

El teletrabajo y la importancia de su adopción en los sistemas jurídicos laborales de los países centroamericanos

José Alejandro Castillo

Recibido: 06.09.16/Aceptado: 30.09.16

RESUMEN

En este artículo el autor se plantea demostrar los principales beneficios económicos, jurídicos, sociales y familiares que genera la implementación del teletrabajo en los sistemas jurídicos laborales, de cara a promover su reconocimiento y regulación jurídica en los diferentes países de la región. La discusión de este trabajo, que hace parte del avance de tesis del autor para optar al grado de doctor en derecho por la Universidad Politécnica de Nicaragua, se centra en el marco teórico conceptual del informe regional “Desafíos para la implementación del teletrabajo en los sistemas jurídicos laborales de los países centroamericanos” elaborado como producto de la estancia de investigación en la Universidad de San José, Costa Rica como becario del programa de intercambio académico regional, organizado por la Secretaría General del Sistema de Integración Centroamericana y auspiciado por la cooperación española entre los meses de mayo y junio de 2016.

PALABRAS CLAVE

Derechos laborales, teletrabajo, sistemas jurídicos, Tecnologías de la información y comunicación, beneficios.

ABSTRACT

In this article the author wants to demonstrate the main family, social, legal and economic benefits generated by the implementation of teleworking in labor legal systems, in order to promote their recognition and legal regulation in different countries of the region. The discussion of this work, which is part of the author's PhD in law at the Polytechnic University of Nicaragua, focuses on the conceptual framework of the regional report called "Challenges for the implementation of telework in labor legal systems in Central American countries", written as a product of the research stay at the University of San José, Costa Rica, as a scholarship researcher of the regional academic exchange programme, organized by the General Secretaries of the Central American Integration System and funded by the Spanish cooperation between May and June 2016.

KEYWORDS

Labor rights, teleworking, legal systems, information and communication technologies, benefits.

Introducción



José Alejandro Castillo (1993)
licenciado en derecho y
candidato al grado de doctor
en derecho por la UPOLI.
Docente investigador en el
ICEJP-UPOLI.
Contacto: investigador-
icejp1@upoli.edu.ni

En las últimas décadas la sociedad global ha transitado a una época en la que se han sufrido diferentes invenciones e innovaciones en lo que respecta a la tecnología; esta ha tenido un enorme impacto sociocultural en el mundo actual, lo que ha provocado recientes revoluciones y cambios en diferentes sistemas políticos, sociales y, principalmente económicos, como producto de su aparición y desarrollo. En la sociedad de la información, la tecnología, como lo plantea Estefanía Chereguini (2003) “ha transformado los modelos de vivir, educar, trabajar y divertirse, y (...) sin perder de vista los peligros e inconvenientes que puede generar u ocasionar, aporta perspectivas positivas en lo que al desarrollo económico, social y humano se refiere” (p. 13).

Los cambios producidos en las relaciones sociales del mundo contemporáneo a partir del *boom* de la tecnología son diversos. En el ámbito de las relaciones laborales, el avance del internet y la creación de las Tecnologías de Información y Comunicación, (en lo sucesivo de este documento TIC's) ha permitido el surgimiento y la gestación de un nuevo modelo de relación de trabajo denominado teletrabajo, el que según diferentes autores, ofrece grandes ventajas y beneficios para los sujetos de la relación laboral, así como para la sociedad y el Estado.

Este nuevo modelo de contratación laboral ha revolucionado la visión y concepción tradicional de cómo se ejerce y se gestiona el trabajo en la sociedad de hoy en día. Doldan y Piñeiro, citados en la monografía *Gestión de cambio y teletrabajo* señalan que “la adopción de las nuevas tecnologías de la información responde a un proceso evolutivo en el que las organizaciones han buscado nuevas formas de trabajo y configuraciones estructurales con el propósito de defender su competitividad ante el incremento de la complejidad y el dinamismo experimentado por el medio externo en las últimas décadas” (Doldan y Piñeiro, 2014, p.4).

En los países en los que se ha implementado el teletrabajo, se ha generado cambios positivos y de significantes ventajas en muchos aspectos dirigidos principalmente a la economía nacional, a la flexibilidad laboral y productividad del personal; inclusive, se puede afirmar que la implementación del teletrabajo se ha traducido en ventajas para las empresas en sus diferentes clasificaciones: privadas, públicas y mixtas. A nivel internacional y desde los años setenta hasta la fecha, países de Europa, Estados Unidos y parte de los países latinoamericanos han adoptado este sistema de trabajo. Costa Rica, país ubicado en la región centroamericana, es uno de los países latinoamericanos pioneros en acoger esta

modalidad, inicialmente en el sector público con miras a su futura incorporación en el sector privado del país, dado las ventajas que ofrece.

Mediante el decreto N° 39225-MP-MTSS-MICITT (Costa Rica, Ministerio del Trabajo y de Seguridad Social y Ministerio de Ciencia, Tecnología y Comunicaciones, 2015) el gobierno costarricense se propuso la implementación del teletrabajo en el sector público del país. Hoy día, todas las instituciones públicas costarricenses trabajan desde sus comisiones institucionales de teletrabajo en los planes y programas para la incorporación efectiva del teletrabajo en cada una de ellas. En lo que respecta al resto de países centroamericanos,¹ se puede notar intentos en República Dominicana para regular el teletrabajo mediante una ley. No fue posible acceder a información sobre planes, programas o políticas que demuestren algún avance o interés del resto de países de la región en promover el teletrabajo.

Este artículo tiene como objetivo promover la adopción del teletrabajo como modalidad de contratación en los sistemas jurídicos laborales centroamericanos por las múltiples ventajas que se le atribuyen.

Revisión de literatura

Antecedentes

Para hablar del teletrabajo como una nueva forma de contratación laboral, es preciso ubicar el contexto histórico de su surgimiento. En los años setenta, Estados Unidos de Norteamérica instituyó por primera vez esta modalidad a consecuencia de una diversidad de factores de índole económico, social, histórico y jurídico. La causa específica que dio origen al teletrabajo fue la crisis petrolera que sufrió Estados Unidos en esa época.

A raíz de la crisis petrolera, las y los trabajadores carecían de la posibilidad real de trasladarse a sus puestos de trabajo y el Estado tuvo que implementar el teletrabajo como forma de contratación para dar una solución inmediata a esta problemática, puesto que el teletrabajo consiste en una forma de organizar y realizar el trabajo a distancia (Argentina, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2010, p. 1) mediante la utilización de las TIC's² en el domicilio del trabajador o en lugares o establecimientos distintos a las instalaciones de las empresas.

¹ A efectos de este estudio se consideran países centroamericanos Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Costa Rica, Panamá y República Dominicana

² Consuelo Belloch Ortí retoma la definición planteada por Cabero (1998: 198) sobre las TIC: “En líneas generales podríamos decir que las nuevas tecnologías de la información y comunicación son las que giran en torno a tres medios básicos: la informática, la microelectrónica y las telecomunicaciones; pero giran, no sólo de forma aislada, sino lo que es más significativo de manera interactiva e interconexiónadas, lo que permite conseguir nuevas realidades comunicativas” (Belloch Ortí, <http://www.uv.es/~belloch/pdf/pwtic1.pdf>, p. 1).



comunidad.iebschool.com

A partir de la revisión de la literatura sobre este tema se logra observar que la base y propuesta teórica del teletrabajo fue desarrollada por el físico e ingeniero Jack Nilles,³ padre del teletrabajo, quien ante la crisis planteó la necesidad de llevar el trabajo hasta el trabajador. A las propuestas de Nilles le siguieron investigaciones y estudios realizados por Francis Kinsman y Alvin Toffler que reforzaban la necesidad de aplicar esta nueva modalidad como una medida para evitar el desempleo total y expansivo de las y los trabajadores, además de defender múltiples ventajas que asociaban al teletrabajo.

A partir de los años noventa se empieza a despertar en muchos países europeos el interés por implementar esta modalidad de contratación laboral en sus sistemas laboral; los primeros países en aprobarlo fueron Inglaterra (1986), Alemania (1995) y Suecia (1999). Además del reconocimiento del teletrabajo en las legislaciones internas de los países europeos, se fueron creando una serie de organismos e instrumentos internacionales encargados de regular y fiscalizar el teletrabajo, entre estos esfuerzos se menciona el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo.

En la región latinoamericana, los primeros pasos para el reconocimiento e implementación del teletrabajo se dio a inicios del siglo XXI. Los primeros países en crear políticas o normativas para su implementación son:

1. Argentina que contempló aspectos relacionados al teletrabajo para la inserción laboral y el mejoramiento del empleo de las personas con discapacidad en 1999;

³ El físico comenzó a pensar formas de optimización de recursos no renovables. Su primera idea fue “llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo” tras lo cual creó el concepto de “telecommuting”. M Nilles Jack y Jr. Carison Ray F, Gray Paul, Hanneman, J. Gerald. (1976) Telecommunications Transportation/Tradeoff: Options for Tomorrow.

2. Chile que reformó el Código de Trabajo para incluir la posibilidad del teletrabajo en el año 2001; y
3. Colombia que en el año 2008 creó una Ley especial de Teletrabajo, para posteriormente en 2012 crear la coordinación de teletrabajo para trabajar en la involucración de la masa trabajadora a esta modalidad.

A nivel del istmo centroamericano el único país que cuenta con una normativa específica sobre teletrabajo es Costa Rica, quién mediante decretos ejecutivos de 2008, 2013 y 2015 se dio a la tarea de regular la implementación del teletrabajo en el sector público del país. A la fecha existen algunos avances en este proceso que se encuentra en algunas instituciones en fase de diseño y en otras en fase de ejecución.

Por otro lado, República Dominicana cuenta con una iniciativa de ley presentada en el año 2012 por un grupo de diputados encabezado por Julio Encarnación. Esta iniciativa denominada *Ley de promoción y difusión del teletrabajo en la República Dominicana*, tiene por objeto “la regulación del teletrabajo como instrumento genuino para mantener o generar empleo en cualquiera de sus formas a través de la utilización de las tecnologías de la información y de la comunicación, estableciendo un marco regulatorio claro y específico” (artículo 2).

Aspectos generales del teletrabajo

Como bien se ha manifestado, el teletrabajo es una figura jurídica de reciente data; éste ha sido conceptualizado y definido por varios autores desde diversos puntos de vista. Es definido por primera vez, por el físico e ingeniero Jack Nilles citado por Durante (2002, p. 17), como: “cualquier forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información, de forma que sea posible mandar el trabajo al trabajador, en lugar de enviar el trabajador al trabajo”.

La palabra teletrabajo está compuesta por dos voces, *tele*, prefijo griego que significa lejos, y *trabajo*, que es toda actividad realizada por las personas físicas y las máquinas para brindar un servicio a la persona. El significado de la voz *teletrabajo* en el diccionario, según Trejo Esquivel (2007, pp. 770-771), es: “trabajo que se realiza fuera del centro laboral pero en contacto continuo con él por medios informáticos”.

Di Martino y Linda Wirth indican que el teletrabajo “puede definirse 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” (Di Martino, V. y Wirth L., 1990, p. 471).

Por su parte, Durante (2003) al referirse al teletrabajo, lo define como una “nueva forma de contratación por cuenta ajena, en virtud de la cual, el trabajador presta sus servicios en un lugar distinto al centro de trabajo habitual, por medio del uso de la telemática” (p. 27). Otro concepto de teletrabajo, fue desarrollado por Algar Jiménez (2007) definiéndolo 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 en forma regular” (p. 19).

Gray, Hodson y Gordon, citados por Alpízar (2003), definen el 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 la empresa, durante una parte importante de su horario laboral. Esta definición 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, así como el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el teletrabajador y la empresa” (pp. 82-83).

La Organización Internacional del Trabajo en 1990, citados por Murillo y Roja (1992) señaló que el teletrabajo 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” (p. 9).

La Unión Europea, en el año 2002 en Bruselas, Bélgica, crea el Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo, definiéndolo como la “forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular”⁴.

Xavier Thibault Aranda, académico universitario, señaló en su conferencia brindada en la cuarta mesa sobre el teletrabajo del programa “acciones e investigaciones Sociales” que el teletrabajo se define como: “una forma de organización y/o de ejecución del trabajo realizado en gran parte o principalmente a distancia, y mediante el uso intensivo de técnicas informáticas y/o de telecomunicación”.

Por otro lado, las legislaciones latinoamericanas en armonía con las ideas anteriores, definen teletrabajo de la siguiente manera:

País	Definición
Colombia	Forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo (Colombia, Congreso de la República, Ley 1221, 2008, art. 2)
Argentina	Realización de actos o prestación de servicios, en las que el trabajo se realiza en lugares distintos al establecimiento del empleador, mediante la utilización de todo tipo de tecnología de la información y de las comunicaciones.(Argentina, Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad

⁴ Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, extraído de la página web <http://www.uned.ac.cr/viplan/images/acuerdo-marco-europeo-sobre-teletrabajo.pdf>

País	Definición
	Social, Resolución 595/2013, art. 3)
Chile	Trabajadores contratados para que prestan sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones (Chile, Congreso Nacional, Ley 19759-2001, art. 7)
Costa Rica	Prestación de servicios de carácter no presencial fuera de las instalaciones del patrono, en virtud de la cual un trabajador puede desarrollar su jornada laboral desde su propio domicilio, centro que se destine para tal fin, o en trabajos de campo, mediante el uso de medios telemáticos (Costa Rica, Presidencia de la República y demás, Decreto 39225, 2015, at. 2)

Características del teletrabajo

Todas las definiciones sobre teletrabajo enunciadas anteriormente, permiten identificar las características comunes de esta actividad, que a criterio particular son las siguientes:

Característica identificada	Comentario
1. Es una modalidad especial de trabajo	<p>El trabajo es una actividad humana que se caracteriza desde la perspectiva jurídica por la prestación de servicios remunerados de una persona natural a otra persona natural o jurídica, por lo que existe una relación de subordinación y dependencia.</p> <p>El teletrabajo es una actividad laboral como cualquier otra, aunque en este caso particular, la actividad laboral opera bajo una condición especial, lo que no desnaturaliza la relación de trabajo que existe entre el sujeto llamado trabajador y su empleador o patrono. Las características que lo convierten en una condición especial de trabajo serán desarrolladas más adelante.</p> <p>En el teletrabajo existen por igual, los mismos elementos que caracterizan una relación de trabajo convencional como subordinación jurídica, remuneración y jornada, aunque éstas se interpretan, relacionan y funcionan de una manera diferente; por ejemplo, en el caso de la jornada, se práctica de manera flexible, se ejerce fuera de la empresa y se trabaja no en base al número de horas sino en base a un resultado.</p> <p>De lo anterior, se desprende la necesidad de reconocer y regular el teletrabajo en los cuerpos jurídicos laborales de los países centroamericanos para evitar violaciones a los derechos laborales de las y los trabajadores que laboran bajo esta condición especial de trabajo, ya que en algunos casos el hecho de que el trabajador no cumpla una jornada presencial se presta a confusiones y no se considera el contrato como de naturaleza laboral (así ocurre en los países en los que no se ha implementado).</p> <p>El teletrabajo también puede realizarse de manera autónoma; sin embargo, este tipo de teletrabajo no es objeto de estudio y de regulación de la normativa jurídica laboral, pues las legislaciones laborales se encargan de regular las relaciones laborales subordinadas y no el trabajo autónomo o independiente.</p>

Característica identificada	Comentario
<p>2. Se ejerce fuera de las instalaciones físicas de la empresa</p>	<p>Una característica muy particular de esta condición especial de trabajo, es el hecho de que la actividad se realiza fuera de las oficinas de la empresa; de hecho, ésta característica es la particularidad que hace nacer el teletrabajo, pues el mismo se plantea ante la necesidad de “llevar el trabajo hacia el trabajador” y no al revés.</p> <p>Para Thibault, citado por Carrillo (2003, p. 401), el primer elemento o característica del teletrabajo es la localización, en el sentido de que el espacio físico que utiliza el teletrabajador para el desarrollo de su actividad laboral se encuentra fuera de la empresa. Francisco Izquierdo Carbonero (2006, p. 23), señala que la actividad laboral se ejerce normalmente en el domicilio particular del trabajador.</p> <p>En ese sentido, se debe reconocer que el teletrabajo se ha transformado y existen muchas modalidades para ejercerlo y que en la mayoría de los casos, la actividad laboral que se realiza bajo esta forma de contratación, se ejerce en la casa de habitación de la persona trabajadora, aunque también existen casos en los que la prestación de servicio se realiza en un telecentro; es decir, en un local ajeno a las instalaciones de la empresa y distinto a la casa de habitación del trabajador o trabajadora.</p> <p>El hecho de que el trabajo se realice lejos de las instalaciones físicas de la empresa, plantea retos para ambos sujetos de la relación laboral, pues deben acoplarse a una nueva forma de reinterpretación y funcionamiento de la actividad laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> • En el caso de la jornada; por ejemplo, es una jornada no presencial sujeta a resultados concretos y no al cumplimiento estricto de un número de horas diarias o semanales como ocurre en las relaciones laborales convencionales. <p>El trabajador al laborar desde casa o fuera de las instalaciones y de la supervisión tradicional de su superior inmediato, tiene la libertad y la capacidad de elegir y determinar su jornada, siempre y cuando cumpla en tiempo y forma con las asignaciones específicas que le han sido encomendadas.</p> <p>Los límites que deben existir entre el tiempo que el trabajador dedica al trabajo y el tiempo que dedica a lo familiar y social son establecidos por el trabajador; aunque a veces se corre el riesgo de sacrificar lo uno por lo otro, por lo que debe haber una estricta planificación y estrictos mecanismos de selección de las personas que laborarán bajo esta modalidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • En lo que respecta a la subordinación y de manera específica a los poderes de dirección, supervisión y control de la actividad laboral, el teletrabajo supone una redefinición, dado que estas actividades vinculadas tradicionalmente a la subordinación jurídica también denominada poder de dirección deben ejercerse de manera virtual, haciendo uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación y no presencialmente como se acostumbra. <p>Francisco Izquierdo Carbonero (2006, p. 23) considera que el teletrabajo</p>

Característica identificada	Comentario
	<p>conlleva la modificación de la estructura organizativa tradicional del trabajo y de la empresa, tanto en los aspectos físicos como materiales; por lo anterior, para Thibault, citado por Carrillo (2003, p. 401) debe producirse un cambio en la organización y realización del trabajo. Cambio que desde luego, involucra a la empresa y al trabajador.</p> <p>Para Colombia (Colombia, Ministerio de Tecnología de la Información y Comunicación y Ministerio del Trabajo, 2012, p. 12) el teletrabajo supone un modelo organizacional diferente al tradicional que replanta las formas de comunicación interna de la organización, y en consecuencia genera nuevos mecanismos de control y seguimiento a las tareas.</p>
3. Se ejecuta mediante la utilización de las TIC	<p>Esta tercera característica del teletrabajo, constituye un elemento fundamental y particular, que sirve para diferenciarlo de otra condición especial de trabajo regulada en la mayoría de las legislaciones laborales del planeta; es decir, del trabajo a domicilio.</p> <p>El teletrabajo por definición es aquella prestación de servicios remunerados que realiza una persona fuera de las instalaciones físicas de la empresa y mediante el uso exclusivo de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación.</p> <p>El uso de las TIC'S es la característica que diferencia el teletrabajo del trabajo a domicilio.</p>

Naturaleza jurídica

Existen diferentes modalidades para realizar el teletrabajo, la calificación de la naturaleza jurídica va en dependencia de ello; en este sentido, Mella establece que “el hecho de que tenga que entenderse que sea una relación civil o una relación laboral, dependerá de las diferentes modalidades de cómo se lleve a cabo o se ejecute el mismo” (2003, pp. 405-406).

Mella, citado por Carrillo (2003), afirma que “el teletrabajo puede ser calificado como una prestación de servicio sometida al ámbito de aplicación del Derecho Mercantil [privado], y dentro del mismo, encuadrado como trabajo por cuenta propia o autónomo, o al ámbito del Derecho del Trabajo, y dentro de éste, encuadrado como trabajo por cuenta ajena o subordinado”, por lo que está claro que para determinar la naturaleza jurídica del teletrabajo, es necesario identificar si se está realizando bajo la modalidad autónoma o de subordinación (pp. 405-406).

Durante Calvo, invocado por Murillo & Vega (2009), establece que se realiza teletrabajo como trabajo autónomo “[si] este se da cuando una persona desarrolla labores y presta sus servicios a una clientela determinada a través del uso de la telemática; y ante la inexistencia de una prestación por cuenta ajena y subordinada, el teletrabajador deberá entender como una actividad autónoma” (p. 42). Ese mismo autor (Durante Calvo), establece que para que el teletrabajo sea determinado como un trabajo de dependencia y subordinación, es

necesario que se cumplan los requisitos que cada legislación ha establecido para ello (Murillo & Rojas, p. 46).

Existen criterios universales adoptados por las legislaciones laborales para determinar cuando estamos frente a una actividad laboral, es decir, frente a un trabajo subordinado y dependiente, éstos son: prestación personal del servicio, remuneración y que exista subordinación (Aleman Mena, 2015, pp. 97-98). La subordinación es un elemento esencial para la determinación de la naturaleza jurídica laboral; por lo anterior, cuando la actividad desarrollada por la persona teletrabajadora cumpla con los requisitos de una relación laboral subordinada conforme a las legislaciones internas de los países, principalmente cuando exista algún mecanismo o método de supervisión, fiscalización, control de cualquier tipo sobre las actividades realizadas por el teletrabajador, el teletrabajo será de naturaleza jurídica laboral y por ende, parte del derecho público y social.

El teletrabajo y la importancia de su adopción en los sistemas jurídicos laborales de los países centroamericanos

Una de las principales razones para proponer e impulsar la implementación del teletrabajo en los sistemas jurídicos laborales de los países centroamericanos, son los múltiples beneficios que tanto la teoría como la práctica le atribuyen a esta novedosa modalidad de contratación. A lo largo de los años, numerosos estudios se han dedicado a analizar las ventajas que el teletrabajo ofrece a la población trabajadora, a las empresas, así como a la sociedad; en contraste, también existen estudios que analizan a su vez, las desventajas de esta forma de contratación.

A continuación, a la luz de estos estudios se contrastan las ventajas versus desventajas del teletrabajo para todos los miembros de la relación laboral, así como para la sociedad y el Estado.

Ventajas y desventajas del teletrabajo para las y los trabajadores

En relación a las personas trabajadoras, la primera ventaja de la que habla la literatura es la flexibilidad laboral que le permite a la persona desarrollar su trabajo en condiciones laborales más flexibles, sobre todo en relación a su jornada. La flexibilidad laboral, es un concepto que surge en los años ochenta, y sobre el que “no se ha llegado a una definición unánime todavía, por lo que el mismo puede ser tan amplio o tan restringido como se quiera” tal y como lo señala Chávez Ramírez (2001, p. 57) en su artículo Flexibilidad en el mercado laboral: orígenes y conceptos.

Ricardo Lagos en su artículo *¿Qué se entiende por flexibilidad en el mercado de trabajo?* (1994), citando a Piore, señala que “para los empresarios estadounidenses, la flexibilidad se asocia con los esfuerzos por transformarla tradicional estructura empresarial sumamente integrada y jerárquica en una forma de organización más dúctil capaz de reaccionar con rapidez ante las cambiantes condiciones del mercado y de la demanda de productos” (p. 83).



blog.virtualianet.com

Al respecto, Chávez Ramírez en su recién citado artículo señala que “generalmente estos cambios van acompañados de una transformación del entorno institucional y legal que norma las relaciones entre ellos. Además, el concepto de flexibilización, no se aplica solamente a los salarios, pues involucra la organización del trabajo, la modalidad de la mano de obra y la formación del capital humano, entre otros” (p. 69); luego, al citar a Alonso, afirma que “[f]lexibilizar significa [...] aligerar las trabas, suprimir controles, disminuir requisitos y condicionamientos, pero –eso si-, y al mismo tiempo, garantizar legítimos derechos e incluso, racionales expectativas” (Ibíd.).

Yáñez (1999) citando a Matthies, Mückenberger, Peter y Raasch y Paulina Chávez (2001) citando a Brunhes coinciden en que la flexibilidad laboral se clasifica en flexibilidad interna y externa; y que éstas a su vez se sub clasifican en numéricas o cuantitativas y funcionales. Las flexibilidades internas numéricas o cuantitativas “están relacionadas con las adaptaciones al volumen de trabajo; es decir a la jornada e intensidad del trabajo” (Yáñez, 1999, p. 4). Esta delimitación es una aproximación teórica al tipo de flexibilidad a la que hacemos alusión en el teletrabajo, en tanto que ésta modalidad le permite al trabajador o trabajadora jornadas flexibles y flexibilidad de desplazamiento.

En las relaciones laborales tradicionales, tanto en Centroamérica como en el resto de países de la región latinoamericana, las personas deben cumplir en sus centros de trabajo con jornadas laborales rígidas de ocho horas diarias,⁵ sean estas continuas o no, a veces, estas jornadas laborales son complementadas con horas extras conforme a lo establecido en las legislaciones laborales de cada país, lo que hace que las jornadas se conviertan en largas y extenuantes, no permitiéndole a los trabajadores y trabajadoras la posibilidad de conciliar

⁵ Conforme lo establecido las legislaciones laborales en plena compatibilidad con los convenios de la OIT.

su vida laboral con su vida personal y familiar. Las jornadas laborales largas y extenuantes se convierten en un problema para las y los trabajadores y para las empresas.

A las jornadas largas y extenuantes que los trabajadores deben cumplir dentro de las instalaciones físicas de la empresa, se le suma la cantidad de horas que el trabajador debe invertir en trasladarse de su casa a su centro de trabajo y viceversa; la situación se agrava cuando estudios indican que las actividades económicas y comerciales de los países se concentran en las capitales, y que miles de trabajadores deben desplazarse diariamente de ciudades aledañas para llegar a sus centros de trabajo lo que se agrava con el congestionamiento vial que afecta a grandes ciudades del mundo. A efectos ilustrativos en la experiencia del autor, se invierte entre dos y tres horas diarias en esta operación de desplazamiento.

Según estudios, la flexibilidad laboral manifestada en el hecho de que el trabajador realice sus labores desde su casa de habitación sin desplazarse y en el hecho de que él administra su jornada bajo un sistema de evaluación basado en resultados y no en horas de trabajo, permite que el teletrabajo contribuya a superar estos problemas y a generar beneficios específicos a favor de las y los trabajadores que se verán incluso reflejados en los incrementos de la productividad de la empresa.

Teletrabajo y conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar

La conciliación del trabajo con la vida personal y familiar, es uno de los problemas más frecuentes que enfrentan los trabajadores y trabajadoras. Esto se da por no contar ni disponer de tiempo suficiente para disfrutar tiempo con la familia o amigos. Las extensas y prolongadas jornadas de trabajo y a esto sumadas al período de tiempo que se utiliza para trasladarse a los puestos de trabajo y luego en el retorno hacia los hogares, son los principales obstáculos que impiden esa disposición de tiempo que puede ser dedicada a convivir con estas personas.

El convivir constantemente con la familia y los amigos ayuda de gran manera a reducir el estrés ocasionado por el trabajo que se realiza a diario, ayuda a mejorar la satisfacción y el estado de ánimo de las personas trabajadoras, lo que ocasionaría un mejor rendimiento y mayor productividad en las funciones ordinarias que realizan los trabajadores.

Bidman Ferrer y Merrida Garrido (2015), citando a Clark (2000), Hill, Hawkins, Ferris & Weitzman (2001) y Anderson, Coffey & Byerly (2002) establece “que las prácticas organizativas que fomenten el equilibrio entre el trabajo y la familia, muestra, en general, una relación positiva entre la conciliación de las responsabilidades familiares y laborales, y la mejora del desempeño de los empleados en las empresas que las implantan” (pp. 450-451).

Para Pérez Sánchez y Gálvez Mozo (2009, p. 62), en estas situaciones, las TIC's pueden resultar un instrumento muy útil para conseguir crear dinámicas de conciliación, ya que resuelven dos de sus principales problemas: el tiempo y la distancia; permitiendo deslocalizar el trabajo y hacer las tareas más rápidamente, restando así tiempo al ámbito

laboral y facilitando más tiempo para otros aspectos de la vida (la familia, el ocio, el propio cuidado, el asociacionismo...)

Otra situación positiva que conlleva esta modalidad es que permite que las trabajadoras o trabajadores que tengan a su cargo personas que necesiten de la intervención o asistencia de otra persona para realizar determinadas actividades básicas (niños menores de edad, personas con discapacidad y adultos mayores) pueden adecuar su tiempo de trabajo y responder ante las necesidades de estas personas sin afectar sus funciones laborales.

Teletrabajo y oportunidades de formación, educación básica y profesional:

La constante formación educativa de los trabajadores, permite ir incrementando su potencial intelectual y funcional, y abre puertas a optar a ascensos en los puestos de trabajo de una empresa. La capacitación y la formación básica, profesional y continua de las personas trabajadoras, constituye un derecho laboral reconocido en los instrumentos jurídicos nacionales e internacionales en materia de derecho del trabajo.

Tan importante es la educación y formación de la población trabajadora, que la OIT aprobó un convenio específico en el que desarrolla este derecho: “Convenio sobre la licencia pagada de estudios”, ratificado en Centroamérica sólo por Nicaragua y en Latinoamérica por Brasil, Belice, Cuba, Chile, México y Venezuela.

Pese lo anterior y a la importancia de la educación básica, profesional y continua de las personas trabajadoras para su mejoría personal y para la misma empresa, con relación a los incrementos de su productividad, existen grandes obstáculos para acceder a este derecho, principalmente relacionados con el tiempo para realizar esos estudios, reconociendo los horarios rígidos de la actividad laboral convencional y eventualmente, a la falta de permiso por parte de la persona empleadora.

El teletrabajo, por la flexibilidad que lo caracteriza, ofrece una solución a estas problemáticas que impiden la formación de las y los trabajadores en la educación básica, técnica o profesional, esto por las características de esta modalidad que permite a los trabajadores organizar su tiempo y su horario de trabajo, lo que va permitir al trabajador disponer del tiempo necesario para continuar con su formación.

Las desventajas para las y los trabajadores

El hecho que el teletrabajo se realice desde la casa particular de la persona trabajadora en un contexto de flexibilidad laboral en relación a la jornada, también puede traer algunos perjuicios para ambos sujetos de la relación laboral. El ser humano es un ser social por naturaleza. Al partir de esta afirmación, el primer riesgo que se corre en este ámbito es el aislamiento social al que es expuesta la persona que labora bajo esta modalidad. De ahí, la importancia que se realicen estudios, exámenes o test de actitud individual, psíquica y social del teletrabajador previos a la suscripción de cualquier contrato o convenio de teletrabajo para evitar afectaciones graves.



prevenblog.com

A su vez, se ha recomendado establecer medidas de seguimiento para comprobar el grado de evolución, considerando los diversos impactos que la modalidad puede tener sobre las personas a nivel profesional, personal, familiar y psíquico, así como medidas de mitigación que eviten el aislamiento total de la persona como la promoción de encuentros presenciales para mejorar las presiones entre quienes teletrabajan; estos encuentros pueden ser dentro de la empresa o fuera de ella.

Sumado al problema del aislamiento, podemos señalar el hecho de que existe un límite no muy claro y delgado entre tiempo que se debe dedicar a la actividad laboral y el tiempo que se debe dedicar a la actividad personal, social y familiar. En caso que las y los trabajadores no identifiquen de manera clara estos límites se corre el riesgo de privilegiar excesivamente uno de los dos campos, o el laboral en detrimento de lo social y familiar o viceversa. Este hecho representaría una desventaja muy grave cuyas consecuencias afectarían o la productividad de la empresa o el derecho a la vida familiar, tan importante y primario en nuestra sociedad.

Otro problema lo representa el aspecto económico, en el sentido que los costos ahorrados por la empresa o institución son trasladados de manera directa o indirecta a la persona que teletrabaja, dado que uno de los requisitos para incorporar a una persona al teletrabajo, es que ésta cuente con las condiciones necesarias en su casa de habitación para realizar el trabajo de oficina; a esto le agregamos el incremento que experimenta la persona trabajadora en sus gastos básicos como energía, internet, agua, entre otros.

Por lo anterior, organismos como la OIT establecen que se deben incluir mecanismos de compensación económica al trabajador por los gastos en los que incurra por la implementación del teletrabajo para mitigar este impacto económico (OIT, 1999). Por su parte, el Acuerdo Europeo sobre Teletrabajo, señala que todas las cuestiones relativas a los equipamiento de trabajo, a la responsabilidad y a los costos de implementación del teletrabajo, deben ser definidos de previo por empleadores y trabajadores en el respectivo contrato o convenio de teletrabajo.

En el *Manual de buenas prácticas en teletrabajo* (OIT, 2011) se señala que las compensaciones de gasto por teletrabajo, además de las consideraciones señaladas anteriormente, debe considerar otros aspectos como: la afectación de un espacio en el domicilio del teletrabajador; los probables cambios en el entorno familiar del trabajador; probables incrementos en la factura eléctrica y los potenciales riesgos de siniestros a causa del equipamiento que la empresa entrega al teletrabajador. (6.8.3)

Las ventajas y desventajas para las empresas

El teletrabajo da lugar a diversas ventajas para las empresas. Los teóricos y expertos en la materia indican que las ventajas básicamente son mayor productividad expresada en un mejor rendimiento laboral de los teletrabajadores y en un ahorro sustancial en los gastos de la empresa, tanto en infraestructura como en materiales de oficina y servicios básicos, lo que genera mayores ganancias.

La productividad es el objetivo de toda empresa en cualquier parte del mundo, consiste en la realización del trabajo de manera eficiente y eficaz que conlleva a mejorar significativamente la economía o el capital de las empresas.

Actualmente, las personas que trabajan en cualquier empresa están sometidas a una modalidad de trabajo presencial, sujetos a jornadas específicas; el cumplimiento de la jornada es lamentablemente uno de los principales indicadores para ver la efectividad del trabajador o trabajadora en el que se encuentra a disposición del empleador en el lugar de trabajo. Ese método de medición posiblemente no es el más eficiente para una empresa, lo ideal –así lo indican los expertos- es trabajar por gestión de resultados para lograr una mayor productividad en las empresas.

El teletrabajo, por la naturaleza de su funcionamiento, permite que las empresas diseñen instrumentos para determinar los parámetros e indicadores de producción de los teletrabajadores. Al establecer metas y objetivos claros y que los teletrabajadores cumplan con esas metas, se logra elevar el nivel de productividad de las empresas.

La productividad varía dependiendo del negocio, la actividad y el escenario de Teletrabajo. Algunos informes internacionales como el de Telework Research Network (2011) indican incrementos en la productividad de las compañías de un 35 por ciento. Por su parte (Mello, 2007) indica que aumenta entre un 10 a 40 por ciento.

Otros estudios indican que los teletrabajadores, son hasta un 65 por ciento más productivos, porque la flexibilidad les permite enfocarse en gestionar mejor su tiempo y porque, tener mayor control sobre su entorno de trabajo y su agenda, les lleva a sentir una mayor satisfacción (Fundación Másfamilia y Fundación BBVA, 2012, p. 54).

En una entrevista de 2012 que realizó el Portafolio en Bogotá a Jack Nilles, este indicó que la empresa “IBM afirmó en el 2000 se estaba ahorrando más de 100 millones de dólares al año en sus ventas de Estados Unidos, después de haber implementado el modelo; la empresa de telecomunicaciones AT&T reportó en el 2005 que había reducido sus costos anuales en 30 millones de dólares y había tenido una ganancia de cerca de 150 millones en trabajo productivo” (<http://www.portafolio.co>).

Por otro lado, según un artículo de la revista *The Economist*, American Express dijo que sus teletrabajadores ingleses generaban alrededor de 40 por ciento más de negocios que sus colegas de planta” (www.economist.com/). En el *Libro blanco. ABC del teletrabajo en Colombia* indica que el porcentaje de productividad de las empresas aumenta en un 23 por ciento (p. 23).

Otro beneficio a favor de las empresas, es que reduce los índices de abstencionismo en los puestos de trabajo, algo muy frecuente que se da en las empresas, en Colombia por ejemplo, el teletrabajo reduce hasta un 63 por ciento del abstencionismo (Colombia, Ministerio de Tecnología de la Información y Comunicación y Ministerio del Trabajo, 2012, p. 14).

El hecho de tener una flexibilidad de horario, en el que permite realizar el trabajo en el tiempo que disponga el teletrabajador o cumplir la meta u objetivo dispuesto para determinado día, y con el uso de las TIC’S es posible que los teletrabajadores realicen su trabajo indicado en sus metas, aunque un día no haya laborado por alguna situación. Por otro lado, se reduce considerablemente las llegadas tardes de los trabajadores, debido que estos no tienen que presentarse a los puestos de trabajo en las empresas.

Otro fenómeno que puede ser superado en gran escala, es evitar el retiro del personal de trabajo de una empresa, que por varios factores, como el traslado extenso hacia el puesto de trabajo, deciden renunciar y buscar alguna nueva alternativa u opción para laborar; sin embargo en Colombia se ha disminuido en un 25 por ciento la reducción de retiro voluntario de empleados (Ibíd., p. 14).

Las ventajas y desventajas del teletrabajo para el Estado y la sociedad

Como se señala en líneas anteriores, el modelo del teletrabajo se caracteriza por brindar numerosas ventajas para todos los miembros de la relación laboral. El Estado y la sociedad, aunque no son directamente sujetos involucrados en el teletrabajo (salvo cuando el Estado actúa como empleador), no se quedan sin beneficiarse de este modelo, al considerar la teoría ciertos beneficios, entre los más vistosos, la inclusión de grupos en situación de vulnerabilidad como indígenas y personas con discapacidad al mundo laboral; la reducción de la contaminación ambiental sobre todo en relación a la calidad del aire; la

reducción del congestionamiento vial en las ciudades y beneficios en la salud, sobre todo, relacionados a la disminución de enfermedades respiratorias.

Teletrabajo y la movilización dentro de las ciudades

Como es común, la mayoría de los puestos de trabajo tanto públicos como privados se concentran en las capitales de los países. En algunas ocasiones, los países, además de sus capitales políticas, tienen capitales económicas, es decir, ciudades industrializadas y desarrolladas económicamente, en las que también se concentran grandes industrias y corporaciones que generan muchos puestos de trabajo para las poblaciones aledañas, como ocurre en el caso de Honduras con San Pedro Sula.

Un claro ejemplo de la alta y desproporcionada concentración de la actividad económica de un país en su capital política o económica, lo podemos encontrar en la provincia de Buenos Aires en Argentina, donde se estima que “el área concentra el 45% de las actividades manufactureras totales de país, el 38% de los establecimientos comerciales, el 44% de los servicios y el 34% de los servicios financieros...” (2011, p. 24).

La concentración de la actividad económica en determinadas ciudades, genera una serie de problemas para las mismas, relacionados con la saturación y congestionamiento del parque vehicular, lo que a su vez trae problemas de contaminación del medio ambiente y de salud para los habitantes de esas ciudades; la saturación del parque vehicular, provoca congestionamiento y caos vial en la mayoría de las capitales y de las ciudades más importantes de los países del mundo, lo que se ve reflejado en largas filas durante horas para poder transitar de un lugar a otro a distancias relativamente cortas en las denominadas “horas pico”. Esto hace perder tiempo, dinero y productividad.

El problema del congestionamiento vial ha obligado a varios países a buscar alternativas para contrarrestarlo; dentro de esas alternativas se encuentran: (1) la imposición de restricciones a la circulación de vehículos durante determinados días y horas; (2) la promoción del uso de medios de transporte alternativos no tradicionales como la bicicleta; y (3) la promoción del uso de transporte público.

La restricción vehicular, como medida contra la congestión, se aplicó por primera vez en América Latina en la ciudad de Buenos Aires, en los años setenta; posteriormente, en los años ochenta se implementó en Venezuela. Hoy en día varios países de la región, entre ellos Costa Rica, Colombia, Chile, Bolivia, Brasil y México tienen dentro de sus políticas viales restricciones a la circulación de vehículos, aunque no todos los autores coinciden en que esta sea una opción viable, pues consideran que el efecto inverso es que las personas que se ven afectadas con estas restricciones tienden a adquirir un segundo vehículo más viejo y deteriorado que el anterior por lo que no solo no se logra el objetivo planteado, sino que se deteriora aún más el medio ambiente en las ciudades.



La ciudad de Guatemala con uno de los más altos índices de contaminación del aire de urbes en latinoamericanas. / eldiariodeturismo.com.ar

La segunda medida por una cuestión cultural se utiliza más en los países de Asia y Europa que en América. En lo que respecta a la promoción del transporte público, esa medida tampoco ha tenido resultados concretos; la deficiencia, el mal servicio y los índices de delincuencia y criminalidad en la región, hacen que las y los ciudadanos no opten por esta opción.

El teletrabajo, al evitar el desplazamiento de las personas que trabajan bajo esta modalidad en horas picos, que coinciden con los horarios de entrada y de salida de las personas trabajadoras de sus puestos de trabajo, así como con sus horarios de almuerzo, se proyecta como una opción viable para mejorar la movilidad en las ciudades y reducir el congestionamiento vial.

Al implementar los Estados la modalidad del teletrabajo, esos estancamientos viales van a disminuir sustancialmente, por el hecho que menos personas deberán trasladarse a sus puestos de trabajo, aunque estos resultados serán posibles, solo en la medida en que se arraigue en la cultura de los países la cultura del teletrabajo, pues entre más empresas y personas incursionen en esta modalidad, mayor va a ser el impacto en el descongestionamiento vial y en la mejoría de la circulación en las ciudades.

Teletrabajo, medioambiente y salud

El exceso de vehículos circulando en las ciudades no solo provoca congestionamiento vial, sino que también tiene efectos negativos en el medio ambiente,

sobre todo en la calidad del aire y en la salud de los ciudadanos, provocando enfermedades respiratorias.

En el informe *La calidad del aire en America Latina* (Clean Air Institute, 2012) se indica que los principales sustancias que han provocado la contaminación del medio ambiente son: material particulado (PM10 y PM2.5), dióxido de nitrógeno (NO₂) y dióxido de azufre (SO₂); todas estas sustancias tóxicas son emitidos por los vehículos, lo que implica que la utilización excesiva de estos, está perjudicando drásticamente el medio ambiente de los países. Y la mayor cantidad de automóviles que se trasladan a diferentes puntos, son precisamente, para el traslado de las personas a sus puestos de trabajo en las empresas (p. 3).

En una nota periodística, del diario digital El Salvador (<http://www.elsalvador.com>), citando el informe de la Organización Mundial de Salud sobre la calidad del aire en las ciudades en 2016, se señala que las ciudades con el aire más contaminado son: Coyhaique (Chile) en primer lugar, seguido por Lima (Perú), La Paz (Bolivia), San Gertrudis (Brasil), San Salvador (El Salvador), La Estrella (Colombia) y Guatemala (Guatemala).

Lo más alarmante para la región centroamericana es que en este mismo informe de la OMS, señala un listado con las 15 capitales de los países latinoamericanos más contaminadas, ubicándose dentro de las primeras cinco posiciones, tres capitales de la región centroamericana: San Salvador (El Salvador) en la tercera posición, Guatemala (Guatemala) en la cuarta posición, Tegucigalpa (Honduras) en la quinta posición; posteriormente se ubica San José (Costa Rica) y Panamá (Panamá) en la posición diez y catorce respectivamente.

Según el informe ejecutivo de la investigación *La calidad del aire en América Latina: una visión panorámica*.

[e]n el mundo, la mala calidad del aire tiene serios efectos sobre la salud de la población debido a los impactos causados en los sistemas respiratorio y cardiovascular, así como por las propiedades carcinogénicas de algunos contaminantes. En América Latina, más de 100 millones de personas están expuestas a la contaminación atmosférica por encima de los límites recomendados por la OMS.

La contaminación ambiental se torna aún más grave si consideramos el alto número de muertes que se dan por la contaminación ambiental y atmosférica; según la OMS en 2012 unas 7 millones personas murieron, lo que equivale a una de cada ocho muertes, a causa de exposición a la contaminación atmosférica (<http://www.who.int>).

El teletrabajo al evitar el desplazamiento de vehículos, puede contribuir positivamente a una mejoría en el medio ambiente sobre todo en lo que respecta a la calidad del aire y a una mejoría en la salud de los ciudadanos que habitan en las grandes metrópolis, al contribuir a la disminución de la circulación vehicular.

Teletrabajo e inclusión de grupos en situación de vulnerabilidad al mundo laboral

Datos de la Organización Mundial de la Salud en el Informe Mundial sobre la discapacidad (2011, pp. 7-8) señala que el quince por ciento de la población mundial; es decir, más de mil millones personas en el mundo presentan algún tipo de discapacidad, lo que representa un incremento en relación a la década de los setentas, en la que solo el diez por ciento de la población mundial tenía algún tipo de discapacidad.

Según el Consejo Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad de El Salvador “personas con discapacidad son todas aquellas que debido a una deficiencia o alteración en las funciones o estructuras corporales, las cuales puedes ser temporales o permanentes, ven limitadas sus actividades y restringida su participación como consecuencia de las condiciones de entorno” (<http://www.conaipd.gob.sv/>). Dentro de las personas con discapacidad podemos encontrar personas con discapacidad auditiva, personas con discapacidad visual, persona con movilidad reducida o discapacidad motriz, etc.

Según las reglas de Brasilia sobre el acceso a la justicia de personas en condición de vulnerabilidad, la discapacidad es una categoría que vuelve a la persona vulnerable y en consecuencia, más propensa a la violación de sus derechos humanos; uno de esos derechos que constantemente se viola a éstas personas, es el derecho de acceder a un empleo digno, por la errada idea de ver a las personas con discapacidad como objeto de protección y no como sujetos de derechos.

En el marco de los Estados democráticos, sociales y constitucionales de derecho, y con el avance y arraigo de la cultura de los derechos humanos en las diferentes latitudes del mundo, se puede notar que los países han adoptado la tendencia de incorporar diferentes medidas afirmativas de carácter legislativo, administrativo y de otra índole para hacer efectivos los derechos de las personas con discapacidad. Estas medidas tratan de evitar o reducir al máximo las vulnerabilidades a las que estas personas son expuestas.

Las leyes especiales que regulan los derechos de las personas con discapacidad, en su mayoría, incluyen derechos vinculados con el acceso al trabajo digno, en algunas ocasiones, estas leyes establecen cuotas y porcentajes mínimos de personas con discapacidad que deben laborar en las empresas públicas o privadas, así como beneficios o ventajas económicas a favor de las entidades que promuevan y faciliten la incorporación de personas con discapacidad al mercado laboral.

Pese lo anterior, las medidas legislativas, administrativas y de otra índole adoptadas por estos Estados, han sido poco efectivas debido, a una serie de perjuicios que subsisten sobre éstas personas, dentro de los que podemos mencionar: perjuicios sobre la productividad que pueden aportar para las empresas, así como relacionados con los altos costos que implica la contratación de personas con discapacidad, en tanto que las empresas deben adaptar sus instalaciones físicas para que presten condiciones mínimas que permitan contratar a estas personas.

Los datos de la encuesta reflejados en el *Informe Mundial sobre la Discapacidad* (2011, p. 11, 12) indican que las tasas de empleo son menores entre los varones y mujeres discapacitados que entre los varones y mujeres que no poseen ningún tipo de discapacidad: 53/20 y 65/30 respectivamente.

Un estudio reciente de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2011) comprobó que en 27 países las personas con discapacidad en edad de trabajar, en comparación con sus homólogas no discapacitadas, experimentaban desventajas significativas en el mercado laboral y tenían peores oportunidades de empleo. En promedio, su tasa de empleo (44%) era ligeramente superior a la mitad de la de las personas sin discapacidad (75%). La tasa de inactividad era unas 2,5 veces mayor entre las personas sin discapacidad (49% y 20%, respectivamente).

Una alternativa viable para solucionar esta problemática global y que apunta a que este colectivo de personas puedan ingresar a puestos de trabajo y de esta manera disminuir el alto porcentaje de desempleo, es con la implementación de una modalidad que permita que las personas puedan ejercer sus funciones laborales desde su domicilio con ayuda de las herramientas tecnológicas de información y comunicación, condiciones que otorga el teletrabajo.

Varias acciones positivas que se han realizado en diferentes países para incorporar a personas con discapacidad mediante la implementación del teletrabajo son:

1. Creación, a través de Ministerio de Tecnología de Información y Comunicación (2012), de una herramienta tecnológica denominada *Convertic* (Jaramillo, 2014, p. 18), que permite la realización de la actividad laboral de manera especial mediante la emisión de voces, lo que beneficia a las personas con discapacidad visual (caso de Colombia).
2. Realización de capacitaciones y cursos especiales sobre el manejo de las TIC'S dirigidas a personas con discapacidad, para incrementar sus posibilidades de contratación bajo la modalidad del teletrabajo (caso de Argentina)

Este tipo de acciones también se desarrollan en Guatemala para la inclusión al teletrabajo de otras personas en situación de vulnerabilidad tal como personas pertenecientes a pueblos indígenas (<http://www.aecid-cf.org.gt/>).

Condiciones para la implementación efectiva del teletrabajo

La adopción de cualquier idea novedosa trae consigo la necesidad de estudiar y preparar las condiciones para su implementación. En el caso del teletrabajo, su viabilidad y efectividad depende en gran medida de la existencia de determinadas condiciones que son requisitos *sine qua non* para su éxito total. Di Martino (2009, pp. 305- 306) identifica cuatro condiciones o factores que deben existir para que pueda operar la implementación del

teletrabajo; estos factores son: (1) cambios en las estructuras organizacionales, (2) factor tecnológico, (3) Políticas Públicas y (4) actitudes de empleadores y trabajadores.

A efectos de este artículo y de cara a garantizar una ordenada clasificación de las condiciones para la implementación del teletrabajo, se ha decidido reclasificar las condiciones en dos grupos o categorías, siendo estas: a) condiciones del país que se subdividen en condiciones jurídicas y condiciones relacionadas a la infraestructura tecnológica y, b) condiciones que deben reunir las personas trabajadoras.

a. De las condiciones país

Condiciones jurídicas

Aunque el teletrabajo es una realidad latente en todos nuestros países debido al desarrollo y potencial avance de la tecnología, es fácil percatarnos que son pocos los Estados latinoamericanos que han adoptado medidas legislativas y políticas públicas para reconocer, regular y promover la implementación de esta moderna modalidad de contratación.

El hecho que no existan normativas que regulen el teletrabajo, pone en riesgo la seguridad jurídica de la población trabajadora que opta por esta modalidad, sobre todo si reconocemos la vulnerabilidad en la que se encuentran los trabajadores en el contexto de una relación laboral⁶. Cuando el trabajo se ejerce bajo cualquier condición especial, la falta de una regulación jurídica de las condiciones y derechos mínimos que deben existir, juega un rol en perjuicio de la persona trabajadora.

En Latinoamérica, los únicos países que han desarrollado condiciones jurídicas para la implementación del teletrabajo son Argentina, Chile, Colombia y Costa Rica; la experiencia de estos países es variada, pues han implementado el teletrabajo utilizando diferentes mecanismos que van desde la creación de leyes especiales, como el caso de Argentina, pasando por reformas a los códigos de trabajo como el caso de Chile, hasta llegar a la regulación mediante decretos ejecutivos o a la promoción del teletrabajo a través de políticas públicas como en el caso de Costa Rica.

Independientemente del mecanismo que utilicen los Estados para implementar el teletrabajo, es necesario que éstos incluyan, entre otros aspectos, aquellos orientados a la protección de los teletrabajadores en el marco de las relaciones jurídico-laborales. Condiciones mínimas que deben incluirse en cualquier reforma, ley o decreto que regule el tema del teletrabajo, son las siguientes:

⁶Cuando el teletrabajo no está regulado en la norma como una condición especial de trabajo, se realiza fuera de las instalaciones físicas de la empresa y no presencialmente como tradicionalmente se estila; sumado al hecho de que los elementos relacionados a la jornada y a la subordinación operan de una manera distinta, uno de los riesgos más importantes es que la parte contratante alegue que la naturaleza jurídica no es de orden laboral sino civil y esto traiga consigo la cercenación de los derechos laborales de las y los trabajadores.

Criterio a incluir	Recomendación
1. Establecimiento de las definiciones básicas de teletrabajo	<p>Cualquier instrumento que regule el teletrabajo, debe incluir definiciones básicas de figuras que estén profundamente relacionadas a esta modalidad de contratación, que permita conocer, comprender e interpretar de manera más clara su significado y alcance.</p> <p>Del estudio comparado de diferentes instrumentos adoptados por diferentes países, consideramos conceptos fundamentales: teletrabajo, tecnologías de la información y comunicación (TIC'S), internet, banda ancha, conectividad, modernización, flexibilidad, mecanismos de control y seguimiento, telecentros y todos aquellos conceptos que se consideren pertinentes conocer.</p>
2. Establecimiento de los principios generales del teletrabajo	<p>Una de las tendencias en la creación de instrumentos jurídicos en la actualidad, es la incorporación de principios generales que desempeñan un papel interesante en el mundo jurídico.</p> <p>Estos principios generalmente tienen una triple funcionalidad, así lo determina Alemán Mena (2015) al decir que “los principios son enunciados de carácter general que sirven para integrar lagunas legales o interpretar normas jurídicas cuya aplicación resulta dudosa... estos son una fuente supletoria en todas las ramas del derecho” (p. 19).</p> <p>Por la importante función que desempeñan los principios, es que se hace necesario incorporar en una ley de Teletrabajo principios generales del Teletrabajo.</p> <p>En algunos cuerpos normativos sobre teletrabajo se han incluido algunos principios generales, por ejemplo el programa de promoción del empleo en el Teletrabajo de Argentina (PROPET) (anexo IV), Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo donde se establece el principio de voluntariedad y de reversibilidad, por su parte en un proyecto de ley que realizó Republica Dominicana para la promoción y difusión del teletrabajo, se incorporaron algunos principios como: movilidad, virtualidad, flexibilidad y accesibilidad.</p>
3. Establecimiento de obligación de firmar contratos escritos y de incluir en él, las condiciones mínimas de contratación	<p>Establecimiento del lugar en el que se va ejercer el teletrabajo; b) modalidad de teletrabajo (si es a tiempo total o parcial); c) establecimiento de las funciones y delimitación de los mecanismos de evaluación, control y seguimiento; d) Igualdad de derechos y obligaciones entre teletrabajadores y trabajadores presenciales, incluyendo el derecho de seguridad social; e) establecimiento de las condiciones en materia de prevención, seguridad y salud relativas al teletrabajo; f) cuestiones relativas a los equipamientos de trabajo, a la responsabilidad y a los costos de implementación del teletrabajo, cuando sea procedente; y g) garantizar el establecimiento de mecanismos de protección de datos, información y archivos y equipo.</p>
4. Establecimiento de estímulos a favor de las empresas para garantizar la inclusión de personas pertenecientes a grupos en situación de vulnerabilidad	<p>Las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad son víctimas de exclusión laboral. El teletrabajo es una alternativa para involucrar a estos grupos al mundo del trabajo, por las condiciones en la que se desempeñan las funciones.</p> <p>No obstante, es importante establecer en una ley de teletrabajo beneficios que estimulen a las empresas que contraten personas en estas condiciones, para así incrementar paulatinamente el número de</p>

Criterio a incluir	Recomendación
	<p>trabajadores.</p> <p>Estos beneficios pueden ser la disminución o exoneración de algún impuesto o carga fiscal por un período determinado, por cada persona contratada o por cierta cantidad de personas en condición de vulnerabilidad que ocupen cargos en la institución.</p>

De las condiciones relacionadas con la infraestructura tecnológica

Para la implementación efectiva del teletrabajo es necesario contar con una serie de condiciones que permita poder desempeñar las funciones laborales de manera ordinaria, inicialmente se debe contar con una infraestructura informática con capacidad de dar respuesta a las necesidades básica de los servicios tecnológicos y que contenga programas modernizados con sistemas de conectividad e interconexión.

La principal herramienta para desempeñarlo son la utilización de las TIC'S: "en líneas generales podríamos decir que las nuevas tecnologías de la información y comunicación son las que giran en torno a tres medios básicos: la informática, la microelectrónica y las telecomunicaciones; pero giran, no sólo de forma aislada, sino lo que es más significativo de manera interactiva e interconexiónadas, lo que permite conseguir nuevas realidades comunicativas" (Cabero, 1998, p. 198).

Es necesario, contar con un equipo electrónico como una computadora con acceso a internet con suficiente capacidad para desarrollar todas las actividades tal y como que se estuviera desarrollando las funciones en una empresa, pero se debe contar con medios de seguridad que permitan salvaguardar la información confidencial que se encuentra almacenada en la computadora.

La conectividad es el principal elemento para el teletrabajo y a la vez uno de las problemáticas más grande en los países de la región centroamericana, pues muchos de estos países no cuentan con un nivel de conectividad muy amplio y esto perjudica profundamente la idea de implementar el teletrabajo, por lo que es fundamental crear mecanismos que permitan aumentar la capacidad de conectividad en la región.

Las TIC'S no sólo son necesarias para la realización de las tareas o actividades designadas por la empresa misma (funciones del trabajador), también son utilizadas como un sistema de organización interna para el control que debe de ejercer la empresa a través de los responsable o los jefes de los teletrabajadores. Deben de definirse medios telemáticos para ejercer ese seguimiento de supervisión de manera permanente sobre el desempeño del trabajo.

Adicionalmente, el país debe garantizar educación digital para garantizar que sus ciudadanos adquieran conocimientos, competencias y capacidades para el uso y manejo de estos medios telemáticos.

b. Condiciones que deben reunir los teletrabajadores

Las personas que se incorporen a la modalidad de teletrabajo deben reunir una serie de requisitos y condiciones que se encuentran establecidas en cada legislación. Estas condiciones principalmente están relacionadas a los siguientes aspectos: a) contar con un espacio habilitado en su casa de habitación para poder desarrollar sus funciones laborales; b) contar con acceso a internet de banda ancha para que pueda ejercer el trabajo en línea y comunicarse de manera permanente y eficiente con sus superiores; c) tener competencias y capacidades en el manejo de las TIC'S y d) condiciones actitudinales y psicológicas para poder desarrollar el teletrabajo.

Conclusiones

El teletrabajo es una novedosa modalidad de contratación laboral, que ofrece muchas ventajas económicas y sociales para trabajadores, empleadores y el Estado; sin embargo, requiere para su implementación efectiva la adopción de una serie de medidas que van desde mejorar la infraestructura tecnológica, garantizar la alfabetización digital y crear instrumentos jurídicos o políticas públicas para regular las condiciones de su implementación.

En el contexto actual, el teletrabajo se presenta como una oportunidad para solucionar muchos de los problemas que aquejan a las sociedades centroamericanas, relacionadas principalmente con: desempleo, congestionamiento vial, contaminación ambiental, horarios rígidos y prolongados que impiden la conciliación de la vida laboral con la vida familiar, entre otras aspectos recogidos es este artículo.

En Centroamérica, a excepción de Costa Rica, el teletrabajo se encuentra en una situación de alegalidad, lo que genera cierta incertidumbre jurídica a las personas que se encuentran laborando bajo esta modalidad, por lo que es necesario y urgente iniciar un proceso de reglamentación del teletrabajo en el que se establezcan las condiciones mínimas para su implementación, tomando como referencia los instrumentos jurídicos internacionales en la materia, dictado por organismos especializadas como la Organización Internacional del Trabajo y la Unión Europea.

De la misma manera, se recomienda previa a la adopción de éste, valorar las experiencias adquiridas por otros países en su proceso de implementación con el objetivo de identificar fortalezas, debilidades y vacíos en las legislaciones objetos de estudio; de manera particular se recomienda realizar un análisis de la legislación colombiana, argentina y costarricense.

Bibliografía

- Alpízar, M. (2003). *La naturaleza jurídica del teletrabajo a la luz de la doctrina*. Tesis de Licenciatura. Universidad de Costa Rica: Ciudad Universitaria Rodrigo Facio.
- Altarriba, G. (12 de mayo de 2016). GEC Familia premia los avances en conciliación de empresas y entidades como Henkel o Pere Tarrés. *El Mundo*. Recuperado de <http://www.elmundo.es/cataluna/2016/05/12/5734ba75268e3e263b8b4599.html>

- Argentina. Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2010). *Declaración de lineamientos y compromisos en materia de teletrabajo, para la promoción de trabajo decente y como garantía de calidad laboral*.
- Belloch, C. (2001). *Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC)*. Recuperado de <http://www.uv.es/~bellochc/pdf/pwtic1.pdf>
- Calvo, M. (2002). *El teletrabajo*. Tesis de Maestría. Universidad Estatal a Distancia: Costa Rica. Recuperada de <http://repositorio.uned.ac.cr/reuned/bitstream/120809/1416/1/El%20teletrabajo.pdf>
- Chávez, I. (2001). Flexibilidad en el mercado laboral: orígenes y concepto, *Aportes*, 17 (IV), 57-74. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/376/37661703.pdf>
- Chereguini, E. (2003). Prólogo en *La Sociedad de la Información en el siglo XXI: un requisito para el desarrollo* (pp. 13-14) Madrid: Ministerio de Ciencia y Tecnología.
- Colombia. Ministerio de Tecnología de la Información y Comunicación y el Ministerio del Trabajo (2012). *Libro blanco. El ABC del teletrabajo en Colombia. (Versión 3.0)*. Bogotá. Recuperado de http://www.teletrabajo.gov.co/622/articulos-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf
- Consejo Europeo (2002). *Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo*, Bruselas.
- Costa Rica. Presidencia de la República. Ministerio del Trabajo y de Seguridad Social (2013). *Decreto sobre promoción del teletrabajo en las instituciones públicas. Decreto del Poder Ejecutivo N° 37695-MP-MTSS*.
- Di Martino, V. y Wirth, L. (1990). Teletrabajo: Un nuevo modo de trabajo y de vida, *Revista Internacional del Trabajo*, 4 (109), 469-498.
- González, A., Floréz, K. y Peláez, V. (2014). *Gestión de Cambio y Teletrabajo*. Tesis de posgrado. Universidad de Medellín: Medellín.
- González, X. (15 de mayo de 2016) San Salvador entre las ciudades con mayor nivel de contaminación en el aire de Latinoamérica, *El Salvador*. Recuperado <http://www.elsalvador.com/articulo/nacional/san-salvador-entre-las-ciudades-con-mayor-nivel-contaminacion-aire-latinoamerica-112744>
- Green, J. y Sánchez, S. (2013). *La calidad del aire en América Latina: una visión panorámica*. Recuperado de <http://www.cleanairinstitute.org/calidaddelaireamericalatina/cai-report-spanish.pdf>
- Izquierdo, F. (2006). *El Teletrabajo*. Recuperado <http://www.difusionjuridica.com.bo/bdi/biblioteca/biblioteca/libro024/lib024-2.pdf>
- Jaramillo, H. (2014). *El Teletrabajo: Los beneficios de una forma de Organización Laboral Moderna*. (Ensayo). Universidad Militar de Nueva Granada: Bogotá. Recuperado: <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/11993/1/EL%20TELETRABAJO.pdf>
- Jiménez, C. (2007). *El Derecho Laboral ante el reto de las Nuevas Tecnologías*. Madrid: Editorial Grupo Difusión.
- Kahale, D. (2003). Teletrabajo: Regulación Jurídica-Laboral, *Revista Gaceta Laboral*, 3, (9), 397-416. Recuperado de <http://200.74.222.178/index.php/gaceta/article/view/3704/3702>
- Lagos, R. (1994). ¿Qué se entiende por flexibilidad del mercado?, *Revista de la CEPAL*. 54. 81-95. Recuperado de <http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/11963/054081095.pdf?sequence=1>

- Moscoso, M. (s.f.). *Las 10 ciudades más contaminadas de Latinoamérica*. Nature Media Ambiental. Recuperado: <http://www.natura-medioambiental.com/las-10-ciudades-mas-contaminadas-de-latinoamerica/>
- Murillo, G. y Rojas, H. (2009). *Implementación del Teletrabajo en la Realidad del Sector Público*. Tesis de Licenciatura. Universidad de Costa Rica: San José. Recuperada: [http://ij.ucr.ac.cr/sites/default/files/documentos/implementacion del teletrabajo en la realidad del sector publico.pdf](http://ij.ucr.ac.cr/sites/default/files/documentos/implementacion%20del%20teletrabajo%20en%20la%20realidad%20del%20sector%20publico.pdf)
- Organización Mundial de la Salud (25 de marzo de 2014). 7 millones de muertes cada año debidas a la contaminación atmosférica. Comunicado de prensa, *Organización Mundial de la Salud*. Recuperado: de <http://www.who.int/mediacentre/news/releases/2014/air-pollution/es/>
- Pautassi, M. (29 de julio de 2012). El teletrabajo aumenta la productividad por el menor estrés, *El Portafolio*. Recuperado: <http://www.portafolio.co/economia/finanzas/teletrabajo-aumenta-productividad-menor-estres-107278>
- Stang, M. (2011). *Las personas con discapacidad en América Latina: del reconocimiento jurídico a la desigualdad real. Serie Población y desarrollo*, 103. CEPAL. Recuperado de [http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/7135/S1100074 es.pdf?sequence=1](http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/7135/S1100074_es.pdf?sequence=1)
- Yáñez, S. (1999). *Consideraciones sobre flexibilidad laboral planteadas desde una mirada de género*. Recuperado: [http://www.cem.cl/pdf/flexibil laboral.pdf](http://www.cem.cl/pdf/flexibil%20laboral.pdf)