativamente la extensión de la jornada laboral de los teletrabajadores en el artículo 22, el cual dice “a fin de que los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones, estén excluidos de la limitación de jornada de 48 horas semanales a que dicho artículo se refiere”.²⁷

²⁷PUMARINO MENDOZA, Andrés: “Legislación laboral y teletrabajo”; publicado en www.alfa-redi.org/rdi-articulo.shtml?x=1337.

BRASIL

El artículo 6º de la Consolidación de las Leyes del Trabajo (C.L.T.) no hace distinción entre el trabajo realizado en el establecimiento del empleador y el ejecutado en el domicilio del empleado, en tanto se encuentre configurada la relación de empleo.

Por su parte el artículo 83 de la C.L.T. reiteró la exigencia del principio *intuitopersonae* del trabajo realizado en el domicilio, entendiendo la doctrina que es perfectamente válida la aplicación analógica del dispositivo legal al teletrabajo.²⁸

ITALIA

Italia es una de las primeras naciones europeas en afrontar la cuestión de la reglamentación del teletrabajo.

Las primeras regulaciones datan del año 1998 y estaban dirigidas a la implementación del teletrabajo en la administración pública.

En cuanto a la implementación del teletrabajo, en Italia esta figura ha sido utilizada por IBM, Logos de Módena (empresa multinacional que opera en el campo de la documentación técnica y multilingüe y de los manuales de programas de software) y la compañía Assicurazioni Generali S.p.A. que ocupa una posición de liderazgo en la rama de los seguros de daños y vida.

ESPAÑA

Es de resaltar que España no cuenta con una legislación que regule el teletrabajo.

Al respecto Thibault Aranda²⁹ sostiene que *“parece innegable que, tanto en lo relativo a la calificación jurídica como a la tutela aplicable, los instrumentos legales de que nuestro ordenamiento dispone presentan algunas deficiencias a la hora de regular*

²⁸PINO ESTRADA, Manuel Martín: “El teletrabajo en el derecho brasileño”; publicado en www.alfaredi.com/apc-aa-alfaredi/ing_upload/9507fc6773bf8321fcad954b7a344761/pino.pdf.

²⁹THIBAUT ARANDA, Javier: “El teletrabajo. Análisis jurídico-laboral”; op. cit., p. 275.

este nuevo modo de organización laboral: el teletrabajo escapa a la rigidez normativa ideada para el trabajador fabril y reclama un tratamiento diferenciado”.

Sin embargo, ello no ha constituido un obstáculo para que Tribunales españoles le reconozcan el carácter laboral a la relación que se configura en el supuesto de teletrabajo.

Además de la resolución dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 5881/2002 del 18 de septiembre, a la que hemos hecho mención en el capítulo IV, existen otros pronunciamientos a los que nos referiremos a continuación.

El Tribunal Superior de Justicia de Asturias, en su sentencia del 16 de marzo de 2001 ha dicho: *“...utilización de los medios materiales puestos por la empresa “un equipo informático con conexión informática directa con la redacción del periódico en Oviedo”, los cuales, por permitir el intercambio constante de información en tiempo real entre el actor y la redacción del periódico, eliminan cualquier relevancia al hecho de no tener aquel que acudir para realizar su actividad al centro de trabajo de la empresa en Oviedo; lo cierto es que esa posibilidad de mantener un contacto permanente en ambos sentidos hacía innecesaria la presencia física del trabajador en Oviedo y facilitaba un mejor cumplimiento del encargo genérico recibido al no alejar al actor del «lugar de la noticia». La inexistencia de un horario estricto, destacada asimismo en la sentencia de instancia para justificar su pronunciamiento, deja también de constituir un dato trascendente, toda vez que para la empresa era innecesaria su fijación para ejercer un control sobre la tarea del actor, conocimiento de la cual podía tomar mediante la indicada conexión informática”.*

En igual sentido, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en sentencia de 30 de septiembre de 1999 (As. 3321), ha declarado la laboralidad de la relación pese a que los trabajadores realizaban la prestación en sus domicilios porque las órdenes eran continuas y directamente impartidas a los trabajadores a través de la red o del teléfono móvil y sujetos a las instrucciones de la empresa para realizar su trabajo, realizado en equipo con otros empleados de la empresa, y sometidos siempre a las variaciones que por ella se introdujeran.

Por otro lado, la pionera en el sector del teletrabajo en este país ha sido IBM, quien implementó un plan conocido como *“Mobility”* que permite a sus trabajadores acceder a este tipo de modalidad laboral.

UNIÓN EUROPEA

En el ámbito de la Unión Europea, en 1995 un grupo de expertos de la Comisión Europea y de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, dio la siguiente definición: *“Teletrabajo es cualquier forma de trabajo desarrollada por cuenta de un empresario o un cliente, por un trabajador dependiente, un trabajador autónomo o un trabajador a domicilio y efectuada regularmente y durante un parte importante del tiempo de trabajo, desde uno o más lugares distintos del puesto de trabajo tradicional, utilizando tecnologías informáticas y/o telecomunicaciones”*.³⁰

La Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE), la Unión Europea del Artesanato y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP) han firmado un acuerdo marco sobre el teletrabajo a fin de dar más seguridad a los teletrabajadores por cuenta ajena en la Unión Europea.

El Acuerdo se configura como un marco general de ámbito europeo que establece disposiciones mínimas y básicas sobre las que debe ser la futura regulación del Teletrabajo en cada uno de los Estados miembros.

El Acuerdo no hace distinción entre la naturaleza pública o privada del empleador del supuesto teletrabajo en que se esté o de las particulares condiciones de trabajo que se pacten. Tampoco lo identifica como un nuevo tipo de trabajo, con una nueva profesión, sino como una forma de organización y/o realización del trabajo.

Entre los aspectos que regula el acuerdo, se destaca el carácter voluntario del mismo y la obligación del empresario de informar al teletrabajador de cuestiones relacionadas con los convenios colectivos, la descripción de su trabajo, la participación en las elecciones de sus representantes, la comunicación con los mismos, etc., como si

³⁰THIBAULT ARANDA, Javier: “EL teletrabajo. Análisis jurídico-laboral”; op. cit., p. 52

se tratase de un trabajador que se encontrara desarrollando su tarea en el domicilio de la empresa.³¹

En cuanto a las condiciones de empleo, los teletrabajadores tienen los mismos derechos y garantías que otros trabajadores y se les debe aplicar la legislación y los acuerdos colectivos de la misma forma que al resto.

La protección de datos es otro de los temas que regula el texto aprobado, dejando bajo la responsabilidad del empresario la de tomar las medidas necesarias y de informar al teletrabajador de la legislación relativa a la protección de datos “especialmente en lo que se refiere a cualquier restricción en el uso de los mismos”, y de las sanciones en caso de que el trabajador no adopte las medidas comunicadas. La privacidad del teletrabajador, por su parte, queda completamente asegurada, teniendo que acogerse a la directiva 90/270 en el caso de que el empresario quiera instalar cualquier tipo de monitorización en el domicilio del trabajador.

EVOLUCIÓN NORMATIVA EN ARGENTINA.

En nuestro país la denominada modalidad “teletrabajo” fue dando camino a grandes cambios en el marco del trabajo tradicional, a través del uso de la TIC se ha comenzado a dar una forma de laborar distinta a la conocida en tiempos anteriores.

Actualmente, Argentina no cuenta con un régimen jurídico especializado sobre la modalidad de teletrabajo, razón por la cual, hasta el día de hoy se han ensayado numerosos proyectos de ley y ninguno de ellos ha sido sancionado y promulgado. Sin perjuicio de lo mencionado anteriormente, se han dictado dos resoluciones por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y la Superintendencia de Riesgos de Trabajo, que han esbozado un intento hacia el comienzo de la regulación de la presente.

³¹THIBAULT ARANDA, Javier: “El teletrabajo. Análisis jurídico laboral”; op. cit, p. 24.

Los proyectos mencionados supra³² pueden clasificarse según aquellos que han regulado la modalidad de teletrabajo como un régimen especial y los que lo han incluido como parte de nuestra normativa nacional de trabajo, específicamente dentro del Capítulo VI del Título III de la LCT De las Modalidades del Contrato de Trabajo. Entre los primeros cabe mencionar a: el presentado por el Poder Ejecutivo (expte. 0159-PE-2007), elaborado por la Comisión de Teletrabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; el denominado “Regulación del Trabajo a Distancia Producido a través de Medios Tecnológicos de Información y Comunicación” suscripto por la Senadora Adriana Bortolozzi de Bogado (expte. 2537-S-2008); un tercero, titulado “Régimen Jurídico del Teletrabajo en Relación de Dependencia” (S-3498/10) y un cuarto “Promoción y Difusión del Teletrabajo” (S-3499/10), los últimos dos pertenecientes a los mismos autores: Adolfo Rodríguez Saá, Roberto Basualdo, Arturo Vera.-Adriana Bortolozzi de Bogado, Graciela di Perna, Hilda González de Duhalde, Emilio Rached, Juan Romero y Liliana Negre de Alonso.

En el segundo grupo se encuentran: el suscripto por la senadora Olijela del Valle Rivas (expte. 6077-D-2002); el propuesto por el diputado Dr. Oscar Lamberto (expte. 0941-D-2006) y el de la senadora Prof. Graciela Bar (expte. 2337-S-2007).

Consideramos que la presente modalidad de trabajo, merece un régimen especial, con su debida regulación, ya que el teletrabajo tiene particularidades que requieren de un tratamiento pormenorizado y eficaz. Es por ello que en la presente sección, nos parece atinado por la extensión del presente trabajo, referirnos a los proyectos legislativos que han dado tal tratamiento. Por lo que cabe mencionar:

- El proyecto del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, elaborado por la Comisión de Teletrabajo, presentado en julio de 2007, impulsado por la funcionaria Viviana Díaz. Debiendo destacar del mismo, la consideración de la ajenidad del espacio de trabajo con respecto al poder de dirección y organización del empleador.
- El proyecto de los Senadores Rodríguez Saá, Basualdo, Bortolozzi de Bogado, di Perna., González de Duhalde, Rached, Romero y Negre de Alonso (octubre de 2010 -

³²SAAD DE BIANCIOTTI CARLA, CHECAMAGALÍ, GATTESCOMATIAS Y MURACCIOLE LORENA. *Panorama de la legislación actual en materia de teletrabajo en relación de dependencia*. Pág. 506 y 507. Anuario XIII, Centro de Investigaciones Jurídicas y Sociales, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Universidad Nacional de Córdoba, Córdoba (2011).

S-3498/10) “Régimen Jurídico del Teletrabajo en Relación de Dependencia”. El mismo tuvo su basamento en el presentado por el MTEySSN, con algunas modificaciones “sugeridas por especialistas en la materia y en orden a garantizar los derechos de los trabajadores”.³³

- El tercer proyecto firmado por los anteriores autores, titulado “Promoción y Difusión del Teletrabajo”, el cual conceptualizó al teletrabajo en un sentido amplio, insertando en el mismo a teletrabajadores en relación de dependencia como autónomos y al sector privado y público.

Asimismo consideramos que de este último proyecto mencionado, surgen los elementos necesarios sobre el cual la legislación especial debiera erguirse, ya que ha dado tratamiento a aspectos fundamentales para la protección y promoción de los derechos del teletrabajador.

En su artículo 7, se establece que el P.E deberá generar *“toda iniciativa destinada a incentivar y facilitar la incorporación al teletrabajo de personas con discapacidad, población en situación de aislamiento geográfico o desplazamiento social, mayores de 45 años, jóvenes sin experiencia, mujeres con niños o mayores a cargo, acompañantes y cuidadores, y a toda la población vulnerable en general, quienes conservarán los beneficios que ya le hayan sido otorgados por otras leyes.”*³⁴ Iniciativa que ha sido puesta en práctica actualmente por los programas que posee el Ministerio de Trabajo dentro del marco de la Coordinación de Teletrabajo, “Teletrabajo para personas con discapacidad”, “Jóvenes y TICs” y “Teletrabajo a partir de los 45 años, un nuevo desafío”³⁵.

Además, el presente proyecto enmarcó dentro de su Art.5 ciertos institutos sobre los cuales se busca la estructuración del teletrabajo en relación de dependencia, a saber:

a) Reversibilidad.

b) Voluntariedad.

³³SAAD DE BIANCIOTTI CARLA, CHECAMAGALÍ, GATTESCOMATIAS Y MURACCIOLE LORENA. *Panorama de la legislación actual en materia de teletrabajo en relación de dependencia*. Pág. 510.

³⁴<http://www.teletrabajolegal.tic.org.ar/proyectosley/coms349910.php>.

³⁵<http://www.trabajo.gov.ar/teletrabajo/proyectos/?cat=18&subc=3>.

- c) Riesgos del trabajo.
- d) Aplicación de seguros.
- e) Privacidad del domicilio.
- f) Nuevos costos y gastos a cargo del teletrabajador y/o empleador.
- g) Baremo de evaluación de incapacidades.
- h) Enfermedades profesionales.
- i) Equidad de trato con respecto a los puestos presenciales (desarrollo de carrera, capacitación, información, agremiación, etc.)
- j) Toda otra característica propia de esta modalidad que no esté claramente contemplada en la legislación vigente.

En razón del grado de importancia, es que cabe hacer hincapié en algunos de los puntos referidos en dicho artículo. Dentro del principio de la Reversibilidad, se puntualiza en el hecho que el trabajador tenga la posibilidad de volver a su modalidad anterior a teletrabajar, lo que a su vez se ha concentrado el Ministerio de Trabajo en relación a las políticas a seguir dentro del presente.

Según lo trabajado dentro del Primer Observatorio Tripartito del MTEySS, podría ser requerida la presente modalidad tanto por el empleador como el trabajador. Este principio se encuentra íntimamente relacionado al segundo, la Voluntariedad, bajo el cual ningún trabajador podrá ser compelido a teletrabajar. Siendo fundamental, a su vez, la Igualdad entre los trabajadores que teletrabajan con los aquellos presenciales en el lugar de trabajo. Y por último, el Riesgo de Trabajo, elemento que actualmente se ha canalizado por la Coordinación de Teletrabajo, dentro del Programa de Seguimiento y Promoción del Teletrabajo en Empresas Privadas (PROPET) acompañado del Manual de Buenas Prácticas, que por vía de reglamentación ha sido estipulado como herramienta obligatoria que debe entregar el empleador al teletrabajador (Res. 1552/2012 SRT).

NORMATIVA VIGENTE EN ARGENTINA.

Como sostuvimos anteriormente, todos los proyectos presentados perdieron estado parlamentario y no llegaron a ser debidamente sancionados y promulgados con fuerza de ley. Sin perjuicio de lo mencionado, podemos decir que la primera pieza reglamentaria que toma al teletrabajo como régimen particular es la Resolución 1552/2012 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT).

La misma ha sido producto de la Coordinación de Teletrabajo (MTEySSN) dentro del marco del ya denominado programa PROPET, que a través de su aplicación es que se han dado las experiencias del sector privado que motivaron la presente. Siendo los riesgos de trabajo uno de los interrogantes más importantes de la presente modalidad, en donde cabe preguntarnos ¿Cómo se inserta la normativa protectoria dentro de la esfera personal del trabajador (su hogar)?, ¿Cómo deben proceder las ART en estos casos? , ¿Quién controla que el ambiente de trabajo se adecue a las normas de salubridad e higiene?, ¿El trabajador debe consentir la visita del empleador para tomar las medidas de seguridad respectivas?, etc.

Uno de los aspectos más importantes es que esta resolución realiza la primera conceptualización sobre teletrabajo dependiente, reglada en su artículo 1 el cual enuncia “se entiende por teletrabajo a la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios realizado total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares distintos del establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de todo tipo de Tecnología de la Información y de las Comunicaciones”³⁶ . Si observamos la misma, podemos dar con la clara similitud con aquella generada por nuestro grupo de investigación. No obstante, la misma no contiene una característica que hemos considerado como fundamental en nuestra definición, la “adjetivación sobre regular y habitual”, incluida con miras de “precisar la población comprendida en el

³⁶<http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/200000-204999/204726/norma.htm>. Fecha de consulta: 07/04/2015.

concepto” para “evitar confusiones con modalidades cuya utilización de TIC sean menos constantes”.³⁷

Por otro lado, cabe destacar dentro de dicho concepto, la distinción de un teletrabajo con una jornada “total o parcial” o también denominada total o mixta, las cuales corresponden, la primera en el desarrollo de las tareas laborales como teletrabajo en forma exclusiva, mientras que la segunda se refiere a la combinación de la modalidad de laborar teletrabajando y en forma presencial en el establecimiento del empleador (dos o tres días a la semana por ejemplo).

En su artículo 2, ya refiriéndose al objeto propio de esta resolución, es decir al riesgo del trabajo, establece “que el empleador deberá notificar a la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (A.R.T.) a la que estuviera afiliado, la localización de los teletrabajadores según el siguiente detalle: -Lista de trabajadores (apellido, nombres y C.U.I.L.), -Lugar y frecuencia de teletrabajo (cantidad de días a la semana), -Posición o tareas asignadas a los trabajadores (administrativas, ventas, otras)”. Tal disposición habilita que el teletrabajador pueda realizar sus tareas acorde a las normas de seguridad e higiene respectivas, bajo este deber del empleador de notificar a su ART la presente situación laboral. Por otro lado, este control que en principio se establece por el presente artículo como una obligación para la patronal, se encuentra sujeto al consentimiento del trabajador con la especificación de día y hora de visita. Lo que introduce el interrogante ¿qué ocurre si el teletrabajador se niega?

En tal sentido, cabe denotar que la ley especial sobre riesgos de trabajo, ley 24557 (LRT), en su artículo 4 (Obligaciones de las partes), prevé que *“los empleadores y trabajadores comprendidos en el ámbito de la LRT, así como las ART están obligados a adoptar las medidas legalmente previstas para prevenir eficazmente los riesgos del trabajo... A tal fin, dichas partes deberán asumir compromisos concretos de cumplir con las normas sobre higiene y seguridad en el trabajo. Estos compromisos podrán adoptarse en forma unilateral, formar parte de la negociación colectiva, o incluirse dentro del contrato entre la ART y el empleador”*³⁸. Lo que nos lleva a pensar que en

³⁷SAAD DE BIANCIOTTI, CARLA. “Teletrabajo y su inserción en la legislación laboral, un nuevo capítulo”. Pág.409. *Anuario XIV, Centro de Investigaciones Jurídicas y Sociales, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales*, Universidad Nacional de Córdoba, Córdoba

³⁸<http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/27971/texact.htm>

definitiva se trata de una obligación latente para ambas partes el compromiso con las reglas de seguridad e higiene pero que se le presenta como un límite claro el derecho a la intimidad del teletrabajador y su familia. Recordemos que esta modalidad es tan específica en su naturaleza, que nos hace necesariamente contrastar los derechos y obligaciones propios de los trabajadores con el específico marco de esta modalidad, y el hogar del trabajador es una de las opciones al momento de desarrollar las tareas laborales.

La presente resolución implica una evolución, en sentido parcial acorde a nuestra opinión, con respecto a las herramientas necesarias para teletrabajar. En su artículo 3 indica la obligación del empleador de entregar al teletrabajador: “silla ergonómica; extintor portátil contra incendio (matafuego de 1 kg. a base de HCFC 123); botiquín de primeros auxilios; almohadilla para ratón (*pad mouse*) y Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en teletrabajo”³⁹. Consideramos que han quedado fuera de dicho plexo normativo, ciertos elementos a considerar que fueron incluidos en el proyecto de ley “Promoción y Difusión del Teletrabajo”, el cual tomamos como referencia a los fines del presente, en donde se refiere a la inclusión de los “nuevos costos y gastos a cargo del teletrabajador y/o empleador.” Refiriéndose particularmente a aquellos que derivan de servicios tales como telefonía, electricidad, internet e inclusive hardware y software, pero que deben estar a cargo únicamente del empleador. Tal cuestión se debe a que dichos gastos no se generarían si no se hubiera implementado esta modalidad de trabajo entre el empleador y trabajador, y los cuales le corresponderían bajo el contexto del trabajo tradicional a la empresa.

La segunda resolución, que ha marcado la intención de continuar progresivamente en el desarrollo legislativo de esta modalidad, es la Resolución 239/2013⁴⁰ del MTEySS, la cual habilita en su artículo 2 inc. d) al trabajador que se encuentre bajo “reserva de puesto” implementar la modalidad de teletrabajo, acentuando la necesidad que dicha opción se realice en forma voluntaria y consensuada tanto por la empresa como el trabajador, bajo las previsiones del *iusvariandi* (Art.66 LCT). La presente posibilidad puede darse dentro del periodo antes referido, es decir una vez que se haya cumplidos los plazos de interrupción del trabajo por causa de accidente o

³⁹<http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/200000-204999/204726/norma.htm>

⁴⁰<http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/210000-214999/210164/texact.htm>. Fecha de consulta: 05/04/2015.

enfermedad inculpable, y se encuentre en curso el plazo de un año de conservación del empleo, según lo regula el artículo 211 LCT. El empleador debe asignarle a su trabajador que se encuentre disminuido en sus capacidades con posterioridad al infortunio, una nueva tarea que se armonice con su situación, dado en este caso el teletrabajo una nueva oportunidad para lograr la conservación del empleo y una adecuada inserción a sus tareas.

Luego, mediante la Resolución 595/13⁴¹ del MTSS, se creó el PROPET (PROGRAMA DE PROMOCION DEL EMPLEO EN TELETRABAJO) al que pueden adherir empresas del sector privado y sus trabajadores de modo voluntario, con el objeto de promover, facilitar y monitorear la aplicación de la modalidad de Teletrabajo en empresas del sector privado con el objetivo de impulsar la implementación de plataformas de teletrabajo en el sector privado, que permitan recoger diferentes experiencias, identificar dificultades prácticas y/onormativas, facilitar el desarrollo de soluciones y difundir las buenas prácticas; evaluar el impacto del Teletrabajo en las relaciones laborales del sector privado, en las posibilidades de inserción socio-laboral y en la mejora de la empleabilidad de los teletrabajadores, y en el aumento de la productividad de las empresas; 3) promover, monitorear y propiciar la generación de condiciones de trabajo decente para los teletrabajadores.

CONCLUSIÓN.

Se cumplió con el objetivo de investigar el derecho comparado en diferentes países del mundo, en cuanto al desarrollo normativo de la modalidad del teletrabajo. En conclusión podemos decir que si bien hay algunos países en los cuales la normativa se encuentra más desarrollada, nada nos impide decir que casi todos estos países se puede observar que la normativa va avanzando.

⁴¹<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/215000-219999/217070/norma.htm> fecha consulta: 09/02/2017

CAPÍTULO IV

“CONCLUSIÓN FINAL”

Resumen: 1. Introducción .2. Conclusión final. 3. Propuesta.

INTRODUCCIÓN.

En este capítulo del presente trabajo de investigación, en principio, vamos a realizar una conclusión general de los diversos aspectos que hemos analizado durante el desarrollo de los capítulos anteriores.

Para terminar, a través de todo lo que hemos investigado e indagado sobre el tema, vamos a realizar una propuesta en miras a mejoras en una futura legislación esta modalidad contractual de teletrabajo.

CONCLUSIÓN FINAL.

Con el presente trabajo de investigación, nos basamos en explorar una de las nuevas modalidades que surge en el mundo jurídico, en el campo del Derecho Laboral, el cual creemos que su nacimiento se dió debido al ingreso de las nuevas tecnologías, las cuales han provocado una alteración en la forma típica del trabajo subordinado, situación a través de la cual se concreta con el nacimiento del teletrabajo.

Lo planteado en esta monografía puede llevarnos a sostener las siguientes afirmaciones:

El avance social tuvo gran impacto, ya que a través de éste evolucionó la tecnología, la cual nos ofrece nuevas formas para que las personas desempeñen sus funciones laborales sin tener que desplazarse a la sede de una empresa. Esto, es conocido con el nombre de teletrabajo, lo que representa un nuevo reto para la ciencia del Derecho y en especial para la disciplina del Derecho Laboral, ya que en nuestro país su regulación actual es confusa y deja muchos interrogantes y vacíos legales.

En términos generales, advertimos que el cambio fundamental se concreta en el lugar de prestación laboral, ya que el teletrabajador no se localiza en la empresa y, sin embargo, no deja de formar parte de ella con los mismos derechos y deberes que cualquier otro empleado. Pero a pesar de ello, se pueden configurar en el teletrabajo, los elementos que determinan la existencia de una relación de dependencia, sin que sea necesaria la participación presencial del trabajador. Es decir, que más allá del lugar

donde el teletrabajador desarrolle sus tareas, en la medida que esté incorporado e integrado a la organización que implica una empresa y en tanto deje de disponer de sí mismo, para someterse a la voluntad del empleador que fijará el tiempo, modo y lugar en que se llevará a cabo el teletrabajo, estará resguardado y protegido por el Derecho del Trabajo, sin que represente obstáculo alguno para ello, que la prestación sea continua o discontinua.

Por lo tanto, respondemos uno de los interrogantes y podemos decir entonces que el teletrabajo es una nueva modalidad de prestación laboral, condición para que quede bajo la protección del Derecho del Trabajo; y que también resulta de plena aplicación a la figura bajo análisis el instituto del *iusvariandi*, con todas sus limitaciones y consecuencias.

También corroboramos que la aparición del teletrabajo trajo grandes beneficios a las empresas, como el aumento de la productividad, la disminución del ausentismo y la reducción de costos fijos. Del mismo modo, conllevó implicaciones sociales, como la reducción de tráfico y, por ende, la disminución de emisiones tóxicas al ambiente, una mayor vida familiar, cambios en la distribución de la población en las ciudades, entre otros aspectos.

En cuanto a la legislación argentina, podemos decir que la regulación que tiene el teletrabajo, si bien alcanza a cubrir aspectos de gran importancia como ser el encuadre del *iusvariandi* y la relación de dependencia, atento sus particularidades, todavía falta regular ciertos aspectos de manera específica para que la misma sea una regulación completa y eficiente.

Por lo tanto entendemos comprobada nuestra hipótesis: La normativa actual que regula la modalidad del teletrabajo es deficiente y requiere de ciertos ajustes que se puedan dar a través de un estatuto o ley especial en el marco del Derecho del Trabajo.

PROPUESTA:

Para finalizar este trabajo de investigación, luego de todo lo analizado y expuesto, vamos a proponer las siguientes provisiones que deberían –a nuestro entender- contemplarse en un estatuto o ley especial.

1. Será de carácter obligatorio realizar por escrito el contrato de teletrabajo, donde consten las condiciones de trabajo. El contrato se hará en tres ejemplares, dos serán entregados al teletrabajador quien deberá remitir uno de ellos a la asociación sindical o gremial a la que pertenezca, el restante será para el empleador.

En caso de no suscribirse generará una presunción legal que conllevará a dar por ciertas las estipulaciones del contrato que declare el teletrabajador.

2. Formará parte del contrato el reglamento interno sobre uso del correo electrónico y el acceso a la Web. En caso de no existir el mismo, no se podrá sancionar de manera alguna al teletrabajador con motivo o en ocasión de su utilización.

3. Será obligación del empleador hacer participar a la asociación sindical o gremial del mecanismo informático que utilice para hacer efectivo el control sobre el teletrabajador.

Para ello deberá procurar otorgarle acceso al mismo, sin que ello implique de manera alguna tomar contacto con información propia del proceso productivo.

4. El empleador podrá disponer de inspecciones, para lo cual deberá exigir la participación de la asociación sindical o gremial o del delegado de las mismas.

5. La inspección no podrá llevarse a cabo con la sola participación del empleador, aun cuando éste concurriera al lugar donde desarrolla su actividad el teletrabajador con un notario o escribano público.

6. En caso que no fuera posible realizar las inspecciones por falta de representante o delegado gremial y de autoridad de contralor, podrá requerir el empleador auxilio a la justicia por intermedio del procedimiento sumarísimo.

7. La inspección se limitará a verificar: si se cumplen las condiciones de seguridad e higiene, el estado de conservación del equipo y/o medios técnicos proporcionados por el empleador y si se guardan las medidas de confidencialidad establecidas.

8. El teletrabajador, reunidos los requisitos, no podrá negarse a que se efectúe la inspección.

9. El empleador dispondrá exámenes ocupacionales psicofísicos periódicos del teletrabajador. Los resultados serán notificados de manera fehaciente a éste y a la asociación sindical o gremial. Asimismo será su obligación asegurarse el cumplimiento de las prescripciones indicadas por el facultativo a cuyo cargo estuvieron los exámenes.

10. Será obligación del empleador mantener con sus teletrabajadores reuniones periódicas en el ámbito de la empresa, a las cuales obligatoriamente deberán concurrir estos últimos (previa notificación con anticipación suficiente), salvo caso fortuito o fuerza mayor.

11. Se dará prioridad a la contratación bajo esta modalidad a las personas con discapacidad y mujeres embarazadas o con niños. En todos los casos, el teletrabajador gozará de prioridad en cubrir cargos vacantes en la empresa en tanto se trate de la misma actividad que desarrolla en su domicilio.

12. Se procurará convocar a todos los teletrabajadores a elevar proyectos tendientes a mejorar el sistema operativo e informático.

13. Los sindicatos estarán obligados a procurar una conexión con los teletrabajadores, y a prestar toda colaboración en materia de inspecciones, caso contrario y de verificase reiteradamente conductas en contrario, se considerará una falta grave, pudiendo dar lugar incluso a la intervención o pérdida de la personería gremial de los mismos.

Finalmente, como consecuencia del análisis respecto de ciertas desventajas que tiene el teletrabajo, realizamos la siguiente reflexión:

a) Al aislamiento que se produce por el trabajo, se puede mejorar con las visitas periódicas.

- b) Para evitar la falta de motivación, tomaremos propuestas laborales que partan de los teletrabajadores.
- c) Para poder separar la vida privada de la profesional, en aquellos trabajadores que se ven afectados, contaremos con exámenes psicofísicos.
- d) Para contrarrestar la posible sensación de no pertenencia a la empresa, proponemos las reuniones periódicas.
- e) En materia de enfermedades y accidentes responderemos con exámenes ocupacionales periódicos y con planes que procuren un ambiente de trabajo seguro.
- f) En todos estos casos es fundamental el rol de la inspección, razón por la cual otorgaremos a los inspectores más responsabilidades, sin perjuicio de los instrumentos que ya se encuentran regulados en la legislación vigente.

BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía general:

- ACKERMAN, Mario E. (2005): “El trabajo, los trabajadores y el Derecho del Trabajo”
- ACKERMAN, Mario E. (2004): “¿Qué, por qué y cuándo se suspende?”, en “Las suspensiones en el contrato de trabajo”
- ACKERMAN, Mario E.(2004) : “Alteraciones salariales (Variación de la remuneración y remuneraciones variables)
- ALIMENTI, JorgelinaFulvia (2006): “La dependencia laboral”; en “Tratado de Derecho del Trabajo”
- ARANGÜEZ GUERRERO (2007) : “Ensayo sobre el teletrabajo”
- BOTTOS, Adriana V. (2011): “Teletrabajo”
- DI MARTINO, Vittorio, y WIRTH, Linda (1999): “Teletrabajo: Un nuevo modo de trabajo y de vida”
- De VIRGILIIS, Miguel Ángel, y de VIRGILIIS, Martín Ignacio (2004):“El teletrabajo. La nueva realidad virtual”
- GATES, Bill (1995).“Camino al Futuro”. Editorial Mac Graw Hill.
- GOLDÍN, Adrián O. (2002)“Las tendencias de transformación del Derecho del Trabajo”;
- VALDOVINOS, Oscar (1998). “Las relaciones de trabajo al final del siglo XX”, en la obra colectiva “Derecho Colectivo del Trabajo”, Editorial La Ley, Buenos Aires.

Bibliografía especial:

- BOTTOS, Adriana V.(2007): “Estatutos especiales y el teletrabajo”
- BIRGIN, Oscar J., y FREIDENBERG, Lelio A. (2004): “Concepto y problemática del teletrabajo”
- DE VIRGILIIS, Miguel Ángel y de VIRGILIIS, Martín Ignacio (2001): “El teletrabajo. de la chimenea a la sociedad de la información”;
- DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (2006)
- FERNANDEZ MADRID, Juan Carlos (1989): “Tratado Práctico de Derecho de Trabajo”,

FERNANDEZ VILLARINO, Roberto (2005): “Dependencia y voluntariado en el Teletrabajo”,

FERNANDEZ ROCHA, Sandra I. (2000): “Distintas formas de trabajar”

GALIN, Pedro (1999): “La inspección del trabajo. Tendencia histórica y reformas recientes”;

GRISOLÍA, Julio A. (2003) “Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”; 9ª edición,

GOLDIN, Adrián O.(2001): “Las Fronteras de la dependencia”.

GUADELEVICIUS, Horacio (1998): “Teletrabajo”

HERNÁNDEZ ALVAREZ, Oscar, y ERMIDA URIARTE, Oscar (2003): “Crítica de la subordinación”

JOSÉ ORTIZ DE BURGOS (1973) : “Diccionario italiano-español”

PINO ESTRADA, Manuel Martín (2012): “El teletrabajo en el derecho brasileño”

RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge. (2005): “Notas de la dependencia laboral

SAAD DE BIANCIOTTI, CARLA.(2011) “Teletrabajo y su inserción en la legislación laboral”

THIBAUT ARANDA, Javier. (2000): “El teletrabajo. Análisis jurídico-laboral”

INDICE

PARTE GENERAL

RESUMEN:	2
ESTADO DE LA CUESTIÓN.	2
MARCO TEÓRICO.....	6
INTRODUCCIÓN.	8

CAPITULO I "EVOLUCIÓN HISTORICA"

1.- INTRODUCCIÓN.....	11
2. CÓMO LLEGAMOS AL “TELETRABAJO”	11
2.1.- EDAD ANTIGUA.....	11
2.2. EDAD MEDIA.	12
2.3. EL TRABAJO EN EL INDIVIDUALISMO LIBERAL	13
2.4. EDAD CONTEMPORÁNEA:.....	13
2.5. LA ERA DE LAS COMUNICACIONES: EL TELETRABAJO.....	14
3. CONCLUSIÓN.....	18

CAPITULO II "EL TELETRABAJO"

INTRODUCCIÓN.....	20
¿QUÉ ES EL TELETRABAJO?.....	20
¿POR QUÉ EL TELETRABAJO ES UNA INNOVACIÓN?	22
CARACTERÍSTICAS DISTINTIVAS DEL TELETRABAJO.....	24
El teletrabajo y su aplicación a los diferentes sectores económicos.	26
VENTAJAS E INCONVENIENTES DEL TELETRABAJO.....	27
VENTAJAS PARA EL TRABAJADOR.	28
INCONVENIENTES PARA EL TRABAJADOR.....	31
VENTAJAS PARA LA EMPRESA.....	32
INCONVENIENTES PARA LA EMPRESA.....	34
VENTAJAS PARA LA SOCIEDAD.	35
TIPOS DE TELETRABAJO.	37
LA RELACIÓN DE DEPENDENCIA EN EL TELETRABAJO.....	42

8.2. ELEMENTOS DE LA RELACIÓN DE DEPENDENCIA.....	46
<i>IUS VARIANDI</i> EN EL TELETRABAJO.	54
Conclusión.	56

CAPITULO III "EL TELETRABAJO EN EL MUNDO"

INTRODUCCIÓN.....	59
EL TELETRABAJO EN EL MUNDO.....	59
CHILE.....	59
BRASIL	60
ITALIA	60
ESPAÑA.....	60
UNIÓN EUROPEA	62
EVOLUCIÓN NORMATIVA EN ARGENTINA.	63
NORMATIVA VIGENTE EN ARGENTINA.	67
CONCLUSIÓN.....	70

CAPITULO IV "CONCLUSIÓN FINAL"

INTRODUCCIÓN.....	71
CONCLUSIÓN FINAL.....	72
PROPUESTA:.....	74
BIBLIOGRAFÍA	77