

EL TELETRABAJO Y SUS CARACTERÍSTICAS

TELEWORK AND ITS CHARACTERISTICS

DULCE MARÍA DEL SOL PÉREZ MONTENEGRO¹

Resumen

El teletrabajo como una forma de modalidad de trabajo a distancia ha tenido una evolución a lo largo del tiempo. Su primer antecedente es el trabajo a distancia en los centros de trabajo medievales y se perfecciona como teletrabajo con el nacimiento de las Tecnologías de la Información y la Comunicación. Su primer ideal fue el ahorro de tiempo en el tránsito, llevando el trabajo al trabajador y no al centro de trabajo, el mismo, en la actualidad se ve como una de sus principales ventajas. Asimismo, para que exista el teletrabajo es indispensable que el trabajo se desempeñe fuera del centro de trabajo utilizando cualquier Tecnología de la Información y la Comunicación, otras características que lo identifican son la voluntariedad, la reversibilidad, la igualdad de trato y condiciones con empleados que trabajan presencialmente, entre otras.

Palabras clave

Teletrabajo, trabajo a distancia, historia del teletrabajo, características del teletrabajo

Abstract

Teleworking as a form of a remote working modality has evolved over time. Its first precedent is remote work in medieval workplaces, and it was perfected as teleworking with the birth of Information and Communication Technologies. Its first ideal was saving time in traffic by taking the work to the worker and not to the workplace, which is currently seen as one of its main advantages. Likewise, for teleworking to exist, it is essential that the work be carried out outside the workplace using any Information and Communication Technology, other characteristics are that it is voluntary, reversible, provides equal treatment and conditions with employees who work in site, among others.

¹ Coordinadora académica de la Facultad de Derecho de la Universidad del Istmo. Abogada y Notaria por la Universidad del Istmo y Máster en Dirección de Personas en las Organizaciones por la Universidad de Navarra. Correo electrónico: dmperez@unis.edu.gt

Key Words

Telework, remote work, history of telecommuting, characteristics of telecommuting.

Sumario: 1. Evolución del teletrabajo. 2. Características del teletrabajo

1. Evolución del teletrabajo

El día de hoy el teletrabajo nos parece bastante común, y en parte, se lo debemos a la pandemia del Covid-19 recientemente vivida. Sin embargo, este tipo de trabajo ha sido experimentado por hombres y mujeres a lo largo del tiempo y en los próximos párrafos se irá describiendo el recorrido histórico.

Primero, debe destacarse que la evolución del teletrabajo como lo conocemos hoy en día tiene como antecedente el trabajo a distancia. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha definido esta modalidad de trabajo para “aquellas situaciones en que el trabajo se realiza plena o parcialmente en un lugar de trabajo alternativo distinto del lugar de trabajo predeterminado”².

Bajo el entendido del primer antecedente del teletrabajo, ahora cabe mencionar lo descrito en el artículo escrito por Reynolds y Bibby, en el que las autoras hacen referencia a las casas de trabajo medievales, en las que la mayoría de los ingleses de clase trabajadora vivían ya que funcionaban como centros de trabajo.

Más adelante, durante la Revolución Industrial, no sólo se desempeñaba el trabajo dentro de las fábricas, sino que también las mujeres, sobre todo, realizaban trabajos desde sus casas como lavar ropa para otros, preparar y hornear alimentos para ser vendidos a los trabajadores y se encargaban de los acabados finales para fabricantes de zapatos y ropa³.

De acuerdo con Reynolds y Bibby, a principio de los años cuarenta, “La tecnología de tiempos de guerra sienta las bases para el trabajo remoto moderno” siendo PricewaterhouseCoopers quien denominó a la tecnología como “el mayor disruptor”⁴.

² Organización Internacional del Trabajo. OIT. Definición y medición del trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio. Disponible en: https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/publications/WCMS_758333/lang-es/index.htm. Fecha de consulta: 08 de julio 2023.

³ Flexjobs. Reynolds, Brie y Bibby, Adrienne. The Complete History of Working from Home. Disponible en: <https://www.flexjobs.com/blog/post/complete-history-of-working-from-home/> Fecha de consulta: 31 de julio 2022.

⁴ Loc cit.

Y a tal grado resultó ser la disrupción que a finales de los años sesenta, Kiron, escribió sobre cómo todas las nuevas herramientas de comunicación incluidas las computadoras, llegarían a transformar la forma de vivir y trabajar. La terminología que utilizó para denominarlo fue “dominetica” que resulta ser una combinación de las palabras domicilio, conexiones y electrónica⁵.

Un poco más adelante, Jack Nilles introducirá el concepto de teletrabajo en su obra “*The Telecommunications – Transportation Tradeoff*”⁶ y aunque no define el teletrabajo como hoy en día lo conocemos, sí implanta la idea base de éste “llevar el trabajo al trabajador y no al trabajador al trabajo”⁷. Y fue mencionada por primera vez como una opción que permitiría ahorrar el combustible del desplazamiento al lugar de trabajo⁸.

En esta misma obra de 1978, Nilles previendo lo que sucederá en el futuro hizo referencia a lo siguiente: “o se deben rediseñar los puestos de trabajo de los empleados para que aún puedan ser autónomos en cada ubicación individual, o se debe desarrollar un sistema de almacenamiento de información y telecomunicaciones lo suficientemente sofisticado para permitir que la transferencia de información ocurra tan efectivamente como si los empleados fueron colocados centralmente”⁹.

Para 1979, ya se notaban cambios importantes en la naturaleza de los puestos de trabajo. Especialmente, porque la participación de las industrias de servicios aumentó de un 40% a un 60% del empleo total. Ya se consideraba que la economía de Estados Unidos se había vuelto “menos dependiente de la fuerza física y mucho más dependiente de las habilidades profesionales, técnicas y administrativas”¹⁰.

El visionario de Nilles a principios de los años setenta ya preveía lo que en el siglo XXI es una realidad, se han rediseñado los puestos de trabajo para que puedan desarrollarse a distancia, utilizando como herramienta para la comunicación y gestión efectiva del

⁵ Domínguez Chávez, J. Entendiendo el teletrabajo. Venezuela: Departamento de Informática y Departamento de Postgrado Universidad Politécnica Territorial del estado Aragua Venezuela. 23 de Abril de 2020.

⁶ Gan, V. Bloomberg. The Invention of Telecommuting. Working remotely long predated third-wave coffee shops and sleek co-working spaces. 01 de diciembre 2015. Disponible en: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2015-12-01/what-telecommuting-looked-like-in-1973>. Fecha de consulta: 08 de julio 2023.

⁷ Hoyos Sepúlveda, S. P., & Mesa Agudelo, N. Teletrabajo: reflexiones y panorama. Revista Reflexiones y saberes, 39-47. 2015. Disponible en: <http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaRyS/article/view/730/125>. Fecha de consulta: 08 de julio 2023.

⁸ Barba, L. El teletrabajo y los profesionales de la información. El profesional de la información, 10(4), 4-13. Abril de 2002. Disponible en: <http://eprints.rclis.org/15631/1/barba.pdf>. Fecha de consulta: 08 de julio 2023.

⁹ Flexjobs. Reynolds, Brie y Bibby, Adrienne. Op. Cit. Disponible en: <https://www.flexjobs.com/blog/post/complete-history-of-working-from-home/> Fecha de consulta: 31 de julio 2022.

¹⁰Washington Post. Schiff, F. W. Working at Home Can Save Gasoline. 1979. Disponible en: https://www.washingtonpost.com/archive/opinions/1979/09/02/working-at-home-can-save-gasoline/ffa475c7-d1a8-476e-8411-8cb53f1f3470/?utm_term=.f4f061b67f21. Fecha de consulta: 08 de julio 2023.

mismo una diversidad de recursos tecnológicos basados en el internet, las computadoras, teléfonos móviles, softwares, aplicaciones, drives entre muchos otros.

Gan, en su artículo “*What telecommuting looked like in 1973*”¹¹ hace referencia a una de las características que representan una de las ventajas del teletrabajo: la flexibilidad.

Esto lo hace citando a Nilles, quien escribió “La existencia de oficinas locales podría, con la flexibilidad de horarios que brindan las redes informáticas interactivas, permitir una mayor movilidad laboral a tiempo parcial, como se mencionó anteriormente. Una reducción de la frustración humana con la congestión del tráfico podría tener efectos beneficiosos no solo en el temperamento de los empleados sino también en su productividad”¹².

De acuerdo con Schiff, para finales de los años setenta ya se preveía que las máquinas disponibles en el hogar serían aún más sofisticadas, ello con la llegada de las computadoras personales de las que ya se pensaba que podría combinar “las funciones de televisores, videoteléfonos, terminales de computadora, archivos electrónicos y sistemas de procesamiento de textos y datos y que puedan conectarse directamente con oficinas y otros hogares”¹³.

Sin embargo, nunca han faltado los escépticos del teletrabajo, ni antes ni ahora. Antes no se creía contar con todo el equipo tecnológico necesario para el desempeño del trabajo fuera del centro de trabajo, además de que no era posible medir el rendimiento y productividad de los trabajadores.

Ahora en cambio, aunque se cuenta con el equipo tecnológico y es posible medir la productividad de los trabajadores, existen empleadores como Elon Musk, uno de los empresarios más ricos del mundo, que han hecho declaraciones en las que ha indicado que después de la pandemia “el trabajo remoto ya no es aceptable” haciendo referencia a que los trabajadores deberán cumplir con un mínimo de horas de trabajo en la oficina para poder beneficiarse de dicha modalidad de trabajo¹⁴.

¹¹ Gan, V. Bloomberg. The Invention of Telecommuting.Op. Cit. Disponible en: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2015-12-01/what-telecommuting-looked-like-in-1973>. Fecha de consulta: 08 de julio 2023.

¹² Loc. Cit.

¹³ Washington Post. Schiff, F. W. Op. Cit. Disponible en : https://www.washingtonpost.com/archive/opinions/1979/09/02/working-at-home-can-save-gasoline/ffa475c7-d1a8-476e-8411-8cb53f1f3470/?utm_term=.f4f061b67f21. Fecha de consulta: 08 de julio 2023.

¹⁴ Gan, V. Bloomberg. The Invention of Telecommuting.Op. Cit. Disponible en: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2015-12-01/what-telecommuting-looked-like-in-1973>. Fecha de consulta: 08 de julio 2023.

Schiff, hace referencia a que se percibía desde los años ochenta que el teletrabajo debe ser voluntario, tanto para el empleador como para el trabajador¹⁵. Dicha voluntariedad puede entenderse derivado de que esta modalidad de trabajo conlleva ventajas y desventajas.

Por ejemplo, una desventaja es la privación de las relaciones humanas entre los compañeros de trabajo. Mientras que algunas ventajas para los trabajadores pueden ser el ahorro de tiempo en los traslados, de dinero, mejora la calidad de vida de las personas y sus familias ya que les permite compartir más tiempo juntos, así como que favorece el cuidado de los más pequeños y grandes en casa. E incluye beneficios para las empresas tales como ahorro en el alquiler de los espacios de trabajo y la atracción de mejores talentos¹⁶.

Dichas ventajas y desventajas son hoy también consideradas de la misma manera. Y así como la voluntariedad era concebida desde ese entonces como un elemento importante para la práctica de esta modalidad de trabajo, en el presente también lo es. Actualmente existen incluso acuerdos de reversibilidad, que le permiten a los trabajadores poder regresar a un trabajo presencial cuando habían decidido cambiar esta modalidad original de trabajo y migrarla a teletrabajo, siendo sus condiciones laborales las pactadas dentro del mismo acuerdo.

Desde ese entonces, se hacía un llamado tanto a los sindicatos como a los empresarios y el gobierno para no desalentar el trabajo a distancia y se pedía al gobierno el apoyo financiero para la investigación en el área¹⁷.

En 1998 Jack Nilles escribió el libro “*Managing Telework*” y en el capítulo 4 denominado “*Strategies for Managing the Virtual Workforce*” establece ocho reglas de tecnología en relación con el teletrabajo. Especialmente en la regla número siete establece que “Las redes de telecomunicaciones son las autopistas del teletrabajo”¹⁸.

En el año 2012, alrededor de 40 años después de las primeras nociones del teletrabajo, Jack Nilles participó en la Primera feria internacional de teletrabajo en Bogotá, Colombia

¹⁵ Washington Post. Schiff, F. W. Op. Cit. Disponible en: https://www.washingtonpost.com/archive/opinions/1979/09/02/working-at-home-can-save-gasoline/ffa475c7-d1a8-476e-8411-8cb53f1f3470/?utm_term=.f4f061b67f21. Fecha de consulta: 08 de julio 2023.

¹⁶ Loc. Cit.

¹⁷ Loc. Cit.

¹⁸ Nill, Jack. Chapter 4 of *Managing Telework. Strategies for Managing the Virtual Workforce*. John Wiley & Sons. Canadá. 1998. Pág. 69.

y en una entrevista que le hicieron manifestó que el “teletrabajo es mover tu lugar de trabajo de la oficina a la que llegas atravesando todo el tráfico y emitiendo contaminación en el aire a un lugar cerca de casa ya sea tu casa o a un centro de trabajo al que tu puedas caminar”¹⁹.

Hoy en día, aunque no existe una definición unánime del teletrabajo, a lo largo del tiempo distintos autores e instituciones al estudiar sobre este tema han ido concretando algunas.

Para partir de los fundamentos, etimológicamente, “teletrabajo” significa “el trabajo desde lejos”. Composición del prefijo griego “tele”, lejos, y del sustantivo extraído del verbo trabajar, cuyo origen viene del latín popular “tripaliare”²⁰.

El teletrabajo es una forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial. La actividad profesional en el teletrabajo implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información y el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa²¹.

De esta definición podemos comprender por qué se dice que el teletrabajo es una modalidad del trabajo a distancia. Y es que, el trabajo a distancia requiere como requisito *sine qua non* que la ejecución del trabajo se desarrolle en un lugar distinto al centro de trabajo. Y la característica adicional que distingue al teletrabajo de otras modalidades de trabajo a distancia es que, deben utilizarse distintas herramientas de tecnología de la información y comunicación TIC’S.

Lo indicado en el párrafo anterior lo termina de confirmar la OIT, quien ha definido el teletrabajo, como “una subcategoría del concepto más amplio de “trabajo a distancia”, que engloba a los trabajadores que utilizan tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) o teléfonos fijos para desempeñar el trabajo remotamente. Al igual que ocurre en el caso del trabajo a distancia, el teletrabajo puede efectuarse en diferentes ubicaciones fuera del lugar del trabajo predeterminado. El teletrabajo constituye una categoría única debido a que el trabajo desempeñado remotamente entraña la utilización

¹⁹ Colombia Digital. Jack Nilles en feria de teletrabajo. 2012. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=i5uxOHgRoQ8&t=31s>. Fecha de consulta: 08 de julio 2023.

²⁰ Barba, L. Op. Cit. Disponible en: <http://eprints.rclis.org/15631/1/barba.pdf>. Fecha de consulta: 08 de julio 2023.

²¹ Hormigos Ruíz, J. Nuevas formas de trabajo en la sociedad del conocimiento: El teletrabajo. Revista Castellano - Manchega de Ciencias Sociales, 213-226.2002. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.20932/barataria.v0i5.268>. Fecha de consulta: 08 de julio 2023.

de dispositivos electrónicos personales”²².

De acuerdo con la definición del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo “El teletrabajo es 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 cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular”²³.

La definición del Acuerdo Marco Europeo además agrega la característica que el trabajo desempeñado fuera del lugar habitual del trabajo puede desarrollarse de igual forma fuera de éste. Ello quiere decir que la calidad de este no se vería comprometida.

En síntesis, para Lourdes Barba, tras analizar las definiciones de varios autores de los años noventa, considera que el teletrabajo puede definirse como “una modalidad de trabajo que se desarrolla a distancia del lugar convencional, utilizando para la comunicación con éste y/o con los clientes/usuarios las tecnologías de la información. Es una forma flexible a la que pueden optar los profesionales que utilicen como herramienta base para la realización de su trabajo estas tecnologías”²⁴.

Cabe destacar que Lourdes Barba incluye dentro de la conceptualización del teletrabajo la característica de la flexibilidad. Y otros autores anteriormente citados incluyeron la desconexión digital como una desventaja. Cada una de las definiciones antes descritas nos hacen comprender que existen elementos y características comunes en el concepto del teletrabajo, es por ello que en el siguiente apartado serán desarrolladas.

Al analizar la evolución del teletrabajo no puede dejar de incluirse el desarrollo exponencial que ha tenido tras la crisis sanitaria derivada del Covid – 19 a partir del año 2020.

De acuerdo con la exposición de motivos de la ley que regula el teletrabajo en España, Ley 10/2021 “En algunos países las cifras reflejan claramente esta preferencia de uso: por ejemplo, en Finlandia durante la pandemia el uso del teletrabajo alcanzó el sesenta por ciento. Asimismo, en países como Francia, Portugal o Italia, el uso del trabajo a

²² Organización Internacional del Trabajo. OIT. Op. Cit. Disponible en: https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/publications/WCMS_758333/lang--es/index.htm. Fecha de consulta: 08 de julio 2023.

²³ Empleadores, Confederación Europea de Sindicatos y Unión Europea. Acuerdo Marco Europeo. 2002. Disponible en: <https://www.uned.ac.cr/viplan/images/acuerdo-marco-europeo-sobre-teletrabajo.pdf>. Fecha de consulta: 08 de julio 2023.

²⁴ Barba, L. El teletrabajo y los profesionales de la información. El profesional de la información, 10(4), 4-13. Disponible en: de <http://eprints.rclis.org/15631/1/barba.pdf>. Fecha de consulta: 8 de julio 2023. Pág. 6.

distancia se configuró con cierto grado de obligatoriedad o de preferencia frente a otras formas de actuación empresarial durante la pandemia”²⁵.

En dichos considerandos, también se expresa que “Según la encuesta de Eurofound «*Living, working and COVID-19*», casi cuatro de cada diez personas trabajadoras (un treinta y siete por ciento) empezaron a teletrabajar a causa de la pandemia (un treinta por ciento en España). Esto ha contribuido a que el número de horas trabajadas haya disminuido menos en aquellos países en que el teletrabajo ha aumentado en mayor proporción. De forma similar, en una encuesta a PYMES realizada por CEPYME, se asume el teletrabajo como la medida estrella para afrontar la crisis del coronavirus, en un cuarenta y seis por ciento de los casos”²⁶.

Como se ha podido describir en los párrafos anteriores, el teletrabajo, como modalidad de trabajo a distancia, ha tenido una evolución razonable a través del tiempo y en los últimos años de forma exponencial. Actualmente se estudia con mayor profundidad las ventajas y desventajas que supone, así como las distintas regulaciones nacionales y las políticas empresariales para su mejor provecho tanto para trabajadores como empleadores.

2. Características del teletrabajo

Reconocer los elementos que distinguen el teletrabajo resulta útil para identificarlo no sólo teóricamente sino también en la práctica. Por lo que, a continuación, se desarrollarán las características que autores europeos y americanos han destacado.

Antes de la descripción de las características, merece la pena aclarar la diferencia que puede encontrarse entre el trabajo desde casa, “*Home Office*” y el teletrabajo. Aunque ambos términos hacen referencia a modelos de la evolución del trabajo fuera del local de los empleadores, existen elementos que los distinguen. La diferencia principal es que “Se considera que el trabajo desde casa es una modalidad de teletrabajo en el hogar, con la diferencia de que el teletrabajo puede desempeñarse en diversos lugares alejados del lugar de trabajo principal o de los locales del empleador”²⁷.

²⁵ Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, BOE núm. 164, de 10 de julio de 2021, <https://www.boe.es/boe/dias/2021/07/10/pdfs/BOE-A-2021-11603.pdf>.

²⁶ Loc.Cit.

²⁷ Organización Internacional del Trabajo. OIT. Guía para empleadores sobre el trabajo desde casa en respuesta al brote de la COVID-19. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_747014.pdf Fecha de consulta: 17 de agosto 2023.

Dentro del ámbito del continente de Europa, la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo considera que los elementos característicos del teletrabajo son el uso de ordenadores y telecomunicaciones para cambiar la ubicación habitual del trabajo, la frecuencia con la que el trabajador trabaja fuera de las instalaciones del empresario y el número de lugares en los que los trabajadores trabajan a distancia (movilidad).

En resumen, los elementos característicos de la anterior definición puntualmente son: el uso de telecomunicaciones, cambio de la ubicación habitual de trabajo, frecuencia y cantidad de movilidad.

Siempre dentro del continente europeo, en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, las características del teletrabajo que pueden extraerse son²⁸ en primer lugar, la voluntariedad, derivado de que el teletrabajo puede o no formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o incorporarse con posterioridad. El estatus de trabajador no se ve alterado sino únicamente la forma en que se efectúa el trabajo conforme la decisión del trabajador y del empresario.

En segundo lugar, la necesidad de información por escrito ya que las especificaciones del teletrabajo requieren aclaraciones escritas que complementan el detalle de la relación laboral, como el equipo al que pertenece, cómo y a quién informar sobre su trabajo, entre otras.

En tercer lugar, la reversibilidad, ya que en el caso de que el teletrabajo no forme parte de la descripción inicial del puesto, la decisión de pasar a teletrabajo es reversible por acuerdo individual o colectivo. Y ello significa que puede existir el caso de regresar al trabajo en la organización central de la empresa a solicitud del trabajador o del empresario, esto conforme lo acordado individual o colectivamente.

En cuarto lugar, se encuentra la característica de la igualdad de condiciones frente a trabajadores presenciales ya que ambos cuentan con los mismos derechos garantizados por la ley y los convenios colectivos. Teniendo en cuenta que por las características especiales del teletrabajo podrán existir algunos acuerdos complementarios específicos sobre todo los relacionados con la compensación de gastos específicos del empleado como luz, internet, control de horarios y prevención de riesgos laborales fuera de la

²⁸ Empleadores, Confederación Europea de Sindicatos y Unión Europea. Acuerdo marco europeo sobre teletrabajo. Bruselas. 2002. Pág. 1 – 8.

oficina²⁹.

Esta misma característica incluye que los teletrabajadores tienen el mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo de la carrera profesional que los trabajadores que trabajan en los locales de la empresa y están sujetos a las mismas políticas de evaluación que el resto de los trabajadores.

En quinto lugar, se encuentra la protección de datos del teletrabajador, ya que el empresario es responsable de que el software utilizado sea para fines profesionales y al mismo tiempo deberá respetarse la vida privada del teletrabajador por lo que deberán utilizarse adecuadamente los sistemas de vigilancia.

En sexto lugar, debe existir un acuerdo sobre el equipo a utilizar para trabajar, generalmente el empresario es quien facilita el equipo de trabajo, así como su instalación y mantenimiento, salvo que el teletrabajador utilice el propio.

En séptimo lugar, el empresario es el responsable de la salud y seguridad del teletrabajador. El empresario notificará al teletrabajador de las políticas correspondientes y tanto el empresario, como el representante de los teletrabajadores y las autoridades podrán hacer inspecciones previa notificación o a solicitud del teletrabajador.

En octavo lugar, comúnmente existe libertad para la organización del trabajo, tomando como base la ley, los convenios colectivos y políticas de la empresa. El empresario deberá asegurarse de evitar el aislamiento del teletrabajador por lo que deberá facilitarle encuentros con sus compañeros de trabajo y acceso a la información de la empresa.

Por otra parte, en el continente americano, especialmente en Colombia, se consideran como características del teletrabajo: llevar a cabo la actividad laboral fuera de la organización en la cual se encuentran centralizados todos los procesos, el uso de tecnologías para facilitar la comunicación entre las partes sin necesidad de estar en un lugar físico determinado para cumplir sus funciones y un modelo organizacional diferente al tradicional que al replantear las formas de comunicación interna de la organización, genera nuevos mecanismos de control y seguimiento a las tareas³⁰.

De acuerdo con la Universidad Estatal a Distancia de Costa Rica, conocer las

²⁹ Romero Díaz, Iván. Así se ha regulado el teletrabajo en otros países europeos. España. Disponible en: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/09/09/legal/1599676861_307312.html. Consultado: 17 de agosto 2023.

³⁰ Colombia Digital. Op. Cit. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=i5uxOHgRoQ8&t=31s> Consultado: 08 de julio 2023.

características del teletrabajo le permitirá a una organización ejecutarla correctamente ya que conocerá no sólo los recursos técnicos y económicos que requiere sino también el cambio organizacional y cultural de la institución³¹.

La Vicerrectoría de Planificación de la Universidad Estatal a Distancia (UNED) a través del Programa de Teletrabajo, ha definido que éste tiene cuatro características importantes. Primero, que el teletrabajo es voluntario ya que los trabajadores que deseen desempeñar su trabajo bajo esta modalidad deberán hacerlo libremente, por convicción propia, tanto por parte de las jefaturas como del personal en general. Sobre todo, si la empresa no brinda el equipo tecnológico ni la conectividad necesaria.

Segundo, el teletrabajo es medido por resultados. Es decir que no se mide por las horas que un trabajador labora, sino más bien por las metas alcanzadas y los productos entregados. Esto ayuda a discernir dentro del trabajo si las tareas de un trabajador son teletrabajables. El teletrabajo no es considerado como un derecho adquirido sino más bien como una oportunidad con posibilidad de prórroga.

Si bien es cierto que no se mide por horas trabajadas, sí se recomienda limitar la jornada laboral, con el objetivo de poder localizarse oportunamente entre sí el equipo de trabajo.

Tercero, el teletrabajo es realizado a distancia. La distancia hace referencia a que no es necesario que el trabajador acuda presencialmente a las oficinas centrales de la empresa. Y en el caso de tratarse de un teletrabajador extranjero, deberá contar con disponibilidad horaria para atender a las reuniones virtuales en el horario local. El entorno que rodea al teletrabajador no deberá afectar las entregas parciales y finales de sus proyectos. Por lo que deberá contar con el apoyo y equipo necesario.

Cuarto, el teletrabajo es medido por las TIC. Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) son las herramientas indispensables para que el teletrabajador pueda cumplir con su trabajo. Ello ha implicado que las empresas deban cambiar los perfiles de puesto porque habrá características y competencias nuevas a considerar.

En Costa Rica, el teletrabajo al no ser un derecho, sino más bien una oportunidad lleva implícita la idea de que el teletrabajador compensa el ahorro de tiempo y gasolina para trasladarse al trabajo con el uso de su equipo tecnológico y su conexión³².

³¹ Universidad Estatal a Distancia. Vicerrectoría de Planificación. Programa de teletrabajo. Historia. Costa Rica. Disponible en: <https://www.uned.ac.cr/viplan/teletrabajo/que-es-teletrabajo/historia>. Consultado: 08 de julio 2023.

³² Loc. Cit.

Se puede concluir que, las características antes descritas podrían clasificarse en principales y accesorias. Las características principales serían aquellas que, en caso de no verse reflejadas en la relación laboral no podría ser considerado como teletrabajo. En cambio, las características accesorias, serían aquellas que a pesar de que sean evidentes o no dentro de la relación laboral, no perjudican la existencia del teletrabajo como modalidad.

Concretamente, las características principales serían, primero: llevar a cabo la actividad laboral fuera del centro de trabajo. Ya que no podría considerarse teletrabajo si se lleva dentro del centro de trabajo. El trabajo debe desempeñarse en cualquier localidad, fuera o dentro del país. Segundo, utilizar como herramientas de trabajo cualquier clase de Tecnología de la Información y la Comunicación (TIC). En caso de que no se utilice ninguna, podemos encontrarnos frente a un trabajo a distancia, en caso de que se ejecute fuera del centro de trabajo, pero no puede ser considerado como teletrabajo.

Por otro lado, las características accesorias serían, la voluntariedad, porque no dejará de existir una relación de teletrabajo en caso de que alguna de las partes ya sea el empresario o el trabajador no se encuentren en la modalidad del teletrabajo libremente. El ejemplo más claro fue el de la pandemia por Covid -19.

Otra característica de este tipo sería, la reversibilidad ya que no deja de existir el teletrabajo aun cuando el trabajador no pueda tomar la opción del trabajo presencial. En esencia, siempre que trabaje fuera de la empresa y utilizando TICS, se encuentra frente a la modalidad del teletrabajo.

También, la libertad para la organización del trabajo. A pesar de que el empresario defina las jornadas laborales, siempre que el trabajador lo haga a la distancia y utilizando TICS, la naturaleza del trabajo seguirá siendo de teletrabajo.

Otra característica no principal puede ser la igualdad de condiciones frente a los trabajadores presenciales. Ya que aun cuando haya menos o más beneficios en relación con los trabajadores que laboran de forma presencial, si cumple con los elementos principales seguirá siendo teletrabajo.

También, la forma de medición por resultados. Puede ser que el desempeño o rendimiento de teletrabajador no sea medido a través de los resultados que ha producido para la empresa y ello no implicaría que deja de ser teletrabajador siempre que cumpla con las características principales.

Y finalmente, otra característica accesoria sería el acuerdo sobre el equipo a utilizar para trabajar. Aun cuando no se haya acordado quién proveerá el equipo de trabajo para realizar el teletrabajo. Siempre que el trabajador emplee cualquier TIC y trabaje a distancia, se encontrará frente a una relación de teletrabajo.

Se puede concluir que el teletrabajo requiere de los siguientes elementos: voluntariedad, reversibilidad, perfil del teletrabajador, contrato individual, formación y capacitación, evaluación y desarrollo, compensación de gastos, negociación colectiva y libertad sindical, prevención en la salud y seguridad ocupacional, privacidad y confidencialidad de la información, conciliación laboral, personal y social y responsabilidad social³³.

³³ OIT. Manual de buenas prácticas en teletrabajo. Argentina: Oficina Internacional del Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Unión Industrial. 2011. Pág. 16 -30.

Referencias

Álvarez, P., Rodríguez, B., & Loiseau, V. Elementos configuradores de la relación laboral en el derecho comparado. Chile, Argentina, México, Perú, España y Francia. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile | Asesoría Técnica Parlamentaria, 1-11. 2022.

Barba, L. (abril de 2001). El teletrabajo y los profesionales de la información. El profesional de la información, 10(4), 4-13. Obtenido de <http://eprints.rclis.org/15631/1/barba.pdf>

Chung, H. Work Autonomy, Flexibility and Work Life Balance. Londres, University of Kent. 2017.

Colombia Digital. (2012). Jack Nilles en feria de teletrabajo. Obtenido de recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=i5uxOHgRoQ8&t=31s>.

de Azkue, I. (20 de enero de 2023). Enciclopedia Humanidades. Obtenido de <https://humanidades.com/flexibilidad-laboral/#:~:text=Caracter%C3%ADsticas%20de%20la%20flexibilidad%20laboral,-La%20flexibilidad%20laboral&text=Permite%20al%20empleado%20mejorar%20el,incen,tivos%20apropiados%20para%20los%20trabajadores>.

Domínguez Chávez, J. (23 de abril de 2020). Entendiendo el teletrabajo. Venezuela: Departamento de Informática y Departamento de Postgrado Universidad Politécnica Territorial del estado Aragua Venezuela.

Empleadores, Confederación Europea de Sindicatos y Unión Europea. (2002). Acuerdo Marco Europeo. Obtenido de <https://www.uned.ac.cr/viplan/images/acuerdo-marco-europeo-sobre-teletrabajo.pdf>

Eurofound. Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age, New forms of employment series. Luxemburgo: Publications Office of the European Union. 2020.

Gan, V. (1 de diciembre de 2015). Bloomberg. Obtenido de The Invention of Telecommuting. Working remotely long predated third-wave coffee shops and sleek co-working spaces.: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2015-12-01/what-telecommuting-looked-like-in-1973>

Hormigos Ruíz, J. (2002). Nuevas formas de trabajo en la sociedad del conocimiento: El teletrabajo. Revista Castellano - Manchega de Ciencias Sociales, 213-226. doi:<http://dx.doi.org/10.20932/barataria.v0i5.268>

Hoyos Sepúlveda, S. P., & Mesa Agudelo, N. (2015). Teletrabajo: reflexiones y panorama.

Revista Reflexiones y saberes, 39-47. Obtenido de <http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaRyS/article/view/730/125>

International Workplace Group. (2022). The ten trends working shape in 2022. Bélgica, International Workplace Group. Obtenido de IWG.

Larios Pino, J. L. Flexibilidad laboral: Eufemismo a una política de regresión. Justicia, 137-156. 2013.

OIT. Manual de buenas prácticas en teletrabajo. Argentina: Oficina Internacional del Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Unión Industrial. 2011.

OIT. (6 de enero de 2023). Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de Modalidades del tiempo de trabajo. Los horarios de trabajo flexibles pueden beneficiar el equilibrio entre la vida personal y profesional, las empresas y la productividad: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_864996/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. COVID-19: Orientaciones para la recolección de estadísticas del trabajo. Definición y medición del trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio. 2020.

Pérez, M., Martínez, A., & De Luis, P. Benefits and Barriers of Telework: Perception differences of human resources managers according to company's operations strategy. Technovation. The International Journal of Technological Innovation and Entrepreneurship, vol.22 n° 12 , 775-783. 2002.

Reynolds, B. W., & Bibby, A. (s.f.). Flexjobs. Obtenido de Flexjobs: <https://www.flexjobs.com/blog/post/complete-history-of-working-from-home/>

Rimbau, E., & Triadó, X. La flexibilidad laboral en la empresa. Capital Humano No. 197, 38 - 48. 2006.

Schiff, F. W. (1979). Working at Home Can Save Gasoline. Obtenido de Washington Post: https://www.washingtonpost.com/archive/opinions/1979/09/02/working-at-home-can-save-gasoline/ffa475c7-d1a8-476e-8411-8cb53f1f3470/?utm_term=.f4f061b67f21

Sole - Truyols, M. ¿Derecho a la desconexión u obligación empresarial de desconexión remota? Retos legislativos desde la perspectiva laboral. DP. Revista de Internet, Derecho y Política, N° 36, 1-13. 2022.

Volberba, H. Building flexible organizations for fast-moving markets. Long Range Planning, Vol.30, No.2, 169 - 183. 1997.