

## **INFORME DE TESIS<sup>i</sup>:**

### **“IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO EN EL MERCADO SOCIOLABORAL PRIVADO TACNEÑO PERUANO, Y LA NECESIDAD DE SU REGULACIÓN NORMATIVA PROMOTORA”**

*Por: Roberto Daniel Ballón Bahamondes <sup>1</sup>*

#### **Resumen**

*El presente artículo presenta un Informe detallando el propósito de la investigación, la perspectiva teórica y propuesta metodológica, así como los resultados conclusiones y recomendaciones que se hicieron como marco de la Investigación.*

#### **I. PROPÓSITO INICIAL DE LA INVESTIGACIÓN.-**

El teletrabajo es considerado como una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la que un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular. Supone la utilización de comunicaciones móviles y datos, más como parte integral del trabajo de profesionales en general que como labor de algún especialista. Además, conlleva flexibilidad en el empleo, tanto en relación con el lugar de trabajo, como con las horas laborables. Puede hasta suponer trabajo casi autónomo en el caso de especialistas con una alta formación, o trabajo dirigido en actividades de secretariado, contabilidad o introducción de datos.

*Es así que el propósito de investigar recayó en la necesidad de implementar esta institución como una importante alternativa para innumerables peruanos que contando con los medios, vale decir aptitudes y disposición, por diversos motivos no pueden tener acceso a algún puesto de trabajo en su ciudad o en el país. Y esto, a su vez implicó un estudio sobre la proyección de una adecuada protección legal que delimite sus alcances y le permita conducirse dentro de los marcos que el orden público y las buenas costumbres proponen, en razón de que como bien sabemos los medios tecnológicos y cibernéticos de comunicación implican una modificación en las originales concepciones y naturaleza jurídica de muchas instituciones legales vigentes por el mismo carácter dinámico del derecho.*

Como es de nuestro conocimiento, una práctica cada vez más habitual del mundo actual, revolucionado por los medios tecnológicos de la comunicación y el conocimiento, es la contratación de personas bajo la forma de “trabajadores autónomos o *freelancers*” en modalidades de *outsourcing*, por trabajo de obra determinada, de escasa frecuencia, que lo único que conlleva es a una constante inseguridad laboral pues no cuentan con alguna protección jurídica, laboral ni social; ya que dichos contratos de orden civil no representan ni significan derechos laborales adquiridos. Y es esa otra preocupación, que escapa ya no solo a aquellos que no tienen acceso sino a aquellos que lo tienen pero no están debidamente representados por un marco jurídico que promueva su actividad.

Es un común denominador el hecho de que una persona pueda ser profesional y prestar sus servicios a una o varias empresas, debido a la calificación y competitividad que adquieren, pero en este caso tendrían la obligación de cumplir con la normativa fiscal y laboral inherente a su condición de profesional liberal. Entonces las compañías, nacionales o internacionales,

intentan que los trabajadores opten por la primera de las posibilidades, respecto de que estos sean autónomos y así evitar el coste tan importante que supone tener al personal en planilla. Por esto que para la mayoría de empresas es mucho mejor mantener relaciones “profesionales” con el trabajador de forma que sea éste quien deba pagar su Seguridad Social y quien deba cumplir con sus obligaciones tributarias, ni siquiera con obligación de indemnizarlos si quisieran prescindir de sus servicios, quedando así exonerados de toda obligación distinta de los honorarios.

Y es ese efecto de desprotección el que motivó también la intención inicial de esta investigación y el que de alguna forma se mostró como resultado del estudio de los pocos casos ya existentes a fin de que cuando se pueda concebir una adopción, se prevea de la mejor manera posible, subsanando cualquier vacío conforme a las características peruanas.

Pero... antes de poder pretender proponer su implementación jurídica fue preciso dar a conocer cuáles eran sus ventajas, o es que tiene mayor cantidad de dificultades... Pues bien pude destacar dentro del gran cúmulo de potencialidades algunas de las ventajas que presenta tanto para el trabajador como para la empresa que en suma son mayores que los puntos negativos que se le puedan encontrar, así tenemos entre las más importantes:

Para el trabajador supone: Mayor flexibilidad, autonomía, especialización, productividad y movilidad. Además de mayores *oportunidades laborales*; así como elección personal del entorno laboral. Finalmente dispondrá de mayor *tiempo libre*, obtendrá mejor rendimiento que en la oficina, horario flexible, mejor calidad de vida. Por lo tanto se generará *menor stress* y *menos desplazamientos* así como más vida familiar.

Para la empresa significa: Reducción de costos, pues la creación de un puesto de teletrabajo resulta un 50% más barato que un puesto presencial. Además de *mayor productividad* debido a la implantación del trabajo por objetivos, así como la posibilidad de modificar horarios de trabajo y la eliminación del control horario y del ausentismo laboral., como de reducción o hasta eliminación de problemas de convivencia entre empleados.

Pero como toda disciplina innovadora por su misma naturaleza implica retos en su implementación, también se pueden llegar a considerar algunas mínimas debilidades o inconvenientes, como: para el trabajador: una falta de “ambiente profesional”, una ligera tendencia al favorecimiento de la explotación, y de alguna forma un cierto aislamiento; para la empresa: que las compensaciones monetarias puedan exceder del coste total del trabajador a tiempo completo en la oficina, y que se pueden crear conflictos derivados de la lealtad de los teletrabajadores cuando accedan a los bancos de datos de la compañía, o puedan teletrabajar par otras varias empresas con los mismos métodos.

Otra interrogante presente fue la de si esta nueva forma de trabajo sería aplicable a nuestra realidad socio laboral y consecuentemente si era posible la adopción legislativa de alguna normativa ya existente que sea expresión de las necesidades de nuestro mercado laboral. Pues bien, en primer lugar que el teletrabajo es una realidad *lo demuestran* los casi 7 millones y medio de trabajadores que hay en la actualidad en Europa según la Comisión Europea. Y que el teletrabajo es una opción de futuro no sólo lo expresan las estadísticas europeas cuando estiman que, en el 2010, serán aproximadamente 12 millones de europeos los que teletrabajarán. Por lo que considero existen aspectos cualitativos de carácter sociológico y cultural que anticipan un amplio éxito de esta modalidad laboral.

Y más aún sin olvidar su potencial aplicación práctica para el gran número de peruanos con alguna discapacidad que no pueden trasladarse a los locales de la empresa, y por ende

podrían llegar a realizarse profesionalmente efectuando la labor que han escogido a través de una adecuada implementación jurídica del teletrabajo que se les presentaría como una herramienta que puede complementarse con la normativa que sobre discapacidad les ha brindado el derecho social para así constituirse finalmente en una importante alternativa de inserción laboral.

Por otro lado, también es conocido que la variable tecnológica impone su propia lógica en el mercado y por eso es tan significativa pues introduce exigencias de financiación, condiciones de competitividad e incluso influye en la conformación de nuevas formas organizacionales del trabajo. Esto trae diversas *consecuencias* que no pasan por sólo un drama social y tragedia individual, pues el desocupado queda "al margen" de la sociedad mercantilizada que es un tipo de sociedad considerada "normal", con lo cual él -por desempleado- "es diferente".

Y a esto le podemos añadir que uno de los grandes problemas con los que cuenta actualmente el derecho laboral para poder generar con grado de certeza una legislación pertinente sobre las nuevas formas de trabajo, radica en el hecho de determinar cuáles de ellas se pueden perfectamente incluir en la rama: derecho laboral, mas no en otras como el derecho civil en donde ya no se podría hablar de una normatividad protectora de la relación jurídica que se generen de éstas y precisamente sobre eso se incidió en el trabajo de investigación.

*Lamentablemente frente a esas nuevas formas de relación jurídica en torno a la prestación de trabajo, la reacción del derecho del trabajo ha sido hasta ahora de desconcierto. Durante mucho tiempo se aceptaba sin mayores problemas que el trabajo sólo podía ser subordinado o independiente, y el derecho del trabajo sólo se ocupaba del primero. Lo cierto es que no cabe duda de que nuestro sistema jurídico en ciertos aspectos, principalmente los relacionados con la adecuación de nuevas tecnologías, es demasiado lento con relación a la evolución económica y social del momento. Y sin ir más lejos, podemos animarnos a cuestionar si el teletrabajo ¿está actualmente regulado?, o si ¿puede aprovecharse la normativa tradicional prevista por el conjunto de normas laborales o es que en verdad necesitamos una nueva regulación específica?...*

Una de ellas contempla el contrato de trabajo a domicilio, pero considerando de que su aplicación normativa no fue pensada para un trabajo efectuado a través de nuevas tecnologías sino más bien todo lo contrario. Pues el uso previsto era la contratación de trabajadores no cualificados para confeccionar, desde casa, materias primas y objetos tipo costura, bordados y demás. Siendo que sobre dicho trabajo se efectuaba un control riguroso, contrario a lo que se pretende con el actual teletrabajo, cuya base es la flexibilidad y la desregulación, y siendo así ¿podría tratar de simplemente adaptar sus características a una normativa "similar"??. Pues no.

Pero otro aspecto demás importante es que con el teletrabajo las relaciones laborales tienden a internacionalizarse. En este sentido, tendremos que determinar cuál va a ser la normativa aplicable a una relación laboral que sobrepasa las fronteras de nuestro país, existiendo ya sendos estudios europeos sobre tamaño discusión que aún es meramente académica, pero que no han sido tomados a profundidad en la investigación realizada, por los motivos arriba expuestos. Lo que normalmente sabemos es que si un trabajador trabaja en Perú para una empresa peruana o para una sucursal peruana de una empresa extranjera, la legislación aplicable a dicha relación laboral es la peruana.

Ahora bien, si a ésta relación laboral le añadimos el hecho de que el trabajador no trabaja en el centro de trabajo físico de la empresa sino que lo hace en el extranjero, gracias a la

posibilidad que nos brinda el teletrabajo, ¿qué norma será la aplicable?, ¿deberá el teletrabajador defender sus derechos en base a la normativa del país en que se encuentra?, o, por el contrario, basándose en una normativa que corresponda al país donde la compañía tiene su domicilio?

Ante la realidad inminente demostrada líneas arriba, y considerando la importancia que viene adquiriendo en otras realidades socio-jurídicas como la española, la argentina, la mexicana, la gran mayoría de Europa y Norteamérica; es que se hace preciso demostrar al trabajador peruano que existe una forma de poder realizar la labor que han escogido, con todas las ventajas y prerrogativas que se generan en una relación laboral común, y desde sus casas o fuera del local de la empresa.

Siendo así, y luego de un arduo pero gratificante, proceso de análisis de los resultados considero que se logró cumplir con los objetivos propuestos. Principalmente con el objetivo general que fue proponer la adopción e implementación de una adecuada normativa que establezca los derechos y restricciones del teletrabajo para las empresas peruanas, pero que fundamentalmente brinde la protección necesaria para los teletrabajadores nacionales, adaptando los avances legislativos internacionales a nuestra realidad socio-jurídica, promoviendo la actividad del mercado laboral. Paso seguido y para dar más luces de cómo se logró conseguir los objetivos propuestos se informará brevemente del marco teórico utilizado, así como de la determinación metodológica del mismo.

## **II. PERSPECTIVA TEÓRICA Y PROPUESTA METODOLÓGICA.-**

El marco teórico elegido para la exposición de la necesidad de su implementación jurídica determinó en primer lugar una explicación de la sociedad tecnológica de la información, desde su evolución, proyección, el estudio de las tecnologías de la información, la visión del derecho como tecnología, las ventajas de las TIC'S (tecnologías de la información y el conocimiento) para las empresas y finalmente su ingerencia en el ámbito laboral.

En segunda instancia era preciso dar cuenta de cómo se encuentra, con los datos más recientes posibles el mercado sociolaboral privado tacneño peruano, dando uso de los datos proporcionados por los últimos estudios oficiales realizados por el Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo.

En tercer lugar se trató el tema central de la investigación como es el teletrabajo, dando cuenta de su definición, naturaleza jurídica, elementos, modalidades, su encuadramiento jurídico en otras realidades, las obligaciones de teletrabajadores y finalmente sus ventajas e inconvenientes. Luego se dio una mirada a los avances existentes a la fecha en realidades similares como la Sudamericana, obteniendo datos de Argentina, Chile, Brasil, México, Venezuela, el Caribe y también en España la Comunidad Europea. Siendo preciso señalar que, para ésta parte, la mayoría de la bibliografía se obtuvo de textos físicos y virtuales comparados de países donde ya se ha logrado una especialización en el tema.

Para el caso de la perspectiva metodológica se efectuó lo siguiente:

Teniendo en cuenta la naturaleza jurídica de esta nueva figura fue preciso, en primer lugar, tomar conocimiento de la realidad de nuestro sistema laboral privado y público peruano, destacando la medida en que se conoce de esta alternativa de trabajo, independientemente de la existencia de un marco jurídico que lo delimite, dando cuenta de algunos datos estadísticos proyectados de los principales indicadores del mercado socio laboral peruano.

Es así que para la presente se escogió preferentemente el ámbito de la administración privada donde ya existen la mayor cantidad de casos en realidades comparativamente similares, y viendo que es de los dos el que más propenso a innovar se presenta y el que mayor desarrollo en materia legislativa ha demostrado. Además, considerando que como bien sabemos la necesidad del contacto con el público es una característica del segundo, pero no descartando que en proyección se llegue a determinar las posibilidades de interconexión entre las entidades de la administración pública que, si bien es cierto ya se viene realizando en otras latitudes a nivel de proyectos, permitirá una mayor y mejor administración del servicio que brindan, ahorrando tiempo y recursos, en donde ya finalmente se pueda llegar a adaptar algún tipo de teletrabajo para su realización, lo cual sería materia de otra investigación.

El primer paso para la consecución del objetivo central del presente trabajo estuvo orientado a demostrar el grado o nivel de conocimiento que se tiene de esta realidad socio cultural, para lo cual se ha utilizando todos los medios de recolección de datos posibles y adecuados de acuerdo a la necesidad de los requerimientos, a través del uso de las diversas técnicas o métodos que la investigación así lo requirió. Y es en base a esta medida que podemos justificar la necesidad de normar el mercado laboral privado peruano.

Para delimitar el campo de acción, se estableció que el mismo estaría comprendido por la sociedad tacneña, de donde se obtuvieron las muestras requeridas, por estar a nuestro alcance y planteando como el potencial universo nuestro país. Aquí consideramos que con la existencia y proliferación de la actividad comercial de ésta zona se desprenden con mayor facilidad las alternativas de adaptación que puede llegar a tener el mercado laboral sobre el que se realizará la investigación, tal y como lo demuestran los datos estadísticos que colocan al mercado laboral de nuestra ciudad en una situación decididamente prometedora en comparación con muchas ciudades del país, tal y como se observa en el Capítulo IV, donde se hace una revisión muestral de sus características.

Así, la unidad de análisis principalmente estuvo constituida por el mercado laboral peruano. Pero éste a su vez se encuentra conformado por los trabajadores y empleadores cuyos medios permitan adaptar el gran número de ventajas innatas a esta nueva forma de trabajo. Por lo que conociendo las grandes diferencias que se pueden suscitar para el momento del análisis e interpretación de los datos recolectados, fue preciso determinar a cada grupo independientemente.

El nivel de representatividad de la muestra permitió que el estudio se realice en el menor tiempo, con el menor gasto, con la mejor profundización y con el fin de obtener un mayor control de las variables y así poder estudiar las posibilidades de aplicabilidad hasta el logro de resultados válidos y veraces. Siendo así, vemos que también por razones geográficas era más que obvio suponer que ésta se centraría en Tacna, la misma que considero, como lo señalé líneas arriba, se constituye como un buen referente en comparación con el Universo Perú.

Sobre la delimitación temporal se enmarcó dentro de los resultados que se obtengan durante el proceso investigatorio, en proyección del rango de duración que proporcionaba en razón al carácter descriptivo de la realidad extranjera con la finalidad de ser adaptada a nuestro sistema. Es por esto que no era oportuno establecer un límite temporal sobre el que debería realizarse, ya que estaríamos restringiendo la posibilidad dinámica y evolutiva que conlleva el establecimiento de la normativa proponible ante una realidad globalizada traída a nuestra sociedad peruana. Y es precisamente esa realidad socio jurídica local privada donde se desarrolló la investigación, lo que hizo necesaria la utilización de medios que posibiliten

cuantificar el grado de conocimiento o desconocimiento de esta materia, así como generar una invitación en cualquiera de los dos casos al legislador que le permita adecuar los límites de la normatividad internacional sobre el tema a la realidad socio-laboral peruana y finalmente la consecución de nuestros objetivos.

Dentro de las técnicas de investigación aplicadas se utilizó en primer lugar la del muestreo probabilístico, en segundo lugar la de recolección de datos, donde se utilizaron: encuestas, entrevistas, la búsqueda en Internet, la observación, el análisis documental y el fichaje, como los principales; y finalmente la técnica de procesamiento y análisis de datos recolectados, donde se aplicaron: la selección y representación por variables, la matriz de datos, el procesamiento sistematizado, las pruebas estadísticas y la teoría de la decisión estadística tal y como se expone en la parte introductoria del mismo y en su correspondiente parte aplicativa.

Por otra parte se ha podido observar que se está fundamentalmente ante la presencia de 3 ramas del Derecho como son el Derecho Informático, el Derecho Laboral y el Derecho Empresarial. Sin embargo, se pueden desprender otras como el Derecho Civil, el Derecho Comercial y el Derecho Administrativo como subsidiarias, siendo las tres primeras las directamente relacionadas con la investigación que se efectuó, a pesar de la discusión existente en la doctrina respecto de las nuevas formas de trabajo para poder legislar. Y es aquí, como se señaló anteriormente, donde radicó uno de los puntos cruciales de la investigación puesto que para poder proponer la adaptación de alguna normativa, conforme ya lo han establecido otras legislaciones internacionales, era necesario definir con claridad si ésta se encuentra netamente dentro de las relaciones jurídicas que se generan de un vínculo netamente laboral.

En cuanto al diseño y determinación metodológica, se utilizó el Diseño Descriptivo-Comparativo de Sistemas Jurídicos Extranjeros así como el Diseño de Trabajo Operacional con el que se trabajó la información obtenida; y por otro lado se utilizaron los métodos de análisis y síntesis como el Descriptivo-Explicativo y el Inductivo- Deductivo, así como el Método Comparativo, el Método Histórico y el Método Jurídico – Interpretativo.

Todo lo anterior permitió el desarrollo y correcta operacionalización práctica de la hipótesis y de las variables e indicadores utilizados. Sobre éstos habría que señalar lo siguiente: La pregunta significativa escogida para responder al objetivo central de la investigación antes expuesto fue si el mercado laboral contaba o no con los medios necesarios y con una normativa promotora para la implementación del teletrabajo.

La respuesta a esta duda, desprendida de la delimitación del problema de investigación que se constituyó como la hipótesis general, fue positiva, llegando a proponerse que el mercado laboral privado tacneño peruano cuenta con los medios necesarios para la implementación del teletrabajo siendo necesaria la adopción de una legislación promotora de su actividad.

De aquí se desprendieron dos variables notorias. La primera, referida a la implementación respecto de la demostración de la existencia de los medios necesarios, consideró como indicadores una triple división entre aquellos que le permitan al teletrabajador la ejecución del teletrabajo, aquellos que le permitan al empleador su adopción y finalmente aquellos que le permitan a las empresas su adaptación. Siendo la categoría general la de si cuentan o no con los medios. Precizando que la elección de esta triple división respondía principalmente a los factores del mercado socio laboral como son los trabajadores, empresarios (como empleadores) y las empresas.

De otro lado se desarrolló la variable referida la adopción normativa promotora de su actividad, donde se tuvo como indicadores principalmente a la neta legislación promotora y reguladora, en segundo lugar a la legislación según la materia, vale decir, laboral, civil, empresarial e informática y finalmente la legislación internacional fuente. Bajo este marco se logró la plena ejecución de los objetivos propuestos y así se obtuvieron los resultados que se exponen a continuación.

### **III. RESULTADOS Y CONCLUSIONES.-**

Dentro de los objetivos específicos planteados se logró:

- Demostrar que el mercado laboral tacneño, tomado como muestra, a pesar de contar con los medios necesarios y suficientes como para ejercitar el teletrabajo, lo desconoce o lo confunde con otras nuevas formas de trabajo similares.
- Implantar la cultura del teletrabajo, como una nueva alternativa laboral para el trabajador peruano, comenzando por nuestra ciudad.
- Generar conciencia real sobre las potencialidades (más ventajas, que desventajas) que, por su propia naturaleza, se obtienen de esta nueva forma de trabajo, tanto para los empleadores como para los mismos trabajadores.
- Con el análisis comparativo de la legislación internacional existente, proponer la adaptación de nuestro mercado laboral con una normativa laboral conforme a sus necesidades, estableciendo los derechos y obligaciones que conllevan para con el teletrabajador.
- Establecer objetivamente, para los fines de adaptación legislativa, cuáles son las ramas jurídicas que comprende el teletrabajo y cuál es el grado de similitud que tiene con el trabajo a domicilio, ya normado, para efectos de la proposición normativa.
- Determinar cuáles de las formas de teletrabajo son las más apropiadas para poder ser adoptadas por el mercado sociolaboral peruano.

En primer lugar del análisis de los medios de recolección de datos se pudo observar un desconocimiento del verdadero significado del teletrabajo puesto que se demostró el grado de confusión existente conforme a los resultados de la pregunta 3, que mostraba similares definiciones, razón por la cual se propuso una adecuada campaña de concientización (quizás por parte de las autoridades del Ministerio de Trabajo) sobre sus beneficios y ventajas. Pero tal y como lo señalé líneas arriba considero que de alguna forma el mismo hecho de haber podido llevar la inquietud a través de las encuestas y entrevistas realizadas a los trabajadores, llevó consigo de forma implícita la difusión de esta nueva forma de ejecución del trabajo.

De otro lado, del análisis de los resultados en lo correspondiente a las categorías propuestas sobre si el mercado sociolaboral, conformado por trabajadores, empleadores y sus empresas, cuenta o no con los medios para la ejecución, adopción y adaptación del teletrabajo respectivamente, la respuesta fue positiva, por lo que se le considera como uno de los mejores aportes de la presente investigación, teniendo en cuenta que el desarrollo de una futura normativa debe contener un sustento social y real, en base a los estudios de justificación y costo beneficio que demuestren su urgencia y necesidad comunes a la población peruana.

Cabe resaltar que para este caso, y siguiendo el ejemplo de otros países principalmente de Europa que han preferido iniciar la implementación desde el punto de vista de la administración pública y también a través de los llamados "telecentros" o centros de teletrabajo, es que al compararlo con nuestra realidad podemos comenzar la misma, tomando la base de lo expuesto en las recomendaciones de la investigación, prefiriendo el ámbito de la administración

privada y la importante alternativa de su desarrollo para las personas con discapacidad y de aquellas con imposibilidades físicas relativas o absolutas.

En lo correspondiente a la necesidad de una implementación propiamente dicha de esta nueva figura jurídica, se precisó la distinción con el trabajo a domicilio. Y de la descripción de los elementos del trabajo a domicilio -que se le ha pretendido comparar con el teletrabajo para fines de formación jurídica- encontramos una estrecha similitud de alguno de ellos para el caso del teletrabajo, sin embargo se carece del elemento trascendental que le da el carácter telemático y virtual al teletrabajo como ser la "interconectividad" (que a su vez genera la llamada "telesubordinación") necesaria entre el trabajador y la empresa a través de un medio de comunicación electrónico, lo que finalmente culmina diferenciarlo en su integridad.

Siguiendo con lo antes expuesto, referido a la implementación, se realizó la proposición -conforme a la doctrina comparada- de la puesta en práctica del teletrabajo y su respuesta normativa, lográndose resaltar los aspectos centrales que el legislador debiera observar para conseguir una regulación jurídica promotora ad hoc como ser lo correspondiente al contrato de trabajo, los nuevos criterios sobre ordenación del tiempo de labores en sus diversas acepciones, así como lo concerniente al salario del teletrabajador y finalmente los aspectos de derecho colectivo del trabajo.

Dentro de los cuales podemos destacar los siguientes puntos:

La dispersión espacial y potencial ubicuidad del trabajo, posibilitada por las nuevas tecnologías, trasciende el plano del teletrabajo individual para extenderse a fases o etapas enteras de los procesos de producción o comercialización de bienes o servicios. Ello ha permitido el surgimiento de formas "colectivas" de teletrabajo, como las realizadas a través de oficinas satélites o centros remotos (*back offices*), o como se les llamó líneas arriba "telecentros". Estos son unidades productivas separadas geográficamente de la sede principal de la empresa, pero que se mantienen en constante comunicación con ésta por vía electrónica para la realización de sus cometidos.

Y es ésta proyección la que se trató de adaptar como propuesta para el caso de aquellos lugares donde no hay acceso a medios informáticos de última generación, como el caso de la sierra o selva peruana. Así se podrían adaptar facilidades para aquellos que deban realizar su trabajo en estos denominados "telecentros andinos" que no sólo sirvan de abastecimiento de Internet sino como herramienta laboral para aquellos que por diversos motivos no pueden realizar sus labores en los locales centrales de la empresa. Generando así un gran potencial de nuevos puestos de trabajo.

#### **IV. DE LAS RECOMENDACIONES PROPUESTAS.-**

1. Para el caso de la definición del lugar de teletrabajo y sus condiciones se plantea la dificultad de hacer inspecciones al domicilio porque podría ser tomado como una invasión a la propiedad privada y a la intimidad del trabajador. Y esto debería estar reglamentado en cada contrato colectivo para que así las empresas puedan garantizar una cobertura sobre el riesgo de trabajo, esto se entiende para nuestro caso como accidentes que puedan ocurrir con los equipos, sobre quien es el dueño de los equipos y quien sería el responsable por los daños que se generen, entre otros; y también que se respete la intimidad del trabajador y su familia.
2. Para el caso de la Seguridad e Higiene, mínima con la que deben contar los teletrabajadores, es preciso señalar que no debería haber inconvenientes con respetar los estándares que protejan integralmente su salud física y mental- psíquica. El único problema se estaría dando cuando la



empresa cuenta consigo con convenios o subcontratación previa de otras empresas que no tengan sucursales en el lugar donde se efectuaría el teletrabajo, lo cual deberá ser previsto para cada caso, conforme a sus circunstancias especiales.

3. En lo concerniente a la jornada de los teleempleados me permito proponer que esta será la fijada en convenio colectivo o en su contrato de trabajo, no pudiendo tener una duración superior a la del resto de los trabajadores de la empresa. La administración de horas tendrá en cuenta el tipo de trabajo a realizar, horarios de entrega y compromisos asumidos entre las partes, y no tendrá porque coincidir con el horario a cumplir por los trabajadores presenciales. Las partes podrán acordar actividades sincrónicas cuando se consideren necesarias para el avance, o aclaración de temas relativos a las tareas a realizarse por el teleempleado.

4. Con respecto al lugar de trabajo en el domicilio particular, en Centros de Teletrabajo, o en Oficinas Satélites de la Empresa, deberá cumplir con las normas laborales vigentes. El domicilio del teleempleado debe estar lo más aislado posible del resto de la casa para no interferir con las normas de convivencia familiares. El empleador debe estar informado por medios tradicionales o telemáticos, sobre cualquier traslado del lugar de trabajo, que el teleempleado decidiera realizar para el desarrollo de sus tareas.

5. Es difícil hacer una distinción clara entre teletrabajadores y trabajadores independientes o por cuenta propia: "Muchos de quienes trabajan a distancia, pueden ser clasificados como trabajadores por cuenta propia, y considerarse a sí mismos como tales, pero son esencialmente asalariados encubiertos". Por lo que la legislación sobre la materia debería tener una reglamentación adecuada que permita su diferenciación o conceptualización a fin de que se eviten confusiones aplicativas.

6. Existen riesgos que es preciso señalar para lograr que las personas con discapacidad puedan laborar en condiciones de igualdad. Esto impone la necesidad de desarrollar una acción decidida para adaptar la sociedad de la información a las necesidades de los ciudadanos, en caso contrario el desarrollo tecnológico, que tantas posibilidades y oportunidades ofrece para mejorar la integración social y la calidad de vida de las personas con discapacidad, puede provocar también problemas adicionales para ellas. Se debe evitar que los avances de esta sociedad se conviertan en nuevos factores de exclusión para este tipo de personas.

7. Existe una propuesta de definición muy cercana a los preceptos revisados por la presente investigación en el Proyecto de la Nueva Ley General de Trabajo (que se encuentra a puertas de aprobación) cuando en su artículo 39, define al contrato de trabajo a distancia como aquel que regula el desempeño de labores sin presencia física del trabajador en la empresa, con la que mantiene conexión por medios informáticos y de telecomunicaciones y análogos, a través de los cuales ejercen, a su vez, el control y la supervisión de las mismas.

Sin embargo, de la revisión de los conceptos doctrinarios que definen estas nuevas formas de ejecución de prestaciones laborales estudiados en la presente investigación, se señala que existen innumerables denominaciones que definen las mismas figuras jurídicas, pero como quedó establecido para nuestro caso se considera al teletrabajo y el trabajo a domicilio como formas de trabajo a distancia, con características particulares para cada caso, por lo que se debería proponer un sólo capítulo con las formas de trabajo a distancia, incluyendo los títulos de teletrabajo y trabajo a domicilio.

Al respecto en el artículo 41 se hace mención de que son de aplicación para el caso de la consideración de los derechos del trabajador a distancia, los mismos que el del trabajo a domicilio, así como la obligación del empleador de llevar un registro, los derechos sociales y el

pago por adelantados de los mismos.

Consideramos que esto no hace más que reafirmar nuestra propuesta anterior (de que se genere una normativa autónoma) y que de darse, se evitaría este tipo de inclusiones confusas por ser reiterativas y que no dejan establecidos con claridad las distinciones entre unas figuras jurídicas con otras. Lo que si es cierto que el respecto de los derechos y los beneficios que por ley les corresponden al común denominador de trabajadores peruanos no debería variar.

Lo único que sí es aceptable de alternancia, justificada únicamente por las características especiales de la prestación, son las condiciones contractuales, las mismas que pueden ser pactadas de común acuerdo por las partes, o propuestas por el empleador para el caso de la oferta internacional de trabajo.

Finalmente, en dicha propuesta no se ha incluido el régimen de seguridad social, lo cual sería una grave omisión para el caso del teletrabajo.

8. Para efectos de la transnacionalidad de la relación laboral, se consideran aceptables, los aportes que en el mencionado Proyecto de Nueva Ley General de Trabajo se han establecido para el caso del contrato de trabajo de extranjeros, bajo las condiciones del límite a la contratación, los trabajadores no considerados como extranjeros, la exoneración a los límites de la contratación, la forma y duración del contrato, la aplicación y el registro de los contratos, y el límite de sus remuneraciones.

9. Se recomienda, que para el desarrollo de la legislación que se proponga se deba considerar, conforme a la realidad de nuestra legislación laboral vigente, un conjunto de normas diversas que lo regulen en forma horizontal, vale decir, en las distintas normas que existen se hagan consideraciones conforme a sus características.

10. Una legislación correcta no debería sobreproteger al teleempleado, al extremo de dificultar su contratación o la reconversión de puestos de trabajo en épocas de crisis o de crecimiento. Pero es importante que pueda prevenir situaciones de abuso por parte del empleador, como obligar a un empleado a trabajar en su casa, realizando un traslado de sus propios costos u obligándolo a renunciar para convertirlo en un autónomo con obligación de facturar por sus servicios. En este caso, el trabajador es un autónomo dependiente.

Con éste último párrafo concluyo la presentación del informe sobre mi trabajo de investigación, esperando recibir los aportes, comentarios y críticas que enriquezcan su contenido.

### Sobre el Autor

<sup>1</sup> **Roberto Daniel Ballón Bahamondes**, abogado de 23 años de la Universidad Privada de Tacna, Excelencia Académica en Derecho 2005 – Premio: “José León Barandiarán Hart”, primer puesto del Tercio y Quinto Superior durante toda la carrera y titulado con Felicitación Pública por la Tesis: “*Implementación del Teletrabajo en el Mercado Sociolaboral Privado Tacneño-Peruano y la Necesidad de su Regulación Normativa Promotora*”. **e-mail:** [rodaba2@hotmail.com](mailto:rodaba2@hotmail.com)

---

<sup>i</sup> **INFORME DE TESIS: Implementación del Teletrabajo en el Mercado Sociolaboral Peruano** ©  
UPT - FADE