

**Universidad de la República**  
**Facultad de Derecho y Ciencias Sociales**

**Centro de Postgrados**  
**Maestría en Derecho del Trabajo y Seguridad Social**

**Tema de tesis: Teletrabajo**

**Autor: Dr. Gustavo Gauthier**

# **TELETRABAJO**

por Gustavo Gauthier

## Sumario

### **I.- Introducción.**

### **II.- Justificación del tema.**

1.- Importancia.

2.- Dificultades.

### **III.- Concepto genérico de teletrabajo.**

1.- Denominación, surgimiento y desarrollo.

2.- Concepto, caracteres, definición.

3.- Tipología, distintas clasificaciones.

3.1.- En función del lugar donde se desarrolla el teletrabajo.

3.1.1.- Teletrabajo en el domicilio.

3.1.2.- Telecentros.

3.1.3.- Oficinas satélite.

3.1.4.- Telequioscos.

3.1.5.- Centros de llamada.

3.1.6.- Teletrabajo móvil o itinerante.

3.1.7.- Teletrabajo transfronterizo.

3.2.- En función del tipo de comunicación a distancia.

3.2.1.- Desconectado o fuera de línea (“off line”).

3.2.2.- Conectado o en línea (“on line”).

3.2.3.- Unidireccionalmente conectado (“one way line”).

3.2.4.- Interactivo (“two way line”).

3.3.- En función del vínculo jurídico.

3.3.1.- Teletrabajo empresarial.

3.3.2.- Teletrabajo autónomo.

3.3.3.- Teletrabajo parasubordinado.

3.3.4.- Teletrabajo a domicilio.

3.3.5.- Teletrabajo subordinado.

### **IV.- Concepto laboral de teletrabajo.**

1.- Subordinación y trabajo a distancia: problemas clásicos y problemas nuevos.

2.- El poder de dirección a distancia o teledirección.

3.- Indicios genéricos de subordinación y teletrabajo.

3.1.- El lugar de trabajo.

3.2.- El cumplimiento de horario.

3.3.- Propiedad de las herramientas y útiles.

4.- Indicios específicos de dependencia en el teletrabajo.

4.1.- Facultad de sustituir el programa

4.2.- Tipo de conexión.

4.3.- Teledisponibilidad.

4.4.- Otros indicios específicos.

### **V.- La regulación del teletrabajo.**

1.- Normas internacionales

1.1.- Normas emanadas de la OIT.

1.2.- Normas emanadas de los interlocutores sociales.

2.- Derecho comparado.

- 2.1.- Normas vigentes
  - 2.1.1.- Italia.
  - 2.1.2.- Chile
- 2.2.- Proyectos de regulación.
  - 2.2.1.- Proyecto de ley italiano.
  - 2.2.2.- Proyecto de ley argentino.
- 3.- Lineamientos para una futura regulación del teletrabajo.
  - 3.1.- Algunas cuestiones previas.
  - 3.2.- Algunos principios contenidos de una futura regulación.
    - 3.2.1.- Principio de voluntariedad y reversión.
    - 3.2.2.- Principio de igualdad de trato.
    - 3.2.3.- Medios de control a distancia y derecho de la intimidad.
    - 3.2.4.- Tiempo de trabajo.
    - 3.2.5.- Salud y seguridad en el teletrabajo.
    - 3.2.6.- Equipamiento y gastos del teletrabajo en el domicilio.
    - 3.2.7.- Los problemas del teletrabajo transfronterizo.

## **VI.- Conclusiones**

# TELETRABAJO

## **I.- Introducción**

En el marco de la política de fomento de la investigación científica llevada adelante por la Facultad de Derecho de la Universidad de la República, se ha escogido como tema de estudio desde una perspectiva jurídica y en particular de derecho del trabajo, el fenómeno comúnmente conocido como teletrabajo o trabajo a distancia, el cual está adquiriendo una importancia creciente en el mundo y también en nuestro país.

Si bien para denominar el fenómeno se utiliza una variedad muy grande de términos, los que suelen variar además en función de distintos idiomas y países, hemos optado por utilizar el de teletrabajo, debido a que, por un lado, parece ser el término cuya acepción se ciñe más estrictamente al fenómeno que designa y, por otro, por resultar el término más difundido y por ello el más reconocible por la mayoría.

En el presente trabajo a partir de señalar la importancia y las dificultades que el tema plantea, será abordado el concepto genérico de teletrabajo y las distintas modalidades que el mismo puede adoptar en función del lugar donde se lleva a cabo la prestación, del tipo de comunicación utilizado y, finalmente, del vínculo jurídico existente entre el teletrabajador y el comitente del trabajo.

Seguidamente, se estudia el concepto laboral de teletrabajo y la especial forma de configurarse la subordinación en esta nueva forma de presentarse el trabajo a distancia, un antiguo compañero de ruta del derecho del trabajo.

Finalmente, entrando en los aspectos regulatorios del teletrabajo, se estudia la escasa legislación comparada e internacional existente y los no pocos problemas pendientes de solución, para terminar señalando a juicio del autor, a partir aquella legislación y de estas dificultades, cuáles serían las tendencias de regulación del fenómeno.

## **II.- Justificación del tema.**

La evolución de la historia del trabajo en el mundo seguramente reconocerá en el futuro como una de sus etapas fundamentales, aquella a cuyo surgimiento estamos asistiendo en estos años con la irrupción y generalización creciente del trabajo a distancia producto del avance tecnológico.

La dimensión global, el impacto omnipresente y el dinamismo irreversible de las tecnologías de la información y de la comunicación, al tiempo que plantean un desafío a las formas tradicionales de desarrollar el trabajo, son susceptibles de incidir directamente en la calidad de vida de las personas y en sus medios de subsistencia, así como incidir en el desarrollo de las instituciones.

En el Informe sobre el Empleo en el Mundo 2001 de la OIT, denominado “La vida en el trabajo en la economía de la información”, se llega a sostener que es muy posible que

la revolución de las comunicaciones tenga repercusiones más profundas y generalizadas que la propia revolución industrial.<sup>1</sup>

En lo que a este estudio refiere, los múltiples problemas que plantea al derecho del trabajo, la irrupción y generalización de una nueva forma de prestación del trabajo humano, conocida en forma genérica como teletrabajo, consecuencia directa de aquella revolución, justifican plenamente su estudio desde el punto de vista jurídico laboral.

## 1.- Importancia.

Dejando de lado el excesivo entusiasmo que caracterizó a gran parte de la literatura inicial sobre teletrabajo, cuyas proyecciones de crecimiento no se confirmaron luego en los hechos, actualmente el fenómeno ha superado ya una fase preliminar para acceder a una etapa de consolidación, al menos en algunos países industrializados.<sup>2</sup>

Para fundamentar esta afirmación se examinan los datos de varios países que han comenzado a considerar en sus estadísticas nacionales oficiales el grado de penetración del teletrabajo. En el Reino Unido, por ejemplo, el porcentaje de teletrabajadores habituales u ocasionales representa el 7,6% de la PEA<sup>3</sup>, habiéndose registrado un aumento de casi un 40% en sólo dos años. Los resultados similares observados en Estados Unidos, Australia y otros países de la Unión Europea ponen de relieve igualmente un crecimiento reciente extraordinario.<sup>4</sup>

Las últimas estimaciones indican que en Europa teletrabajan en una relación de empleo casi 4,5 millones de personas, o sea, cerca del 2,5% de la fuerza de trabajo; si se consideran también los trabajadores autónomos, el teletrabajo en la Unión Europea supera los 10 millones de adeptos.<sup>5</sup>

En los Estados Unidos, en el año 1998 se estimaba que existían más de 15 millones de teletrabajadores, proyectándose la existencia de 18 millones para el año 2000.<sup>6</sup>

En cambio, en los países en desarrollo, producto entre otros factores de la diferente velocidad de difusión de las tecnologías de la comunicación y de la información, el desarrollo de las distintas formas de teletrabajo es todavía incipiente. Si se repara sólo en la difusión de Internet a nivel mundial, las posibilidades de desarrollo del teletrabajo en los distintos países es y será en el futuro todo un desafío: el 90% de los usuarios de internet se encuentra en países industrializados, concentrándose tan sólo en Estados Unidos y Canadá un 43% del total y en Europa un 26,2%; por el contrario, los usuarios de la red en Africa y Oriente Medio representan conjuntamente sólo un 1,7 % del total mundial de internautas,

---

<sup>1</sup> Oficina Internacional del Trabajo, OIT, Ginebra, 2002, pág., 54.

<sup>2</sup> Di Martino, Vittorio, *The High Road to Teleworking*, Geneva, 2001, pág 29.

<sup>3</sup> En esta materia los países del norte de Europa llevan la delantera: en Finlandia teletrabaja el 16,8% de la PEA, en Suecia lo hace un 15,2%, en Holanda un 14,5% y Dinamarca un 10,5%, Di Martino, Vittorio, ob. cit. pág. 35.

<sup>4</sup> Bibby, Andrew, "Teletrabajo: las tecnologías de la comunicación y la información cambian la geografía del trabajo", en Trabajo, OIT, N° 38, 2001, pág. 8.

<sup>5</sup> Lepore, Michele, "La sicurezza e la tutela della salute dei telelavoratori. L'accordo europeo del 16 luglio 2002", en *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 3/2002, Padova, pág. 814.

<sup>6</sup> De Martino, Vittorio, *The High Road ...*, ob. cit. pág. 29.

mientras que en América latina el porcentaje apenas sube a un 3,8% de la población de la región.<sup>7</sup>

No obstante, resulta creciente la importancia que el teletrabajo está registrando en los principales países de América Latina. En Brasil, donde se estima la existencia de 11 millones de usuarios de internet y 7 millones de computadoras personales en el año 2002, existen 5 millones de teletrabajadores. En Argentina y Chile donde la penetración de internet también es importante, en el entorno de los 3 millones de usuarios en ambos casos, se ha estimado que existen entre los dos países 300.000 teletrabajadores.<sup>8</sup>

En Uruguay, donde según estimaciones oficiales un 16% de los hogares tienen acceso a internet<sup>9</sup>, operadores privados del mercado de las telecomunicaciones han establecido que existen en la actualidad unos 3.000 trabajadores a distancia en las más diversas profesiones, estimando que en cinco años el número de teletrabajadores puede alcanzar los 50.000.<sup>10</sup>

## 2.- Dificultades

El estudio de nuevos fenómenos para el derecho del trabajo supone, como observa Supiot<sup>11</sup>, navegar siempre entre dos escollos: la tendencia a instrumentalizar el derecho, concibiéndolo como un mero instrumento al servicio de la racionalidad socioeconómica dominante y la “autorreferencia” consistente en entender el derecho como un sistema de normas cerrado en sí mismo, que no tiene nada que enseñar al mundo real y nada que aprender de él.

El primero consiste en desorbitar las transformaciones sobre las que se elige reflexionar: en un mundo cambiante, es muy fuerte la tentación de tomar parte del movimiento por el todo, pasando por alto las fuerzas de conservación del sistema social. Por lo mismo que la persistencia de un desempleo de larga duración no significa “el final del trabajo”, el auge de las nuevas formas de ocupación, como el teletrabajo, no implica necesariamente la desaparición de las formas antiguas. Es cierto, en cambio, que el desempleo o las nuevas formas de empleo no son epifenómenos marginales, sino que ponen en tela de juicio los mecanismos centrales del funcionamiento de nuestras sociedades. Por consiguiente, el segundo escollo consiste en menospreciar la importancia de esos cambios, estando meramente a unos principios heredados del modelo industrial, por estimar que siguen dominando el derecho del trabajo y correspondiendo a la situación de un número muy grande de trabajadores en el mundo.<sup>12</sup>

---

<sup>7</sup> Informe sobre el empleo en el mundo 2001: la vida en el trabajo en el economía de la información, ob. cit., pág. 53.

<sup>8</sup> Di Martino, Vittorio, “El teletrabajo en América Latina y el Caribe”, Proyecto “Puesta en marcha del teletrabajo”, Ginebra, setiembre 2004, pág. 6 y 10.

<sup>9</sup> Gurméndez, Gabriel, Presidente de ANTEL, en entrevista de “El Observador” del día 21 de octubre de 2003. Por su parte, en una reciente encuesta de la empresa Cifra se llega a la conclusión de que un 22% de los uruguayos tiene acceso a Internet.

<sup>10</sup> Lamé, Alvaro, Director de Netgate, en entrevista del suplemento Fin de Semana de “El observador”, del día 8 de noviembre de 2003.

<sup>11</sup> Supiot, Alain, “Transformaciones del trabajo y porvenir del derecho laboral en Europa”, en Rev. Int. Del Trabajo, vol. 118 (1999), N° 1, pág. 36.

<sup>12</sup> Ibidem, pág. 37.

En este sentido, si bien puede considerarse que esta nueva forma de trabajar cuestiona algunos de los principios y postulados del modelo de trabajo clásico, a partir del cual se construyó el derecho del trabajo, no puede afirmarse, por lo menos por el momento, que el teletrabajo haya generado una nueva lógica organizativa, o que implique un modo novedoso de organización de la producción, sino que el mismo se aplica junto con dichos elementos en diseños organizativos que incorporan, adaptan y combinan elementos tradicionales y elementos más novedosos.<sup>13</sup> En los hechos, las diferentes experiencias de teletrabajo combinan elementos de la estructura tradicional de gestión y organización del trabajo taylor-fordista, con ciertas prácticas de flexibilidad que, aunque no son estrictamente novedosas, pueden verse potenciadas con las posibilidades que ofrece esta nueva forma de trabajo.

En lo que a problemas concretos refiere, el tema del teletrabajo presenta una serie de dificultades sobre las que conviene dar cuenta desde ya:

La primera gran dificultad en el abordaje del tema, radica en la falta de un concepto unívoco de teletrabajo y la correlativa multiplicidad de términos utilizados para designar el fenómeno o, mejor dicho, los distintos fenómenos que pueden constituir trabajo a distancia, los que pueden variar entre los distintos países e incluso dentro de un mismo país. Así, en Estados Unidos, el teletrabajo se identifica claramente con el trabajo desde el hogar, mientras que en los países europeos, el teletrabajo se desarrolla mayoritariamente desde telecentros.

Los términos más utilizados para describir la prestación de trabajo realizada fuera del centro de las empresa, son los de teledespazamiento (“telecommuting”, término utilizado en Estados Unidos), trabajo en red (“networking”), trabajo a distancia (“remote working”), trabajo flexible (“flexible working”) y trabajo en casa (“homeworking”). En Europa, los términos más utilizados son los de teletrabajo (España), “télétravail” (Francia), “telelavoro” (Italia), “telearbeit” (Alemania) y “teleworking” (Reino Unido).

Estas circunstancias implicarán un esfuerzo adicional y previo a efectos de poder avanzar luego sobre un objeto de estudio determinado.

En segundo lugar, la falta de un concepto uniformemente aceptado sobre el trabajo a distancia, determina que las estadísticas sobre teletrabajo en los distintos países, independientemente de que muy pocos registran oficialmente este tipo de trabajo, no permiten efectuar comparaciones adecuadas en virtud de que los fenómenos relevados difieren siempre en alguna medida.

En tercer término, puede indicarse como una dificultad importante, la gran diversidad de modalidades que puede llegar a adoptar el trabajo a distancia, donde además, el surgimiento de nuevas formas, de la mano de los continuos avances de las tecnologías de la información y la comunicación, constituye un hecho casi cotidiano.

---

<sup>13</sup> Belzunegui Eraso, Angel, Teletrabajo: estrategias de flexibilidad, Colección Estudios CES, N° 130, Madrid, 2002, pág. 268.



En cuarto lugar puede señalarse “la inadecuación del objeto a ciertos conceptos básicos”<sup>14</sup>.

Como sostiene Giugni, “el análisis de los problemas jurídico-laborales del teletrabajo deben medirse con la dificultad de encuadrar este tema en un contexto normativo creado casi exclusivamente para el trabajo en el interior de la empresa. Por otra parte, la necesidad de este análisis está justificada por la particularidad de un fenómeno que tiene la potencialidad de reproponer una forma de organización del trabajo que, más allá del carácter que su instrumentación pueda tomar en el futuro, se manifiesta paradójicamente como más antigua que los esquemas jurídicos entre los cuales debiera ser encuadrada; una organización de la cual era excluida toda forma de tutela, tanto en el plano individual como colectivo, como en aquella típicamente preindustrial fundada prevalecientemente sobre el trabajo a domicilio.”<sup>15</sup>

Por último, corresponde hacer mención al carácter polémico del teletrabajo del que dan cuenta la mayoría de los estudios sobre el tema, donde, como en ningún otro caso, es común encontrar largas listas de beneficios y perjuicios que implica esta nueva forma de prestación de la energía humana, así como no pocos detractores y defensores a ultranza de la figura.<sup>16</sup>

Así, entre las ventajas que esta nueva forma de trabajar supone para los trabajadores se señala la mayor independencia, la mayor autonomía en términos de organización y manejo del tiempo de trabajo, el menor desplazamiento y la consiguiente reducción de tiempos, costos y estrés que ello implica, un mejor balance entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso, mayor tiempo para actividades personales, hogareñas y familiares, incremento de oportunidades de empleo, incremento de la cualificación, mejor entorno de trabajo y reducción del estrés en el trabajo.

Entre las desventajas para los trabajadores se señalan el aislamiento, un menor apoyo para el desarrollo personal, el riesgo de descualificación, limitaciones en la vida social, indiferenciación entre las horas de trabajo y las horas de descanso, reducción del tiempo de descanso, menor seguridad en el empleo, condiciones de trabajo precarias, menores posibilidades de cambiar el entorno del trabajo e incremento del estrés en el trabajo.

---

<sup>14</sup> Ermida, Oscar, *Empresas Multinacionales y derecho laboral*, Montevideo, 1981, pág. 26.

<sup>15</sup> Giugni, Gino, “Es necesario, rápido, otro (tele)estatuto”, en *Revista Pistas*, Instituto del Mundo del Trabajo, N° 10, octubre 2003.

<sup>16</sup> Por todos ver: Di Martino, Vittorio. y Wirth, Linda., “Teletrabajo: un nuevo modo de trabajo y de vida”, en *Rev. Int. del Trabajo*, vol. 109, 1990, n° 4, págs.471 y ss; Di Martino, Vittorio, *The High Road ... ob. cit.*, pág. 65; Gbezo, Bernard., “Otro modo de trabajar: la revolución del teletrabajo”, en *Trabajo*, OIT, N° 14, 1995, pág 6; Thibault Aranda, Javier, “Aspectos jurídicos del teletrabajo”, *Rev. del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, N° 11, Madrid, 1998, págs. 99 y ss; De la Cámara Arrilla, Carmen, “El teletrabajo, un indicador de cambio en el mercado de trabajo”, en *cuadernos de Relaciones Laborales*, 2000, 17, págs. 241 y ss; Lamy, “NTI et télé-subordination” en *Lamy informatique et réseaux*, 2002, pág. 1848 y 1849; Raso Delgue, Juan, *La contratación atípica del trabajo*, FCU, Montevideo, 2000, pág. 274 y ss; Pérez Troncoso, Claudia y Xalambri Médici, Adriana, “El teletrabajo y los problemas que plantea”, en *Cuarenta y dos estudios sobre la descentralización empresarial y el derecho del trabajo*, FCU, Montevideo. 2000, pág. 150; de Vicente Pachés, Fernando, “Seguridad y salud en el teletrabajo”, *Ponencia al X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Zaragoza, 28 y 29 de mayo de 1999, págs. 5 y ss; González, Rodolfo Anibal, “El Teletrabajo”, Buenos Aires, enero de 2003 (inédito); Rébora Rodríguez, Sergio, “El teletrabajo, ¿una nueva forma de relación laboral?”, *Memoria de Grado*, Universidad Católica, Montevideo, 1999 (inédita).

Pero también se han señalado ventajas y desventajas desde una perspectiva social y en este sentido se han señalado entre las primeras la reducción de los desplazamientos con la consiguiente reducción de la polución, embotellamientos, tiempos de viaje, reducción de efectos adversos en la salud y reducción del consumo de energía, la mejora en los balances regionales, la contribución a descentralizar actividades y el incremento de las oportunidades de trabajo; entre las desventajas suelen señalarse el incremento de la dispersión social, el incremento de las diferencias de género, reducción de servicios relativos a los empleos, incremento del trabajo desprotegido y el incremento de costos en infraestructura tecnológica.

## **I.- Concepto de teletrabajo.**

### **1.- Denominación, surgimiento y desarrollo.**

En términos generales se suele denominar teletrabajo a todo trabajo efectuado a distancia, facilitado o hecho posible por las tecnologías de la información y la comunicación, comúnmente denominadas TIC.

Se han señalado tres etapas en el surgimiento y desarrollo del teletrabajo<sup>17</sup>: la primera corresponde con el momento de su aparición a principios de la década de los 70, en medio de la crisis del petróleo, donde una de las principales preocupaciones radicaba en el ahorro de los costos de desplazamiento y la preocupación por la preservación del medio ambiente a través de la reducción de las emisiones de los vehículos; una segunda etapa, en los años 80, donde el teletrabajo adquiere connotaciones básicamente sociales, como instrumento al servicio de la inserción laboral de aquellos sectores de población excluidos del mercado de trabajo como las mujeres y personas con algún grado de discapacidad física; y una tercer etapa, donde el teletrabajo se encuentra afectado de una concepción más pragmática, revelándose como un potente instrumento de flexibilidad laboral.

Todos los estudios sobre teletrabajo coinciden en que el término fue utilizado por primera vez en 1973 por Jack Nilles, en cuya obra se incluye la ya célebre caracterización del teletrabajo como la posibilidad de llevar el trabajo al trabajador en vez de trasladar el trabajador al trabajo.<sup>18</sup>

No obstante, como señala Thibault Aranda, el desarrollo tecnológico de entonces tenía poco que ver con el actual, ni las comunicaciones eran tan versátiles y capaces como ahora, ni los microprocesadores y las técnicas para elaborar y aplicar el software habían avanzado tanto como para hacer posible esta estrategia. De modo que al cerrarse la crisis del petróleo, el teletrabajo conoce un período de estancamiento, durante el cual despierta

---

<sup>17</sup> González Molina, Ma. Dolores y López Ahumada, José E., “El teletrabajo y la privacidad del trabajador”, comunicación a la ponencia temática III, del X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Zaragoza, 1999, pág. 5 (inédita)

<sup>18</sup> The telecommunications-transportation tradeoff. Options for tomorrow and today, Jala International. California, 1973.

una mayor interés entre los estudiosos que entre las empresas. Habrá que esperar hasta los inicios de la década de los noventa para que el teletrabajo vuelva a capitalizar los intereses tanto de las empresas como de las Administraciones Públicas.<sup>19</sup>

En esta nueva etapa, el fenómeno ya no se identifica solamente, como al principio, con el trabajo desarrollado a distancia desde el hogar, mediante la utilización de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC), sino que aparecen nuevas formas de trabajo a distancia cuya importancia cuantitativa supera en la actualidad a la modalidad originaria.

Así, además del trabajo desarrollado desde el hogar, aparece el trabajo a distancia desarrollado desde telecentros, oficinas satélites, “telecottages”, “call centers”, y las más reciente modalidad de teletrabajo móvil o itinerante que puede ser desarrollado casi desde cualquier lugar (aviones, automóviles, trenes, hoteles) gracias al auge de las comunicaciones inalámbricas –telefónicas y de acceso a internet- y la difusión de las computadoras personales portátiles.

La fuerza expansiva del trabajo a distancia también está superando a la figura tradicional tanto en la creciente lista de actividades capaces de ser teletrabajadas, como desde la perspectiva de la calidad del teletrabajo, que han llevado incluso a la reciente aparición de otras denominaciones más amplias como las de “e-work” o “e-trabajo”.<sup>20</sup>

En este sentido, el e-trabajo abarcaría cualquier trabajo realizado fuera de la oficina de una empresa pero dirigida desde esta empresa utilizando las tecnologías de la información y un enlace de telecomunicación para recibir o entregar el trabajo.

A nivel de la Comunidad Europea esta nueva fase incluye el ulterior desarrollo del teletrabajo con una mayor preocupación para la “calidad del trabajo”, anticipando la revolución en el trabajo para la mayoría cuando nuevas tecnologías inalámbricas y de presentación visual cambian las instalaciones y el diseño de la oficina, y cuando la naturaleza misma del trabajo cambia en una economía del conocimiento en la cual la creatividad y la innovación llegan a ser más importantes que la simple productividad en tareas rutinarias.<sup>21</sup>

Ante esta situación, inútil será dar por concluido el desarrollo actual del fenómeno del trabajo a distancia pues seguramente, en este mismo instante, de la mano del inagotable avance tecnológico, estén surgiendo nuevas formas y posibilidades de prestar servicios personales a distancia del centro de trabajo.

## **2.- Concepto, caracteres, definición.**

Transcurridos 30 años desde su aparición, todavía no existe un concepto unívoco de teletrabajo, ni siquiera una denominación común.

---

<sup>19</sup> Thibault Aranda, Javier, El teletrabajo. Análisis jurídico-laboral, CES, Madrid, 2000, págs. 19 y 20.

<sup>20</sup> Johnston, Peter y Nolan, John, E-Work 2001. Informe de situación de los nuevos métodos de trabajo en la economía del conocimiento, Comisión Europea, Bélgica, 2002.

<sup>21</sup> Ibidem, pág. 25.

La ausencia de un concepto legal ha generado numerosas definiciones que varían según la óptica de la disciplina desde la cual se realiza el estudio. Economistas, técnicos, ingenieros, sociólogos y juristas se han afanado en la tarea de buscar una definición general, omnicomprensiva, ninguna de las cuales ha sido, sin embargo, universalmente aceptada como definitiva.<sup>22</sup>

Desde el punto de vista etimológico, el prefijo “tele”, califica el trabajo como trabajo realizado a distancia, físicamente lejos del lugar donde el resultado del mismo es recibido.

En la OIT, en una de las primeras definiciones de teletrabajo, ya se ponía el acento en dos aspectos básicos del concepto –distancia y tecnología-, al describir el fenómeno como una forma de trabajo donde la prestación se localizaba en forma remota de las oficinas centrales, produciendo una separación entre el trabajador y el resto de los trabajadores de la empresa, mediante las nuevas tecnologías que facilitan la comunicación.<sup>23</sup>

Entre los primeros intentos por alcanzar un concepto acabado de teletrabajo, figura el de Gray, Hodson y Gordon, quienes describieron al teletrabajo “como una forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en el empresa durante una parte importante de su horario laboral. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial. La actividad profesional en el teletrabajo implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información, y el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el teletrabajador y la empresa”.<sup>24</sup>

En 1990, Di Martino y Wright definieron el teletrabajo como “el trabajo efectuado en un lugar donde, apartado de las oficinas centrales o de los talleres de producción, el trabajador no mantiene contacto personal alguno con sus colegas, pero está en condiciones de comunicar con ellos por medio de las nuevas tecnologías.”<sup>25</sup>

Gaeta, en 1995, propuso denominar como teletrabajo “a la prestación de quien trabaja con un instrumento telemático, topográficamente ubicado fuera de la empresa por cuyo encargo o en interés de la cual la prestación es desarrollada”.<sup>26</sup>

En 1997, Blanpain definió esta forma de prestación de la energía humana como “el trabajo realizado por un teletrabajador –empleado, autoempleado, trabajador a domicilio, etc.- principalmente o en una parte importante, desde uno o más lugares distintos del puesto de trabajo tradicional, para un empleador o clientes, implicando el uso de las telecomunicaciones.”<sup>27</sup>

Por su parte Thibault Aranda, luego de plantear como integrantes del concepto de teletrabajo las nociones de localización –fuera de la empresa-, utilización de las nuevas

---

<sup>22</sup> Gallardo Moya, Rosario, *El viejo y el nuevo trabajo a domicilio: de la máquina de hilar al ordenador*, Madrid, 1998, pág. 55.

<sup>23</sup> *Conditions of Work Digest on Telework*, Vol 9,1, 1990, Geneva, pág.3.

<sup>24</sup> Gray, M., Hodson, N., Gordon, G., *El teletrabajo*, Fundación Universidad-Empresa, Madrid, 1995, pág. 63, cit por Belzunegui Eraso, Angel, *Teletrabajo...*, ob. cit., pág. 25.

<sup>25</sup> Di Martino, Vittorio y Wright, Linda, *Teletrabajo...*, ob. cit., pág. 471.

<sup>26</sup> Gaeta, Lorenzo, “Il telelavoro: legge e contrattazione”, en *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, N° 68, 1995, 4, pág. 550.

<sup>27</sup> Blanpain, Roger, *The legal and contractual situation of Teleworkers in the European Union. The law aspects including self-employed*, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, Dublín, 1997, pág. 3.

tecnologías y el cambio en la organización y realización del trabajo, termina concluyendo que “el teletrabajo es una forma de organización y/o ejecución del trabajo realizado en gran parte o principalmente a distancia, y mediante el uso intensivo de las técnicas informáticas y/o de telecomunicación”.<sup>28</sup>

González Molina y López Ahumada a su vez, señalan que “el teletrabajo es toda actividad que se realiza fuera de los locales de trabajo de la empresa —el concepto de lugar de trabajo tradicional como entidad fija y estable desaparece— a través del uso generalizado de aparatos informáticos y de las telecomunicaciones”.<sup>29</sup>

La Comisión Europea por su lado, ha propuesto una noción amplia de teletrabajo, como “un método de organizar y/o realizar el trabajo mediante el cual una proporción considerable del tiempo de trabajo del empleado está: a distancia de las oficinas de la empresa, o de donde se entrega el resultado del trabajo; y cuando el trabajo se realiza con el uso de tecnologías de la información y de tecnologías de transmisión de datos, en modo particular con Internet”.<sup>30</sup>

Recientemente, Sanguineti Raymond ha observado que el concepto de teletrabajo “se vincula exclusivamente con quienes, de forma originaria o como fruto de un acuerdo de externalización de funciones previamente desarrolladas de forma presencial, desarrollan un trabajo en beneficio de uno o más empresarios, bien desde su domicilio o bien desde otro lugar distinto del habitual u ordinario, sirviéndose de medios o equipos informáticos y de telecomunicaciones para su ejecución y eventualmnte para entrar en conexión con el destinatario de su actividad.”<sup>31</sup>

De las distintas definiciones de teletrabajo, se puede constatar la existencia simultánea de dos factores que se repiten en casi todas los casos: la posición distante del trabajador respecto de la sede de la empresa y la utilización por éste de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación para desarrollar el trabajo.

En primer lugar, el teletrabajador permanece separado mientras trabaja, con carácter permanente o temporal, de la sede central de la empresa; he aquí lo relevante, más allá del lugar preciso donde se desarrolla la prestación que, como veremos a continuación, puede ser, prácticamente, en cualquier lugar del mundo.

En segundo término, el teletrabajador para llevar adelante la prestación, recibir órdenes y enviar el resultado del trabajo, se vale de instrumentos y medios informáticos y de las telecomunicaciones, más allá del tipo de equipamiento y conexión que pueda mantener con el centro de trabajo.

Se podrá decir entonces que en realidad estos factores no resultan novedosos en mérito a que siempre existieron trabajadores que laboraron a distancia, fuera de la empresa (vendedores, viajantes y trabajadores a domicilio) y que desde hace unos años a esta parte son millones los que para desarrollar su trabajo se valen de las tecnologías de la información y de la comunicación y no por ello son teletrabajadores.

No obstante, lo típico en el fenómeno del teletrabajo no radica en la verificación de los anteriores extremos en forma aislada, sino que el particularismo de la figura está dado

---

<sup>28</sup> Thibault Aranda, Javier, *El teletrabajo*, ob. cit., pág. 32.

<sup>29</sup> González Molina, Ma. Dolores y Lopez Ahumada, José E., “El teletrabajo... ob. cit., pág. 3.

<sup>30</sup> Johnston, Peter y Nolan, John, *e-Work 2001*, ob. cit., pág. 24.

<sup>31</sup> Sanguineti Raymond, Wilfredo, *Teletrabajo y Globalización: En busca de respuestas al desafío de la internacionalización del empleo*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2003, pág. 8.

cuando ambos factores se presenten en forma simultánea: el trabajo a distancia llevado a cabo por medios informáticos y de telecomunicación.

Siendo así, parece ajustarse más a las características esenciales del fenómeno la definición elaborada por los sindicatos del Reino Unido cuando definieron el teletrabajo como “El trabajo a distancia facilitado por las tecnologías de la información y de la comunicación”<sup>32</sup>.

Esta facilidad brindada por las TIC, puede ser entendida, en las dos acepciones españolas del verbo, como “hacer más fácil” el trabajo o de “hacer posible” el trabajo<sup>33</sup>. No obstante, a efectos de distinguir al teletrabajo de otras figuras que pueden implicar trabajo fuera de la empresa, parecería que el teletrabajo debería limitarse a aquellos casos donde las TIC hacen posible el trabajo y no cuando meramente lo tornan más fácil. Actualmente y como consecuencia del desarrollo tecnológico, existen muchos trabajos que son “facilitados” por las tecnologías de la información y de la comunicación, como ocurre por ejemplo con los vendedores y viajantes que munidos de equipos telemáticos portátiles han visto “facilitado” su trabajo y no solo por ello, a nuestro juicio, pueden dejar de ser considerados viajantes o vendedores para pasar ser teletrabajadores.

Con más precisión entonces, podría definirse al teletrabajo como el trabajo a distancia hecho posible en virtud de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación o como ha señalado Sellas i Benvingut, el trabajo a distancia donde las tecnologías de la información y de la comunicación son condiciones esenciales para su desarrollo.<sup>34</sup>

Con este alcance, se excluyen de la definición aquellas formas de trabajo que sin constituir teletrabajo, presentan alguno de los elementos característicos del fenómeno y, al mismo tiempo, dada su amplitud, se permite contemplar a la mayoría de las variantes o formas de teletrabajo.

### **3.- Tipología, distintas clasificaciones.**

De lo hasta ahora expuesto, se puede deducir que además de los problemas a la hora de definir el teletrabajo, dificultades que residen esencialmente en que el teletrabajo no es un fenómeno unitario<sup>35</sup>, el mismo es susceptible de abarcar las más diversas actividades, de desarrollarse en sitios de trabajo múltiples y comprender diferentes modalidades contractuales. Por esta razón, algunos autores antes que intentar profundizar en una definición de teletrabajo, han apostado por diseñar toda una tipología de formas de teletrabajo en atención principalmente a tres criterios: el lugar donde se desarrolla el

---

<sup>32</sup> New Information and communications technologies at work, Trades Union Congress, Londres, 1998, pág. 21. Es por otra parte la definición de teletrabajo utilizada por la OIT en su Informe sobre el empleo en el mundo 2001, ob. cit., pág. 138.

<sup>33</sup> Diccionario de la Real Academia Española, Vigésima Edición, Madrid, 1984, Tomo I, pág. 626.

<sup>34</sup> “Teletrabajo transnacional y ley aplicable al contrato de trabajo comunitario”, Comunicación a la ponencia temática III, del X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Zaragoza, 1999, pág. 5 (inérita). Asimismo, Lorenzo Gaeta ha señalado que, en la tarea de identificar el teletrabajo, el rol del instrumento electrónico no puede acotarse a la función de mero soporte del trabajo, “Il telelavoro...”, ob. cit., pág. 551.

<sup>35</sup> González Molina, Ma. Dolores y López Ahumada, José E, “Teletrabajo...”, ob. cit., pág. 4.

teletrabajo, el tipo de trabajo dado por el tipo de conexión con la sede central de la empresa y, finalmente, la naturaleza del vínculo que une al teletrabajador con el comitente.

**3.1.-** En primer término, en función del lugar donde se puede llevar a cabo el teletrabajo se pueden establecer las siguientes modalidades:

### **3.1.1.- Teletrabajo en el domicilio.**

Esta modalidad representa la forma “clásica” de teletrabajo, donde las tareas se desarrollan en el seno del hogar y donde existe algún tipo de comunicación a distancia con el centro de trabajo tanto para recibir las órdenes como para enviar el resultado del trabajo.

Algunos autores denominan a esta modalidad “teletrabajo a domicilio”<sup>36</sup>, aunque también se suele identificar con los términos teledesplazamiento (“telecommuting”), “telehomeworking”, “electronic home work” o “home-based teleworkers”.

En esta variante los teletrabajadores sustituyen la oficina o el centro de trabajo de la empresa para la que prestan sus servicios por su propio domicilio, como lugar donde llevar a cabo el trabajo habitual.

Ello puede acontecer tanto en forma total cuando el trabajador realiza toda la prestación en el domicilio sin tener contacto físico con el centro de trabajo, como en forma parcial cuando se alterna el teletrabajo en el domicilio con el trabajo en la empresa.

A pesar de representar el primer tipo de teletrabajo, esta modalidad no es la que reúne más adeptos, con excepción de Estados Unidos donde 7.4 millones de teletrabajadores laboran desde sus hogares a tiempo completo, 4 millones lo hacen mediante arrendamiento de servicios y 4,3 millones teletrabajan a tiempo parcial desde sus hogares.<sup>37</sup>

En la Unión Europea existen 2.95 millones de teletrabajadores que laboran desde el hogar, sobre un total estimado de 9.01 millones de teletrabajadores.<sup>38</sup>

### **3.1.2.- Telecentros.**

En este supuesto el trabajador no se desplaza de su domicilio a la sede de la empresa, sino que lo hace a un centro específicamente diseñado para el desarrollo del teletrabajo.

Se trata de lugares de trabajo con recursos compartidos y con instalaciones informáticas y de telecomunicaciones necesarias para llevar a cabo la prestación y en los cuales se suele enseñar a la población local a manejar esos recursos y a trabajar con ellos.

En países industrializados, los telecentros, urbanos o rurales (“telecottages”), son con frecuencia un modo específico de readaptación profesional y regeneración de sectores económicamente deprimidos, con la finalidad de ofrecer mayores probabilidades de trabajo por cuenta propia al facilitar el acceso a información de mercado.

En los países en desarrollo, los telecentros brindan la oportunidad de utilizar las tecnologías de la información y de la comunicación con fines de habilitación social, por ejemplo, en la enseñanza a distancia y la telemedicina.<sup>39</sup>

---

<sup>36</sup> Thibault Aranda, Javier, Teletrabajo..., ob. cit., pág. 33.

<sup>37</sup> Di Martino, Vittorio, The high Road... ob. cit., pág. 30.

<sup>38</sup> Ibidem, pág. 35.

<sup>39</sup> Informe sobre el empleo en el mundo 2001, ob. cit., pág. 145.

Los usuarios de esta modalidad suelen vivir cerca del telecentro, de manera que solo se requiere de un breve desplazamiento para ir a trabajar. A su vez, estos centros suelen ubicarse en la periferia de las grandes ciudades para disminuir el costo del metro cuadrado de oficina y reducir el trayecto hacia el lugar de trabajo, o bien en zonas rurales, como herramienta de creación de empleo.<sup>40</sup>

### **3.1.3.- Oficinas satélite.**

La oficina satélite constituye una unidad separada de la empresa, geográficamente alejada de la sede principal, pero en constante comunicación electrónica con la misma, donde se ubican uno o varios departamentos de una empresa. Esta descentralización geográfica puede verificarse tanto dentro de un mismo país, como más allá de las fronteras nacionales estableciendo la oficina satélite en otro país.

Las oficinas satélites reproducen el equipamiento tecnológico de un departamento o sección de la empresa y añaden la infraestructura necesaria que permita la deslocalización de los trabajadores.

Estos centros de trabajo, ubicados en zonas de rápido y fácil acceso, representan una situación intermedia entre la oficina tradicional y el domicilio, pues si bien el teletrabajador no permanece en su hogar y queda obligado a trasladarse, no lo es menos que este desplazamiento no es a las oficinas centrales de la empresa, sino a los centros en los que se encuentra el equipo necesario para desarrollar su prestación.<sup>41</sup>

### **3.1.4.- Telequioscos**

En algunos países en desarrollo donde la instalación de telecentros puede representar un costo muy importante, la innovación institucional con miras a poner el teletrabajo al alcance de toda la población, está adoptando un rumbo distinto en pro de los telequioscos de internet que atienden esencialmente necesidades comerciales, a diferencia de los telecentros africanos o europeos.

En la India han aumentado rápidamente los telequioscos de internet, generándose un importante número de empleos directos con costos módicos, ofreciéndose a estudiantes y otros usuarios un acceso barato a internet.

En Brasil se encuentra a estudio un sistema que implica la utilización de los quioscos de periódicos y las tiendas de barrio como “mercados virtuales”, la conexión de todas las bibliotecas públicas en los dos años próximos y la creación de un centro popular por provincia como mínimo, así como la instalación en todas las oficinas de correos de un servicio de correo electrónico acreditado.<sup>42</sup>

### **3.1.5.- Centros de llamadas.**

También conocidos como “call centers”, los centros de llamadas que proveen servicios telefónicos a los clientes en muy diferentes sectores económicos a partir de una oficina central, son hoy la forma más corriente de trabajo basado en la telemática y serán una de las fuentes más importantes de aumento del empleo en el próximo decenio, tanto en los países desarrollados como en vías de desarrollo.

---

<sup>40</sup> Thibault Aranda, Javier, Teletrabajo..., ob. cit., pág 35.

<sup>41</sup> Ibidem, pág 36.

<sup>42</sup> Informe sobre el empleo en el mundo 2001, ob. cit., pág 146.



Se trata de unidades especializadas que se crean con el objeto de hacer posible la externalización de los servicios de atención telefónica de determinadas empresas, especialmente del sector servicios. Para ello se procede a la creación de un ambiente de trabajo en el que, mediante la integración entre teléfono y ordenador y el uso de la tecnología de distribución automática de llamadas (ACD: “automated call distribution”), un grupo de trabajadores entra en contacto con los clientes de la empresa matriz mediante la realización o la recepción de llamadas, con el objeto de ofrecer a éstos o a aquella los más diversos servicios: desde la gestión de reservas hoteleras o de transporte aéreo, hasta la asesoría legal y fiscal, pasando por la venta por teléfono, la gestión de servicios de emergencia o de reclamaciones de compañías de seguros, la realización de investigaciones de mercado, determinados servicios bancarios, etc.<sup>43</sup>

La ubicación de los centros de llamadas está determinada por varios factores entre los que sobresale la infraestructura y el costo de las comunicaciones, la tasa de desempleo, el nivel salarial y el nivel de instrucción de la población.

De modo que la estrategia encaminada a implantar centros de llamada en las regiones menos desarrolladas como modo de crear nuevos empleos puede prosperar a condición de que haya una disponibilidad adecuada de personal calificado y de que la infraestructura y los costos de las telecomunicaciones sean competitivos, más allá de regímenes fiscales generosos o mercados de trabajo desregulados.<sup>44</sup>

La inclusión de los centros de llamada como una modalidad más de teletrabajo ha despertado algunas dudas entre algunos de los estudiosos del tema en mérito a que el trabajo en los mismos se asemeja más bien al trabajo tradicional al interior de la empresa que fuera de la empresa, constituyendo verdaderos centros de trabajo que tienen como única especialidad la utilización de medios informáticos en el desarrollo de su actividad.<sup>45</sup>

Al respecto y frente a la disyuntiva corresponde analizar cada caso concreto a efectos de determinar si se verifican los extremos necesarios para considerar la existencia de teletrabajo o de un centro de trabajo convencional.

### **3.1.6.- Teletrabajo móvil o itinerante.**

En esta modalidad, también conocida como “telework on the road”, el puesto de trabajo no está situado en un lugar determinado, sino que puede estar en cualquier lugar, como un automóvil, un avión, un tren, un hotel o la empresa de un cliente, gracias a los equipamientos telemáticos portátiles.

En este punto, el teletrabajo conecta con otras formas de trabajo móvil ya conocidas y cuya configuración o no como teletrabajo puede presentar mayores dificultades, tal el caso de los viajantes y vendedores de plaza y en general los representantes de comercio.

### **3.1.7.- Teletrabajo transfronterizo.**

---

<sup>43</sup> Sanguinetti Raymond, Wilfredo, Teletrabajo... ob. cit., pág. 13.

<sup>44</sup> Ibidem, pág. 142.

<sup>45</sup> En este sentido: Gallardo Moya, Rosario, El viejo y el nuevo..., ob. cit., pág. 30; Sanguinetti Raymond, Wilfredo, Teletrabajo..., ob. cit., pág. 14 y Di Martino, Vittorio, The High Road... ob. cit., pág. 13; otros autores directamente no mencionan los centros de llamada dentro de la tipología de teletrabajo: Di Martino, Vittorio y Wright, Linda, “Teletrabajo...”, ob. cit., pág. 470; Thibault Aranda, Javier, Teletrabajo, ob. cit., págs. 33-38. En cambio, tanto la OIT en su Informe sobre el empleo en el mundo 2001, (ob. cit., pág. 139) como la Comisión Europea a través del informe e-Work 2001 de Johnston y Nolan (ob. cit., pág. 37-38), incluyen a los centros de llamadas como una modalidad más de teletrabajo.

Esta modalidad de teletrabajo, que se encuentra en pleno auge, supone la prestación de servicios por teletrabajadores situados en un país, a una empresa cuya sede se encuentra en otro.<sup>46</sup>

Esta tendencia se ha visto notablemente favorecida tanto por el contexto económico internacional marcado por la mundialización de la competencia y la tendencia a la segmentación de los procesos productivos, como por el avance en la digitalización de los datos y el uso de sofisticadas redes internacionales de telecomunicaciones.<sup>47</sup>

Para tener una idea de la magnitud de estos cambios, así como de la velocidad con la que se están llevando a cabo, baste con señalar que, según datos proporcionados por el PNUD en su Informe sobre Desarrollo Humano (2001), en ese año era posible enviar más información por un solo cable en un segundo que la que se enviaba en 1997 por todo internet a lo largo de un mes, o que el costo de transmitir un billón de bites de información desde Boston a Los Angeles ha disminuido de 150.000 dólares en 1970 a 0,20 dólares en la actualidad, mientras que una llamada telefónica de tres minutos de Nueva York a Londres, que en 1930 costaba más de 300 dólares, hoy se hace por menos de 0,20 centésimos.<sup>48</sup>

**3.2.-** En segundo término y a partir del tipo de comunicación que el teletrabajador posee con el centro de trabajo o la empresa, el teletrabajo puede asumir las siguientes modalidades:

**3.2.1.- Desconectado o fuera de línea (“off line”).**

En esta modalidad el teletrabajador, luego de recibir las instrucciones iniciales, desarrolla su actividad sin enlace informático directo con la computadora central de la empresa, a la que sólo posteriormente hace llegar los resultados del trabajo. El envío y recepción del material de trabajo puede efectuarse por medios convencionales, enviando por correo, por ejemplo, los soportes magnéticos que contienen el trabajo o haciéndolo a través del correo electrónico o de internet.

**3.2.2.- Conectado o en línea (“on line”).**

Este tipo de conexión supone que el teletrabajador hace uso de las telecomunicaciones para recoger las especificaciones del trabajo, para realizarlo y para enviar el resultado del mismo. No necesariamente implica que el teletrabajador esté conectado todo el tiempo, normalmente el teletrabajador intercambia la información con el centro en forma de archivos, para que los tiempos de conexión sean breves y enfocados exclusivamente a la recuperación o envío de información.

**3.2.3.- Unidireccionalmente conectado (“one way line”).**

Aquí el teletrabajador desarrolla su actividad con un terminal conectado de modo muy rudimentario con la computadora central de la empresa, a la que fluyen directamente los datos, sin que, no obstante, sea posible una intervención directa desde ésta sobre el

---

<sup>46</sup> Para el teletrabajo transfronterizo llevado a cabo entre países que comparten una frontera común se utiliza la expresión de “transborder telework”, mientras que para el desarrollado entre localidades geográficamente distantes con el objetivo de obtener ventajas del bajo costo del trabajo o la menor regulación se reserva la expresión “offshore telework”.

<sup>47</sup> Sanguinetti Raymond, Wilfredo, Teletrabajo y globalización... ob. cit., pág. 20.

<sup>48</sup> Ibidem, pág. 22.

terminal externo: se trata de una conexión en sentido único, como en el caso de una teletipo altamente perfeccionado.<sup>49</sup>

### **3.2.4.- Interactivo (“two way line”)**

En esta variante el teletrabajador labora con un terminal inserto en una red de comunicaciones electrónicas que permite un diálogo interactivo, permanente, entre la computadora central y los diferentes terminales durante todo el tiempo de desarrollo de la prestación, siendo en este caso posible que tanto las directrices como el control por parte de la empresa se lleve a cabo en tiempo real. Esta forma representa sin dudas la que de futuro se generalizará de la mano del incesante avance tecnológico.

Estos diferentes tipos de conexión entre el teletrabajador y la empresa, inciden directamente en la forma en que se ejerce el poder de dirección y el control de la prestación, que puede resultar escasa en la variante desconectada, hasta un control absoluto en tiempo real en la forma interactiva. Por ello, el modo en que se establece el enlace comunicativo, aunque no determina el estatus jurídico del teletrabajador, si resulta relevante, como veremos, a la hora de analizar determinados supuestos de hecho.

**3.3.-** En tercer lugar y de acuerdo al vínculo jurídico existente entre el teletrabajador y el receptor de sus servicios, es posible distinguir<sup>50</sup>:

#### **3.3.1.- Teletrabajo empresarial.**

La teleprestación puede ser calificada como verdadera y propia actividad empresarial cuando es efectuada por una persona individualmente o por un grupo que se vale de una propia y verdadera auto-organización con equipamiento y/o personal propios, los cuales resultan absolutamente prevalentes respecto al trabajo individual. A esta forma de teletrabajo se la suele denominar “outsourcing informático” o “subcontratación informática”. Naturalmente, a este tipo de teletrabajo no se le aplican las normas del derecho del trabajo, sino que tratándose de relaciones entre empresas se regulan por el derecho civil o comercial.

#### **3.3.2.- Teletrabajo autónomo.**

Es el caso del teletrabajador autónomo o de la pequeña y micro empresa y se distingue del anterior en que la prestación en este caso está caracterizada por su prevalente personalización antes que por la auto-organización. En este esquema, el teletrabajador se sirve solo residualmente o en una combinación no prevalente respecto del trabajo propio, de mano de obra externa y equipamiento o medios de producción. También en este caso, en principio, no resultan de aplicación las normas del derecho del trabajo.

#### **3.3.3.- Teletrabajo parasubordinado.**

Existen determinados casos, como ocurre con el ordenamiento italiano, donde se reconoce la aplicabilidad de una parte de la normativa de tutela laboral a la hipótesis de trabajo autónomo, cuando se verifica una hipótesis de trabajo parasubordinado. Esta noción engloba aquellas prestaciones de trabajo autónomo caracterizadas por la continuidad,

---

<sup>49</sup> Gaeta, Lorenzo, “Il telelavoro...”, ob. cit., pág. 554.

<sup>50</sup> Siguiendo la claisificación propuesta por Gaeta, Lorenzo, “Il Telelavoro...”, ob. cit., págs. 556 y ss.

coordinación y prevalente personalización de la prestación, terminando con la necesaria relación funcional entre la actividad del trabajador y el destinatario de la prestación.<sup>51</sup>

En materia de teletrabajo cuando se verifiquen estas condiciones en la forma en que se lleva a cabo la prestación, se estará frente a un hipótesis de teletrabajo parasubordinado.

### **3.3.4.- Teletrabajo a domicilio**

En este caso también depende del ordenamiento jurídico nacional, si el teletrabajo encuadra dentro de la regulación del trabajo a domicilio. Si ello ocurre, tratándose de un hipótesis de trabajo subordinado, serán de aplicación al teletrabajo el especial sistema de tutela de aquella modalidad laborativa.

La inclusión o no del fenómeno del teletrabajo en las normas reguladoras del trabajo a domicilio es uno de los problemas recurrentes en los distintos estudios sobre el teletrabajo en cada uno de los países y donde, como más adelante se analizará, no existen posiciones uniformes.

### **3.3.5.- Teletrabajo subordinado.**

En el teletrabajo subordinado propiamente dicho, el teletrabajador se encuentra en una relación de trabajo o empleo con el comitente, y como consecuencia, en principio, corresponde la aplicación de toda la normativa laboral de tutela del trabajo. En esta hipótesis el teletrabajador forma parte de la nómina de personal de la empresa y les son de aplicación todas las normas que rigen en la misma para el resto de los trabajadores que laboran al interior de la misma.

No obstante, la aplicación de normas pensadas para regular el trabajo “en” la empresa, presenta algunas dificultades cuando se trata de encuadrar dentro de las mismas el fenómeno del teletrabajo que por definición se realiza “al externo” de la empresa, de las que se intentará dar debida cuenta.

## **IV.- Concepto laboral de teletrabajo.**

El haber abundado en el concepto de teletrabajo y en las distintas modalidades que el mismo puede asumir, de alguna manera adelantó gran parte del camino en la búsqueda de un concepto laboral de teletrabajo, el cual, como se acaba de ver, puede revestir tanto modalidades dependientes como independientes.

La circunstancia de que el teletrabajo importe una vía más para descentralizar o deslocalizar el trabajo desde el interior de la empresa hacia lugares más o menos distantes, coadyuva a que esta nueva forma de organización laboral transite por esa siempre difícil zona gris de delimitación entre el trabajo subordinado y el trabajo autónomo. Máxime cuando, como observa Gaeta, el teletrabajo viene rodeado por un áurea de profesionalidad que psicológicamente hace ver al propio teletrabajador como autónomo o externo al verdadero dador de trabajo.<sup>52</sup>

Si bien la mayoría de las opiniones coinciden en el sentido de que el teletrabajo no es un fenómeno excluyente del trabajo dependiente, tal coincidencia no existe a la hora de

---

<sup>51</sup> Santoro Pasarelli, Giuseppe, *Il lavoro “parasubordinato”*, F. Agnelli, Milano, 1979, pág 67.

<sup>52</sup> Gaeta, Lorenzo, “*Il telelavoro...*”, ob. cit., pág. 555.

ponerse de acuerdo sobre cuál es el régimen aplicable al mismo, esto es, si se aplican las normas generales, si resultan de aplicación las normas reguladoras del trabajo a domicilio o si es necesaria la creación de un “tele-estatuto”<sup>53</sup> especial.

A nivel europeo, la Asociación Europea de Empleadores (UNICE) y la Confederación de Sindicatos Europeos (CES), suscribieron el 16 de julio de 2002 un Acuerdo Marco para la regulación del fenómeno del teletrabajo, donde se definió el mismo como “una forma de organización y/o de desarrollo del trabajo que se vale de las tecnologías de la información en el ámbito de un contrato o de una relación de trabajo, en el cual la actividad laborativa, que puede ser desarrollada en el local de la empresa, viene a ser desarrollada fuera de los locales de la misma.”<sup>54</sup>

Para Giugni, el teletrabajo puede ser definido “como la prestación de quienes trabajan con una video terminal, topográficamente en el exterior de la empresa que utiliza la prestación”;<sup>55</sup> mientras que El Hage sostiene que el teletrabajo “consiste en la utilización de la telemática, es decir la informática y/o las telecomunicaciones, para efectuar, a distancia, una tarea cualquiera por cuenta de una empresa”<sup>56</sup>

Carballo Mena, por su parte, afirma que “el teletrabajo dependiente o subordinado constituye una forma de ejecución flexible del contrato de trabajo, inserto –por supuesto- en una estructura empresarial flexible también, basado en la incorporación de la telemática y las telecomunicaciones en el proceso productivo.”<sup>57</sup>

Desde una perspectiva socio-laboral, el teletrabajo constituye una modalidad de prestación de servicios en relación de dependencia, calificado por el lugar donde se prestan –fuera de la empresa- y por los instrumentos que se utilizan, básicamente un computador (hardware) dotado de programas operativos y aplicativos (software) que hacen posible el trabajo y de algún tipo de enlace de telecomunicación apto para recibir las instrucciones y enviar el resultado del trabajo al empleador.

De modo que el concepto laboral de teletrabajo, se conforma cuando el trabajo a distancia hecho posible en virtud de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación se preste bajo un régimen de “subordinación consentida”<sup>58</sup>, para deducir de ello la existencia de un contrato de trabajo sometido a la tutela laboral.

A partir de esta afirmación, el primer problema a abordar consiste en determinar cuándo se está frente a una hipótesis de teletrabajo prestado bajo un régimen de subordinación o cuáles serían los rasgos o indicios típicos del teletrabajo subordinado; despejada esta dificultad, puede abordarse el problema de la regulación de esta nueva forma de prestación del trabajo humano, como se analizará el capítulo siguiente.

---

<sup>53</sup> Término acuñado por Giugni, Gino, “Es necesario...”, ob. cit

<sup>54</sup> El texto del acuerdo puede ser consultado en Revista de Relaciones Laborales, N° 1, Montevideo, 2003, pág. 161 y en Argomenti di Diritto del Lavoro, 3/2002, Padova, pág. 921.

<sup>55</sup> Guigni, Gino, “Es necesario, ..., ob. cit..

<sup>56</sup> El Hage, Nasreddine, “Les regles de la responsabilité du commettant du fait de ses préposés sont-elles adaptées au télétravail ?”, Droit Social, N° 1, Janvier 2002, pág. 42.

<sup>57</sup> Carballo Mena, César Augusto, Delimitación del contrato de trabajo. Franquicias, teletrabajo, invenciones laborales y fronteras del contrato de trabajo., Caracas, 2001, pág 101.

<sup>58</sup> Requisito necesario para que resulten de aplicación de las normas del derecho del trabajo según Barbagelata, Héctor Hugo, Derecho del Trabajo, Tomo I, Vol.1, FCU, Montevideo, 1995, pág. 95.

## **1.- Subordinación y trabajo a distancia: problemas clásicos y problemas nuevos.**

Muchos años y esfuerzo demandó al juslaboralismo en el siglo pasado, construir la idea de que podía existir subordinación aún en aquellos supuestos en que la prestación de trabajo se realizaba a distancia, fuera del establecimiento del empleador. Al igual que ocurría con el trabajo a domicilio, el fenómeno del teletrabajo podría inducir a pensar que este nuevo modo de trabajar, que permite al trabajador desarrollar su actividad laboral lejos de la empresa y sin la presencia física de sus superiores, puede tener una incidencia negativa sobre la nota de dependencia en el sentido de que ésta se vería debilitada. Como ocurría antes con el trabajador a domicilio en la época pre-industrial, se vuelve a proponer la idílica imagen estereotipada de un trabajador sugestivamente libre de directrices y controles sobre la prestación, desvinculado de los ritmos de trabajo, aparentemente autónomo, usuario de una tecnología de la que es único gestor competente. Sin embargo, esta visión es, en ocasiones, sólo un espejismo, puesto que, mediante la utilización de instrumentos telemáticos, muchos teletrabajadores se ven sometidos a una dependencia tan intensa o más que si se trabajara en los locales de la empresa. La utilización de las nuevas tecnologías puede suponer algunas veces una mayor autonomía del teletrabajador, pero también en numerosos supuestos el nacimiento de un nuevo taylorismo asistido por ordenador.<sup>59</sup>

Rivas ha destacado que el criterio de la subordinación posee una gran amplitud, “en la medida que basta la existencia de la posibilidad jurídica de dirigir la actividad ajena, variable en el tiempo y en el espacio, debido a la variabilidad de las condiciones concernientes a la manera de prestar los servicios, cuyas manifestaciones concretas actualmente conocidas no agotan el repertorio de sus posibles manifestaciones futuras”<sup>60</sup>

Pero como también destaca este autor, a la hora de determinar la existencia de la subordinación, la jurisprudencia suele recurrir al anterior criterio solo formalmente, valiéndose más bien de un modelo jurisprudencial de contrato de trabajo, construido mediante criterios obtenidos inductivamente de la realidad social.

Ello determina, a efectos de identificar las modalidades subordinadas de teletrabajo, además del estudio del criterio de la subordinación jurídica, el estudio de cómo pueden incidir toda una serie de indicios reveladores de dependencia laboral extraídos de la realidad.

## **2.- El poder de dirección a distancia o teledirección.**

Una de las manifestaciones más típicas de subordinación jurídica, es la existencia de un poder de dirección, entendido éste como posibilidad de ordenar, vigilar y controlar el trabajo, de la persona que encarga o contrata el trabajo respecto del trabajador.

En el teletrabajo, la mayor o menor intensidad del poder de dirección, e incluso su existencia misma, pueden estar determinada por las distintas formas que puede asumir el

---

<sup>59</sup> Thibault Aranda, Javier, El teletrabajo, ob. cit., pág 44.

<sup>60</sup> Rivas, Daniel, La subordinación. Criterio distintivo del contrato de trabajo, FCU, Montevideo, 1999, pág 185.

mismo<sup>61</sup>. Existe una relación directa entre el tipo de conexión y las posibilidades de ejercer el poder de control por parte del empleador: el poder de dirección se limitaría a impartir las instrucciones del trabajo y a controlar el resultado del mismo en las modalidades desconectadas, tornándose más intenso en las variantes conectadas (“on line”). Se podría decir que a mayor intensidad de conexión, mayores posibilidades de control por parte del empleador. En las variantes de teletrabajo que implican una conexión permanente, en tiempo real con el computador central de la empresa, el empleador puede impartir sus instrucciones, controlar la ejecución del trabajo y comprobar la calidad y cantidad de la tarea, de forma instantánea y en cualquier momento, como si el trabajador estuviera en el clásico lugar de trabajo. En este caso, la tecnología informática se emplea como instrumento para desempeñar la actividad productiva y, al mismo tiempo, sirve de mecanismo de control de la prestación de trabajo ejecutada por el trabajador, produciéndose una perfecta compenetración en una misma máquina de la actividad productiva y de control. De forma que mientras el ordenador es utilizado con fines productivos por el trabajador, está proporcionando una enorme cantidad de datos.<sup>62</sup> Así el teletrabajador, a través de la introducción de un código personal que le permite acceder al computador central, puede ofrecer al empleador un cuadro detallado de su prestación de trabajo, constatándose en el ordenador el registro de tiempos de trabajo efectivo, pausas, errores, número de las operaciones efectuadas o interrumpidas, tiempos muertos, el porcentaje de operaciones no llevadas a término, etc.. Similar intensificación del control puede también ocurrir cuando el teletrabajo se desarrolla en la modalidad desconectada (“off line”), en la medida que a través de un programa operativo específico instalado en la computadora del teletrabajador, es posible comprobar minuto a minuto quién ha tratado la información y cómo lo ha hecho.<sup>63</sup> En esta modalidad de trabajo, el tipo de sujeción a las directrices y al control empresarial, en cuanto manifestación típica de la dependencia laboral, pueden extraerse del análisis del programa informático que determina, encauza y controla la prestación del trabajo.<sup>64</sup>

En el marco del teletrabajo se complementan los modos de subordinación personales y profesionales con un nuevo modo de dirección añadido denominado “subordinación informática”<sup>65</sup> donde el ordenador funciona en conexión con los correspondientes programas informáticos como instrumento para el ejercicio de la facultad de dirección del empleador.

En consecuencia, se puede concluir que no es por el hecho de trabajar con un ordenador y no con un telar o una máquina de coser, porque su nexos con la empresa es telemático y no físico, o porque goza de una cierta autonomía durante la concepción de su

---

<sup>61</sup> Martínez Fons, Daniel, *El poder de control del empresario en la relación laboral*, CES, Madrid, 2002, pág. 255.

<sup>62</sup> De Vicente Pachés, Fernando, *La protección a la intimidad del trabajador*, CES, Madrid, 1998, pág. 320. El tema ha sido tratado en la jurisprudencia española: sentencia del Tribunal Supremo de 22 de abril de 1996 (Ar. 3334) y sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 30 de septiembre de 1999 (As. 3321), cuyos extractos pueden consultarse en Hernández Nieto, Juan A., “El teletrabajo en España en los albores del siglo XXI”, en *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, N° 2/2001, Valladolid, págs. 196-197.

<sup>63</sup> Gaeta, Lorenzo, “Teletrabajo y Derecho: la experiencia italiana”, *DL*, N° 49, 1996, pág. 43.

<sup>64</sup> Veneziani, Bruno, “Nuove Tecnologie e contratto di lavoro: profili di diritto comparato” en *Giornale de Diritto del lavoro e di relazioni industriali*, N° 33, 1/1987, pág. 18

<sup>65</sup> Rheinheimer, Johannes F.K., “Subordinación informática : el teletrabajo en Alemania”, comunicación a la ponencia temática III, al X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Zaragoza, 28 y 29 de mayo de 1999, pág. 6. (inédita)

trabajo en lugar de tener a un superior a sus espaldas, que no se pueda ejercer en el teletrabajo el poder de dirección típico del trabajo subordinado en el sentido jurídico del término.<sup>66</sup> Si acaso, en el teletrabajo, el poder de dirección y con ello la subordinación misma, adoptan una forma más sutil, más difusa y no por ello menos intensa.<sup>67</sup>

### **3.- Indicios de subordinación y teletrabajo.**

La alteración de la morfología del clásico trabajo subordinado que implica el teletrabajo, obliga a un cambio en el modo de valorar y de recomponer el sistema de indicios para develar su existencia con mayor nitidez.<sup>68</sup>

En materia de indicios reveladores de subordinación, existen indicios clásicos, extraídos de la realidad social, que han sido utilizados tanto por la doctrina como por la jurisprudencia laboral, para apuntalar la existencia del contrato de trabajo cuando la presencia de la subordinación no se ha podido verificar directamente<sup>69</sup>. Seguidamente se analizarán aquellos, cuya aplicación al nuevo fenómeno puede presentar algunas particularidades, sobremanera cuando a estos indicios se les suele otorgar tanto un significado incluyente, como excluyente del contrato de trabajo.

**3.1.-** En primer lugar, cabe mencionar el lugar donde se desarrolla la prestación como indicio revelador de dependencia, cuando el mismo pertenece al empleador y su contracara, de presunción de independencia, cuando no lo es. El tratamiento de la información a distancia resquebraja la solidez de uno de los arquetipos sobre los que descansa el contrato de trabajo típico: el de la ejecución de la prestación en el lugar elegido por el empresario, que normalmente coincide con los locales de la empresa.<sup>70</sup> Mientras que en modelo clásico el trabajo se desarrolla en un horario determinado, en el establecimiento del empleador y en un puesto de trabajo específico, en el teletrabajo la prestación se puede llevar a cabo en cualquier momento y desde cualquier lugar. Ello determina el relativo valor que el lugar de trabajo puede tener como indicio de subordinación en el caso del teletrabajo, donde la prestación puede cumplirse tanto en locales del empleador (oficinas satélites, centros de llamadas), como en locales pertenecientes al trabajador (hogar), como en lugares que no pertenezcan ninguno de los dos (telecentros, telequioscos, hoteles, oficinas de clientes, medios de transporte, etc.). Lo mismo ocurre respecto de la presunción de independencia cuando el trabajo se cumple en locales que no pertenecen al empleador: en el caso del teletrabajo, evidentemente esta circunstancia no puede ser considerada como elemento contrario a la condición subordinada, antes bien, constituye una característica típica del fenómeno.

---

<sup>66</sup> Thibault Aranda, Javier, *El teletrabajo...*, ob. cit., pág. 47.

<sup>67</sup> Algunos autores utilizan los términos de “telesubordinación” (Gonzalez Molina, Ma. Dolores y López Ahumada, José E., “El teletrabajo...”, ob. cit., pág. 7 y Thibault Aranda, Javier, *El teletrabajo*, ob. cit., pág. 44) o “subordinación virtual” (Ray, Jean E., “Nouvelles Technologies et nouvelles formes de subordination” *Droit Social*, N° 6, 1992, pág 531) para señalar las particularidades de la subordinación así configurada.

<sup>68</sup> Perez de los Cobos, F., *Nuevas Tecnologías y relación de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1990, pág. 37 y ss, cit. por, Gallardo Molla, Rosario, *El viejo y el nuevo trabajo a domicilio.*, ob. cit., pág. 71.

<sup>69</sup> Rivas, Daniel, *La subordinación*, ob. cit., pág. 185.

<sup>70</sup> Veneziani, Bruno, “Nuove Technologie ...” ob. cit., pág.15.



En consecuencia, el valor del lugar donde se lleva a cabo la prestación como indicio revelador de subordinación en el caso del teletrabajo, resulta por lo menos relativo. Su utilidad subsistiría como hipótesis incluyente del contrato de trabajo, cuando el teletrabajo se lleva a cabo en dependencias del empleador.

**3.2.-** El carácter dependiente puede apoyarse asimismo en el indicio que representa el cumplimiento de un horario fijado por el empleador. En el teletrabajo, también este indicio es relativo, en mérito a que si bien en muchos casos el teletrabajador puede estar sujeto a horarios, el hecho de que no lo esté tampoco puede ser considerado como indicador de ausencia de dependencia ya que, precisamente, la autonomía en el manejo del tiempo de trabajo por el trabajador constituye una de las características singulares del fenómeno.

**3.3.-** La propiedad de las herramientas y útiles o medios de producción, en el caso del teletrabajo la computadora (“hardware”), constituye otro indicio estimado como revelador del carácter dependiente del vínculo, cuando su propiedad pertenece al empleador. En el caso del teletrabajo, se ha reclamado para considerar la existencia de subordinación, que los medios o soportes físicos (ordenador) para hacer posible el trabajo, sean proporcionados por el empleador.<sup>71</sup> No obstante, y más allá de las previsiones de algunos ordenamientos que imponen determinadas restricciones a la calificación de la relación de trabajo, semejante requisito no parece exigible cuando muchas veces es el propio teletrabajador por cuenta ajena que aporta su ordenador o fax para cumplir con el trabajo, lo que no supone, la mayoría de las veces, una inversión demasiado importante. De manera pues que, sin perjuicio de considerar que cuando el computador haya sido proporcionado por el empleador se podrá estar frente a un indicio de subordinación, cuando ello no ocurra, no necesariamente habrá que concluir que se está ante una manifestación de independencia.

Resumiendo, se podría afirmar que si bien los indicios clásicos de subordinación mantienen su valor incluyente del contrato de trabajo, la ausencia de los mismos carecen de la eficacia excluyente de dependencia que suele atribuírsele cuando se los analiza en una relación de empleo convencional. Así, podrán constituir indicios de teletrabajo subordinado, el hecho de que el mismo se desarrolle en dependencias que pertenezcan al empleador, la circunstancia de que el teletrabajador esté sometido a un horario impuesto por aquel (fijo, variable o a disposición dentro de una franja horaria) o el extremo de que el dador de trabajo haya proporcionado los medios de producción (computador, fax, etc.) En cambio, a la ausencia de tales factores no puede atribuírsele valor desestimativo de subordinación, y ello por cuanto, dadas las peculiaridades del fenómeno, la circunstancias de que el trabajo se desarrolle en lugares que no pertenecen al empleador, sin limitaciones horarias y con el empleo de medios propios, más que evidenciar ausencia de subordinación, constituyen las características más típicas del teletrabajo.

#### **4.- Indicios de dependencia específicos del teletrabajo.**

Además de los indicios tradicionales, en el teletrabajo es posible encontrar otros indicadores capaces de contribuir a la calificación jurídica de la relación entre el

---

<sup>71</sup> Gaeta, Lorenzo, “El Teletrabajo...”, ob. cit., pág. 566; el criterio ha sido recogido por algunas sentencias españolas: STSJ Cataluña de 13 de enero de 1998 (As. 159) y STSJ Asturias de 9 de enero de 1998 (As. 221), cits. por Thibault Aranda, Javier, El teletrabajo, ob. cit., pág 55.

teletrabajador y su dador de trabajo, a partir de las singulares características de su desarrollo.

**4.1.-** Varios autores coinciden en que uno de los indicios específicos de subordinación en el teletrabajo es la facultad del empleador de elegir y sustituir unilateralmente y en cualquier momento el software aplicativo (programa operativo específico).<sup>72</sup> Mediante el programa informático cada fase de la actividad del trabajador se vincula o está en gran parte determinada por las directivas insertas en el mismo, sustituyéndose de esa manera el ejercicio presencial del poder de dirección por un ejercicio virtual, y no por ello menos real e intenso, a través del programa.

Si bien es cierto que la presencia de esta facultad puede constituir un indicio importante a favor del carácter dependiente del vínculo, no se podría deducir, por oposición, que en todos los casos donde el trabajador elige libremente el programa, al no existir hetero dirección, no existe subordinación. Será cuestión de analizar el conjunto de indicios que concurren en un determinado caso para poder efectuar una evaluación adecuada.

Pero la existencia de esta facultad de elección del programa aplicativo puede no ser evidente, por así no haberse pactado en el contrato o no surgir del desarrollo de la relación de trabajo; en su defecto, podría servir como indicio, la posibilidad de inserción o ingreso en la red informática comandada por el computador central de la empresa.<sup>73</sup>

**4.2.-** Un segundo indicio de dependencia en el teletrabajo puede encontrarse, según Thibault Aranda, en el tipo de conexión. Si bien la sujeción plena al poder directivo del empresario no puede identificarse con el carácter “on line” de la comunicación, lo cierto es que la conexión interactiva refuerza el carácter laboral de la prestación, en el sentido de que la conexión permanente con el trabajador permite al empresario ejercer un control más próximo e inmediato sobre su actividad.<sup>74</sup> No obstante, no cabría calificar a priori como dependiente a un teletrabajador por el sólo hecho de trabajar en la modalidad conectada o “on line”, en mérito a que naturalmente pueden existir teletrabajadores autónomos o independientes y aún organizaciones empresariales, que desarrollen su trabajo bajo esta modalidad, la que por otra parte está llamada a ser la más difundida en los próximos años.

**4.3.-** En tercer lugar, se ha mencionado un indicio vinculado al tiempo de trabajo, consistente en una particular forma de estar a la orden en el teletrabajo. En este sentido, puede representar un indicio de laboralidad la existencia de una franja horaria diaria, fuera del horario normal de trabajo, prefijada en el contrato, durante el cual el trabajador debe estar localizable y listo para incorporarse al trabajo cuando así se le solicite, es la denominada “teledisponibilidad”.<sup>75</sup>

---

<sup>72</sup> Ichino, Pietro, *Il lavoro subordinato: definizione e encuadramento*, Giuffrè, Milano, 1992, pág. 213; Gaeta, Lorenzo, “Il telelavoro...”, ob. cit., pág. 567; Thibault Aranda, Javier, *El Teletrabajo*, ob. cit., pág. 51.

<sup>73</sup> Gaeta, Lorenzo, “Il telelavoro...”, ob. cit., pág. 567.

<sup>74</sup> *El teletrabajo*, ob. cit., pág. 51.

<sup>75</sup> Cumunel, Ch., “Une nouvelle approche de la cohésion sociale face aux mutations du travail”, en AAVV., *Le travail aux Xxie siècle: Mutations de L'économie et de la société á l'ère des autoroutes de l'information*, Dunod, París, 1995, pág. 173, cit. por Thibault Aranda, Javier, *El teletrabajo*, ob. cit., pág. 52.

**4.4.-** Finalmente, existen una serie de indicios menores que pueden eventualmente concurrir, junto con otros, en la determinación de la naturaleza del vínculo. Así, puede resultar significativo que el teletrabajador tenga acreditación de la empresa, participe en los foros electrónicos de discusión con personal interno, figure en las listas de distribución interna de documentos y en los directorios electrónicos de la empresa o aparezca su representación virtual en la página “web” de la misma, que tenga obligación de concurrir determinados días al centro de trabajo para reuniones coordinadas con otros teletrabajadores, que cuente con determinados despachos en la empresa para ser utilizados aunque más no sea de forma intermitente, disponga de tarjeta de ingreso a las instalaciones y del código de acceso al sistema informático de la empresa. Estas circunstancias manifiestan una confianza y un grado de participación en la vida de la empresa que no suele existir en los profesionales que contratan con el empresario civil o comercialmente.<sup>76</sup>

## **5.- Algunos problemas inherentes a la nueva figura.**

La circunstancia de tratarse de un trabajo que se desarrolla a distancia de los locales centrales de la empresa, que en muchos casos es desarrollado desde el propio hogar o domicilio del teletrabajador, imprimen al fenómeno una serie de particularismos que por el momento constituyen otros tantos problemas de cara a la regulación de esta nueva forma de prestación del trabajo.

Uno de los criterios diferenciadores del teletrabajo respecto de las formas tradicionales de trabajo es la flexibilidad temporal en la organización de la prestación, favoreciendo la armonización del trabajo con el tiempo libre. Desde esta perspectiva, el teletrabajador tiene la oportunidad de administrar el tiempo del modo más beneficioso, tanto desde el punto de vista de la productividad como de la armonización de la vida personal y familiar. Pero, a su vez, la flexibilidad temporal plantea nuevas exigencias al trabajador que debe aprender y ser capaz de autogestionar los tiempos de trabajo y de no trabajo, lo que no supone un simple desplazamiento de horarios, sino el establecimiento de una nueva dimensión de la relación tiempo de trabajo/tiempo libre que puede comportar profundas modificaciones en la manera misma de concebir la usual contraposición entre vida laboral y vida no laboral y quizás abolirla en el futuro.<sup>77</sup> El riesgo en este sentido, puede consistir en la falta de separación de las fronteras entre el tiempo de trabajo y de no trabajo, fundamentalmente cuando el teletrabajo se cumple desde el hogar, cuando los trabajadores inmersos en su actividad profesional se muestran incapaces de hacer la distinción entre actividad productiva y tiempo libre. Así lo que parece una gran virtud –la autonomía en la gestión del tiempo de trabajo–, puede convertirse en un gran defecto si al teletrabajador no se le permite o no es capaz de poner límites a lo que puede constituir una invasión a su vida privada.<sup>78</sup>

Este doble “filo” que caracteriza la flexibilidad temporal no es privativo del teletrabajo, pero sus consecuencias, positivas o negativas según la aplicación que de la

---

<sup>76</sup> Thibault Aranda, Javier, *El Teletrabajo*, ob. cit., pág. 53.

<sup>77</sup> Di Martino, “Teletrabajo”, *Economía & Lavoro*, N° 4, 1982, pág. 106.

<sup>78</sup> Escudero Rodríguez, R. “Teletrabajo”, ob. cit., pág. 56.

misma se haga, pueden acentuarse en esta forma de prestación de suerte que el jurista deberá conceder una especial atención a estos aspectos.<sup>79</sup>

Otro de los problemas que se plantea en el teletrabajo, se vincula con las posibilidades de control que puede ejercer el empleador respecto del teletrabajador mediante la utilización de las nuevas tecnologías y como ello puede repercutir sobre la vida privada de éste último. Aunque la informática carece a priori de las potencialidades lesivas de otras técnicas y la falta de vigilancia física puede hacer del control informático un control aparentemente menos intimidatorio, lo cierto es que llevado al extremo puede resultar tan opresivo como el que puede soportar el trabajador en la empresa y, sobre todo, constituir una seria amenaza para su privacidad. Este poder de vigilancia, que alcanza reductos de la ejecución que hasta ahora no podía conocer el empleador o pasaban desapercibidos, puede llegar a ser desmesurado en el afán de favorecer una mayor exigencia empresarial y un mayor rendimiento en el trabajo. Las nuevas tecnologías permiten estrechar la vigilancia del teletrabajador, haciéndola constante, minuciosa, capaz de llevar en su manifestación extrema a un intolerable control total.<sup>80</sup>

Finalmente, corresponden señalar los problemas que en materia de salud y seguridad laborales puede presentar el desarrollo del teletrabajo, vinculados al aislamiento social del trabajador a domicilio, al denominado estrés informático, a la utilización de pantallas de visualización y a las dificultades de control cuando el teletrabajo se lleva a cabo en el domicilio del trabajador. En esta línea se suele argumentar que el control del empleador y el de los servicios de inspección colisiona con el derecho a la protección de la vida privada del teletrabajador, quedando mediatizada la adecuada protección de la seguridad y salud de los mismos. Considerando lo delicado y polémico del tema, De Vicente Pachés ha propuesto para garantizar el cumplimiento del deber empresarial de protección, más que un criterio prevalente, introducir un criterio o principio de equilibrio entre ambos derechos de tal forma de establecer unas medidas o instrumentos de control coherentes que, sin necesidad de irrumpir en ese ámbito de intimidad, preservaran la seguridad y salud en esta modalidad de prestación de trabajo tales como: a) que la visita inspectora fuera concertada con antelación y preaviso suficiente; b) contando con la presencia del teletrabajador y con participación y asistencia de algún miembro de los órganos de representación de los trabajadores con funciones en materia de seguridad y salud; c) que el control en el cumplimiento de las medidas de seguridad y salud viniera plenamente justificado; d) que se accediera, con carácter exclusivo, al puesto de trabajo en el domicilio del empleado, es decir, a la parte de la vivienda (o habitación) donde se ejecuta materialmente la prestación de servicios, y, finalmente, e) que se llevara a cabo la inspección con las debidas garantías legales y respetándose la máximo la dignidad e intimidad del trabajador.<sup>81</sup>

---

<sup>79</sup> Thibault Aranda, Javier, *El Teletrabajo*, ob. cit., pág. 68.

<sup>80</sup> Thibault Aranda, Javier, *El Teletrabajo*, ob. cit., pág. 124.

<sup>81</sup> “Seguridad y salud en el teletrabajo”, comunicación a la Ponencia Temática III, X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Zaragoza, 28 y 29 de mayo de 1999, pág. 11.

## **V.- La regulación del teletrabajo.**

La primera constatación a efectuar en materia de regulación del teletrabajo, es el casi completo estado de anomia normativa imperante a lo largo y ancho del mundo respecto de un fenómeno que se ha desarrollado y se viene expandiendo a una velocidad vertiginosa, sin que el derecho haya sido capaz, por el momento, de abordarlo en forma sistemática.

Esta ausencia de regulación específica, ha llevado a muchos autores a intentar aplicar al teletrabajo, bien la normativa laboral general o bien la referida a algún estatuto laboral en particular, donde sobresale claramente el esfuerzo por hacer aplicable al teletrabajo las normas reguladoras del trabajo a domicilio.

Por tratarse éste último de un proceso de subsunción de un fenómeno fáctico en un tipo normativo específico, propio de cada legislación, las conclusiones a que se puede arribar en cada caso dependen en gran medida de las previsiones legales de cada ordenamiento nacional, sin perjuicio de que el análisis también puede ser efectuado a nivel de las normas internacionales que regulan el trabajo a domicilio como se verá más adelante.<sup>82</sup>

En general se puede afirmar que tanto a nivel internacional como nacional las acciones tendientes a abordar el fenómeno del teletrabajo se encuentran en una fase preliminar de aproximación al conocimiento de los alcances del fenómeno y sus posibles efectos, sin perjuicio de la existencia de algunas iniciativas de las que se intentará dar acabada cuenta.

Con todo, conviene tener presente que articular una respuesta jurídica capaz de hacer frente con una mínima garantía de eficacia a los problemas generados por la expansión de las modalidades de prestación de servicios a distancia posibilitados por las nuevas tecnologías, constituye una tarea dotada de una extrema dificultad desde el punto de vista técnico.<sup>83</sup>

### **1.- Normas internacionales**

#### **1.1.- Normas emanadas de las OIT.**

Sin perjuicio de señalar que no existe en materia de teletrabajo una normativa específica, en 1996, en la OIT fue aprobado el Convenio sobre trabajo a domicilio N° 177 y la Recomendación sobre el trabajo a domicilio N° 184.<sup>84</sup>

El Convenio define en su artículo 1 el trabajo a domicilio como el trabajo que una persona realiza en su domicilio o en otros lugares que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador, a cambio de una remuneración, con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quien proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello.

---

<sup>82</sup> En la mayoría de los países la doctrina ha encontrado importantes obstáculos a la hora de intentar aplicar al teletrabajo las normas reguladoras del trabajo a domicilio., cfr. Di Martino, Vittorio y Wright, Linda, "Teletrabajo:...", ob. cit., pág. 486 y 487.

<sup>83</sup> Cfe. Sanguinetti Raymond, Alfredo, Teletrabajo y Globalización, ob. cit., pág. 52.

<sup>84</sup> El Convenio, adoptado el 20 de junio de 1996, entró en vigor el 22 de abril de 2000 y a la fecha ha sido ratificado por Albania, Argentina, Finlandia, Irlanda y Países Bajos.

La solución adoptada, fue de no acotar el tipo a los trabajos manuales desarrollados en el domicilio, sino ampliarlo a otras formas de trabajo como la prestación de servicios y posibilitar que el mismo se desarrolle en otros lugares elegidos por el propio trabajador que no sean el hogar, eliminando el requisito de la ausencia de vigilancia en la definición, que más de una legislación exige para reconocer la figura del trabajo a domicilio.

El hecho de que el Convenio incluya la prestación de servicios como una variante más de trabajo a domicilio, permite que sus disposiciones resulten aplicables al teletrabajo, el cual consiste en todas sus variantes en la prestación de un servicio.<sup>85</sup>

No obstante, al no haberse concebido el instrumento internacional para regular el fenómeno del teletrabajo, la definición posee algunas limitaciones como por ejemplo cuando se excluye la posibilidad de que se considere trabajador a domicilio a los efectos del Convenio la circunstancia de desarrollar ocasionalmente el trabajo en el hogar por parte del trabajador a domicilio, cuando en muchos casos el teletrabajo supone alternar el trabajo en la empresa y fuera de ella.

Para Gallardo Molla, el Convenio pretende la globalización de la protección de los trabajadores a domicilio,<sup>86</sup> en la que se incluye el nuevo y el viejo concepto de trabajo a distancia, para lo que se establece una normativa específica de protección que cubre aspectos básicos. Así se establece el deber de promover la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los trabajadores internos en materias como el empleo, seguridad y salud en el trabajo, remuneración, protección por regímenes legales de seguridad social, formación, protección de la maternidad, edad mínima de admisión al empleo y el respeto del derecho de los trabajadores a constituir organizaciones sindicales y afiliarse a las de su elección, así como el derecho a participar en sus decisiones internas y externas.<sup>87</sup>

De otro lado, la Recomendación aborda uno de los problemas que plantea el teletrabajo cuando se lleva a cabo desde el hogar, como es el acceso al lugar de trabajo por parte de la inspección del trabajo a efectos de verificar el cumplimiento de las normas laborales. En este sentido se recomienda que los inspectores de trabajo u otros funcionarios encargados de velar por la aplicación de las disposiciones que rigen el trabajo a domicilio deberían estar autorizados a entrar en las partes del domicilio o de otro local privado en los que se realiza ese trabajo, en la medida en que sea compatible con la legislación y la práctica nacionales relativas al respeto de la vida privada. Asimismo y en otro pasaje de la Recomendación susceptible de ser aplicada al teletrabajo, se establece que los trabajadores a domicilio deberían recibir una compensación por los gastos relacionados con su trabajo, como los relativos al consumo de energía, comunicaciones y el mantenimiento de máquinas

---

<sup>85</sup> Juan Angel Confalonieri (h), sostiene que el Convenio sobre trabajo a domicilio contempla claramente la realidad del fenómeno del teletrabajo, conferencia dictada en la sede de la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Buenos Aires, 17 de agosto de 2004 (inédita)

<sup>86</sup> Gallardo Molla, Rosario, *El viejo y el nuevo...*, ob. cit., pág. 97.

<sup>87</sup> En nuestro país, el trabajador a domicilio ha sido definido en el artículo 1° ordinal 2), a) del Decreto de 19-VII-1940, reglamentario de la Ley N° 9.910, como: “el trabajador manual (o con máquinas, aparatos, etc.) que en su propia habitación o taller realiza solo o ayudado por miembros de su familia o por un solo aprendiz que trabaja a su lado, un trabajo industrial por cuenta y orden de un patrono a cuya vigilancia y responsabilidad escapan las condiciones en que el trabajo se realiza” Evidentemente, el concepto restringido de las normas nacionales no permiten dar cabida al fenómeno del teletrabajo, no solo porque éste último aparece acotado a los trabajos manuales – industriales, cuando el teletrabajo se presenta como un labor predominantemente intelectual, sino porque, como fue analizado, en el teletrabajo no se puede sostener que el teletrabajador “escapa” a la vigilancia del empleador sino que puede ocurrir todo lo contrario.

y equipos. En materia de horas de trabajo, períodos de descanso y licencias, la Recomendación prevé que el plazo para terminar un trabajo no debería privar al trabajador a domicilio de la posibilidad de disfrutar de un tiempo de descanso diario y semanal comparable al que tienen los otros trabajadores, estableciendo que compete a la legislación nacional la fijación de las condiciones en las cuales los trabajadores a domicilio deberían disfrutar de días festivos retribuidos, vacaciones anuales remuneradas y licencias de enfermedad pagadas, al igual que los otros trabajadores.

En última instancia, tampoco es posible perder de vista que el trabajo a domicilio y el teletrabajo constituyen tipologías laborativas diversas, la primera configurada a partir de un trabajo preferentemente manual o manufacturero que utiliza materias primas y máquinas para modificar estas últimas, mientras que el teletrabajo es una modalidad donde se utilizan básicamente bienes intangibles como el conocimiento y la información a través del uso de la tecnología informática. Este es una de los principales motivos por el cual las normas concebidas para regular el trabajo a domicilio resultan manifiestamente insuficientes para regular el nuevo fenómeno del trabajo a distancia. No obstante, y hasta tanto no exista una regulación específica y sistemática del teletrabajo, las normas que regulan en el campo internacional el trabajo a domicilio y las pautas marcadas en la Recomendación, servirán como primer dique de protección básico para el teletrabajador.

## **1.2.- Normas emanadas de los interlocutores sociales.**

En la segunda mitad de la década de los 90 comenzó a tomarse conciencia a nivel de la Comunidad Europea sobre los posibles efectos negativos de la difusión del teletrabajo, tanto a nivel interno como transnacional, lo que llevó a promover la adopción de algún tipo de regulación, ya sea a nivel comunitario o de los Estados Miembros que permitiera superar el estado de anomia legislativa que afectaba al fenómeno, en el convencimiento de que la utilización del teletrabajo solo aumentaría si existe un marco adecuado que garantice los derechos y las obligaciones de los teletrabajadores y de los empleadores.

La Comisión Europea en su momento (1997), tomó nota de la preocupación de los trabajadores y sindicatos en el sentido de que la introducción de las nuevas tecnologías podría tener como resultado una mayor inseguridad laboral y peores condiciones de trabajo, añadiendo que aunque algunos trabajadores (por ejemplo trabajadores cualificados, teletrabajadores y las mujeres en general) han manifestado especialmente su inquietud los trabajadores muy cualificados (por ejemplo los programadores informáticos) también pueden verse afectados, ya que las tecnologías de la información y las comunicaciones permiten la deslocalización de tareas hacia otras partes del mundo. Por todo ello fue que la Comisión asumió el compromiso de iniciar consultas con los interlocutores sociales acerca de si la acción comunitaria par proteger a los teletrabajadores es aconsejable y a hasta qué punto, compromiso ratificado en 2000 a través del Plan de Acción Europeo.<sup>88</sup>

Estas iniciativas culminaron el 16 de julio de 2002 con la suscripción de un Acuerdo Marco sobre Teletrabajo entre la Confederación de Sindicatos Europeos (ETUC), la Unión de Confederaciones de Representantes de Empresas Europeas (UNICE/UEAPME) y la Unión de Empresas con Participación Pública y de Intereses Económicos Europeos (CEEP).

---

<sup>88</sup> Sanguineti Raymond, Alfredo, Teletrabajo ..., ob. cit., pág. 40.

Las disposiciones del Acuerdo que carece de eficacia vinculante<sup>89</sup> y que espera de ser negociado en cada uno de los Estados<sup>90</sup>, reconocen como fuente las previsiones ya contenidas en convenios colectivos de empresa o de sector celebrados en el ámbito nacional europeo, también por los interlocutores sociales en la década de los 90.

El Acuerdo define el teletrabajo como una forma de organización y/o realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular.

Uno de los principios fundamentales que destaca el Acuerdo es el carácter voluntario del teletrabajo tanto para el trabajador como para el empleador. El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o puede incorporarse en forma voluntaria más tarde. En ambos casos el empresario debe entregar las informaciones relativas a los convenios colectivos aplicables, una descripción del trabajo a realizar, etc. Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto y si el empleador efectúa una oferta de teletrabajo, el teletrabajador puede aceptarla o rechazarla. Si es el trabajador quien expresa su deseo de teletrabajar el empresario puede aceptarla o rechazarla. La opción por el teletrabajo no debe afectar la condición laboral del trabajador y las condiciones de trabajo más allá del natural cambio en la forma de efectuar el mismo. Complemento indispensable del carácter voluntario que consagra el Acuerdo, es la reversibilidad de la decisión del teletrabajador, cuando el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, que puede implicar la vuelta al trabajo en los locales de la empresa a pedido del trabajador.

En cuanto a condiciones de empleo, los teletrabajadores deben gozar de los mismos derechos garantizados por la legislación y los convenios colectivos aplicables que los trabajadores comparables que trabajan en los locales de la empresa, sin perjuicio de las necesarias adaptaciones en función de las peculiaridades del teletrabajo.

En materia de protección de datos, se establece que el empleador es responsable de tomar las medidas que se imponen, fundamentalmente en materia de software, para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por el trabajador, siendo responsabilidad de éste último el cumplimiento de estas normas de seguridad.

Respecto del respeto de la vida privada del teletrabajador el Acuerdo prevé que en los casos de implementación de sistemas de vigilancia, éste debe ser proporcional al

---

<sup>89</sup> Serrano García, Juana María, “La negociación colectiva europea y los acuerdos libres: la vinculabilidad del Acuerdo europeo sobre el Teletrabajo” en AAVV La dimensión europea y transnacional de la autonomía colectiva, coord. por Antonio Baylos Grau, Ed. Bomarzo, Alicante, 2003, pág. 104. Esta autora destaca que los interlocutores sociales nacionales están obligados a negociar respecto de la incorporación del Acuerdo Marco en el ámbito interno, en tanto que así se deduce del ordenamiento comunitario (art. 139 TCE)

<sup>90</sup> En Italia, el Acuerdo ha sido recepcionado internamente por el Acuerdo Interconfederal de 9 de junio de 2004, suscrito del lado empleador por Confindustria, Confartigianato, Confesercenti, Cna, Confapi, Conservizi, Abi, Agci, Ania, Apl, Casartigiani, Cia, CLAI Coldiretti, Confagricoltura, Confcooperative, Confcommercio, Confetra, Confinterim, Legacooperative y Unice, por la parte sindical fue suscrito por Cgil, Cisl y Uil. En España, los interlocutores sociales optaron por incorporar el Acuerdo Marco sobre teletrabajo en el capítulo VII del Acuerdo de Negociación Colectiva firmado en 2003, que “no pasa de ser un pacto meramente obligacional de eficacia limitada, cuyo objetivo es orientar la dirección que debe prevalecer en los convenios colectivos sectoriales y de empresa”, Serrano García, Juana María, “La negociación...”, ob. cit., pág. 112. El Acuerdo ha sido también recepcionado en el ámbito nacional por los interlocutores sociales de los Países Bajos, Suecia y Reino Unido.



objetivo perseguido e introducido respetando la normativa comunitaria relativa a las pantallas de visualización. (Directiva 90/270)

En cuanto a equipamiento se establece que todas las cuestiones relativas a la responsabilidad y a los costos deben estar definidos claramente antes de iniciar el trabajo, aunque como regla general se prevé que es el empleador el encargado de facilitar, instalar y mantener los equipamientos necesarios para el teletrabajo regular, salvo que el teletrabajador utilice su propio equipo. Si el teletrabajo se desarrolla regularmente, corresponde al empleador cubrir los costos directamente originados por el trabajo, en particular los costos de las comunicaciones.

En materia de salud y seguridad, el Acuerdo establece que es el empresario el responsable de la protección de la salud y de la seguridad profesionales del teletrabajador, a quien debe informar de la política de la empresa en esa materia y en especial sobre las exigencias relativas a las pantallas de datos. Para verificar la correcta aplicación de las normas de salud y seguridad, el empleador, los representantes de los trabajadores y/o las autoridades competentes deben de tener acceso al lugar del teletrabajo dentro de los límites de la legislación y de los convenios colectivos nacionales. Si el teletrabajador trabaja en el domicilio, el acceso está sometido a previa notificación y consentimiento.

En cuanto a la organización del trabajo, se prevé dentro del marco de la legislación, de los convenios colectivos y de las reglas de empresa aplicables, que el teletrabajador gestionará la organización de su tiempo de trabajo. La carga de trabajo y los criterios de resultados del teletrabajador deben de ser equivalentes a los de los trabajadores comparables en los locales de la empresa. También se ponen de cargo del empleador las medidas para prevenir el aislamiento del teletrabajador en relación con los otros trabajadores, tales como darle ocasión de reencontrarse regularmente con sus compañeros y tener acceso a las informaciones de la empresa.

Respecto de la formación, el Acuerdo establece que los teletrabajadores deben gozar del mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo de la carrera profesional que los trabajadores comparables que trabajan en los locales de la empresa y están sujetos a las mismas políticas de evaluación que el resto de los trabajadores.

Finalmente, en materia de derechos colectivos se prevé que el teletrabajo no debe resultar un obstáculo para la comunicación de los teletrabajadores con sus representantes ya que los mismos gozan de las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas y que en la introducción del teletrabajo los representantes de los trabajadores deben ser informados y consultados por el empresario, conforme a la legislación europea y nacionales, así como los convenios colectivos y prácticas nacionales.

## **2.- Derecho comparado.**

### **2.1.- Normas vigentes.**

Por el momento no es posible encontrar en el campo del derecho comparado una regulación específica y sistemática del teletrabajo y ello puede reconocer múltiples factores entre los que se destacan la relativa novedad y consecuente falta de conocimiento sobre los alcances y repercusiones del fenómeno, la excesiva atención sobre los aspectos tecnológicos y las dificultades que se plantean para su difusión, dejando de lado, como bien

observa Sanguineti Raymond, la consideración de la problemática que el mismo plantea desde la perspectiva social y jurídica.<sup>91</sup>

Las por demás escasas intervenciones legislativas sobre el teletrabajo que es dable constatar en el derecho comparado, se limitan a regular solo algunos aspectos muy parciales de los múltiples problemas que plantea esta nueva forma de trabajo, con el agravante de que en muchos casos se continúa discutiendo si resulten de aplicación al teletrabajo las normas del derecho del trabajo.

### **2.1.1.- Italia.**

El 16 de junio de 1998, el Parlamento italiano aprobó la Ley N° 191, sobre formación del personal dependiente y de trabajo a distancia en la Administración Pública, donde se incluye una artículo específico sobre teletrabajo (artículo 4°).

La norma autoriza a la Administración Pública “con la finalidad de racionalizar la organización del trabajo y de realizar economías de gestión mediante el empleo flexible de recursos humanos”, a utilizar formas de trabajo a distancia. A estos efectos se autoriza el gasto en infraestructura informática y comunicaciones que sean necesarios para implantar el teletrabajo al tiempo que se permite no solo la contratación de nuevo personal sino autorizar al personal existente a que pase a desempeñarse a distancia como teletrabajador. En este caso, se establece el derecho del dependiente a mantener el mismo salario que percibía por el trabajo anterior, “previa determinación de la modalidad de verificación del cumplimiento de la prestación”.

Seguidamente se establece la posibilidad del dependiente convertido en teletrabajador, de ser reintegrado a la sede originaria de trabajo, a su sola solicitud, previsión similar a la prevista en el Acuerdo Marco.

Finalmente se deja librada a la negociación colectiva, la posibilidad de adecuar las diversas tipologías de trabajo a distancia y las específicas modalidades de prestación con los aspectos económicos y normativos de la relación de trabajo de los trabajadores interesados.

### **2.1.2.- Chile.**

La última reforma laboral del Código de Trabajo de chileno, introducida por la Ley N° 19.759 de 1° de diciembre de 2001, agregó un inciso al artículo 22 dedicado a la jornada ordinaria de trabajo, por el cual se excluye de la limitación de la jornada a “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.”.

En el proyecto de ley enviado por el Poder Ejecutivo al Congreso Nacional el 16 de noviembre de 2000, se definía al teletrabajo como “aquel que se desarrolla por trabajadores contratados para prestar sus servicios fuera del lugar de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios tecnológicos como pueden ser los informáticos o de telecomunicaciones.”, proponiendo derogar el inciso penúltimo del artículo 8° del Código de Trabajo que establecía la presunción de que no existía relación laboral en los servicios

---

<sup>91</sup> Teletrabajo ...”, ob. cit., pág. 38.

prestados en forma habitual en el propio hogar de las personas que los realizan o en un lugar libremente elegido por ellas, cuando éstos se efectuaban sin vigilancia ni dirección inmediata de la persona que los contrata.<sup>92</sup>

Se dota así al teletrabajo de una suerte de régimen jurídico laboral específico y que desde la perspectiva jurídico laboral, al decir de Ugarte, deja un sabor agrí dulce: por una parte se despeja la “duda de laborabilidad” que en otras comunidades jurídicas se ha sostenido sobre el carácter laboral del teletrabajo, pero, por otra parte, la regulación introducida es muy discutible al incluirse al teletrabajador entre otros tipos de trabajadores que no tienen limitación de la jornada, bajo la lógica de ser trabajadores que no están sujetos a fiscalización superior inmediata, cuando el teletrabajo permite ciertas formas más exactas y sofisticadas de control del inicio y del término de la jornada de trabajo que el común de los trabajadores.<sup>93</sup>

## **2.2.- Proyectos de regulación.**

La escasez constatada en el derecho comparado de una normativa medianamente comprensiva de los problemas planteados por el teletrabajo y la existencia de algunos proyectos de ley que se han propuesto objetivos más ambiciosos en cuanto al abordaje del fenómeno en sus diversos aspectos, torna necesario conocer sus contenidos con la finalidad de avanzar en la líneas más importantes de regulación del instituto.

### **2.2.1.- Proyecto de ley italiano**

En junio de 1999, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Senado italiano aprobó un proyecto de ley con el objetivo de regular y promover con carácter general y sistemático el fenómeno del teletrabajo.

El proyecto, al definir como teletrabajo tanto al prestado en forma subordinada, como el teletrabajo parasubordinado, autónomo o en cualquier otra forma que implique el empleo no ocasional de instrumentos telemáticos en un lugar diverso y distante respecto del domicilio, sede o unidad productiva del dador de trabajo o del comitente, incorpora una interesante visión del abordaje normativo de las nuevas formas de trabajo que se encuentran en la frontera o zona gris entre el trabajo dependiente e independiente, estableciendo luego las modulaciones del caso.

Como derechos fundamentales de los teletrabajadores subordinados, se establece el derecho de recibir informaciones esenciales que los otros trabajadores dependientes pueden recibir directamente, sobre circunstancias relevantes relativas a la empresa definidas en los contratos colectivos nacionales aplicables; el derecho a la sociabilidad que comprende el derecho a comunicarse interactivamente por medio telemático u otra modalidad de comunicación en el ámbito de la empresa, el derecho a intercambiar mensajes, incluso

---

<sup>92</sup> Pumarino Mendoza, Andrés, “Chile: Legislación Laboral y Teletrabajo”, Santiago, 28 de abril de 2003. (inédito)

<sup>93</sup> Ugarte Cataldo, José Luis, El nuevo Derecho del Trabajo, Ed. Universitaria, Santiago de Chile, 2004, pág. 160.

aquellos que no son inherentes al propio trabajo, todo con la finalidad de reducir el aislamiento.

Por el artículo 4° del proyecto se prevé que por convenios colectivos estipulados por las organizaciones más representativas, puedan extenderse estos derechos –información y sociabilidad- a los teletrabajadores no subordinados.

También se prevé el derecho de los teletrabajadores a que el empleador ponga a disposición los instrumentos necesarios para que puedan participar por medios telemáticos de las asambleas en el lugar de trabajo que el ordenamiento italiano consagra para todos los trabajadores fuera del horario de trabajo o dentro del mismo con el límite de 10 horas pagas por año; de la misma forma que deben facilitarse los mismos medios telemáticos para que el teletrabajador pueda ejercer el derecho a informarse y acceder a la información sindical que para los trabajadores comunes se instrumenta a través de la cartelera sindical.

En materia de salud y seguridad, se establece la igualdad de derechos entre los teletrabajadores y el resto de los trabajadores, delegándose a la reglamentación la adaptación de la normativa general al teletrabajo prestado en el domicilio del trabajador donde deberá tenerse especialmente en cuenta el respeto a la intimidad y a la inviolabilidad del domicilio del dependiente y de las personas que con él conviven.

En cuanto al control a distancia, si bien el proyecto en su artículo 5° prevé la no aplicación al teletrabajo de la prohibición del uso de dispositivos audiovisuales y otros mecanismos de control a distancia de la actividad de los trabajadores vigente en Italia en el artículo 4° de la Ley N° 300 de 1970, ello procede cuando el control resulta o bien esencial a la prestación o bien indispensable por la seguridad del trabajo o por el ejercicio del poder de control de parte del dador de trabajo. En este último caso, el empleador debe informar al teletrabajador acerca de la modalidad, instrumentos y dispositivos empleados para efectuar el control a distancia y en todos los casos la instalación de todos los medios de control a distancia debe contar con el acuerdo previo de la representación sindical de la empresa y en ausencia de ésta de la comisión interna.

En el artículo 10 del proyecto se aborda uno de los temas más difíciles que plantea esta forma de trabajo como es el teletrabajo transnacional, en este caso se trata de regular la utilización en Italia, de teletrabajo prestado en forma subordinada en países no pertenecientes a la Unión europea. Si bien no se intenta legislar directamente sobre el particular, se establecen una serie de principios y criterios directrices que deberían orientar uno más decretos legislativos que en el futuro el gobierno se compromete a adoptar previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores: a) armonización de la regulación nacional con el resto de los países de la Unión europea a efectos de evitar el riesgo de distorsión de la competencia; b) previsión de que la utilización en Italia del teletrabajo prestado en el territorio de un país no perteneciente a la Unión europea, está subordinada a la previa autorización del Ministerio de Trabajo; c) la concesión de la autorización debe estar subordinada a la garantía del respeto a los derechos sociales fundamentales previstos en las fuentes internacionales; d) posibilidad de excluir la autorización previa, en casos donde previa consulta con el Ministerio de Asuntos Exteriores, el teletrabajo sea prestado en países que hayan ratificado y observen efectivamente los convenios internacionales del trabajo que garantizan los derechos sociales fundamentales; e) mantener, promover e incentivar cuanto sea posible en todos los casos el control del efectivo respeto de los derechos sociales fundamentales, como condición para mantener o revocar la autorización del Ministerio de Trabajo; f) prever sanciones administrativas y para las violaciones más graves sanciones penales,

proporcionales al número de teletrabajadores empleados en el exterior, a la duración y cantidad de las prestaciones utilizadas en Italia; y g) destinar el producido de las sanciones pecuniarias a financiar políticas de sostén, promoción e incentivo a favor del teletrabajo.

El proyecto contiene además un capítulo dedicado al apoyo sindical y sobre la negociación colectiva que en lo fundamental establece el cómputo de los teletrabajadores entre los demás trabajadores de la empresa a efectos de la aplicación de determinadas normas de la Ley N° 300 de 1970 que prevé determinados derechos según el número de trabajadores ocupados y a efectos de la representación sindical a nivel de empresa; a estos efectos el teletrabajador se considera adherido a la unidad productiva en la cual se inserta su prestación de manera prevalente. En materia de negociación colectiva, se prevé que son aplicables a los teletrabajadores subordinados, en cuanto sean compatibles, las normas de los contratos colectivos aplicables al resto de los trabajadores subordinados de la misma categoría, salvo disposición en contrario del propio contrato colectivo, previéndose que la aplicación a todos los trabajadores dependientes de un tratamiento no inferior respecto de aquello previsto en los contratos colectivos nacionales de categoría estipulados por las organizaciones sindicales más representativas y el respeto de los derechos fundamentales de los teletrabajadores, es condición necesaria para el acceso del empleador a las medidas de sostén, promoción e incentivo y de cualquier otra iniciativa a favor del teletrabajo. Las disposiciones de los contratos colectivos son aplicables también, en cuanto sean compatibles, las normas de las convenciones colectivas aplicables al resto de los trabajadores no subordinados previstos en el mismo contrato.

Se prevé asimismo, un capítulo de medidas de sostén, promoción e incentivo a favor del teletrabajo orientado al fomento de la ocupación en áreas prioritarias en materia de empleo; fomento e incentivos para las categorías de trabajadores en desventaja tanto desde la perspectiva social como individual; fomento del teletrabajo como medio de reducir la polución y otros objetivos ambientales; construcción de telecentros en territorios prioritarios; formación y experimentación en teletrabajo, etc., y un capítulo especial donde se establecen las directivas fundamentales para la creación de una organización administrativa y un fondo para el financiamiento de las medidas de sostén, promoción e incentivo a favor del teletrabajo.

### **2.2.2.- Proyecto de ley argentino.**

El 16 de setiembre del año 2003, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina, creó dentro del ámbito ministerial la Comisión de Teletrabajo integrada por entidades de la sociedad civil, universidades y representantes de los sectores sindicales y empresarios, a efectos de debatir la necesidad de elaborar un proyecto para el encuadre legal del teletrabajo. Luego de un año de trabajos, la Comisión elevó al Ministro de Trabajo en el mes de noviembre de 2004, un proyecto de ley que tiene como objetivo establecer el régimen jurídico del teletrabajo en relación de dependencia y cuyo cometido es “convertirse en un piso mínimo sobre el cual las partes, ya sea individual o colectivamente, puedan negociar las condiciones específicas bajo las cuales se desarrolle el teletrabajo.”<sup>94</sup>

---

<sup>94</sup> Extracto de la exposición de motivos del Proyecto, el mismo puede consultarse en la página web del Centro de Teletrabajo y Teleformación de la Universidad de Buenos Aires. ([www.caminandoutopias.org.ar](http://www.caminandoutopias.org.ar))

En el artículo 1° se define el teletrabajo como la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios en los que el objeto del contrato o relación de trabajo es realizado total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares o establecimientos ajenos al empleador, mediante la utilización de todo tipo de tecnología de la información y de las comunicaciones.

En el artículo 2° se establece el principio de igualdad de derechos y de trato entre los teletrabajadores y los demás trabajadores de la empresa en cuanto a la aplicación, en cuanto resulten compatibles con la índole de la relación, respecto de las normas laborales en general y las de los convenios colectivos aplicables en particular. La negociación colectiva deberá contemplar los regímenes de remuneración y jornada de trabajo, la promoción profesional y la formación en el trabajo y el derecho a la información respecto de la propia actividad, sin perjuicio de la consideración de toda otra cuestión que haga a la especificidad de la actividad regulada por la ley.

El artículo 3° prevé que los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador deberán salvaguardar la intimidad del trabajador y la privacidad de su domicilio.

En el artículo 4° se establece que los empleadores deberán proveer al trabajador el equipamiento necesario y financiarán su mantenimiento a fin de que éste pueda cumplir eficazmente sus tareas; en caso de que el trabajador aporte su propio equipamiento, el empleador deberá compensar la totalidad de los gastos.

En el artículo 6° aparece consagrado el principio de la voluntariedad y la reversión a la forma tradicional de prestación del trabajo por parte del teletrabajador. En este sentido se prevé que cuando por razones de organización del trabajo se requiera la prestación de tareas bajo la forma de teletrabajo, ésta será voluntaria para el trabajador, debiéndose recabar su consentimiento por escrito. Por otro lado, en aquellos casos donde el trabajador haya pasado a ser teletrabajador se establece la posibilidad de que el mismo solicite retornar a su condición anterior, sin límite temporal alguno, a cuyo fin deberá notificar en forma fehaciente al empleador.

En el artículo 7°, de modo similar al tratamiento del tema en el proyecto italiano, se delega a la reglamentación, la adecuación de las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo a las características propias de la prestación y la inclusión de las enfermedades causadas por este tipo de actividad dentro del listado de enfermedades profesionales.

Finalmente, el proyecto termina estableciendo que en todo aquello no expresamente previsto en la norma sobre teletrabajo, regirán las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo.

### **3.- Lineamientos para una futura regulación del teletrabajo.**

#### **3.1.- Algunas cuestiones previas.**

El desafío de abordar desde una perspectiva de derecho del trabajo la regulación de un fenómeno con las peculiaridades del teletrabajo, que como fue dicho transita por esa frontera movедiza entre el trabajo subordinado y el trabajo independiente, obliga a reflexionar, en primer lugar, sobre si es necesario regular el fenómeno de manera especial o si resulta suficiente la regulación existente y, en segundo lugar, sobre la conveniencia de que exista una regulación para las formas subordinadas del fenómeno que deje fuera a las

formas independientes y con ello se termine favoreciendo, una vez más, la huida de aquellas y de sus mayores costos.

Sobre el primero de los problemas y de lo que se viene de analizar se desprende claramente que las peculiaridades del teletrabajo y los múltiples problemas que plantea en general para los teletrabajadores y en particular para la disciplina del derecho del trabajo, hacen que las normas existentes resulten en algunos casos inadecuadas y en otros francamente insuficientes para regular un fenómeno que se presenta con rasgos muy diferentes al trabajo clásico para el cual fue concebido el derecho del trabajo. En este sentido, parece necesario contar con una regulación que reconozca y aborde los problemas específicos de esta nueva forma de trabajo, brindando un nivel de protección razonable y adecuado a las personas que se desempeñan en ella.

El segundo de los problemas tiene relación con la conveniencia o inconveniencia de regular las formas subordinadas de teletrabajo en función de los efectos de corrimiento forzado y muchas veces simulado, que ello puede implicar hacia formas independientes o pseudo autónomas. El extremo de que el teletrabajo dependiente y el outsourcing informático o subcontratación informática auténticamente independiente, sean capaces de operar como fórmulas en buena medida intercambiables, conduce a descartar la conveniencia de una regulación centrada exclusivamente en el primero.<sup>95</sup> En virtud de ello, como afirma Sanguineti Raymond en referencia a la regulación del teletrabajo off shore pero cuyos conceptos son trasladables a la regulación del teletrabajo en general aún dentro del ámbito nacional, cualquier intento de ordenación del teletrabajo pensado en clave de tutela que no integre o venga acompañado de otro de la subcontratación remota de servicios, solo servirá para desincentivar su empleo a favor de ésta última.<sup>96</sup> Ello no debe suponer necesariamente un idéntico nivel de tutela, sino que pueda pensarse en contemplar de modo diferente las distintas situaciones de teletrabajo no subordinado, pero exigiendo para todas ellas el respeto de un elenco mínimo de derechos que tienen más que ver con el respeto y protección de la persona humana que con la calidad de dependiente o independiente del teletrabajador. De ahí la importancia de señalar iniciativas como la contenida en el proyecto italiano de intentar regular en un solo cuerpo y de una sola vez todas las modalidades de teletrabajo, aún las no subordinadas con distintos niveles de protección, aunque claro está, no es de descartar que quizás éste haya sido, precisamente, uno de los escollos importantes para que el mismo se convierta por el momento en ley.

### **3.2.- Algunos principios y contenidos de una futura regulación.**

En cuanto a los principios y contenidos que deberían observarse en una futura y necesaria regulación del teletrabajo, las normas y proyectos analizados de alguna manera constituyen una buena hoja de ruta acerca de los problemas y riesgos que supone esta nueva forma de prestación del trabajo humano y sus posibles vías de superación.

Seguidamente se intentará dar cuenta de los que a nuestro juicio resultan más importantes.

---

<sup>95</sup> Serrano Olivares, R. "Jurisdicción competente y ley aplicable al teletrabajo transnacional", Relaciones Laborales, N° 23, 2001, pág. 269, cit. por Sanguineti Raymond, W., Teletrabajo y Globalización, ob. cit., pág. 53.

<sup>96</sup> Sanguineti Raymond, W, Teletrabajo..., ob. cit. pág. 53.

### **3.2.1.- El principio de voluntariedad y reversión.**

En general se ha reconocido que es necesario contar con el consentimiento del trabajador para introducir el teletrabajo, cuando la prestación se venía desarrollando en la sede de la empresa y ello encuentra su fundamento en la teoría general del derecho del trabajo en tanto el cambio de ser trabajador interno a ser teletrabajador, importa en cualquier caso un cambio sustancial en las condiciones de trabajo, que requiere del renovado consentimiento del trabajador para que el mismo pueda llevarse a cabo. Esta es en definitiva la razón de la exigencia uniforme en el derecho comparado de que ese cambio sea voluntario y que además el consentimiento del trabajador se exprese en forma expresa y por escrito. Pero además de este principio, se le reconoce al trabajador, que en determinado momento optó voluntariamente por ser teletrabajador, el derecho de revertir su condición de tal en cualquier momento y retornar a prestar su trabajo al interior de la empresa. Este derecho que no suele reconocerse respecto de cambios verificados en otras condiciones de trabajo también fundamentales, implica de alguna manera el reconocimiento de los riesgos y en alguna medida la mayor exigencia que en algunos casos puede plantear el trabajo a distancia para trabajadores que no han podido adaptarse a la nueva forma de prestación y desean reasumir su condición de trabajadores internos.

### **3.2.2.- Principio de igualdad de trato.**

El principio de igualdad de trato implica que los teletrabajadores deben gozar de los mismos derechos y condiciones de trabajo que los trabajadores internos de la empresa empleados en tareas similares. Esta igualdad de trato implica también, como se prevé en el Acuerdo Marco y la ley italiana, la igualdad salarial entre los teletrabajadores y los trabajadores internos de la empresa dedicados a tareas de similar característica.

Pero este principio no solo es susceptible de aplicarse en ámbitos nacionales sino que una de sus proyecciones más importantes se verifica respecto del teletrabajo transnacional donde el mantenimiento de las condiciones de trabajo vigentes en la empresa donde se utiliza la prestación desarrollada en otro país, puede constituirse en una herramienta fundamental en la lucha contra la competencia basada en condiciones de trabajo menos favorables o directamente inexistentes. Sin perjuicio de lo anterior, resulta siempre un tema polémico mencionar la igualdad de salario en el campo internacional, en mérito a que suele argumentarse que por lo general los diferentes costos de la mano de obra responden más al grado de desarrollo de las economías de cada uno de los países, que a acciones que implican acciones deliberadas de dumping social, aunque claro está, se debe estar alerta para detectar, señalar e intentar desterrar este tipo de procesos cuando aparezcan.

### **3.2.3.- Medios de control a distancia y derecho a la intimidad.**

Las posibilidades de control a distancia de la actividad del teletrabajador que ofrecen las nuevas tecnologías pueden llegar a ser ilimitadamente invasivas de las esferas más íntimas del trabajador y también de la vida de las personas que con él conviven cuando el teletrabajo se presta desde el domicilio. Por primera vez una actividad laboral que se



ejecuta fuera de la empresa puede ser supervisada como si el trabajador estuviera en los locales de la misma mediante una serie de instrumentos técnicos de control a distancia. En este caso, el instrumento de producción facilita la recogida casi ilimitada de datos de carácter personal, incluidos imagen y sonido.<sup>97</sup>

En este sentido, el desafío que plantea la regulación del teletrabajo en esta materia, consiste en conciliar la necesidad del empresario de saber si efectivamente se ha trabajado para él y en qué medida, con la libertad individual y el derecho a la intimidad del trabajador y de las personas que con él conviven.

### **3.2.4.- Tiempo de trabajo.**

La circunstancia de que el teletrabajo implique el desarrollo de la prestación a distancia de la empresa y que de alguna manera sea el teletrabajador el que organiza el tiempo dedicado al trabajo con el tiempo de no trabajo, no debe llevar a pensar que la solución de principio en materia de tiempo de trabajo, sea la exclusión de los teletrabajadores de la limitación de la jornada, como se ha establecido en la legislación chilena.

La posibilidad de que por medios telemáticos, en algunos casos, el horario del teletrabajador pueda ser registrado en tiempo real o a través de un programa informático, incluso con mayor precisión que el control horario del personal que concurre diariamente a la empresa, hace que sea perfectamente posible controlar el tiempo de trabajo, evitando que el mismo exceda los límites previstos en las normas. No obstante, la afirmación anterior no puede hacerse con carácter general, en virtud de que en algunos casos de teletrabajo dependiente puede no existir el mencionado control y ello sumado al hecho de la distancia de los locales de la empresa puede tornar imposible el control del horario por parte del empleador, lo que tampoco supone afirmar que el teletrabajador no tiene derecho a una jornada de trabajo limitada en el tiempo, sino simplemente sostener que en estos casos la limitación deviene de la autogestión del tiempo de trabajo por parte del trabajador como ocurre con otros trabajadores que prestan servicios fuera de la empresa.

Otro de los desafíos que plantea el teletrabajo y que debería ser objeto de una adecuada previsión normativa es el relativo a la necesaria delimitación entre los tiempos de trabajo y de no trabajo, fundamentalmente cuanto la prestación se desarrolla desde el domicilio u hogar del trabajador, de modo que la organización flexible del tiempo de trabajo no invada el tiempo y los lugares destinados al descanso, cuando el fraccionamiento del tiempo de trabajo hace posible una mayor sujeción del trabajador a diferentes obligaciones que tienden a confundirse.<sup>98</sup>

---

<sup>97</sup> Thibault Aranda, Javier, El Teletrabajo, ob. cit., pág.121.

<sup>98</sup> Este sería el caso, por ejemplo, de teletrabajadoras a domicilio poco cualificadas que realizan su trabajo en los intersticios que les deja su vida doméstica, lo que queda gráficamente reflejado en la fórmula utilizada por los sindicatos alemanes: “Küche, kindern, computer” (coina, niños, ordenador), pero también como advierte la empresa canadiense Bell en su guía práctica del teletrabajo, el de aquellos trabajadores que tienen el llamado síndrome del “workaholic”, trabajadores que inmersos en su actividad profesional se muestran incapaces de hacer la distinción entre actividad productiva y tiempo libre. Conf. Di Nicola, P. “Contrattare il telelavoro”, Lavoro e Diritto, núm. 3, 1997, pag. 494, cit. por Thibault Aranda, Javier, El Teletrabajo, ob. cit., pág. 67.

### **3.2.5.- Salud y seguridad en el teletrabajo.**

Si se parte del principio de igualdad de tratamiento y de condiciones de trabajo entre los teletrabajadores y el resto de los trabajadores de la plantilla, es claro que en esta materia los teletrabajadores poseen los mismos derechos que sus pares internos, correspondiendo en definitiva al empleador la protección de la salud y de la seguridad profesionales de todos sus dependientes. La dificultad radica no tanto en el reconocimiento del derecho a la salud y seguridad en el teletrabajo, sino en las formas de controlar el cumplimiento de las normas sobre el particular, cuando el trabajo se cumple desde el domicilio del trabajador y donde pueden verse afectados derechos fundamentales vinculados a la intimidad e inviolabilidad del domicilio de la persona.

En este sentido, la solución adoptada en el Acuerdo Marco, de requerir la previa notificación y consentimiento del trabajador para permitir el acceso al lugar de trabajo con la finalidad de controlar el cumplimiento de las normas de salud y seguridad, permitiendo que tengan acceso, además de los inspectores del trabajo, el empleador y los representantes de los trabajadores, parece ser la más adecuada para la protección y salvaguarda de derechos fundamentales del trabajador como lo son, junto a la salud y seguridad laborales, el derecho a la intimidad y a la inviolabilidad del domicilio.

### **3.2.6.- Equipamiento y gastos derivados del teletrabajo en el domicilio.**

Como fue analizado en su momento, la propiedad del equipamiento informático no debería constituir una variable determinante para caracterizar al teletrabajo como dependiente o independiente, en mérito a la facilidad creciente de acceso a las herramientas informáticas que en la mayoría de los casos no implica una inversión importante y que incluso puede resolverse en el alquiler de un puesto de trabajo a precios muy accesibles. Por ello la regulación no debería imponer que el empleador proporcione el equipo, para considerar la existencia de teletrabajo subordinado, ni prever que se configure una hipótesis de teletrabajo independiente cuando es el trabajador el que aporta el equipamiento.

Lo que sí parece adecuado prever en la regulación del fenómeno en esta materia es lo relativo a los gastos de mantenimiento del equipo y el software afectado a la prestación y los gastos en telecomunicaciones, poniendo los mismos a cargo del empleador para que de ese modo no exista un traslado al trabajador, de los gastos y riesgos que corresponden a quien se beneficia del trabajo.

### **3.2.7.- Los problemas del teletrabajo transfronterizo.**

Resulta de toda evidencia que el teletrabajo transfronterizo involucra elementos extranjeros o extranacionales donde a las tradicionales dificultades de determinación de la ley aplicable y la jurisdicción competente para juzgar los casos que comprometen el derecho de más de un Estado, el teletrabajo agrega un problema adicional como es la disociación entre el lugar donde el trabajador presta su trabajo y el lugar donde el resultado o el beneficio de ese trabajo es recibido y aprovechado.

En principio se ha sostenido que la ley del lugar de cumplimiento (o sea, el lugar donde el trabajo se ejecuta o *lex laboris*) es la solución más adecuada y generalmente

aceptada para regular las relaciones laborales típicas.<sup>99</sup> No obstante, en el caso del teletrabajo en un contexto de mundialización económica y extensión de los procesos de deslocalización productiva a escala internacional, la aplicación de esta regla de conexión es susceptible de convertirse en instrumento facilitador de estrategias puramente evasivas, encaminadas a obtener ventajas competitivas del aprovechamiento de las diferencias de tutela existentes entre los distintos ordenamientos laborales, favoreciéndose con ello el denominado *dumping social*.<sup>100</sup>

Frente a este problema se han levantado voces críticas que postulan la necesidad de llevar a cabo una relectura de las normas de Derecho Internacional Privado aplicables a la solución de conflictos de leyes en esta materia, concediendo relevancia al lugar desde donde la prestación de trabajo es dirigida y aprovechada por el empresario en sustitución del criterio del lugar donde aquella se lleva a cabo, en la medida que es en ese lugar donde se produce la satisfacción del interés típico perseguido por el empleador a través del contrato y, por lo tanto, debe entenderse que tiene lugar de manera efectiva el cumplimiento de la obligación asumida por el trabajador.<sup>101</sup>

Otra alternativa que puede plantearse es la desarrollada en la doctrina uruguaya por Racciatti y seguida por parte de la jurisprudencia, consistente en la aplicación de la regla de la norma más favorable lo que significa que, existiendo más de un orden jurídico razonablemente aplicable a la relación de trabajo, ha de aplicarse, entre los diversos Derechos interesados, el más favorable al trabajador.<sup>102</sup>

No obstante, no debe perderse de vista que estas soluciones, al tender a la aplicación de la ley del territorio donde se sitúa la empresa, por lo general la más favorable, indirectamente están determinando la jurisdicción competente que por aplicación del criterio *Asser*, sería la de los jueces del Estado cuya ley resulta aplicable, que no es otro que el Estado donde se radica la empresa. Ello obligaría a los teletrabajadores a tener que demandar al empleador ante los tribunales de un territorio distinto al de su residencia, situación que en la mayoría de los casos supone un obstáculo insalvable para el trabajador.

Estas circunstancias llevan a pensar que por lo menos en el corto plazo soluciones como la proyectada por el Senado italiano, parecen ser más realistas aunque poseen el defecto de la unilateralidad, extremo que podría superarse si la mayoría de los países desarrollados exigieran a sus nacionales requisitos similares para recurrir al teletrabajo no solo dependiente sino a todo tipo de teletrabajo, en otras zonas del mundo menos desarrolladas.

## V- CONCLUSIONES

El estudio de un fenómeno con características singulares y en permanente evolución como el teletrabajo, donde aún es difícil encontrar conceptos uniformes, claros y

---

<sup>99</sup> Racciatti, Carlos Octavio, "Conflicto de leyes y jurisdicciones en materia laboral", rev. Derecho Laboral, Tomo XXXV, N° 167, Montevideo, julio-setiembre 1992, pág. 614.

<sup>100</sup> Sanguineti Raymond, Wilfredo, Teletrabajo y globalización, ob. cit., pág. 72.

<sup>101</sup> Lo Faro, A., "politiche comunitarie e Diritto internazionale" en Gaeta, L. Y Pascucci, P, Telelavoro e Diritto, Torino, 1998, pág. 230 y Magno, P. "Il luogo nel telelavoro", Il Diritto del Lavoro, I, 1996, págs. 550-552, cits. por Sanguineti Raymond, Wilfredo, Teletrabajo y globalización, ob. cit., pág. 73.

<sup>102</sup> Racciatti, Carlos Octavio, "Conflicto de leyes....", ob. cit., pág. 621.

depurados, representa al mismo tiempo que un desafío para el derecho del trabajo, una oportunidad inmejorable e ilimitada para la investigación científica.

En este sentido puede resultar útil tener presente algunas de las tendencias que se registran a nivel mundial a la hora de abordar el fenómeno.

En primer lugar corresponde resaltar la continua expansión que el concepto de teletrabajo ha registrado desde el momento mismo de su aparición, hasta llegar a hablarse actualmente más bien de e-trabajo, como concepto capaz de abarcar todas las manifestaciones y todos los aspectos del trabajo a distancia, poniéndose especial atención en la calidad del mismo.

En segundo término, se puede afirmar que si bien el teletrabajo no constituye un modelo alternativo de organización de la producción de bienes y servicios en el sentido tradicional del término, su generalización a todos los ámbitos y actividades de la realidad económico-productiva, podría implicar en el futuro la conformación de un nuevo paradigma productivo.

En tercer lugar, la explosión que está registrando el fenómeno en el mundo no puede ser analizado aisladamente del proceso de flexibilización impulsado por las mayores y constantes exigencias de competitividad que padecen tanto las empresas como los países y respecto del cual el teletrabajo constituye una herramienta más para bajar los costes del trabajo.

Esta circunstancia, en cuarto lugar, torna imprescindible encarar la cuestión acerca de cómo sería más apropiado regular esta nueva forma de trabajo: ¿es posible utilizar los mecanismos regulatorios existentes, tratando de adaptarlos a las cambiantes circunstancias de trabajo?, ¿es posible hacerlo con los actuales métodos y sistemas?, todo indica que ello no es posible y más aún cuando es evidente, como señala Di Martino,<sup>103</sup> que la limitación de este enfoque deviene cada vez más obvia, por cuanto a medida que se profundiza en el estudio del fenómeno, comienza a percibirse cada vez con más claridad que cada norma y cada instituto del derecho del trabajo, necesita ser repensado y readecuado a la novedad introducida por el trabajo electrónico a distancia.<sup>104</sup>

Ante la falta de regulación del fenómeno, se ha intentado señalar a nuestro juicio cuáles son los problemas más importantes que plantea el teletrabajo en sus distintas modalidades y cuales son por el momento las líneas de intervención que tímidamente se insinúan en el derecho internacional y comparado para a partir de ellas proyectar algunas soluciones que operen a modo de avance en la línea de la tutela de las formas dependientes e independientes de teletrabajo.

La tarea que resta por delante es ambiciosa pero imprescindible, a los estudiosos del derecho del trabajo se les presenta el desafío, una vez más, de adelantarse a los tiempos, dotando al teletrabajo de la protección necesaria para que el mismo represente un avance de cara al futuro y no un regreso a formas de trabajo del pasado.

Montevideo, diciembre de 2004.

---

<sup>103</sup> Di Martino, Vittorio, *The High Road...*, ob. cit., pág. 104.

<sup>104</sup> Gaeta, Lorenzo, "Il telelavoro...", ob. cit., pág. 567.

