



Trabajo a distancia como actividad dependiente

Por Liliana Mónica Tarbuch

INTRODUCCION

El avance de las nuevas tecnologías invadió todas las esferas de la vida humana, la laboral no pudo mantenerse al margen de su influencia.

Las telecomunicaciones se destacan como la fuente más importante en el campo de la economía del mundo occidental, su creciente rentabilidad atrae la inversión e investigación hacia este fenómeno sin precedente en la historia de la humanidad. Constantemente se suman más países a la invitación a integrar este mundo dominado por la globalización. La construcción o adaptación de sus infraestructuras nacionales de información, con exigencia de millonaria inversión, les permite ingresar, como un partícipe más, a las autopistas de la información, derrumbando las barreras territoriales. Este fenómeno invade el área organizativa de empresas que, tentadas por lograr mayor ventaja competitiva, pretenden protagonismo en este nuevo escenario de las relaciones humanas, a través de las comunicaciones.

En 1957, y en respuesta a la preocupación que despertó la puesta en órbita por parte de la Unión Soviética del primer satélite, el Departamento de Defensa norteamericano funda, en pos de su protección, Advanced Research Projects Agency (ARPA), que con el tiempo, más precisamente en 1974, se conocerá como Internet.

Por los años sesenta expertos de Rand Corporation tienen la posibilidad de utilizar ARPA con la finalidad de mantener contacto permanente entre el mando político y el militar.

En 1969 una universidad de Utah establece la primera conexión con dos centros de California. Por otra parte Ray Tomlinson, de la firma BBN, crea el primer programa *e-mail*. En 1984 el novelista William Gibson utiliza el término *ciberespacio* en su novela *Neuromancer*. Al año siguiente aparece America Online, calificado como el mayor servidor de Internet del mundo. Por 1988 el avance vertiginoso de la red abre la posibilidad del enredo y de la mano del británico Tim Berners-Lee aparece el World Wide Web (web=red). Por estos días WWW es el servidor más importante de Internet.

Acompaña a esta invención un navegador, gopher, que permite a los usuarios hacer surf hoy utilizando este medio de comunicación podemos realizar operaciones



de compra-venta, estudiar, consultar, conferenciar, trabajar y concretar muchos otros negocios desde un monitor sin necesidad de traslado.

En 1997 el exPresidente de los Estados Unidos Bill Clinton propone la creación de una zona de libre comercio para Internet sin barreras ni trabas legales. La que a la sazón se convertiría en el catalizador del teletrabajo.

Para Tomás Delclós “las profecías sobre Internet van desde un festival de bienaventuranzas hasta el diseño milimétrico de un apocalipsis. Hay quien dibuja una concordia universal gracias a la telemática y quien ve en Internet una ocasión más para que el mundo esté más dividido entre ricos y pobres, entre los que están on-line y quienes no tienen ni radio. Seguramente el futuro no será ni tan encantador ni tan desastroso y, en cualquier caso, no será culpa de Internet sino, como en tantas cosas, del impulso social y político que reciba”.

Este vertiginoso avance de las comunicaciones permitió la construcción de autopistas de información que afectan a un número importante de disciplinas interconectadas que se proyectan en todas direcciones y abren paso a un nuevo modelo de trabajo, el teletrabajo.

CRONICA DEL TRABAJO

El diccionario de la Real Academia Española define el trabajo como “el esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza”.

Durante el siglo XIII en Europa el trabajo se desplaza del campo a la ciudad dando lugar al enlace de mercados que pasan a desarrollar una fluida relación a través de la interconexión. Acompañó a este proceso el invento de la imprenta, por Gutenberg, junto a la reforma protestante. También la Revolución Industrial aportó su cuota de influencia, en el área laboral, propiciando la sustitución de los oficios de artesanales por la fabricación en serie.

En nuestros días la influencia de la alta tecnología en el proceso productivo provocó un profundo cambio estructural en la organización empresarial, prescindiendo de las estructuras rígidas y jerárquicas para abrazar formas flexibles con el propósito de alcanzar la reducción de costos y robustecer la competitividad. El mayor distintivo del desarrollo de este proceso lo encontramos en la externalización de la producción.

Es a comienzos de 1970 que, en los Estados Unidos, aparece una nueva manera de emprender la vida laboral, que consistió en enviar trabajo al teletrabajador en vez de enviar trabajadores al trabajo; la recesión económica mundial demoró el desarrollo en sus comienzos.

Con la finalización de la crisis del petróleo el teletrabajo pasa a un estado de parálisis;



retoma su avance en los inicios de la década de los noventa siendo adoptada con éxito en el ámbito empresarial y en la administración pública, inaugurando las autopistas de la información.

El perfeccionamiento alcanzado, la demostración de su utilidad, adaptable a casi cualquier actividad, favoreció su aceptación por las grandes potencias del mundo.

Se ha podido experimentar que el teletrabajo permite compaginar los medios y servicios informáticos y de las telecomunicaciones con los recientes requerimientos de ductilidad en cuanto a lugar, tiempo y modo de la prestación. El proyecto es abandonar la gran urbe y retornar a las zonas en desarrollo.

Estamos presenciando la transición de la sociedad industrial a un nuevo modelo que abre paso a una sociedad de servicios asentada en la producción, transmisión y gestión de la información que conlleva a una nueva era de la evolución humana, en la que el usuario de servicios tecnológicos pasa a ser protagonista en la aplicación de los nuevos servicios multimedia, e incitará modificaciones en los hábitos sociales y laborales.

Pasamos del trabajo en la fábrica al ejecutado en un mercado virtual, esta transformación exigirá la adaptación de todos los sectores tanto productivos como consumidores, también afectará al laboral y exigirá de una reglamentación tendiente a dificultar el desarrollo de fraude laboral.

ENSAYO DE DEFINICIÓN DE TELETRABAJO

La doctrina no ha logrado concordar en una definición unánime. Suele denominársela como tele-desplazamiento, trabajo en red, trabajo a distancia, trabajo flexible, trabajo en casa, o teletrabajo.

Para la Asociación Catalana de Teletrabajo es “una forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral. 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, el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el teletrabajador y la empresa”.

Jack Nilles, conocido como el padre del teletrabajo y pionero en la utilización del término, en 1973 lo definió como “cualquier forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información” ó, como la “posibilidad de enviar el trabajo al trabajador, en lugar de enviar el trabajador al trabajo”.



Entanto, para la OIT es la “forma de trabajo efectuada en un lugar alejado de la oficina central o del centro de producción y que implica una nueva tecnología que permite la separación y facilita la comunicación”.

Para Martín Flórez el teletrabajo sería “la prestación de servicios por cuenta ajena fuera del centro de trabajo, fundamentalmente en el domicilio del propio trabajador, y cuya realización se lleva a cabo mediante conexión telefónica e informática, excluyéndose de tal concepto, obviamente, a los trabajadores autónomos”.

Un grupo de integrantes de la Comisión Europea y de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo sostiene que “teletrabajo es cualquier forma de trabajo desarrollada por cuenta de un empresario o un cliente, por un trabajador dependiente, un trabajador autónomo o un trabajador en su domicilio, y efectuada regularmente y durante una parte importante del tiempo de trabajo desde uno o más lugares distintos del puesto de trabajo tradicional, utilizando tecnologías informáticas y/o de telecomunicaciones”.

Italia regula esta actividad, en el ámbito de la administración pública, con la ley 191, del 16 de junio de 1998, que la define como “la prestación de trabajo realizada por un trabajador de una de las administraciones públicas... en un lugar considerado idóneo, situado fuera de la empresa, donde la prestación sea técnicamente posible, y con el prevalente soporte de una tecnología de la información y de la comunicación que permita la unión con la administración de la que depende.”

Ateniéndose a la etimología del término aceptado, casi universalmente, la unión entre “telos” (del griego lejos) y “trabajar” (del latín trabajar) podemos concluir que la unión de estas dos voces significa “trabajo a distancia”; si bien son vocablos de raíz diferente, con oposición de significados en otros idiomas, la ausencia de interés en una definición común ha llevado a una recepción universal, con traducción particular, pero con aceptación habitual.

CARACTERÍSTICAS

El trabajo fuera del establecimiento está contemplado en el Derecho de Trabajo Internacional tradicional, y en el nacional en el artículo 171 de la Ley de Contrato de Trabajo. La comparación de las características de la nueva organización laboral con la precedente pone en evidencia la conveniencia de la sanción de normas acordes a aquella.

Son las características más salientes del teletrabajo:

la actividad desarrollada fuera de las instalaciones de la empresa.



vutilización de instrumentos informáticos.

vmodo de organización y ejecución de laactividad laboral

vactividad desarrollada fuera de lasinstalaciones de la empresa.

La característica de labor desarrollada fuera de las instalaciones de la empresa no es exclusiva de la actividad del teletrabajo puesto que también se da en otras actividades laborales como ser viajantes de comercio, visitantes médicos, trabajo a domicilio, conductores de servicios de transporte, mensajerías, entre otros. De ahí que no puede reconocérselo como un elemento determinante.

Tampoco puede afirmarse que sea una característica invariable del teletrabajo que su prestación se desarrolle exclusivamente fuera del establecimiento. Si bien es cierto que en la mayoría de los casos la tarea, en importante proporción, se realiza a distancia, ya sea en el domicilio del propio trabajador, en telecentros, o en forma móvil, no lo es menos que en ocasiones se desarrolla en las instalaciones de la propia empresa; vale decir que esta actividad puede realizarse en forma alternada entre todos estos lugares.

vutilización de instrumentos informáticos

Tampoco puede concluirse que la utilización de los instrumentos informáticos, aplicada a los medios de comunicación e información, sea un elemento exclusivo del teletrabajo, ya que estos se emplean en múltiples actividades (como ser el caso de telefonistas, radioperadores, comunicadores sociales). El empleo del elemento informático es una de las condiciones indispensables para considerar que la actividad es teletrabajo. Por ello, la doctrina, entiende por teletrabajo la actividad realizada mediante herramientas informáticas, aún cuando el soporte magnético que contiene las especificaciones de trabajo o el resultado del mismo se reciba o envíe por vía convencional (correo o mensajería).

Estudios realizados hablan de dos niveles de uso de tecnologías, uno bajo y otro alto.

El nivel bajo es el que utiliza el teléfono y ordenadores aislados, transmitiéndolos resultados del trabajo por correo o durante visitas personales a la empresa. Mientras que el nivel alto emplea instrumentos variados (teléfono, módem, fax, e-mail, videoconferencias, y PC o terminales conectados, ocasional o permanentemente) y se remiten las especificaciones y los resultados del trabajo por medio de una red de telecomunicaciones.

Se considera que el teletrabajo está en aquella actividad deslocalizada que se sirve de medios telemáticos, vale decir, que asocia la posibilidad de interrelación ofrecida por la red de telecomunicaciones a la posibilidad de recepción, movimiento, elaboración, transformación y envío de los datos que ofrece la informática.



Hasta aquí podemos concluir que son características del teletrabajo que el dependiente desarrolle su actividad habitualmente fuera del establecimiento utilizando como herramienta de trabajo los medios de telecomunicación.

modo de organización y ejecución de la actividad laboral

Como se ha dicho, son elementos típicos del teletrabajo su *desarrollo fuera de las instalaciones de la empresa*, como herramienta de trabajo *el empleo de las telecomunicaciones* y como distintivo *el uso intensivo de las tecnologías de la información*.

El teletrabajo, como actividad dependiente, requiere una organización adecuada, característica individual que también se da en múltiples actividades (por ejemplo el chofer de un auxilio mecánico que se comunica por radio con la empleadora); el valor añadido está dado cuando el dependiente se sirve de un elemento, en el caso la tecnología, que a pesar de ser empleada por actividades que no terminan de configurarse como teletrabajo las emplea en forma tal que le dan un matiz que lo diferencia del modo tradicional de organización del trabajo.

No es el medio telemático su característica distintiva, sino la *habitualidad de su empleo*. Una organización virtual, deja de ser trabajo tradicional, yes teletrabajo, cuando los medios informáticos y de telecomunicaciones se usan *en forma preponderante*. No lo sería si el trabajo se realiza en el domicilio particular a través de un ordenador portátil con la única intención de concluir una tarea, esto es trabajo ocasional, el teletrabajo responde a “una deliberada política de trabajo adoptada por la empresa”.

Así, por ejemplo, el caso de un traductor puede desempeñarse como teletrabajador o no, todo dependerá de la forma en que desarrolle su tarea. Cuando su actividad la realiza en su domicilio y envía el resultado del trabajo a la empresa vía correo, aunque hubiese empleado una computadora, es trabajo tradicional. Pero si ese mismo traductor recibe el texto a traducir en su terminal, y utiliza el correo electrónico como medio de comunicación con la empresa, impartiendo las instrucciones por medio de su módem y transmitiendo el resultado de la labor vía telemática, estamos en presencia de un teletrabajador.

Vale decir, que, las estructuras organizativas, denominadas organización virtual, en red o ad hoc, consisten en un tipo de coordinación que persigue como meta principal la flexibilidad, que se concibe como consecuencia de dos procesos, el de concentración de la empresa en sus actividades fundamentales, o el de cooperación o alianzas entre distintas empresas tendiente a completar un proceso productivo, que lleva a la virtualización de sus límites de ordenación.

Esta organización y realización del trabajo, distinta a la tradicional, utiliza los nuevos medios informáticos para realizar la tarea en los domicilios particulares o en sitios alternativos que



no son las instalaciones de la empresa.

CLASIFICACION:

Según la mayoritaria doctrina española se puede clasificar el teletrabajo teniendo en cuenta:

v1. el lugar de ejecución de la prestación

v2. el tipo de conexión existente con el lugar de encargo y recepción del resultado de la tarea encomendada

v1. Dependiendo del lugar donde se ejecuta la tarea

ü1.a. teletrabajo a domicilio, como lo indica, es el ejecutado en el domicilio particular del trabajador, se reemplaza la oficina por el propio hogar.

ü1.b. teletrabajo en centros de teletrabajo, es el trabajo desarrollado en lugares con instalaciones informáticas y telecomunicaciones que comparten quienes allí concurren. El trabajador en vez de trasladarse a prestar su débito a la empresa lo hace a un centro equipado con los elementos necesarios para el desarrollo de su actividad. Esta opción nace con la intención de reducir costos lo que se logra generalmente porque los gastos de uso del sistema técnico e informáticos se comparten entre varias empresas que promueven la iniciativa. Otra finalidad es crear un lugar comunicativo de tareas que preste servicios paralelos. Estos centros son la opción para pequeñas empresas a las que, en muchos casos, se les tornaría imposible, por cuestión de costos, acceder a la alta tecnología. Es una situación intermedia entre la oficina tradicional y el domicilio particular. En estos casos se permite una mejor supervisión del grupo de trabajo frente a la dispersión que conlleva el trabajo en sus domicilios. También permite reducir la distancia existente entre el domicilio particular y la empresa que conlleva a economizar tiempo y gastos de viáticos a favor del dependiente.

ü1.c. teletrabajo móvil o itinerante, se da en los casos en que el lugar de trabajo no está



situado en un lugar fijo, sino con movilidad constante, el teletrabajador dispone de un equipamiento telemático portátil que facilita desempeñar el trabajo en cualquier sitio. Se trataría de los teletrabajadores llamados nómadas porque no precisan de la conexión física con la oficina. Generalmente se realiza en forma alternativa, según que el trabajador organice la prestación con el uso de algún telecentro o el particular. Está indicado para agentes de seguros, vendedores, publicistas, creadores, entre otros.

v2. Elemento comunicativo, es el elemento de enlace entre el trabajador y la empresa.

ü2.a. off line o desconectado, es en los casos en que el teletrabajador, luego de las instrucciones iniciales, realiza su trabajo sin enlace informático directo con la computadora central de la empresa, a ella sólo hace llegar los datos, recibe o envía por transporte convencional, correo o mensajería, las especificaciones del trabajo o el resultado del mismo.

ü2.b. on line o conectado, es cuando el trabajador usa las telecomunicaciones tanto para recibir las instrucciones de trabajo, como para su realización y envío de resultado. El trabajador está permanentemente conectado con la empresa. La conexión puede ser unidireccional o bidireccional.

La primera es “one way line”, o en un solo sentido, el trabajador realiza su trabajo con una terminal conectada rudimentariamente con la computadora central de la empresa, a la que fluyen directamente los datos, sin que sea posible una intervención directa desde ésta sobre la terminal externa. Es una conexión en sentido único, como el caso de un teletipo altamente perfeccionado.

El segundo es “two way line” o interactivo, es la forma típica. Aquí el trabajador realiza su tarea conectado a una terminal inserta en una red de comunicación electrónica, de esta forma accede a un diálogo interactivo entre la computadora central de la empresa y los diferentes ordenadores, de ahí que el control sobre el trabajador se hace en tiempo real.

EFFECTOS:

Como puede observarse este tipo de actividad actúa sobre dos dimensiones: el tiempo y el espacio

Tiene un efecto descentralizador que admite la externalización de una tarea que normalmente se desarrolla en la empresa, generando por ende la dispersión territorial de los recursos, y



tiende a flexibilizar las modalidades de trabajo incrementando la creatividad.

Se presenta en tres variables:

Ø descentralización de algunos puestos con independencia del centro de trabajo habitual

Ø utilización creciente de la tecnología informática y de telecomunicaciones

Ø generación de nuevas ocupaciones laborales que no precisan de la presencia física en el lugar de trabajo para atender algún aspecto de la producción.

ASPECTOS:

son sus aspectos más salientes.

ü estratégico: persigue el logro de ventajas competitivas, la implementación de una flexibilidad organizativa espacial que permite reducir costos en base a un nuevo sistema de información y comunicación de la empresa.

ü organizativo: debe lograr la posibilidad de innovaciones en las estructuras organizativas de la empresa. Se presenta con diferentes modalidades por lo que se pueden apreciar distintas categorías a saber, teletrabajo en el domicilio, telemóvil, o en oficinas alternativas.

ü económico: entre sus principales ventajas surge la reducción de gastos.

ü social: coopera con el desarrollo de zonas geográficas alejadas o decaídas económicamente; descongestiona las urbes y favorece la eliminación de la contaminación ambiental.

ü político: da cabida al nacimiento de proyectos transnacionales que colaboran con un avance de implicancias internacionales; emerge la sociedad de la información que requiere como protagonista al teletrabajador.

ü tecnológico: exige la constante actualización del sistema operativo, que a su vez promueve el desarrollo de nuevos y pujantes inventos que absorbe buena parte de la mano de obra intelectual, y conlleva la necesidad de formación y adiestramiento de empleados, directivos o supervisores que serán reclamados para el desarrollo de esta nueva tarea.

NUEVA FORMA DE SUBORDINACION



vDIRECCION-CONTROL

La ejecución de la prestación alejada del control directo del supervisor, crea la ilusión que desaparece el cumplimiento de horario rígido y el sometimiento a una vigilancia directa. Ello no es así, ya que este presunto alejamiento del alcance de los ojos controladores no se da. Según el Convenio Colectivo de Telecom en Italia el trabajador debe comunicar el inicio y término de la jornada laboral accionando el dispositivo de presencia. En esta nueva forma de trabajo la vigilancia, en muchos casos, es más directa que en la propia empresa, el teletrabajador puede estar conectado desde su terminal a la computadora central de la compañía (on line), recibiendo instrucciones, ejecutando un trabajo que ingresa en forma directa, por lo que su calidad y cantidad se someten a un visado inmediato. Esta conexión directa da origen a una interacción continua con el centro de proceso de datos de la empresa; innovadora forma de vigilancia que garantiza la supervisión eficaz, sin necesidad de compartir el mismo espacio físico. Se puede asimilar al ordenador con el control que ejerce un supervisor, con el aditamento que aquel además de medio de control actúa como instrumento de trabajo, y revela el tiempo de trabajo efectivo, la cantidad y calidad del trabajo realizado.

En esta nueva práctica de trabajo, el poder de dirección subsiste aunque esté a distancia, a través de un programa informático elaborado por la empleadora, que se erige como nota tipificante del carácter laboral de la relación.

vIMPARTICION DE ORDENES

Esta facultad del empleador no se cumple en un plano teórico, sino real, eficaz e inmediato sin necesidad de que se impartan en forma personal. El instructivo se proporciona al teletrabajador, generalmente, mediante el propio instrumento de trabajo, con el propósito de que respete una serie de procedimientos codificados para la realización de la tarea, de ahí que su ejecución, normalmente, estará despojada de decisión personal. Esta innovadora forma de organización del trabajo puede permutar el cumplimiento de un horario rígido por el logro de un resultado de la gestión encomendada, o sea que no desaparece la subordinación sino que se modifican los indicios reveladores de ella.

En Italia el Convenio Colectivo de Telecom dice que la modalidad de teletrabajo prevista en el mismo representa “un mero cambio de lugar de cumplimiento” de la prestación laboral,



que no incide sobre la inserción del trabajador en la organización empresarial ni sobre la consiguiente obligación de ejecución de aquella bajo el control del empresario, entendido éste como vigilancia continua, ejerciéndose la función jerárquica por vía telemática”. Agrega que “el teletrabajo representa una mera modificación del lugar de cumplimiento de la prestación laboral, no incidiendo sobre la inserción del trabajador en la organización empresarial ni sobre la consiguiente sujeción al poder directivo y disciplinario del empresario”.

VIN DUBIO PRO EXISTENCIA RELACION

DEPENDENCIA-INDICIO El teletrabajo puede presentarse como actividad autónoma o dependiente; los indicios reveladores de la existencia de la relación de dependencia pueden presentarse con contornos vagos, en tales casos deberá optarse por la existencia de una relación de trabajo técnicamente dependiente, o sea subordinada, respetando el principio establecido en nuestro ordenamiento positivo para casos de duda.

Puede inferirse la existencia de una relación laboral en los casos de presencia de un software aplicativo, con conexión interactiva permanente con el teletrabajador, que permite al empresario ejercer un control inmediato sobre la actividad que aquel desempeña; o posterior a través del análisis de los datos registrados en el ordenador; la asunción por parte de la empresa de eventuales riesgos operativos; la aplicación de medidas sancionatorias para los casos de atraso en la conclusión; el sometimiento a rigidez horaria, entre otros.

Los elementos indicativos, también, de relación de dependencia el tipo de organización adoptado por la empresa y la acreditación de obligaciones del teletrabajador, como ser el acceso a tarjetas de entrada a las instalaciones, poseer claves de acceso y código personal al sistema informático de la empresa-impropios de profesionales contratados comercialmente-, la presencia de exclusividad -que hace presumir generalmente la existencia de un lazo de subordinación, si bien no es indicativo de lo contrario la existencia de un empleo-, la obligación de participar en cursos de perfeccionamiento.

La dependencia tecnológica, es otro indicio revelador, si el trabajador se vale de un know-how (comprende las informaciones técnico-industrial, de carácter reservado, necesaria para la actuación o la puesta a punto de procedimientos o aparatos productivos, informaciones que al permitir una ventajosa adecuación de realizaciones productivas poseen valor económico) suministrado por la empresa refuerza tal tesis, o la provisión de otros elementos de trabajo propios de tal actividad (videoterminal, línea telefónica), el arrendamiento del espacio físico en que desarrolla la tarea el teletrabajador (telecentro), la forma en que percibe la contraprestación dineraria, la periodicidad de la prestación.



Esta moderna fenomenología de trabajo, merece idéntica tutela que la reconocida al trabajo de subordinación tradicional, de ahí la necesidad de normas que definan con el mayor grado de precisión la figura del teletrabajo, para evitar tener que recurrir a indicios para su reconocimiento, que pueden conducir a conclusiones injustas para los contratantes.

TRABAJO A DOMICILIO vs TELETRABAJO

La característica distintiva entre el trabajo a domicilio tradicional y el teletrabajo reside en que el primero encuentra sus cimientos en el intercambio de bienes materiales, contabilizables y fungibles, mientras que en el teletrabajo no se produce un bien material sino que consiste en la transmisión de bits, en estos casos el instrumento informático tiene un orden de prioridad por sobre cualquier otro empleado, no es sólo un soporte.

Quien realiza a menudo su trabajo en el domicilio, no necesariamente es trabajador a domicilio en el sentido jurídico del término, y tampoco todo el trabajo a domicilio es teletrabajo. La distinción entre estas modalidades laborales las encontraremos en la confluencia o divergencia de los requisitos esenciales y accesorios de cada una.

Son presupuestos esenciales del trabajo a domicilio la libre elección del lugar de trabajo por parte del trabajador y la ausencia de vigilancia directa e inmediata por cuenta de la cual se ejecuta la prestación.

Mientras que el teletrabajador puede desarrollar su tarea en su domicilio particular, en un telecentro o en un vehículo como teletrabajo móvil; la decisión la impartirá el empresario con facultad unilateral de decidir un cambio del lugar de ejecución de la tarea; es esta posibilidad de elección del lugar de trabajo la que marca el contraste entre estos dos tipos de organización laboral.

Con relación a la fiscalización de la tarea, es evidente que la vigilancia en los casos de teletrabajo, se modificó con la aparición de nuevos métodos, que permitió su adaptación a distancia. En algunos supuestos de teletrabajo el control tecnológico permite su implementación en forma directa e inmediata, como es en el teletrabajo on line con un intercambio constante de datos que provoca una vigilancia continua a través de la propia máquina que es simultáneamente herramienta de trabajo y controladora del trabajador. Surge una conversión de la observancia humana por la tecnológica. Sólo cuando el teletrabajo se efectúa desconectado de la empresa o a voluntad del teletrabajador (off line y one way line) se configura la falta de control directo e inmediato, similar a la que caracteriza al trabajo a domicilio.

Esta subordinación técnico-funcional del trabajo a las directivas del empresario, sumado a la falta de vigilancia en la organización del trabajo y de su desarrollo, dan lugar a una obligación más de resultado que de actividad.



En aquellos casos en que haya sujeción horaria, control continuo y directivas precisas para su cumplimiento (vía telefónico o por módem) estamos ante la figura del teletrabajador con trato similar a los dependientes previsto en el ordenamiento del derecho laboral, con la peculiaridad de la herramienta de trabajo utilizada.

Por último, la utilización de sistemas de informática no es escollo para considerarlo como trabajo a domicilio. Parte de la doctrina concluye que se dan dos modalidades de teletrabajo subordinado, con una única categoría de trabajo “a distancia” y que esta dado por el lugar en que se realiza la prestación, independientemente de que sea libremente elegido o no.

La externalización de la actividad y la utilización de las técnicas informáticas o de las telecomunicaciones (como ser el teléfono, fax, correo electrónico, redes de área local, videoconferencias) permiten diferenciar tres tipos de teletrabajadores.

üa) en casa

üb) en oficinas (telecentros)

üc) móvil, disponen de un equipo de fácil transporte, son los llamados nómadas, no precisan de la conexión física con la oficina, como es el caso de agentes de seguros, vendedores, publicistas, creadores.

No cualquier actividad puede adecuarse a esta nueva organización de trabajo, así por ejemplo no es recomendable su adopción en labores que exijan una gran interacción.

Resulta esencial, antes de su implementación, analizar las características de las actividades a desarrollar, ya que no todas son susceptibles de poder realizarse mediante esta modalidad. Acogerla impone la necesidad de adoptar nuevos hábitos-espacial y contractual- para los puestos de trabajo.

Se recomienda su aplicación: en banca y seguros, compañías de servicios, comercialización y ventas, diseñador gráfico, analista de mercado, periodista, analista financiero, programador de aplicaciones, director de marketing o de compras, ejecutivo de publicidad, auditor, ingeniero de sistemas, mecanógrafo, empleado de entrada de datos, técnico de mantenimiento, operador telefónico, ingeniero de software, especialista en búsqueda de datos, escritor técnico, analista de valores bursátiles, estadístico, educación y formación a distancia, servicios financieros, contabilidad, telecomunicaciones, gestión empresarial, traducción, administraciones públicas, entre otros.

Esta nueva fórmula de gestión, impone la búsqueda del trabajador con nuevas técnicas de selección de personal, ya que requiere de original capacidad para el desempeño de la tarea. También provocará cambios en temas relacionados con la relación laboral, como son remuneración, vacaciones, servicios sociales, seguro, supervisión de trabajo, control horario,



accidentes, entre otros.

Pueden enunciarse como ventajas y desventajas, tanto para la empresa como para el trabajador las siguientes.

PARA LA EMPRESA.

VENTAJAS

- Ø Socioeconómicas.: incrementa la posibilidad de brindar empleo a personas con cargas de familias o discapacidades, permite la contratación de extranjeros sin traslado de su país de origen
- Ø Aumenta la flexibilidad de organización
- Ø Impone el desarrollo de un elevado nivel de informatización
- Ø Reduce los costos de oficinas y de los demás fijos
- Ø Mejora el servicio que se presta a clientes debido a la inmediatez y celeridad de contacto que se logra con la utilización de la nueva tecnología
- Ø Erradica la conflictividad de los grupos de trabajo.
- Ø Incrementa de la productividad
- Ø Disminuye el ausentismo
- Ø Aumenta la estabilidad para el personal cualificado
- Ø Reduce la injerencia sindical
- Ø Favorece el trato directo con el cliente
- Ø Disminuye la inversión para nuevas expansiones
- Ø Ayuda a mejorar la productividad-competitividad de la empresa
- Ø Es un instrumento catalizante del proceso de desarrollo local

DESVENTAJAS

- Ø Inversión en la capacitación del personal
- Ø Impone un estudio profundo de mercado y óptima elección de los puestos de trabajo
- Ø Desarrollar procedimientos de gestión empresarial a distancia
- Ø Elección rigurosa de personal
- Ø Provisión de sistemas de información adecuados
- Ø Impone la introducción de nuevas tecnologías en los procesos productivos de las empresas
- Ø Exige la resolución de problemas complejos de diseño
- Ø Impone la utilización de herramientas especiales que requieren especial conocimiento
- Ø Necesita la planificación de centros de recursos
- Ø Requiere plantear estrategias de formación dirigida tanto a los cuerpos directivos como a los de



ØPosibilita la actuación en tiempo real	gestión
ØSupone una mejor respuesta a los vertiginosos cambios del escenario postindustrial	ØImpone la implementación de los más eficientes medios de seguridad
ØPermite dimensionar la empresa en pos de espacios físicos más limitados	ØNecesita la implementación de un nivel informático adecuado
	ØAdaptación de la organización e implementación de nuevos modelos de dirección
	ØDesplaza el trabajo de equipos

Citar: elDial.com DC219

PARA EL TRABAJADOR

VENTAJAS

- ØFortalece la empleabilidad de algunos colectivos con dificultades de inserción especialmente para quienes tienen limitación de capacidad, o no cuentan con disponibilidad de traslado a las empresas por cuestiones de tiempo o distancia
- ØRelación laboral más perdurable
- ØFacilita el desarrollo de ciertas formas de crear empleo

DESVENTAJAS

- ØExige una elevada cualificación técnica y profesional en temas informáticos y tecnológicos
- ØReduce los niveles de interacción social
- ØDificulta la protección social y laboral
- ØCarencia de soporte laboral inmediato lo que dificulta la consulta
- ØExpone a la erradicación de la figura de representación colectiva.
- ØFacilita la práctica del fraude laboral
- ØDisgregación de los equipos de trabajo, y degrada el sentido de pertenencia a un grupo colectivo consolidado.



(incluso el autoempleo)

ØProvoca cambios de carácter.

ØFlexibilidad horaria y de ordenación de trabajo

ØInvade la vida privada y familiar

ØProvoca la reducción salarial

ØReducción del tiempo de desplazamiento

ØDeterioro de las condiciones de trabajo

ØElección personal del entorno de trabajo

ØExige mayor capacitación creativa e inventiva

ØRiesgo de pérdida de status o promoción

ØCombinar el trabajo con otras necesidades

ØAumento de trabajo precario

ØFavorece el ahorro de gasto por viáticos y ropa de trabajo

Son dignas de ser citadas algunas de las experiencias puestas en practicas con esta nueva actividad laboral.

ØAumenta la autonomía de gestión de tiempo y lugar de trabajo

Numerosas editoriales francesas han trasladado a Marruecos, Mauricio o Madagascar la grabación de las publicaciones para reducir los costos en casi dos tercios. Mientras que en Filipinas, los grabadores de datos han compilado e introducido todo el catálogo de la nueva Biblioteca Nacional en París.

ØOptimiza la relación entre tiempo de trabajo y tiempo libre

La asesoría e ingeniería informática, “The pact group”, tiene sus oficinas centrales en Lyon (Francia) y un centro de desarrollo en Manila; moviliza un importante número de consultores altamente cualificados y ofrece sus servicios de asesoramiento en ingeniería de sistemas, recibe los encargos que se transfieren a ese centro, donde un centenar de ingenieros y programadores trabajan con herramientas y métodos occidentales y se encargan de la realización de los programas informáticos. Esta organización permite a la sociedad controlar y garantizar la calidad del producto y reducir costos de producción

La compañía aérea Swiss Air trasladó a Bombay su departamento de contabilidad, y a la vista de los buenos resultados ha establecido también su servicio Qualifier; un programa que gestiona los movimientos de viajeros preferentes de la línea aérea suiza, además de incluir a los nuevos miembros a la actualización de ficheros, para lo que emplea un importante número de teletrabajadores.

En Loughrea (Irlanda) muchos teletrabajadores procesan reclamaciones de seguros médicos para la sociedad norteamericana de servicios financieros Cigna. Este personal de Loughrea tiene acceso a la base de datos central de Cigna a través de los cables de fibra óptica y procesan y autorizan las peticiones on-line.

Barbados y Jamaica no escaparon a la influencia de esta nueva modalidad de trabajo transfronterizo, al igual que otras islas del Caribe como República Dominicana, Trinidad y Tobago, Granada o St. Kitts, de ahí el calificativo “off-shore”.

En términos globales, según un estudio realizado en 1992 por el Banco Mundial, Filipinas está situada en el primer lugar en este nuevo mercado internacional de tratamiento de datos. Existen miles de estaciones de grabación que aseguran billones de pulsaciones por año, y la razón principal es el bajo costo de la mano de obra, le siguen en importancia China, Corea, Malasia, México, Sri Lanka y Mauricio.

En Barbados se estima que los costos laborales para trabajos de grabación de datos son un tercio de los de los Estados Unidos, y un cuarto de los de Canadá.

Las razones que aduce la Comisión Europea para incentivar el teletrabajo transfronterizo son la voluntad de eliminar las fronteras intraeuropeas, favorecer la competitividad de las empresas locales, impedir desplazamientos de un lado y otro de las fronteras y reducir las diferencias económicas y sociales.

En el comunicado oficial expedido por los integrantes del Grupo de los Ocho, celebrado en Denver (Colorado, Estados Unidos) se dijo que la mundialización favorece la expansión de la circulación por encima de las fronteras de ideas y de informaciones, de bienes y de servicios, de tecnología y de capital. Una mayor apertura e integración de la economía mundial crea oportunidades para más prosperidad dado que los países se especializan en aquellas actividades que realizan mejor, al mismo tiempo que se promueve una



mayor competencia y eficiencia, así como la rápida
diseminación de las innovaciones tecnológicas.

ENCUADRAMIENTO Y ACCIÓN PROTECTORA

Sí bien es cierto que el derecho tiene por naturaleza
vocación de permanencia, no es menos que normar es
intentar regir las relaciones sociales en el tiempo, con ánimo
de perdurabilidad, situación que testimoniaría su logro.

La perdurabilidad de la seguridad jurídica descansa en la
existencia de una codificación útil, eficaz y capaz de
canalizar los cambios socioeconómicos y culturales que se
dan en el seno de la sociedad.

Las relaciones que rige el Derecho del Trabajo, se ven
afectadas por modificaciones más cambiantes que las
conductas regidas por el Derecho Común, son
estos requerimientos sociales los que exigen adaptarse a los
procesos de variación con una reconstrucción normativa que
asegure la conservación de los niveles de tutela perseguidos
en aquel derecho especial.

No debemos olvidar que hasta la década pasada el desarrollo
de la relación laboral, en su casi mayoría, era puertas
adentro de la empresa. El derecho regía por entonces
contrataciones de características uniformes –un lugar
físico invariable para el desarrollo del trabajo, cumplimiento
de horario, protección del trabajador a lo largo de su
traslado de casa a la oficina o fábrica- que se fracturaron con
la externalización del trabajo provocando la novedad de que
la relación pueda prestarse desde cualquier parte del mundo
y desarrollarlo para cualquier empresa. El valor agregado de
esta nueva relación está en la manipulación de la
información que permite disgregar la actividad laboral
y modificar las relaciones de empleo típico hasta ese
entonces conocidos. No cabe duda que la atipicidad que
caracteriza al teletrabajo escapa a la rigidez normativa
ideada para el trabajador fabril y exige un tratamiento

diferenciado.

Esta innovadora forma de organización del trabajo impone la regulación adecuada tendiente a impedir, como sucede en algunos países, que a los teletrabajadores se los califique jurídicamente como trabajadores autónomos, en casos en los que se esconde una verdadera relación laboral con peculiaridades propias pero dependiente al fin.

El pretendido alejamiento de los alcances del Derecho del Trabajo tiene por norte el abaratamiento de costos, vale decir que la finalidad primordial radica en el interés rentable de las empresas por encima de la realidad de la relación que los une. Sabido es que desde el período preindustrial todo trabajador externo era encuadrado como independiente, por la sola circunstancia de desarrollar su actividad en forma externa.

También, como en otras actividades la necesidad de especialización en conocimientos de tecnología e informática, pueden provocar un encuadre profesional de actividad liberal, y propender a desplazar otro requisito del trabajo dependiente, la sumisión a directivas de trabajo y correspondiente control.

Claro es que en nuestros días, la suma de idoneidad profesional para la tarea que se desempeña y la descentralización de la producción no son ingredientes que puedan ser calificados como presupuestos invariables de una relación independiente. Cada caso debe ser analizado en particular y los caracteres indicados precedentemente no deben conllevar invariablemente a una relación al margen de la protección del Derecho del Trabajo.

Tendrán que evitar subterfugios de evasión a la reglamentación deben dictarse normas claras, orientadas a señalar las pautas indispensables que impida que la relación sea arbitrariamente calificada como trabajo autónomo en los casos en que las características propias de la relación exijan sumisión al régimen laboral. Este presupuesto sustantivo tenderá a evitar que sean burladas las normas laborales.

Nótese que el fenómeno de deslocalización favorece a que las empresas extiendan su área de influencia provocando la incorporación, a su plantilla, de trabajadores localizados fuera de los límites fronterizos del país en que aquellas tienen su asiento. Si bien esta exportación de trabajo favorece el desarrollo de zonas apartadas y frena la migración de países en desarrollo, la pregunta a responder es que regulación normativa regirá este tipo de relación laboral.

Acaso resulta conveniente dejar librado a la libertad de los particulares contratantes la designación del derecho aplicable?, aceptar tal liberalidad no atentaría contra el espíritu protector que caracterizó siempre a nuestro derecho laboral? Y si nada se acuerda, sería conveniente la aplicación de la *lex loci laboris*?, pero si el teletrabajo es del tipo móvil, ¿qué norma debe aplicarse?, ¿sería conveniente la del asiento de la empresa?, será adecuado aplicar el derecho laboral tradicional a las cuestiones sobre jornada de trabajo, duración mínima de vacaciones, salario mínimo, agencias de trabajo temporal, seguridad e higiene, protección de las mujeres en maternidad y embarazo, protección de niños y jóvenes, igualdad de trato?. Estos interrogantes, y muchos más, no deben permanecer sin respuestas ante el avance irrefrenable de esta nueva modalidad de trabajo que tarde o temprano arribará a nuestro suelo, porque estamos en condiciones de ofrecer en el mercado laboral mano de obra calificada a bajo costo.

Sería recomendable que la regulación nazca del seno de la negociación colectiva para que, como ocurre en otros países, normen para cada actividad y velando por las características propias de cada sector, límites cuantitativos de tiempo en que el trabajador debe realizar la tarea con características que definan su encuadre. Esta valoración, cuantitativa, fue recogida en el Convenio Colectivo de la empresa Siemens Nixdorf S.A. y en la doctrina alemana por Gaul quien sostiene que “se está en presencia del teletrabajo cuando más del 50% del tiempo de trabajo se desarrolla ante el ordenador”.

La aparición de las nuevas variables en la macroeconomía mundial, que favorecieron la concentración de mas riqueza en menos núcleos, sumada a la influencia ejercida por la globalización y la aparición de nuevas modalidades de trabajo, entre ellas el teletrabajo, exigen una especial atención de la legislación. No hacerlo importaría relegar a los Estados de la función propia de regulación de las relaciones laborales y dar vía libre para que los grandes imperios financieros, con la complicidad del desbaratamiento de las fronteras estatales, desarrollen actividades en fraude a la protección del trabajador, amparados por el desconocimiento del empleador que se diluye por la distancia y la ausencia de contacto físico con y entre los laborantes.

De ahí la imperiosa necesidad, como afirmara antes, de una normativa que defina la nueva actividad en forma clara y específica, establezca en forma obligatoria la instrumentación por escrito para la celebración de este tipo de contrato de trabajo, con definición de las obligaciones que pesan sobre las partes y las principales condiciones de su ejecución. Tal iniciativa se funda en el extremo en que por su versatilidad, el teletrabajo resulta especialmente adecuado para instalarse en redes empresariales al servicio de uno o varios empresarios, por lo que podrían burlar la inspección de contralor que ejerce el Estado.

Oportuno sería la creación de un estatuto jurídico específico para reglar las tareas del teletrabajador, y en forma más ambiciosa, es recomendable su tratamiento en el orden internacional tendiente a evitar la vulneración de normas locales. No ignoro que la forma de ejecución de la prestación agrega un plus de complejidad, a esta nueva forma de trabajo, y es por ello que se impone, aún mas, la necesidad de la precisión de la regulación para intentar despejar en la forma mas acertada la dificultad de escuadre jurídico.

LAPROPUESTA

La situación nacional, el profundo cambio experimentado en la macroeconomía internacional y la particular dinámica de las actividades, incrementada por la influencia del avance tecnológico, constituyen una realidad de convergencia socioeconómica a la que Argentina no puede estar aislada so pena de expulsión del marco internacional.

La globalización representa la expansión de capitales multinacionales cada vez más concentrados, con riesgo de invasión en áreas reservadas al control de los Estados por el poder que ello conlleva; pero alejarnos de estas nuevas reglas puede constituir un retroceso aún mayor del que estamos inmersos y del que necesitamos despegar si queremos que nos vean como Nación.

Evidentes que no podemos apartarnos del sistema sin enfrentar el grave riesgo que ello conlleva, de allí que la estrategia es convivir políticamente con este fenómeno, incorporarnos en este nuevo mercado laboral y tender a aprovechar los beneficios de esta actividad y corregir sus defectos o excesos.

Esto impone una profunda reflexión tendiente a provocar una transformación que posibilite la apertura de nuevos mercados en los que se alcance una intensificación de los flujos comerciales y la seducción a la inversión de nuevos capitales para lograr el desarrollo de zonas abundantes en todo tipo de cualidades y así desterrar la desocupación que hoy nos devasta.

Este destructor fenómeno, en el que estamos inmersos, es producto de una crisis social, no sólo nacional, por ello es necesario implementar un cambio general que produzca efectos tanto en la forma de producción de la riqueza, como en el financiamiento para su desarrollo. Es un compromiso que no podemos desoir, hacerlo nos expone a desterrar las

posibilidades para las generaciones futuras de inclusión en el mundo desarrollado.

Una probable respuesta puede encontrarse en EL TURISMO, elemento potenciador, no explotado en su total dimensión y que merece especial atención tendiente a su desarrollo y con el de todo su entorno.

La propuesta no es originaria, hubo una primera experiencia de oficina vacacional en Japón, en Kumamoto en el año 1988. Aunque ya se habían desarrollado algunas experiencias de oficina satélite desde 1984, verdad es que, esta experiencia la permitió el contexto económico y competitivo en que están inmerso el pueblo de Japón y la necesidad de desarrollar los procesos de ingeniería de negocios y la de reinventar los estilos de trabajo en las organizaciones de esta avanzada población.

Similar propuesta en práctica puede desarrollarse en nuestro territorio pues contamos con cualidades dignas de aprovechamiento. La geografía que presenta nuestro suelo revela multiplicidad de posibilidades capaces de satisfacer cualquier demanda para la instalación de centros de teleservicios, aislado o no de los grandes focos de población, que proporcionen una plataforma tecnológica que permita a las empresas turísticas optimizar el servicio que hoy prestan, tanto usuarios como turistas.

Establecer un centro de teleservicios, en uno de los tantos enclaves turísticos, permitiría brindar puestos de trabajo telemáticos a profesionales locales, o foráneos, dependientes o autónomos, que pretendan alejarse de las grandes urbes sin renunciar a sus obligaciones.

Para lanzar esta propuesta se requiere la instalación y/o adecuación de los puestos de trabajo, a saber estructura física, hospedaje, y tecnológica, para el desarrollo de la actividad del turista como de la propia empresa, la implementación de sistemas de seguridad en todos los niveles (física y tecnológica) exigencia que a su vez conllevará la necesidad de contratación de mano de obra para la construcción, puesta en marcha y

mantenimiento del centro. O sea una permanente fuente de trabajo para obreros de diversas actividades y categorías (personal de limpieza, vigilancia, sostenimiento, asesoramiento, técnico, electrónico, entre otros); vale decir la creación de una oficina virtual para quienes pretendan mantener su actividad unida a la posibilidad de distracción y recreación que incrementa el rendimiento laboral.

El propósito es la instalación de centros en hoteles, cabañas u otros sitios, que proporcionen un lugar con adecuada infraestructura tecnológica que permita a las empresas turísticas incrementar la aptitud de su actividad específicas sumando a ello la posibilidad que brindar un telecentro sin necesidad de traslado a la ciudad por parte de los clientes; opción que también favorecería el desarrollo regional.

Este mercado estaría destinado a dos tipos de clientes los que hacen uso únicamente de los servicios como usuario-turista y el teletrabajador-turista (formada por la migración de teleprofesionales de alto nivel). Por otra parte estaría el teletrabajador que se encarga de las labores propias de gestión y mantenimiento del sitio, los que al igual que el resto del personal estarán bajo una relación de dependencia con el centro turístico. Así se favorecería una formación continua, que unido al crecimiento de empresas de la zona crearían nuevas necesidades a satisfacer por personal en busca de ocupación.

Este esfuerzo de modernización puede abrir las puertas a un futuro esperanzador en el contexto de los mercados tanto regionales como globales que debe ir de la mano, indispensablemente, del aprovechamiento del potencial que brindan el desarrollo de la alta tecnología en el campo de las comunicaciones.

Para su logro deben captarse inversiones duraderas y genuinas, que sólo serán atraídas a los lugares en los que se garantice seguridad jurídica y respeto por los derechos reconocidos de la integridad constitucional, al margen de la manipulación de antojadizas intenciones de quienes ostentan, sólo, el poder de la riqueza. Ello requiere no sólo



la adaptación de las vías tecnológicas sino también de las legislativas; este marco legal debe tutelar con eficacia la propiedad de la información, la competencia desleal, el espionaje industrial, la propiedad intelectual, la ética empresarial; misión indelegable de nuestros legisladores.

El esfuerzo es conjunto e interdisciplinario, debemos enfrentar la convivencia con este nuevo fenómeno, realizando los ajustes económicos y normativos necesarios para lograr las máximas ventajas de estas nuevas circunstancias, sin que conlleve al sacrificio de una rebaja de las condiciones laborales, sólo así se logrará el éxito.