

SUMARIO

1. INTRODUCCIÓN.
2. EL TELETRABAJO COMO FENÓMENO.
3. ELEMENTOS CARACTERÍSTICOS DEL TELETRABAJO.
4. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL DEL TELETRABAJO.
5. TIPOLOGIAS DEL TELETRABAJO.
 - 5.1. Teletrabajo a Domicilio.
 - 5.2. Telecentros (Telecentres).
 - 5.3. Teletrabajo Nómada.
6. NATURALEZA JURÍDICA DEL TELETRABAJO.
 - 6.1. La naturaleza laboral o civil del Teletrabajo. Sus rasgos definitorios.
 - 6.2. El Teletrabajo como trabajo a domicilio.
7. CONCLUSIONES.

* Encargado del Centro de Información de la Sala Segunda de Costa Rica y Editor de esta Revista.

«La historia registra tres saltos de cambio, suficientemente poderosos como para alterar la vida básica del Hombre. La introducción de la agricultura... La Revolución Industrial... (y) la revolución tecnológica del ordenador en el procesamiento de información». Herbert A. Simon¹.

1. INTRODUCCIÓN.

Desde el principio de los tiempos, las civilizaciones han quedado estructuradas, en gran parte, alrededor del concepto de trabajo. Desde el hombre cazador y recolector del Paleolítico, pasando por el agricultor sedentario del Neolítico, el artesano del medioevo y hasta el trabajador de cadena de producción de nuestro tiempo, este concepto ha sido y es una parte esencial e integral de nuestra existencia y de nuestra identidad².

Hoy día nos encontramos inmersos en profundos cambios tanto en nuestro entorno como en las nuevas realidades socio-políticas y económicas, a las cuales el derecho laboral no ha escapado. Éste ya no es más el centro de las teorías sociales y más bien las crisis a las que se ha enfrentado, han hecho que emerjan corrientes intelectuales en su entorno que incluso se atreven a afirmar su desaparición en un futuro cercano³.

Efectivamente, en la segunda mitad del siglo XIX, se produce una ruptura de las ciencias sociales holistas y la economía neoclásica individualista y se traspasa a un sistema de mercado para luego pasar a la instauración

de instituciones que regulan la relación capital-trabajo y organización de obreros⁴. A finales del período se extienden los análisis a los servicios modernos⁵ y hacen que se vuelvan lógicas y esperables las constantes críticas a la sociedad capitalista y con ellas a las formas de producción y de trabajo. En los inicios de los ochentas, cuando el neoliberalismo entra en el escenario mundial y se instaura como una formación económica alternativa a la keynesiana y a la teoría del Estado Benefactor; se opera un cambio en los terrenos de encuentro entre capital y trabajo. Con ello se alteran claramente los sistemas de relaciones industriales, los sindicatos comienzan a tener menos ingerencia en las decisiones políticas, económicas, laborales y de seguridad social, se reestructuran la producción y los mercados de trabajo, cambian las relaciones de poder dentro de los procesos de fabricación; decaen, también, las ideologías relacionadas con el movimiento obrero, en especial con los de corte comunista, y sus utopías de una organización social alternativa⁶.

Todos estos cambios influyen en el replanteamiento de la importancia del trabajo en la sociedad. Se deja de pensar en su centralidad, dentro del conjunto de las relaciones sociales y como fuente de identidad colectiva⁷, y se plantea su futuro mediante el examen exhaustivo de las nuevas manifestaciones laborales emergentes y sus transformaciones actuales. También se estudian los cambios que se operan en el nivel tecnológico, de organización, de relaciones laborales entre otros y se disminuye el interés por el obrero, no así por el trabajo⁸.

- 1 SIMON, H. A.. «The impact of Computer on Management», presentado en la 15 Conferencia Mundial de la CIOS, Tokio, Japón, 1969.
- 2 Flora Lewis afirma que la sociedad industrial ha hecho del trabajo un elemento crucial de identidad: «Eres lo que es tu trabajo. Por ello estar desempleado es tan denigrante, aunque se disponga de una red de servicios sociales». En cita de ORTIZ CHAPARRO, F. El crecimiento sin empleo: trabajo y empleo en la nueva sociedad. Vid. http://www.aet-es.org/docs/doc_01.html.
- 3 JEREMY, R. El fin del trabajo: nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era, Paidós Ibérica, S.A., 1997. Además, por ejemplo, el Premio Nobel de Economía, Wassily Leontieff, señala en una declaración un tanto brusca que «el papel de los humanos como el factor más importante de producción, está llamado a disminuir del mismo modo que el papel de las caballerías cuando la producción agrícola empezó primero a decaer y luego desapareció con la introducción de tractores», en ORTIZ CHAPARRO, F. El crecimiento sin empleo: trabajo y empleo en la nueva sociedad. Vid. http://www.aet-es.org/docs/doc_01.html
- 4 Vid PALOMEQUE LÓPEZ, M.C y ALVAREZ DE LA ROSA, M, Derecho del Trabajo, Séptima edición, Centro de Estudios Ramón Areces. S.A, 1999, p.61.
- 5 MOORE, H.L. «The Future of Work», British Journal of Industrial Relationship, núm. 33, 1995, Diciembre, 4.
- 6 Al respecto véase. ANGLIETTA, M. A Theory of Capitalist Regulation, Left Review Books, London, 1979; Baglioni, G. Stato. Política e Relazioni Industriali in Europa, Franco Angelli, Milán, 1987; BAGLIONI, G y CROUCH C. European Industrial Relations, Sage, London, 1990.
- 7 HABERMAS, J. The Theory of Communicative Action, Beacon Press, Boston, 1984.
- 8 Consecuencia de esto son las diferentes teorías que se manifiestan durante los años ochenta y noventa, como por ejemplo: «regulacionismo (Amin, 1994), especialización flexible (Sabel, 1982; Sabel y Zeitlin, 1985), teorías neoshumpeterianas (Pérez y Ominami, 1986), nuevos conceptos de producción (Kern y Schumann, 1997), modernización reflexiva (Beck, 1993), lean production (Womack, 1990), industrial governance (Campbell, 1991)» en DE LA GARZA TOLEDO, E. ¿Fin del Trabajo o Trabajo sin fin? en el Trabajo del Futuro. Juan José Castillo, editor. Editorial Complutense. 1997. p.15

A pesar de que existen teorías optimistas que ven los nuevos sistemas de producción como una forma de liberar el trabajo humano de la rutina, el control y, por que no, de la esclavitud; también los hay quienes se empeñan en manifestar sus oscuras posiciones tratando de convencernos de la posible desaparición de la sociedad del trabajo. Jeremy Rifkin trata de cerrar aún más estas posiciones asegurando que el derecho laboral se encuentra en una *“fase terminal”* producto de la revolución tecnológica. Rifkin afirma que las nuevas tecnologías y las telecomunicaciones están teniendo fuertes impactos en el mercado laboral y en las economías nacionales, los cuales a una tercera revolución industrial. Estima que los trabajadores cada vez son menos necesarios para producir los bienes y servicios, lo que produce un enfrentamiento entre dos bloques irreconciliables: *«una nueva elite cosmopolita de analistas simbólicos»* que controlan las tecnologías y las fuentes de producción y el creciente grupo de trabajadores despedidos...»⁹.

Sin embargo, y apartándome de estas concepciones pesimistas considero que el trabajo, y con él la rama que lo regula, no tiende a desaparecer sino a transformarse globalizándose lo que produce un fenómeno de *«confusión»* al aparearse con otras realidades sociológicas. Es así como los *«dogmas»* laborales cambian constantemente y se adaptan a nuevas condiciones para lograr un equilibrio entre el poder político, económico y social. Hablamos entonces, más bien, de una de flexibilización¹⁰ en los medios de producción y de las normas jurídicas que la regulan. Es posible afirmar que el análisis *«... no va a estar tanto en el «qué» -qué cambia, qué se transforma, qué se pierde- sino en el «cómo» -ley, negociación, acuerdos individuales- y en el «a cambio de qué» -como contrapartidas equilibradoras»*¹¹.

Se abre así un debate sobre las *«nuevas formas de organización de trabajo»*; partiendo de un cambio fundamental que se detecta pasando de los procesos de evolución del sistema de producción fijo a los flexibles y abiertos en el desarrollo organizativo. El trabajo debe ser entonces más elástico, amoldándose más a las crecientes necesidades de los trabajadores.

El origen de ese debate se centra en primer lugar en los denominados *«procesos de innovación tecnológica»*¹² basados en la generalización de la información y la comunicación. Estos nuevos procesos repercuten directamente en el ámbito comercial y, por medio de ellos se logra el acercamiento de los sectores productivos que antes se situaban en mercados diferentes. Habrá, por ende, una implicación de la tecnología en el ámbito comercial que conlleva a un replanteamiento en la estructura productiva de la empresa, que se convierte en una fuente de transformación de las nuevas realidades sociales; como por ejemplo el replanteamiento de una nueva distribución del tiempo de trabajo¹³ y la incorporación de una nueva organización de producción y de consumo. Esa *«desmaterialización»* del proceso productivo provoca, a su vez, una alteración en los procesos de trabajo.

Se requiere, sostener, un nuevo modelo laboral que se adapte al uso de las nuevas tecnologías de la información y de las telecomunicaciones y a esa flexibilización laboral seguida de una descentralización en el propio seno de la empresa. Este nuevo modelo, ya en la década de los sesenta, por el profesor Norbert Wiener, mencionado pero no fue sino hasta 1973 cuando el norteamericano Jack Niells aporta la primera concepción real de esta nueva forma laboral, denominándola: *«telecommuting»*¹⁴. Con ella hacía alusión a la actividad laboral llevada a cabo por una persona desde su domicilio gracias a las posibilidades que

9 JEREMY, R. Op.cit., pág.19.

10 MONOREO, P. Algunas reflexiones sobre la caracterización técnico jurídica del Derecho de Trabajo. Madrid, 1996, p. 30: *«...en las últimas décadas se ha acentuado el proceso de fragmentación de la categoría de trabajador homogéneo en la industria, tanto por razones objetivas (cambios en el sistema productivo y en la organización del trabajo), como por repercusiones de políticas laborales de flexibilización, que contribuyen a la segmentación de los mercados de trabajo y de la figura de trabajador homogéneo de la época dorada del fordismo»*.

11 SAGARDOY BENGOCHEA, JA. *«Cuestiones Actuales del Derecho de Trabajo»*, Estudio ofrecido por los Catedráticos Españoles al Profesor Manuel Alonso Olea, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, p. 264.

12 PRADAS MONTILLA, R. *«Organización del Trabajo y Nuevas Tecnologías»*, DL, 1997-II, núm.53.

13 Entiéndase tiempo de trabajo como una mejor distribución del tiempo que se dedica a la actividad retributiva.

14 NIELLS, J. The telecommunication-transportation trade off. Opinions for tomorrow and today. Jala International, California. 1973.

ofrecen la informática y las telecomunicaciones¹⁵. Actualmente, desarrollado: teletrabajo.

El teletrabajo se convierte así, para las empresas, en “una nueva forma de organización laboral” que les permite flexibilizar sus medios productivos en tres áreas fundamentales: en el tiempo y número de trabajadores (flexibilidad cuantitativa), en la polivalencia funcional del empleado (flexibilidad cualitativa) y, finalmente, en los costes globales de producción (flexibilidad salarial). Surge, producto de la transición de la sociedad industrial a la de la información, convirtiéndose en una nueva modalidad de trabajo y como una nueva opción frente al viejo trabajo a domicilio.

No hay duda de que este tema constituye una materia de estudio actual; pues ya estamos inmersos en esta nueva era de la información, que requiere, necesariamente, que podamos entender los nuevos medios laborales que van surgiendo ante esta “*tercera ola*” que nos arrastra inexorablemente.

2. EL TELETRABAJO COMO FENÓMENO.

En los inicios de la década de los ochenta, como antes se mencionó, el neoliberalismo entra en el escenario mundial y se instaura como una formación económica alternativa a la keynesiana y a la teoría del Estado Benefactor operando un cambio en los terrenos de encuentro entre capital y trabajo.

De ahí que el sistema propio de la Revolución Industrial, en donde las relaciones de producción eran tangibles¹⁶, se transforma a otro «*postindustrial*»¹⁷ o, como señaló Toffler, «*superindustrial*» fuertemente terciarizado y encaminado a una nueva producción de bienes y servicios inmateriales, regentado por la información, que requiere de un personal más especializado en conocimientos informáticos y tecnológicos; basado en la automatización, en la orientación del mercado y en la globalización. Además utiliza un nuevo esquema productivo de «*pedido-organización de recursos-fabricación-entrega*»¹⁸, que obliga a la búsqueda incesante de una nueva estructura de trabajo-empresa¹⁹, casi siempre en procura de la satisfacción del consumidor quien comienza a condicionar la producción²⁰.

Todos estos cambios influyen para que se replantee la importancia del trabajo en la sociedad. Se deja de pensar en la centralidad del trabajo dentro del conjunto de las relaciones sociales y como fuente de identidad colectiva²¹ y se pasa a plantearse su futuro mediante el examen de las diversas manifestaciones del trabajo y sus transformaciones actuales²², que deben adaptarse a la revolución y al empleo de las nuevas tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC) en la prestación laboral. Consecuencia de esto son las diferentes teorías que se manifiestan durante los años ochenta y noventa, tales como: «regulacionismo (Amin, 1994), especialización flexible (Sabel, 1982; Sabel y Zeitlin, 1985), teorías neoshumpeteria-

15 Michel Ickx, en su artículo ¿Teletrabajo o “Work Nouveau”? , publicado en la revista En Línea en octubre de 1988, señala que este concepto es el «sexo de ángeles del siglo XXI». Afirma que: «Desde que Jack Niells inventara la palabra TELETRABAJO para describir lo que, según la definición moderna, ya hacía un periodista a principios de siglo, comunicando el atentado de Saravejo por Telx, hasta la profunda transformación actual de las empresas y la reorganización del trabajo alrededor de las Nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación (NTCs), ese concepto tan llamativo para el público, ha sido objeto de muchos tópicos y discusiones bizantinas». Vid. <http://www.aet-es.org/docs>

16 ORTIZ CHAPARRO, F. El Teletrabajo. Una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología. McGraw Hill, España, 1996. Pág. xvi a xii.

17 Algunos la denominan post capitalista o la nueva sociedad de la información, de red o digital. Al respecto véase MATIAS, G, «El trabajo en el espacio y el tiempo digital», Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, economía y sociología, núm.11, 1998, p. 55.

18 ICKS, M. El futuro del trabajo. Agosto 1998, publicado en «La Revista», núm.22, véase en http://www.aet-es.org/docs/doc_03.html.

19 LANZAVECCHIA, G. «Il lavoro di domani», Roma, 1996 señala que: «il suo core in progettazione, ricerca, marketing, assemblaggio e vendita, con input laterali che comprendono con i servizi, la stessa produzione, che può essere quindi fisicamente distaccata e decentrata. L'integrazione fisica è sempre meno necessaria, mentre quella gestionale è garantita da reti telematiche e computer».

20 Lo anterior da lugar a nuevos conceptos de «management»: «desde el ya clásico trabajo de Tom Peters (con ROBERT H. WATERMAN), «En busca de la excelencia», hasta los más recientes estudios sobre Deming (MARY WALTON: The Deming Management Meted) y de PETER DUKER (Innovation and Entrepreneurship), pasando por AKIRO MORITA (Made in Japan) y otros muchos gurúes que buscan nuevos métodos de aumento de rendimiento y cuyas teorías permiten esbozar un nuevo paradigma de empresa, ahora bautizado con el Fujitsuismo, aunque por supuesto basado en esa reconsideración del espacio y del tiempo que generan las nuevas tecnologías de la información». MATIAS, G, Op.Cit., p. 50.

21 HABERMAS, J. Op.Cit., p.90.

22 HAYMAN, R Y STREECK W (Eds). New Technology and Industrial Relations, Basic Blackwell, Oxford, 1988.

nas (Pérez y Ominami, 1986), nuevos conceptos de producción (Kern y Schumann, 1997), modernización reflexiva (Beck, 1993), lean production (Womack, 1990), industrial governance (Campbell, 1991)»²³.

La era de la cibernética, y la entrada del tercer milenio han convertido, las nuevas tecnologías de la Información y de la Telecomunicación (TIC) en parte de nuestras vidas. Los increíbles avances de los últimos años en este sector, en especial en el sistema de redes digitales e Internet²⁴, hace que los conceptos de espacio y tiempo²⁵ se transformen, lo que requiere una recomposición de los esquemas tradicionales en los que usualmente vivimos.

Entramos en presenciando una «nueva economía digital» dentro de la «sociedad de la información»²⁶ (SI)²⁷; o como bien lo denomina Alvin Toffler «una nueva civilización está emergiendo en nuestras vidas, y hombres ciegos están intentando en todas partes sofocarla. Esta nueva civilización trae consigo nuevos estilos familiares; formas distintas de trabajar, amar y vivir; una

nueva economía; nuevos conflictos políticos; y más allá de todo esto, una conciencia modificada también»²⁸. Esta será, en consecuencia, «la tercera ola» que nos ahogará con su fuerza imparable²⁹.

Surge una nueva división del trabajo que permite controlar, mediante las TIC, el espacio y el tiempo de los trabajadores lo que conlleva, necesariamente, a nuevas formas organizativas. Ese cambio tecnológico, será el «motor» del nuevo orden económico. Incluso, en 1991, el Premio Nóbel de Economía Roland Coase, lo denomina como «el cuarto factor de producción» caracterizado por imprimir una fuerte aceleración en los cambios y por romper esos parámetros espaciales y temporales³⁰.

El factor determinante de esta metamorfosis es la tecnología telemática -entendida como la «progresiva fusión entre telecomunicación e informática»³¹-. Pese a que no puede considerarse como un fenómeno general, si tiene rasgos particulares que permite que «conviva» con otras manifestaciones nuevas que se

23 DE LA GARZA TOLEDO, E. ¿Fin del Trabajo o Trabajo sin fin? en el Trabajo del Futuro. Juan José Castillo, editor. Editorial Complutense. 1997. p.15

24 Internet es una red de redes. Surgió como tecnología militar norteamericana, en los años sesenta, cuando la Agencia de Proyectos e Investigación Avanzada de Defensa de los EE.UU. (DARPA) inició un programa para desarrollar técnicas de conexión entre ordenadores, con el fin de intercambiar paquetes de información de manera sencilla y segura. La clave de este sistema era la inexistencia de un centro neurálgico que controlase esta red, pues éste sería un punto vulnerable del sistema. Con esta filosofía nació ARPANET, que constituye el antecesor inmediato de Internet. Vid. FERNÁNDEZ ESTEBAN, M.L. Nuevas Tecnologías, Internet y Derechos Fundamentales. Monografía, McGraw Hill, 1998 p. 24 citando a J.M VEGA FERNÁNDEZ Y S. GALÁN GALÁN. Internet. Al Día en una Hora (Anaya Multimedia, 1996), pp. 15 y ss.

25 Se sustituye el principio de incertidumbre de Heisenberg y se impone un nuevo concepto de sistema en el que las relaciones son sustituidas por una red simultánea de cadenas o network. Suge « una nueva cultura de la sustitución de los lugares por el espacio de los flujos y la aniquilación del tiempo por el tiempo atemporal» lo cual desbanda la lógica del tiempo del reloj de la era industrial. Vid. CASTELLS, M. La era de la Información. Vol. 3, Fin de Milenio, Alianza, 1998, p. 384.

26 Del mismo modo la sociedad de la información esta caracterizada, según Linares y Ortiz, por: a) la terciarización; b) la automatización; c) la globalización; d) la información con materia prima, e) la interactividad social y f) la complejidad. LINARES Y ORTIZ. Autopistas Inteligentes. Fundesco, Madrid, 1995, p.114.

27 «La sociedad de la información es necesariamente, una sociedad global. Las TIC vencen las distancias y no conocen fronteras. Muchas de las posibilidades que ofrecen, en cuanto a una mejora generalizada de las condiciones de vida, están relacionadas con las características positivas de la globalización. La mayoría de los desafíos que plantean precisan soluciones globales que, a su vez, exigen un nuevo marco internacional que aborde de veras las necesidades y preocupaciones económicas, sociales, culturales y ambientales de los miembros de la sociedad de la información global». Véase Una vía Europea hacia la sociedad de la información. Forum, Information Society. Comisión Europea.

28 TOFFLER, A. La tercera ola. Plaza Janes, Barcelona, 1990.

29 Alvin Toffler nos habla de tres olas que marcan nuestra sociedad. La primera, comienza en el 8000 a.C hasta 1650-1750, fue la revolución agrícola. La segunda, se produce con la Revolución Industrial hasta aproximadamente su cresta culminante en la década iniciada alrededor de 1955. Y fue, precisamente, durante esa década cuando la tercera ola comenzó a tomar fuerza donde la vida está basada en fuentes de vida diversificada y renovable; con métodos de producción nuevos que superan las antiguas cadenas de montaje de las fábricas; en familias no nucleares, en un hogar electrónico. Vid. A. TOFFLER, A. Ibidem.

30 Lo que se a denominado el sistema «every where, every time, just in time».

31 CASSANO, G Y LOPATRIELLO, S. Il Telelavoro, aspetti giuridici e sociologici. Simone, Abril 1999., p. 12. Por su parte, el Diccionario General de la Lengua Española, la define como: «(de telecomunicación + informática). 1 Sustantivo femenino. Servicio de telecomunicaciones que permite la transmisión de datos informatizados a través del teléfono». Vid. Diccionario General de la Lengua Española. Vox, CD-Rom, Bibliograf, S.A, 2000.

producen en la era actual. Se nos dirige, entonces, hacia una «*externalización telemática*»; diferenciada de la «*descentralización productiva*» de los años sesenta, precisamente por la aplicación de este tipo de tecnologías en la prestación del trabajo que lo liberan «*de los límites de espacio y tiempo en los que tradicionalmente se viene realizando*»³² y hacen posible un claro desplazamiento «*del centro de gravedad geográfico de la prestación desde el corazón de la empresa hasta la periferia que lo rodea*»³³.

El teletrabajo emerge como un paradigma de la flexibilidad y como la propuesta idónea de organización de trabajo: descentralizado, audaz y atrevido. Este fenómeno se plantea como una «solución» para que la empresa actual pueda acoplarse a las nuevas realidades y condiciones que el mercado le impone³⁴.

El incremento de su utilización podría encontrarse en una serie de cambios que se han operado de forma simultánea, tales como: a) los avances tecnológicos: Se reestructuran los sistemas sociales creando la denominada “sociedad de la información”, con elevados desarrollos y mejoras tecnológicas que permiten utilizar las nuevas tecnologías telemáticas en los nuevos modelos de trabajo y de producción; b) se operan cambios organizativos en la empresa: Implica un nuevo modelo organizativo más elástico y descentralizado, que impone en la práctica el aumento del trabajo

a distancia que abarata costos y aumenta el rendimiento; c) cambian los niveles individuales de los trabajadores: Se eleva más el auto desarrollo por parte de éstos de los trabajadores en una búsqueda incesante hacia el auto empleo, que permite más individualidad y la flexibilidad personal. Esto es, se busca más «autonomía» por parte del trabajador; d) existe una amplia flexibilización laboral³⁵: Hay una ruptura de los cánones normales en el derecho laboral en especial del espacio y del tiempo.

3. ELEMENTOS CARACTERÍSTICOS DEL TELETRABAJO.

Una característica esencial del teletrabajo, es que la prestación laboral debe ser realizada por una persona física y no una persona jurídica, o una empresa, en cuyo caso estaríamos en presencia de un «teleservicio».

Entre los elementos fundamentales para que opere el teletrabajo³⁶, tenemos los siguientes:

a) El teletrabajo es ejecutado fuera de la empresa³⁷: En sentido estricto, lo que existe es una «deslocalización»³⁸ de las actividades y de las funciones propias de la empresa. Así lo expone el profesor italiano Giancarlo Cepollaro, al referirse a que el teletrabajo: «... *no se resuelve con la mera deslocalización territorial de una unidad*

32 MELLA MÉNDEZ, L. «Sobre una nueva manera de trabajar: el teletrabajo», en AS, Aranzadi Social, vol.V, 1998, p.642.

33 VENEZIANI, B. «News Technologies and the contract of Employment», II Congreso Regional Europeo de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social, General Reports, Jesglo, septiembre 1986, p.61.

34 Véase ARIAS OLIVA, M. Implicaciones Organizativas del Teletrabajo. Departamento de Gestión de Empresas y Economía. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad Rovira I Virgili (Tarragona), pp. 2-4.

35 Sobre este aspecto el Informe Dahrenford plantea una aproximación conceptual más socioeconómica de este fenómeno: «la flexibilidad es la capacidad de los individuos... de renunciar a sus hábitos y adaptarse a nuevas circunstancias...». Vid. Informe Técnico de la Organización de Cooperación de Desarrollo Económico. «Flexibilidad y Mercado de Trabajo. El Debate actual». Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1987. p.9.

36 Véase al respecto, la opinión del profesor Di Nicola para quien, el Teletrabajo, presenta tres elementos indispensables: la distancia de la empresa, la facilidad de comunicación y el uso de la nueva tecnología; en MELLA MÉNDEZ, L. Op.Cit., p.644. Del mismo modo, para Cassano y Lopatriello, II Telelavoro, aspetti giuridici e sociologici. Simone, Abril 1999, el teletrabajo presenta cuatro características básicas: a) es un trabajo a distancia; b) hay interdependencia funcional; c) existe una interconexión operativa y d) una flexibilidad en la modalidad de la erogación.

37 Sin embargo, puede darse el Telependularismo donde el teletrabajador realiza una parte de su trabajo en la empresa y otra parte fuera de ella. Pese a ello, es un teletrabajo excepcional.

38 HERNÁNDEZ ÁLVAREZ, O y VILLASMIL, H. Op.Cit., p.106.

que mantenga una autonomía organizativa, sino que comporta una «destrutturazione» (desestructuración) del tradicional lugar de trabajo mediante la deslocalización remota de cada uno de los puestos de trabajo. El puesto de trabajo, por lo tanto, se aleja de la oficina -o también de la fábrica- para recolocarse a un lugar próximo a la residencia o en la misma habitación del trabajador»³⁹. Quiere decir que, esta nueva modalidad de trabajo, supone una atipicidad en el prototipo clásico de la presencia del trabajador en la empresa central; lo cual no significa que el lugar en donde la prestación laboral tenga que realizarse no este perfectamente identificado o identificable⁴⁰. Esto implica, a su vez, una descentralización productiva favoreciendo lo que Gezzi señala como «el sector terciario avanzado»⁴¹ que permite el nacimiento de nuevas estructuras de trabajo que se amoldan a las nuevas realidades conocidas como «trébol», «de acuerdo con el cual la actividad se realizará en parte por el personal interno, en parte por empresas subcontratadas (outsourcing) y el resto por personal y colaboradores externos»⁴² que, a la postre, serán la clave del proceso.

- b) El teletrabajo debe realizarse utilizando de manera intensiva nuevos instrumentos tecnológicos para el desarrollo de la prestación laboral: Para que exista el teletrabajo deben emplearse en la mayoría del tiempo efectivo de trabajo las nuevas TIC. Este será «el elemento cualitativo»⁴³ de la

deslocalización antes apuntada. Sin embargo, es necesario acotar que pese a que el trabajo se realiza de una manera remota, el resultado del mismo no tiene por que cambiar; los que cambian son precisamente los medios para realizar la prestación laboral. De ahí la necesidad de contar con las herramientas tecnológicas adecuadas (software y hardware, aplicaciones, redes de comunicación emergentes, video conferencias, cámaras web; etc). Lo importante, entonces, para que éste se configure es que esa información, o la prestación laboral, se realice o se envíe mediante herramientas informáticas, cualesquiera que sean, de un modo sistemático y habitual⁴⁴ y no de manera accesorio, residual o marginal⁴⁵ y, por supuesto, que sea el método acogido para enlazar con su empleador. Ya que de forma contraria no importaría un cambio sustancial en la organización o en la ejecución del trabajo⁴⁶. De ello, nos surge una pregunta básica: ¿cuándo estaremos en presencia de un teletrabajo y cuando no?. Algunos autores, han tratado de fijar un límite mínimo, un «quantum»⁴⁷, en el nivel de uso de los nuevos medios informáticos y de telecomunicaciones para delimitarlo. La doctrina en este campo no es unánime. Mientras unos apoyan la teoría de que el teletrabajo se configura cuando se desarrolla la actividad a distancia en un veinte (20) por cien (100) de la jornada laboral⁴⁸ otros, en cambio, la identifican cuando se utiliza al menos en un

39 Vid. CEPOLLARO, G. «Presupposti e definizioni», en SACARPITTI, G y ZINGARELLI, D. Il Telelavoro. Teorie e applicazione. Franco Angeli, Milán, 1999, p. 44. También CASSANO, G y LOPATRIELLO, S, Il Telelavoro, aspetti giuridici e sociologici. Simone, Abril 1999, p.13.

40 Al respecto véase, ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. Op.Cit., p. 766.

41 Vid. GEZZI, G y LISO, F. «Computer e controllo del lavoratore», en Giornale di Diritto del lavoro e di relazione industriali, Banca Nazionale del Lavoro, Italia, núm. 29, anno 1986.

42 GALLARDO MOYA, R. El viejo y el nuevo trabajo a domicilio. De la máquina de hilar al ordenador, Ibídem Ediciones, 1998, p. 9. En la empresa que se impone, la estructura laboral tendrá forma de trébol, según la famosa expresión de Charles Handy (The empty raincoat, 1994): parte de la producción se hará con personal propio, escaso; otra parte con empresas subcontratadas (outsourcing); la tercera, con personal independiente. Al respecto, véase ORTIZ CHAPARRO, F. Op.Cit., p. 17.

43 ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. Op.Cit., p. 765.

44 GAETA, L. «Teletrabajo y Derecho: la experiencia italiana», en DL, ACARL, núm. 49 (1996-II), p.36-37

45 Vid. ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. Ibídem, p.775 y GRAY, M, HODSON, N Y GORDON, G. Op.Cit., p.63.

46 Vid. MELLA MÉNDEZ, L. «Sobre una nueva manera de trabajar: el teletrabajo», en AS, Aranzadi Social, vol.V, 1998, p.645.

47 ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. Op.Cit., p.770.

48 Ibídem, p.774. Señala que equivaldría a más de un día, siempre que la jornada semanal sea de 5 días y cada uno de ellos tenga idéntico número de horas de trabajo.

49 GAETA, L. Op.Cit., p.37.

cincuenta (50) por cien (100) del horario de trabajo desarrollado frente a una videoterminal⁴⁹. O, incluso, aquel que ha laborado de esta forma para la empresa al menos diez días o su número equivalente en horas durante las últimas cuatro semanas⁵⁰.

- c) Debe existir una red de telecomunicación que permita el contacto entre la sede central y el órgano descentralizado: El teletrabajo representa el espíritu de la era post industrial. Esto significa, entre otras cosas y como ya se ha dicho, la superación en la unidad de tiempo y de lugar en que se basa el antiguo modelo taylorista mediante el uso la tecnología telemática⁵¹. Además de requerir de un sistema de telecomunicación, la información o el programa de ordenador utilizado por el teletrabajador debe transferirse con facilidad y rapidez. Existen hoy, entonces, tres posibles medios de conexiones para realizarlo: la red telefónica básica (RTB), la Red Digital de Servicios Integrados (RDSI)⁵² y la Conexión vía GSM⁵³ - digital-. Aparte de esta necesaria conexión, el teletrabajador debe contar con un hardware o software, con las aplicaciones adecuadas para cumplir con su labor. Estos, usualmente, son proporcionados por la misma compañía.
- d) Existe una interdependencia funcional entre sujetos que amplían el contexto organizativo más allá del perímetro físico de los ámbitos tradicionales: Esa interdependencia se logra no sólo por ser una prestación de resultado⁵⁴, si no también por la clara inexistencia de la presencia

física del empresario o de una persona que lo represente -aunque ello no implica que pierda su poder de control sobre el trabajador o sobre la prestación-. Hay un aumento del teletrabajo «autónomo» fruto del proceso de redistribución de la ocupación en beneficio del sector servicios; abriéndose un proceso de especialización-descentralización productiva.

4. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL DEL TELETRABAJO.

La dificultad de especificar qué debe entenderse por teletrabajo estriba en la carencia de una definición unitaria, pues si examinamos diferentes palabras todas poseen un matiz similar pero diferente a la vez: «*teledesplazamiento (telecommuting), trabajo en red (networking), trabajo a distancia (remote working), trabajo flexible (flexible working) y trabajo a domicilio (homeworking)*»⁵⁵.

La primera aparición de la idea del teletrabajo, obedeció a un estudio de cibernética publicado por el profesor Norbert Wiener, en 1965, donde señalaba la posibilidad de realizar un trabajo a distancia con la ayuda de la telecomunicación y la informática⁵⁶. Sin embargo no fue sino hasta 1973, en plena crisis del petróleo con su correspondiente aumento en el costo de transporte, cuando Jack Niells, en la actualidad profesor de la University of Southern California, publica el libro «*The telecommunication-transportation tradeoff. Opinions for tomorrow and today*»⁵⁷, utilizando por primera vez la palabra «*telecommuting*»⁵⁸ para referirse

50 HUWS, U. Teleworking in Britain. A report to the Employment Department. Analytica, Research Series, núm. 18, October, 1993.

51 Vid. MORA, F. «I requisiti della attività «telelavorabili», en SACARPITTI, G y ZINGARELLI, D. Il Telelavoro. Teorie e applicazione. Franco Angeli, Milán, 1999, pp. 47-50.

52 Esta se define como «una red que procede por evolución de la Red Digital Integrada y que facilita las conexiones digitales extremo a extremo para proporcionar una amplia gama de servicios, tanto de voz como de otros tipos, y a los que los usuarios acceden a través de un conjunto de interfaces normalizados». CIVIT, C y MARCH, M. Implantación del Teletrabajo en la Empresa. Gestión 2000, Barcelona, 2000, p. 187.

53 El Sistema Global de Comunicaciones Móvil (GMS, por sus siglas en inglés) es una tecnología de segunda generación. Permite la transferencia de imágenes estáticas (no en movimiento) y una señal con calidad de voz similar a la obtenida por medio de las líneas convencionales. Los aparatos GMS funcionan con una tarjeta microchip, donde se encuentra toda la información del usuario y de la línea. Vid. http://www.larepublica.net/2001/enero/08/nacional_sub3.htm consultado 8/5/2001.

54 Para el empresario es secundario donde va a realizar, el teletrabajador, la tarea encomendada.

55 GRAY, M, HODSON, N & GORDON, G. Op.Cit., p. 63.

56 WIENER, N. The Human use of the Human Being. Cibernetic and Society. New York, 1965.

57 «Teletrabajo: mucho más que trabajar desde casa» en la Revista de Actualidad Empresarial, en <http://www.sevsiogloxxi.org/ActEmpr/teletrabajo.htm>, consultado el 28/04/01.

58 Teledesplazamiento.

a la posibilidad de «reducir los desplazamientos de las personas hasta el centro de trabajo, llevando el trabajo a casa gracias a las telecomunicaciones».

Etimológicamente, la palabra teletrabajo supone la unión de dos palabras: una griega «*telou*» con una latina «*tripaliare*», cuyas acepciones son, respectivamente, lejos y trabajar⁵⁹. Aún así, es necesario señalar que el prefijo compositivo «*tele*», que se refiere a la distancia en que se ejecuta debe necesariamente ir acompañado con el uso esencial de las nuevas tecnologías informáticas y de comunicación.

Jack Niells define el teletrabajo como *“cualquier forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información”, o, de forma más gráfica, “la posibilidad de enviar el trabajo al trabajador, en lugar de enviar el trabajador al trabajo”*⁶⁰.

Partiendo de esta premisa y desde una perspectiva más estricta, son muchas las definiciones que se encuentran en doctrina; entre las más relevantes encontramos la de Lorenzo Gaeta quien denomina al teletrabajo como *«la prestación de quien trabaje, con un videoterminal, geográficamente fuera de la empresa a la que la prestación esta dirigida»*⁶¹; Javier Thibault, por su parte, lo define como *«una forma de organización y/o ejecución del trabajo realizado en gran parte o principalmente a distancia, y mediante el uso intensivo de las técnicas informáticas y/o de telecomunicaciones»*⁶². La Oficina Internacional de Trabajo, en 1990, dice que es aquella labor efectuada *«en un lugar distante de la oficina central o del centro de producción e implica una nueva tecnología que permite la separación y facilita la comunicación»*⁶³. Lo mismo opinan los autores Gary, Hodson y Gordon, para quienes 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 telecomunicaciones para el contacto entre el trabajador y la empresa»*⁶⁴.

5. TIPOLOGÍAS DEL TELETRABAJO.

El Teletrabajo, es un fenómeno social y económico con un alto grado de «complejidad y heterogeneidad»⁶⁵ y de flexibilidad organizativa. De ahí que permite la convivencia de múltiples formas de realizar el teletrabajo, lo que hace aún más arduo y tortuoso el camino hacia una proyección unitaria de la materia. Sin embargo es imprescindible que cualquiera de ellas responda a un alto nivel de calidad y a la utilización predominante o permanente de tecnologías telemáticas. Ambas características son, a su vez, producto de una serie de transformaciones empresariales que inciden necesariamente en los sistemas de producción.

Al realizarse la prestación laboral a distancia y con el uso de nuevas tecnologías telemáticas se rompe el estereotipo típico del empresario. Es decir, aquel en donde éste goza de un control casi absoluto de la «presencia» del trabajador para el seguimiento de la prestación -tanto del resultado como en el proceso-.

Mientras que en el teletrabajo el control a pesar de que se difumina no se pierde, ya que la nueva tecnología telemática, no alcanza a suprimir la relación de subordinación existente entre las partes contratantes⁶⁶. Incluso, en algunos casos, este control se exagera más que en el trabajo común (por ejemplo en el teletrabajo “on line” o “interactivo”).

59 THIBAUT ARANDA, J, Op.Cit., p.26.

60 NIELLS, J. The telecommunication-transportation tradeoff. Opinions for tomorrow and today. Jala International, California. 1973. Véase también la entrevista realizada en el programa italiano «Mediamente» en 1995, en <http://www.rai.it/mediamente>.

61 GAETA, L. «Teletrabajo y Derecho: la experiencia italiana», en DL, ACARL, núm. 49 (1996-II), p.36.

62 THIBAUT ARANDA, J. Op.Cit., p.32.

63 «Programa Star: Teletrabajo». Dirección General de Telecomunicaciones, MOPT, 1990.

64 GRAY, M, HODSON, N y GORDON, G, Op.Cit., p.63.

65 ESCUDERO RODRÍGUEZ, R, Op.Cit., p.777.

66 GONZALEZ MOLINA, M.D y LÓPEZ AHUMADA J.E. «El teletrabajo y la privacidad del trabajador» en AAVV, Descentralización productiva y nuevas formas de organizar el trabajo. X Congreso Nacional de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1999, p. 922.

Partiendo de sus presupuestos específicos, existe una característica esencial y es que depende de los medios organizativos que se empleen en la actividad. En consecuencia, considero que de allí debe partir nuestra clasificación tipológica, tomando en cuenta, también los criterios comunicativos o geográficos que emplee el teletrabajador para realizar la prestación. Así tenemos: el teletrabajo a domicilio; los telecentros; y, el teletrabajo nómada.

5.1. Teletrabajo a Domicilio.

Existen autores que afirman que el teletrabajo a domicilio se engloba legalmente dentro del trabajo a domicilio. Señalan que *«es un fenómeno de descentralización de la organización empresarial y surge de dos formas muy diferentes: una propia de actividades altamente cualificadas que manejan la moderna tecnología de ordenadores y videos interconectados y, otra, la que responde a formas más tradicionales de trabajo (textiles, zapaterías, artes gráficas etc) que sin duda pueden ser objeto de mayor explotación. Ambos tipos son contratos de trabajo fronterizos con el trabajo autónomo, inmerso en el ordenamiento laboral y en los que la nota de subordinación se modula, cambia la apariencia; pero el poder de dirección del empresario esta presente, especificando el trabajo y controlando su resultado»*⁶⁷.

Sin embargo, y contrario a dichas opiniones, considero que no debe confundirse el género con la especie. En otras palabras, no puede considerarse el teletrabajo a domicilio como una mera y nueva modalidad del tradicional trabajo a domicilio (a distancia)⁶⁸ si no como una nueva modalidad de trabajo. Este tema, áspero per se, se tratará ampliamente con posterioridad.

Ahora bien, dependiendo de la forma en que el teletrabajador preste sus servicios tenemos: *«full time home-based teleworking for a single employer»* (teletrabajo en casa de tiempo completo para un solo

empleador) y los *«part-time home based teleworking»* (aquellos teletrabajadores que trabajen sólo una parte en su domicilio y otra en su oficina central también llamado «telependularismo»⁶⁹).

Dependiendo del enlace comunicativo que realice el teletrabajador con la empresa, existen tres posibles variantes:

- a. Teletrabajo “off line” (fuera de línea): En este caso el teletrabajador desarrolla su actividad laboral con total independencia del sujeto contratante y, por ende, del ordenador central situado en la empresa. Fundamentalmente se caracteriza por ser una prestación de resultado, ya que cuando se vence el plazo estipulado para la realización del trabajo el teletrabajador debe entregar al empresario la tarea encomendada.
- b. Teletrabajo “one way line” (con una sola línea): Requiere de una interacción unidireccional entre la empresa y el trabajador (en ese orden). Generalmente las directrices de la empresa se emiten antes de la entrega del trabajo aunque tampoco es excluyente la posibilidad de que se realicen durante su desarrollo. Dentro de este supuesto se encuentra el teletrabajo móvil⁷⁰, caracterizado por la ausencia de un lugar fijo en donde se desenvuelve el trabajo. El teletrabajador, en este caso, se aparta del espacio físico de la empresa, por lo que debe recurrir al uso de nuevas tecnologías dotadas del software y hardware necesarios. Esto le permite trabajar en cualquier lugar, estar constantemente localizable y acceder o recibir rápidamente información de la casa matriz siguiendo, lógicamente, sus directrices. Generalmente, los medios tecnológicos empleados son titularidad de la empresa puesto que si fueran propiedad del trabajador estaríamos en presencia de un trabajo autónomo.
- c. Teletrabajo “on line” (interactivo): Partiendo de lo ya expuesto, debe recalcar que esta modalidad de

67 PALOMEQUE LÓPEZ, M.C y ALVAREZ DE LA ROSA, M. Op.Cit., p.648.

68 Al respecto vid. THIBAUT ARANDA, J. Op.Cit., p.34.

69 THIBAUT ARANDA, J. Op.Cit., p.34.

70 También se ha denominado: Mobile teleworking, working out, telework on the road, teletrabajo itinerante o argonauta.

teletrabajo no es un nuevo trabajo a domicilio, sino una nueva noción que se encuentra en constante evolución y se aleja cada vez más de éste⁷¹. En esta categoría el teletrabajador tiene el deber de comunicar el inicio y el término de la jornada laboral, de la misma forma como si estuviese laborando en la empresa (incluso respetando el horario laboral) mediante un «dispositivo de presencia» informático. En el teletrabajo “on line” encontramos uno de los grados más altos de sometimiento de control y de vigilancia por parte del empleador sobre el teletrabajador. Básicamente debido al constante diálogo digital interactivo que se produce entre ambos sujetos. Esto permite que el primero puede llevar a cabo «una supervisión y dirección remota» lo cual podría producir, eventualmente, una intromisión en el derecho a la intimidad del segundo –al menos es más vulnerable-. Así, la computadora adquiere dos utilidades básicas: por un lado se convierte en la herramienta de trabajo, y por otro en el mecanismo o el medio de control que se incorpora al mismo instrumento informático registrando los datos relativos a la eficiencia y a la asiduidad en el trabajo del sujeto contratado.

5.2. Telecentros (Telecentres)⁷².

Un centro de Teletrabajo es una oficina que dispone de equipamiento informático y de telecomunicaciones, que puede ser empleado tanto por teletrabajadores de una empresa privada como por profesionales independientes, pequeñas empresas o el público en general. Podemos distinguir tres tipos de centros: TELECABAÑAS: Es un tipo especial de telecentro, denominado así por su origen en aldeas rurales. CENTROS DE TELETRABAJO COMUNITARIO: Esta modalidad hace refe-

rencia a que el lugar en que se realiza la prestación laboral se encuentra no sólo fuera de la empresa sino que también posee una amplia gama de servicios telemáticos a servicio y disposición de una pluralidad de usuarios que pueden ser de una misma o de diferentes empresas y que desempeñan sus funciones de manera individual. TELETRABAJO OFF SHORE O INTERNACIONAL: El teletrabajo se desarrolla desde un país o estado distinto a aquel en que se encuentra ubicada la casa matriz. Se lleva a cabo principalmente en países desarrollados, dotados con un nivel de mano de obra preparada y barata. TELEALDEAS: Consiste en que toda una comunidad que está orientada al trabajo del futuro y al entorno de vida de la economía en red. Toda la aldea está conectada y cada hogar está completamente equipado con una red local conectada con la red de la aldea y, a través de comunicaciones de banda ancha, con la aldea global. OFICINA SATÉLITE: Se crea una o varias oficinas distantes de la sede central (sea en una zona residencial o rural), ya sea para reducir los gastos económicos, planes estratégicos (por ejemplo la presencia de la empresa dentro de un nuevo mercado) u organizativos y ampliar la estructura territorial. Su característica fundamental es que se mantiene una comunicación constante con la sede central gracias a una conexión informática lo que permite al teletrabajador acudir a la sede laboral con el objeto de recibir instrucciones o transmitir su trabajo.

5.3. Teletrabajo Nómada.

Se trata de trabajadores que necesitan viajar constantemente y cuyo lugar de trabajo es aquel en donde quiera que se encuentren. Es una modalidad muy utilizada cuando la empresa presta los servicios en diferentes zonas o a clientes que se hallan disper-

71 GALLARDO MOYA, R. El viejo y el nuevo trabajo a domicilio. De la máquina de hilar al ordenador, Ibídem Ediciones, 1998, p. 83. Del mismo modo, El profesor Alarcón Caracuel nos señala que pese a «la apariencia de similitud con el contrato de trabajo a domicilio se trata en realidad de algo bien distinto: no es, sensu stricto, “trabajo a domicilio”, puesto que se ejerce sobre la vigilancia, pero, paradójicamente, podría decirse que el trabajo a distancia es el verdadero trabajo a domicilio, en el sentido de que en él lo que está afectado es precisamente el elemento lugar de trabajo, pudiéndose mantener intactos todos los aspectos concernientes a la jornada de trabajo mientras que en el llamado contrato de trabajo a domicilio, por el contrario, es el elemento tiempo de trabajo el que se difumina hasta casi desaparecer, dada la imposibilidad de control del mismo por parte del empresario». ALARCÓN CARACUEL, MR. La ordenación del tiempo de trabajo. Tecnos, Madrid, p.148.

72 Este es el caso de las empresas y proyectos europeos TEM&TeN (Towards an European Medical and Teleworking Network) y de GORDEXOLA.

sos, con lo que se facilita la movilidad y la rapidez en dicha prestación. Su empleo es más justificable en aquellos casos en que existe un número reducido de clientes en un área concreta geográfica y no se justifica el gasto de la creación de un centro de trabajo fijo (filial o sucursal) de la empresa, o también cuando ese trabajo puede solventarse con uno o dos teletrabajadores móviles lo que genera, sin duda, gastos menores.

6. NATURALEZA JURÍDICA DEL TELETRABAJO.

Uno de los problemas más complejos dentro del tema del teletrabajo es determinar cuál es su naturaleza jurídica.

Para ello, resulta para mí fundamental abordar dos temas esenciales. El primero, consiste en determinar si el teletrabajo presenta una naturaleza laboral o una civil. Y, el segundo, si debe considerarse como una nueva modalidad de trabajo o más bien como una parte del trabajo a domicilio.

6.1. La naturaleza laboral o civil del Teletrabajo. Sus rasgos definitorios.

En España, el artículo 1.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (LET), señala que el ámbito de aplicación de dicha ley son los trabajadores *“...que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona física o jurídica, denominada empleador o empresario”*.

Por su parte, en Costa Rica, el Código de Trabajo, en su artículo 1° indica que esta normativa *“...regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores con ocasión del trabajo...”*. Mientras que el numeral 14°, dispone que es una ley *“...de orden público y a sus disposiciones se sujetarán todas las empresas, explotaciones o establecimientos, de cualquier naturaleza que sean, públicos o privados, existentes o que en lo futuro se establezcan en Costa Rica, lo mismo*

que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexos ni de nacionalidades...”. Como si fuese poco, en el artículo 15, se establece que los *“...casos no previstos en este Código, en sus Reglamentos o en sus leyes supletorias o conexas, se resolverán de acuerdo con los principios generales de Derecho de Trabajo, la equidad, la costumbre o el uso locales; y en defecto de éstos se aplicarán, por su orden, las disposiciones contenidas en los Convenios y Recomendaciones adoptados por la Organización Internacional de Trabajo en cuanto no se opongan a las leyes del país, y los principios y leyes de derecho común”* y que en *“...caso de conflicto entre las leyes de trabajo o de previsión social con las de cualquier otra índole, predominarán las primeras”* (artículo 16).

Así las cosas, en la prestación de un trabajo asalariado, donde generalmente ésta es realizada de manera personal, libre, por cuenta ajena y remunerada, es para todos bien conocido que existe una relación jurídica de poder y dirección entre el empresario (empleador) y el trabajador (a). En otras palabras, este último debe prestar *«su trabajo con sometimiento real y expreso al empresario que indica la conducta laboral a desplegar. Esta dependencia, situación medular que se deriva del contrato, explica la tipicidad de esta figura contractual y aclara igualmente sus presupuestos...»*⁷³. Es lo que se ha denominado en doctrina laboral como una *“relación de subordinación”* donde el patrono tiene la potestad de dirección que puede ser directa o indirecta.

Esa vinculación personal del trabajador es una consecuencia directa de la dependencia *«entendida como la incorporación al círculo rector organizativo del empresario (art. 1.1 LET), lo que supone una especificación del trabajo a realizar y, al tiempo, significa un concepto de necesaria y dinámica revisión para adaptarse a las distintas formas de trabajo que nacen de las innovaciones tecnológicas. El concepto de dependencia se elaboró como un instrumento jurídico necesario para dar unidad al Derecho de Trabajo como disciplina autónoma de un conjunto de diversas relaciones de producción»*⁷⁴.

73 PALOMEQUE LÓPEZ, M.C y ALVAREZ DE LA ROSA, Op.Cit., p. 636.

74 Ibídem, p.637.

Por su parte, en el Voto N° 2001-448, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica, de las 9:50 horas con del 8 de agosto del 2001, sobre el tema de la subordinación, dispuso que: “...V.- ... los que, con claridad, ayudan a definir jurídicamente el carácter o la naturaleza de una relación de trabajo: la prestación personal de un servicio, el cual debe ser remunerado y que se desarrolle bajo subordinación, respecto del empleador. Jurisprudencial y doctrinariamente se ha establecido que, por lo general, tal subordinación o dependencia, es el elemento fundamental para poder determinar si se está, o no, en presencia de una relación laboral. Esto, por cuanto, existen otros tipos de relaciones jurídicas, donde los elementos de la prestación de los servicios o de la ejecución de obras y el de la remuneración, también están presentes, configurando lo que doctrinaria y jurisprudencialmente se ha dado en llamar “zonas grises”. De esa manera, generalmente, el elemento determinante, característico y diferenciador, en la de naturaleza típicamente laboral, es el de la subordinación; la cual, se concibe como “el estado de limitación de la autonomía del trabajador al cual se encuentra sometido, en sus prestaciones, por razón de su contrato; y que proviene de la potestad del patrono o empresario para dirigir la actividad de la otra parte, ...”; “... es un estado de dependencia real producido por el derecho del empleador de dirigir y dar órdenes, y la correlativa obligación del empleado de obedecerlas...” por lo que basta “...con que exista no la posibilidad de dar órdenes, sino el derecho de hacerlo y de sustituir su voluntad a la de quién presta el servicio, cuando el que ordena lo juzgue necesario.” (CABANELLAS, Guillermo. *Contrato de Trabajo*, Volumen I, Buenos Aires, Bibliográfica Omeba, 1.963, pp. 239, 243)...”.

De ahí que, el elemento de la dependencia se erige como uno de los más importantes para la determinación de la existencia o no de una relación laboral. Elemento, que sin duda, actualmente, y con la incorporación a los medios de trabajo de las nuevas tecnologías de la informática y comunicación, se hay flexibilizado.

En España el Tribunal Supremo, Sala de lo Social, en la sentencia del 22 de abril de 1996; Recurso para la unificación de doctrina número 2613/1995 señala que: «...la concurrencia de una estricta dirección de los trabajos informativos a realizar que vinie-

ron verificándose a través de un programa informático confeccionado por la empresa la que, a su vez, controlaba dichos trabajos mediante comunicación directa con las personas respecto de las que se solicitaba información, penalizando, por otra parte, el retraso o el incumplimiento del trabajo encomendado a los demandantes recurridos y asignando a éstos determinadas zonas de actuación. En otro aspecto el trabajo de información realizado por los demandantes, que hubo de realizarse, en todo caso, personalmente, quedaba en propiedad de la empresa «Iberinform Internacional, SA», sin que aquellos pudieran disponer del mismo en favor de otras empresas, comercializarlos o utilizarlos de cualquier otra forma si no era a través de la indicada empresa recurrente (...) SEGUNDO.- Con tales elementos de enjuiciamiento, sin dificultad, se advierte que toda la esencia del proceso discursivo se contrae a determinar si el trabajo desarrollado por los demandantes de autos se vino desarrollando en una situación de propia dependencia de la empresa demandada recurrente y dentro del ámbito organizativo de esta última. Es cierto que dicha dependencia no exige ya la presencia física del trabajador en las instalaciones empresariales con sujeción a un horario determinado ni siquiera, tampoco, la exclusividad en la prestación del trabajo contratado. Desde esta perspectiva enjuiciadora y con base en la presunción legal del artículo 8.1 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1980\607 y ApNDL 3006) puede, sin gran esfuerzo, afirmarse que nos encontramos ante una relación laboral de específicas características pero no desnaturalizada en su esencia de prestación de trabajo por cuenta y bajo dependencia ajena mediante el abono de una retribución. Es de significar que el arrendamiento de servicios, de naturaleza civil, comporta, en sí mismo, una libertad de actuación profesional por parte del arrendatario que, claramente, no se da en el caso contemplado en el presente recurso. Y es que no sólo el seguimiento de unas determinadas directrices uniformadoras en la realización del trabajo encomendado sino, también y fundamentalmente, el ulterior control de dicho trabajo, la prestación del mismo, siempre, a través de la empresa recurrente, la penalización en el retraso de su conclusión y la asignación de zonas geográficas para su desarrollo constituyen datos reveladores de una sujeción al poder directivo de la empresa que encomienda la realización de los servicios, todo lo que pone de

relieve una innegable situación de dependencia propia del contrato de trabajo...».

De tal suerte que, queda comprobado que el trabajador usualmente no aporta los medios de producción y los frutos de su trabajo son colocados en el mercado, posteriormente, por el empresario del cual recibe su remuneración. Sea trabaja por cuenta ajena y subordinado a aquél denominado empleador. Por ello, si la empresa no da el equipo para la prestación del servicio, la jurisprudencia española y la costarricense se inclinan más a afirmar que estamos en presencia de un contrato de arrendamiento de servicio y no de naturaleza laboral.

No hay duda, entonces, de que si enlazamos las características analizadas en el capítulo anterior y los criterios definitorios doctrinales del Teletrabajo, concluiremos que estamos en presencia de una nueva modalidad laboral que presenta elementos propios y típicos de su laboralidad; que lo diferencian del arrendamiento de servicios civil. Entre otros, podemos citar, los siguientes:

- La sujeción a las directrices y control empresarial, el cual se logra a través del programa que el teletrabajador utiliza como medio de trabajo y que, generalmente, es proporcionado por la empresa (el software aplicativo).
- La posibilidad que tiene el patrono de sustituir el software aplicativo en cualquier momento.
- La existencia de una comunicación interactiva, que refuerza el carácter laboral de la prestación. La comunicación permanente o mediata del empresario con el teletrabajador permite ejercer un control, por parte del primero, sobre la actividad segundo.
- La posibilidad que posee el empleador de ejercer un control posterior sobre la prestación mediante datos registrados en el ordenador y poder de penalizar al teletrabajador en caso de retrasos en las entregas y asignación de zonas geográficas para el desarrollo del teletrabajo.
- Cuando se convenga el uso de «el dispositivo de presencia» informáticos que debe activar el

teletrabajador, cuando así sea convenido, le permite al empleador incluirlo dentro de su ámbito organizador y director.

- Consecuencia de lo anterior, tenemos la teledisponibilidad mediante la cual el teletrabajador debe estar disponible o al menos localizable.
- Pese a que el teletrabajador puede no estar incluido en la planilla de la empresa, lo cierto es que si participa en los foros electrónicos, si tiene acreditación de la empresa (incluso el número secreto para activar el «dispositivo de presencia», y si figura en la lista de distribución interna de aquella; hace que se configure una relación contractual de carácter laboral clásica).
- El hecho de que deba comparecer a reuniones coordinadas con otros teletrabajadores, disponga de tarjetas de entrada a instalaciones, de claves de acceso y códigos especiales para acceder al sistema informático de la empresa; lo incorpora al sistema organizativo de ésta pudiéndolo incluir, incluso, dentro de su planilla normal.
- Del mismo modo, pese a que el teletrabajador domine la técnica y los medios de producción para que sea realizada la prestación, también es cierto que debe asistir a cursos de perfeccionamiento de dicha técnica; lo cual demuestra el carácter laboral de la actividad.
- Otro de los aspectos importantes en analizar es la dependencia y la ajenidad dentro del teletrabajo.

Debe recordarse que el teletrabajo posee dos características fundamentales: a) la descentralización productiva -interna o externa-; y, b) el empleo de las nuevas tecnologías de la informática y telecomunicación.

El Profesor Sanguinetti Raymond indica que estas nuevas formas de empleo lo que ponen en entredicho es *«la aptitud de algunos de los indicios o signos exteriores más frecuentes empleados hasta el momento para desentrañar la presencia de la dependencia (...) y no su capacidad para actuar como elemento calificador de la naturaleza de dichas relaciones»*⁷⁵. De ahí la necesidad de recomponer el sistema indiciario para

75 Ibídem.

poder determinar cuándo estamos en presencia de un trabajador dependiente de régimen común, o un trabajador a domicilio o, incluso, un trabajador autónomo.

El problema en sí radica en que en las relaciones donde existe verdadera dependencia se aplica todo el bloque de la legislación laboral mientras que en el trabajo autónomo existe una exclusión de esa protección pues debe existir un análisis más detallado de la situación imperante.

Tendremos, entonces, la dependencia laboral, por un lado, y la ajeneidad, por otro, los que con certeza definen en la actualidad qué es contrato de trabajo o al menos a cuáles contratos se les puede aplicar la normativa laboral y a cuáles no.

La jurisprudencia española ha sido enfática en este campo, así en lo que respecta a la dependencia y los lugares propios donde se ejecuta la actividad, ha mencionado el Tribunal Supremo, Sala de lo Social, en sentencia del 8 de octubre de 1992, en Recurso de Casación para unificación de doctrina, número 2754/1991, que: «...Una última observación de carácter general, a propósito de la nota de «dependencia» interesa hacer todavía, antes de abordar el análisis de contradicción de sentencias que propone la entidad recurrente. En el actual sistema productivo, caracterizado por una gran variedad de prestaciones de servicios, esta nota no se manifiesta necesariamente a través de los indicadores clásicos de tiempo, lugar o modo de realización del trabajo, como jornada y horario preestablecido, puesto de trabajo en fábrica u oficina, ordenación y control continuos, etc.; sino que se refleja también en otros posibles aspectos de la ejecución del trabajo, que están en función del tipo de servicios prestados en cada caso...».

Será que con el teletrabajo ¿estaremos en lo que algunos han denominado un «nuevo taylorismo asistido por el ordenador»⁷⁶?. La respuesta, desde mi punto de vista, es negativa.

Pese a que en ciertos casos particulares el empresario adquiere una fuerza anormal en el control

del teletrabajador al tener un acceso constante a la información que llega a la terminal informática de la empresa lo que convierte el lugar en donde realiza la actividad en una prolongación (cordón umbilical) de la empresa colocando, de esta manera, al teletrabajador en una posición de total subordinación; también lo es que no hay una reestructuración de la producción, ni un desfase de ésta por lo que, evidentemente, no puede hablarse de modelos tayloristas; pero sí de un modelo más flexible que se adapta a las exigencias actuales del mercado de producción y a la creciente competitividad proveniente de esta nueva era informatizada y globalizada.

Estos nuevos modelos de organización de trabajo generan a su vez nuevas obligaciones donde el empresario, necesariamente para el correcto funcionamiento del sistema utilizado, debe concederle al teletrabajador mayor autonomía en el empleo de su tiempo en contrapartida de un resultado. Esto no conlleva la desaparición de la obligación del resultado contratado sino, más bien, su interiorización; con lo cual esa subordinación adquiere el carácter, en el caso particular del teletrabajo, de lo que se denomina una «telesubordinación».

En la actualidad estamos inmersos en una realidad donde el contrato de trabajo no es homogéneo. En el teletrabajo la dependencia es en algunos casos muy clara, por ejemplo aquellos teletrabajadores menos cualificados en donde ésta se ejerce a través de un soporte especial informático, pero hay otros casos en que no lo es, piénsese en los teletrabajadores con categorías elevadas (altos ejecutivos, gerentes de compañías, agentes bancarios o de seguros) que gozan de un amplia libertad en el ejercicio de su prestación⁷⁷.

Se supera así la antigua concepción de identificar a la subordinación con una serie de obligaciones impuestas por la empresa como la integración profesional del trabajador en el ámbito organizativo de aquella y, en su lugar, se presentan actividades productivas con nuevos entornos donde el teletrabajador realiza

76 THIBAUT ARANDA, J. Op.Cit., p.44.

77 «El control de los cuerpos es fácil, el de los cerebros, que son hoy en día el verdadero capital de un buen número de empresas, más difícil». Vid. THIBAUT ARANDA, J. Op.Cit., p.48 citando a RAY, J.E «Nouvelles Technologies...» p. 526.

su prestación fuera del centro empresarial, con una autonomía especial horaria y con una dependencia difuminada que lo sume de nuevo en las denominadas zonas grises o casos frontera del derecho laboral.

Por su parte, la ajenidad se manifiesta en el Teletrabajo de diferentes formas. Sin embargo, debe recordarse que la dependencia y la ajenidad no son «dos caras de una misma moneda, sino determinaciones diferenciadas del trabajo humano»⁷⁸; incluso en la sentencia del 20 de diciembre de 1996, número 8375/1996, Recurso de Suplicación, Rollo número 6353/1996, el Tribunal Superior de Cataluña, Sala de lo Social, se señala que: «... La existencia de una relación de trabajo, exige la concurrencia de las notas de ajenidad y dependencia a las que se refiere el art. 1.1.º ET (RCL 1995\1997), esto es, que la prestación de servicios contratada se realice dentro del ámbito de organización y dirección de la empresa, por tanto, con sometimiento al círculo rector, disciplinario y organizativo de la misma (STS 16 febrero 1990 [RJ 1990\1099]); ya que no es suficiente para la configuración de la relación laboral, la existencia de un servicio o actividad determinada y su remuneración por la persona a favor de quien se prestan para que, sin más, nazca a la vida del derecho el contrato de trabajo, pues su característica esencial es la dependencia o subordinación del que presta el servicio a favor de la persona que lo retribuye, siendo necesario para que concurra que el trabajador se halle comprendido en el círculo organicista rector y disciplinario del empleador, de modo que si no existe tal sujeción el contrato es meramente civil (SSTS 7 noviembre 1985 [RJ 1985\5738] y 9 febrero 1990 [RJ 1990\886]). Por lo que, para que sea efectiva la presunción favorable a la existencia del contrato de trabajo, que establece el art. 8.1.º ET, es preciso que concurren los requisitos antes apuntados (SSTS 5 marzo 1990 [RJ 1990\1755 y RJ 1990\1756]) no bastando la mera realización de una determinada actividad a favor, o por cuenta, de la persona que la retribuye; y si bien es cierto que la dependencia no se configura en la actualidad como una subordinación rigurosa e intensa, habiendo sido estructurada, primero por la jurisprudencia y luego por las propias normas

legales, en un sentido flexible y laxo, bastando con que el interesado se encuentre, «dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona» (art. 1 ET) (STS 21 mayo 1990 [RJ 1990\4993]), no es menos cierto, que la concurrencia de esta circunstancia debe exigirse en todo caso, en mayor o menor grado, pero estando siempre presente en la relación entre las partes, pues en caso contrario se corre el peligro de desnaturalizar absolutamente el contrato de trabajo, trayendo a este ámbito del derecho relaciones en las que no se dan los presupuestos fácticos que lo caracterizan, por lo que la flexibilización en la exigencia de este requisito debe hacerse de manera rigurosa, siendo muy escrupulosos a tal efecto, so pena de vaciar de contenido otras posibles formas de colaboración o prestación de servicios por cuenta, o, en interés de terceros, contempladas en el ordenamiento jurídico como ajenas al derecho del trabajo y en las que, en muchas ocasiones, las partes convienen libremente en basar su relación, rigiéndose durante su vigencia por normas ajenas al derecho laboral, pretendiéndose la aplicación de estas últimas cuando la relación se rompe, sin que real y efectivamente hubieren concurrido en la prestación de servicios las notas características del contrato de trabajo...»

Sobre este mismo tema, el mismo Tribunal español, en la Sentencia del 13 de enero de 1998, número 115/1998, Recurso de Suplicación, rollo núm. 4073/1997 señaló que: «La existencia de una relación de trabajo exige la concurrencia de las notas de ajenidad y dependencia a las que se refiere el art. 1.1.º Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995\1997), esto es, que la prestación de servicios contratada se realice dentro del ámbito de organización y dirección de la empresa, por tanto, con sometimiento al círculo rector, disciplinario y organizativo de la misma (STS 16 febrero 1990 [RJ 1990\1099]); si bien es cierto que no es suficiente para la configuración de la relación laboral la existencia de un servicio o actividad determinada y su remuneración por la persona a favor de quien se prestan para que, sin más, nazca a la vida del derecho el contrato de trabajo, pues su característica esencial es la dependencia o subordinación del que presta el servicio a favor de la persona que lo retribuye, siendo necesario para que

78 Ibídem, p.54.

concurra que el trabajador se halle comprendido en el círculo organicista rector y disciplinario del empleador, de modo que si no existe tal sujeción el contrato es meramente civil (SSTS 7 noviembre 1985 [RJ 1985\5738] y 4 febrero 1990 [análoga a RJ 1990\886]). Por lo que, para que sea efectiva la presunción favorable a la existencia del contrato de trabajo, que establece el art. 8.1.º del Estatuto de los Trabajadores es preciso que concurran los requisitos antes apuntados (STS 5 marzo 1990), no bastando la mera realización de una determinada actividad a favor, o por cuenta, de la persona que la retribuye; bien entendido que la dependencia no se configura en la actualidad como una subordinación rigurosa e intensa, habiendo sido estructurada primero por la jurisprudencia y luego por las propias normas legales, en un sentido flexible y laxo, bastando con que el interesado se encuentre «dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona» (art. 1 ET) (STS 21 mayo 1990 [RJ 1990\4993]), si bien la concurrencia de esta circunstancia debe exigirse en todo caso, en mayor o menor grado, pero estando siempre presente en la relación entre las partes, pues en caso contrario se corre el peligro de desnaturalizar absolutamente el contrato de trabajo trayendo a este ámbito del derecho relaciones en las que no se dan los presupuestos fácticos que lo caracterizan, por lo que la flexibilización en la exigencia de este requisito debe hacerse de manera rigurosa, siendo muy escrupulosos a tal efecto, so pena de vaciar de contenido otras posibles formas de colaboración o prestación de servicios por cuenta... ».

En Costa Rica, entre otros, podemos citar el Voto N° 2004-00588, de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, de las 14:50 horas del 7 de julio de 2004, que dijo, en lo que interesa, que: "...De esta definición, se desprenden cuatro rasgos que identifican al trabajo como objeto del contrato regulado por la legislación laboral: el carácter personal y voluntario del trabajo prestado, la dependencia o subordinación, la ajenidad y la remuneración. De estos conceptos, el menos desarrollado- aunque pacífico- es el de ajenidad; o sea, trabajar por cuenta ajena. Este se apoya en "dos pilares del capitalismo: propiedad de los medios de producción y venta en el mercado de los productos obtenidos" (Ibid., p 620). Sin embargo, las mutaciones experimentadas por la prestación de trabajo en el proceso productivo no se recogen en el concepto de ajenidad, que se ha entendido dentro de la jurisprudencia

española, como "... la transmisión a un tercero de los frutos o del resultado del trabajo" (Véase STS 29-10-1990. A 7721); o, también, cuando "...es el empresario quien incorpora los frutos del trabajo en el mercado (ajenidad en el mercado), percibiendo directamente los beneficios (ver SSTS 29-1-1991, A 190 y 16-3-1992, A. 1870). Por ello, si el empresario es el titular de los frutos, evidentemente, será quien corra con los riesgos, favorables o desfavorables, del resultado de ponerlos en el mercado; "(...) el trabajador es ajeno al resultado de la explotación del negocio (ajenidad en los riesgos)" (PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. y ALVAREZ DE LA ROSA, M. Op.cit., pág. 621). Por su parte, la dependencia, "en la actualidad continúa sirviendo para describir una realidad poliédrica que no puede ser reconducida a una sola consideración (Ibidem., p. 612). De tal suerte que, pese a que "es una noción históricamente evolucionada que si bien nace unida al obrero industrial, se flexibiliza, buscando su caracterización de acuerdo con el tipo de trabajo real que subyace en el proceso económico. Caso contrario, si se quedara el concepto anquilosado en su primera versión, puede hacerse buena la clásica observación de que el principio de subordinación ejerce una cierta tiranía sobre el Derecho del Trabajo, retrasando su progreso científico, mermándolo, reduciendo su ámbito, proletarizándolo y colocándolo detrás de la realidad (Ibid., p. 621 citando a BAYÓN CHACÓN G. El concepto de dependencia en el derecho de trabajo. ¿Comienza una evolución jurisprudencial?. en Revista de Derecho Privado, junio 1961, pág. 451). Para clarificar este concepto y ponerlo acorde con la realidad actual imperante, la jurisprudencia lo ha direccionado hacia un sistema de indicios. Se trata de buscar "señales" que evidencien una situación de subordinación. En otras palabras, esos indicios deben servir para reforzar o probar la existencia de una relación de trabajo con una organización; por ello, la dependencia, puede aparecer como consecuencia de la realización de una actividad dentro del ámbito de organización y dirección del empresario. Esto nos lleva, a su vez, a los denominados "casos frontera"; sobre los cuales esta Sala ha dicho que se dan en aquellas situaciones donde: "(...) resulta en extremo difícil, acreditar la concurrencia de esos tres elementos, por tratarse de contrataciones análogas a la típicamente laboral..."

Nótese entonces como existe una dependencia tecnológica, que consiste en la determinación de cual su-

jeto ostenta la propiedad o no del know-how. En otras palabras, si el teletrabajador ha creado de forma individual el software que utiliza y además es su propietario será una expresión clara de su independencia; mientras que si es propiedad de la empresa —o al menos aquel que ésta le suministre— lo hará mediante su integración con la unidad productiva del titular, lo cual refuerza el carácter laboral de la prestación. Así se dispuso también en la sentencia española de anterior cita (Sentencia del 13 de enero de 1998, número 115/1998, Recurso de Suplicación, rollo núm. 4073/1997) cuando señala que: «...**TERCERO.-En el supuesto enjuiciado, la libertad y autonomía de la que gozaba el actor para realizar su trabajo no desnaturaliza el carácter laboral del vínculo, y tan sólo constituye una manifestación de las peculiaridades de esta actividad, y del hecho de que fuera el único colaborador en Barcelona del periódico que tiene su sede en Bilbao. Pero frente a ello, debe prevalecer la circunstancia esencial de que los artículos remitidos por el actor no eran de opinión, sino de actualidad en todo tipo de temas; se enviaban prácticamente a diario y eran aceptados y retribuidos en su totalidad por la empresa y publicados en su inmensa mayoría. Como bien razona la Juez de instancia, estos hechos evidencian que el demandante realizaba sus tareas en Barcelona en iguales condiciones que cualquiera de los periodistas empleados en la sede central del diario, con la lógica libertad de la que gozaba por ser el único colaborador en esta ciudad, lo que le permitía escoger los temas y disponer de una completa libertad de horario y jornada. El abono por la empresa de los gastos de fax y teléfono es otro importante indicativo de la naturaleza laboral del vínculo, no siendo relevante a este efecto que el trabajador pudiese utilizar las instalaciones del Centro Internacional de Prensa de Barcelona en lugar de acudir a la delegación del diario en Cataluña, puesto que en la misma tan sólo trabaja una persona, la delegada del periódico, y no consta que cuente con los medios necesari-**

rios para la realización de esta actividad. Lo fundamental en todo caso es que el demandante realizaba sus funciones a modo de corresponsal del periódico en Barcelona y enviaba prácticamente a diario artículos sobre temas de actualidad, siendo todos ellos aceptados y retribuidos por la empresa y publicados en su mayoría; abonándosele además los gastos de fax y teléfono; y frente a ello, la libertad de la que gozaba para elegir el lugar de trabajo, la jornada y el horario, o incluso los temas a tratar en sus artículos, no desvirtúan el carácter laboral del vínculo hasta el punto de convertir en mercantil la relación jurídica existente entre las partes».

De lo anterior se deduce como los Tribunales de Justicia tienden a inclinarse por la existencia de un contrato de trabajo cuando es la empresa quien pone a disposición del profesional los instrumentos de trabajo. Así en la sentencia española del 9 de enero de 1988, número 81/1998, en Recurso de Suplicación, Rollo número 2 284/1997, el Tribunal Superior de Justicia de Asturias, Sala de lo Social dijo que: «...**En todo caso resta añadir que el reportero está incorporado plenamente y con continuidad a la organización del trabajo en la empresa que programa diariamente las tareas a realizar que en ocasiones le encarga reportajes imprevistos y a cuyas instalaciones tiene libre acceso el actor disponiendo en ellas de una mesa que comparte con el resto del personal...**».

A partir de estos aspectos analizados, es posible concluir que el teletrabajo tiene una clara naturaleza jurídica laboral.

6.2. El Teletrabajo como trabajo a domicilio⁷⁹.

Ahora bien, es importante aclarar también si conforme a la normativa española el teletrabajador debe ser considerado trabajador común o a domicilio. Trataremos de delimitar ambas figuras.

79 El Convenio sobre el trabajo a domicilio, Convenio C177, fecha de entrada en vigor 22 de abril del 2000 de la sesión en Ginebra de la Conferencia número 83, fecha de adopción 20 de junio de 1996, se señala que el trabajo a domicilio significa: «Artículo 1. A los efectos del presente Convenio: a) ... significa el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza: i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador; ii) a cambio de una remuneración; iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales; b) una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará trabajador a domicilio a los efectos del presente Convenio por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual; c) la palabra empleador significa una persona física o jurídica que, de modo directo o por conducto de un intermediario, esté o no prevista esta figura en la legislación nacional, da trabajo a domicilio por cuenta de su empresa. Artículo 2.- El presente Convenio se aplica a toda persona que realiza trabajo a domicilio, tal y como se define en el anterior artículo 1».

En el derecho español el trabajo a domicilio se encuentra regulado en el artículo 13.1 del Estatuto de los Trabajadores: *«Tendrá la consideración de contrato de trabajo a domicilio aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario»*.

Esta norma refiere a aquella relación contractual en la cual el trabajador, sea persona física y no jurídica, se libera de la necesidad de una oficina en el centro normal de trabajo o sede de la empresa, para realizar sus actividades laborales⁸⁰.

En Costa Rica, el régimen de los trabajadores a domicilio, lo podemos encontrar en el Capítulo Nove-no, artículos 109 y siguientes del Código de Trabajo. En el numeral 109, se indica que los *“trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar u otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste”*. Por su parte, el artículo 112, señala que: *“Las retribuciones de los trabajadores a domicilio serán canceladas por entregas de labor o por períodos no mayores de una semana. En ningún caso podrán ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad o a los salarios que les corresponderían por igual rendimiento si trabajaran dentro del taller o fábrica del patrono...”*.

Sea en España o en Costa Rica, puede concluirse que el trabajo a domicilio es un sistema de descentralización de la actividad productiva empresarial, según el cual el trabajador se encuentra alejado del círculo rector del empresario pero que, a su vez, continúa siendo dependiente de sus directrices y de su protección.

Quiere decir que el trabajador es contratado para conseguir un fin productivo concreto en coor-

dinación con los objetivos generales de la empresa del patrono y en donde el empresario o empleador le indica lo que tiene que hacer, cómo y cuándo, pero no el dónde que se deja a su libre elección. En otras palabras, el trabajo a domicilio debe reunir dos requisitos específicos:

- a) «libre elección del lugar de la prestación; y,
- b) falta de vigilancia directa e inmediata –que no indirecta y mediata- sobre la persona del trabajador»⁸¹.

En el Derecho Italiano el trabajo a domicilio está regulado por la Ley 877/1973, del 18 de diciembre. En su artículo 1° se dice que es *«cualquiera que trabaje, con vínculo de subordinación, en el propio domicilio o en un lugar de su disponibilidad, incluso con ayuda accesoria de miembros de su familia con los que conviva y que estén a su cargo, pero con exclusión de mano de obra asalariada y de aprendizaje, utilizando materias primas e instrumentos propios y del mismo empresario»*⁸². La subordinación, por Ley y por derogación del artículo 2094 del Código Civil Italiano concurre *«cuando el trabajador a domicilio es obligado a observar, a la hora de «elaborar» total o parcialmente el «producto» objeto de la actividad del empresario comitente, las directrices de éste sobre la modalidad de la ejecución, las características y los requisitos del trabajo»*⁸³. De igual forma, para el profesor Lorenzo Gaeta *«el trabajo a domicilio se caracteriza por la particular subordinación técnica (desligada de la dimensión espacio-tiempo), que surge cuando el trabajo prestado en el exterior de la empresa tiene los caracteres de la prevaleciente personalidad (posibilidad de servirse de medios y herramientas, propias o del comitente, pero no de mano de obra externa que no sea aquella accesoria de los familiares), del sometimiento a las directrices predeterminadas impartidas por el comitente*

80 «La regulación normativa, artículo 13 LET, reviste a este tipo de trabajo de algunas modalidades que son necesarias por lo característico del lugar donde se desarrolla, extramuros de la empresa y dentro de la propia vivienda o en el lugar que libremente elija el trabajador «y sin vigilancia del empresario»; véase PALOMEQUE LÓPEZ, M.C y ALVAREZ DE LA ROSA, M. Op.Cit., p.647.

81 THIBAUT ARANDA, J. Op.Cit., p.59 citando a DE LA VILLA GIL, L.E y GARCIA Ninet, J I. «Contrato de trabajo a domicilio. Comentarios a Leyes Laborales». Tomo III, EDESA, 1985.

82 MELLA MÉNDEZ, L. Op.Cit., p.656.

83 Ibídem, p.643.

y de la homogeneidad de contenido con respecto a la actividad productiva del mismo comitente»⁸⁴.

De la anterior definición de trabajo a domicilio cabe destacar varias características importantes:

- a. La actividad a desarrollar por el trabajador tiene una naturaleza empresarial.
- b. Debe existir una estrecha correspondencia entre el objeto de la actividad laboral pactada en el contrato y la actividad productiva del empresario. Esto parece querer sustituir, en el trabajo a domicilio que se trata, el elemento de la inserción física en la empresa, típica del trabajo subordinado, individualizando una especie particular de dependencia de la prestación.
- c. La prestación, en sentido técnico, tiene un carácter de continuidad y no de ocasionalidad.
- d. La especial subordinación. Es suficiente que el trabajador quede vinculado con las directrices del empresario sin necesidad de una directa vigilancia. Para esta especial subordinación es irrelevante, contrario con la ordinaria, tanto la ausencia de coordinación espacio-tiempo de la prestación como la titularidad del trabajador con respecto a los instrumentos de trabajo o materias primas. Sea que para que la prestación pueda considerarse como subordinada no es necesario que la misma quede sujeta, en cualquier momento, al poder de intervención empresarial.
- e. El trabajador subordinado está imposibilitado para rechazar, en cualquier momento, la realización de la prestación.
- f. La prestación que se realiza en el trabajo a domicilio no requiere que quien la efectúe sea altamente cualificado sino que puede tener un carácter manufacturero como inicialmente e históricamente era en el derecho laboral español.

Las últimas dos características mencionadas imposibilitan que el Teletrabajo pueda ser encuadrado dentro del trabajo a domicilio. No sólo porque el teletrabajador debe poder utilizar con soltura las

nuevas tecnologías de la información y de la telecomunicación (TIC) sino, también, porque no hay nada que impida que rescinda su contrato con anterioridad, salvo que así quede pactado por las partes contratantes.

Por ello, la única diferencia con la dependencia característica del trabajo a domicilio de las otras modalidades de trabajo señaladas —en el parasubordinado y en el subordinado—, es el hecho de que «falta en aquella, o se atenúa sensiblemente, alguna de las facultades que integran el poder de dirección» del empresario, «en especial, la vigilancia directa e inmediata —que no indirecta y mediata— sobre la persona del trabajador. Ese poder de dirección limitado se traduce en la posibilidad de realizar dos controles: uno al inicio y otro al término de la relación laboral, faltando el intermedio, característico de la **prestación subordinada ordinaria**.

Ahora bien, partiendo de lo anterior, es posible afirmar que el teletrabajo no puede equipararse al trabajo a domicilio, strictu sensu. Conclusión a la cual se llega a través del análisis de las distintas modalidades de teletrabajo así como de la regulación que se aplica a cada caso en concreto. Entre otros argumentos se encuentran:

a) El diferente tipo de subordinación: Como ya ha se apuntado, ambas modalidades (teletrabajo y trabajo a domicilio) se caracterizan por la subordinación. Sin embargo, en el trabajo a domicilio sólo coincide esa subordinación con el teletrabajo cuando este es on line pero no en los casos del teletrabajo off line o en el one way line o sea cuando el teletrabajador desarrolla su actividad desconectado de la empresa o conectado unilateralmente según sea su voluntad. Aún así, en esta modalidad de teletrabajo, estamos en presencia de una heterodirección, que se manifiesta en una subordinación técnico-funcional del trabajador a las directrices del empresario que normalmente son emitidas al inicio de la vigencia del contrato⁸⁵.

84 GAETA, L. Op.Cit., p.41.

85 Son indicios de esta especial subordinación: la ausencia de una organización productiva en el trabajador a domicilio y la imposición de éste de modelos y diseños de trabajo predispuestos por el comitente y a los cuales debe adaptarse. Véase MELLA MÉNDEZ, L. «Sobre una nueva manera de trabajar: el teletrabajo», en AS, Aranzadi Social, vol.V, 1998, p.660 citando a Mannancio.

De ahí que, cuando el teletrabajo es interactivo su subordinación es diferente al del trabajo a domicilio clásico; ya que, al existir una comunicación constante y directa entre el órgano central y descentralizado, el empresario puede dar instrucciones o incluso sustituir en cualquier momento el programa aplicativo que utiliza el teletrabajador. Sea que la prestación del servicio se va a realizar, en el trabajo a domicilio clásico, siempre sin vigilancia constante y directa del empresario, lo que en el teletrabajo sólo ocurre en las modalidades al inicio señaladas.

b) El particular instrumento de trabajo: En el teletrabajo tenemos como requisito necesario la presencia de un ordenador o una videoterminal como instrumento de trabajo, convirtiéndose en uno de sus elementos estructurales; mientras que, en el trabajo a domicilio resulta ser, más bien, de manera ocasional.

c) La propiedad del instrumento de trabajo: En el teletrabajo, generalmente, los instrumentos telemáticos que utiliza el teletrabajador para realizar su trabajo son propiedad del empresario (aunque podría darse el caso de que algunos no lo sean). En el trabajo a domicilio clásico los medios para la realización de la prestación son suministrados por el empleador.

d) El lugar del cumplimiento de la prestación: En el teletrabajo el teletrabajador ejecuta su prestación laboral fuera de la vigilancia de la persona que lo contrató. Lo importante, es que sea el propio teletrabajador quien elija el lugar de trabajo –ya sea coincidente con el domicilio o no de él- y la titularidad jurídica que tenga sobre él. Así que el lugar en que se presta la actividad en el teletrabajo puede ser desde su propio domicilio hasta algún otro despacho fuera del local de la empresa, eso sí libremente escogido por el teletrabajador (puede ser realizado en un telecentro o desde su coche y conectando su ordenador portátil con ayuda de su móvil). Sin embargo, se nos presenta un problema y es en cuanto a la realidad imperante. En algunos casos, por ejemplo, al ser un «trabajo experimental» el teletrabajador esta anuente a realizar su actividad donde el empresario indique destruyendo el necesario requisito de voluntariedad que debe imperar en el trabajo a domicilio. Incluso, llegando al punto en que el propio empleador puede cambiar unilateralmente de sitio a su trabajador. En estos casos y dada la ausencia de libertad supondría que **tendríamos que clasificar el trabajo como interno.**

e) La homogeneidad de la prestación: En el trabajo a domicilio será la actividad de mercado realizada entre el trabajador y el comitente. En el teletrabajo se interpreta como la estricta y específica pertenencia de la prestación al proceso productivo de la empresa comitente, como una fase de éste. De ahí que las fases que queden ajenas al proceso productivo de la empresa no puedan ser calificadas como teletrabajo pero sí como trabajo a domicilio.

f) Falta de Vigilancia: La aparición de nuevos medios de control a distancia hace que debamos replantearnos la idoneidad de este criterio para poder diferenciar el trabajo a domicilio clásico y el teletrabajo. Usualmente la vigilancia, en el trabajo a domicilio, está concentrada en dos momentos: al inicio y al término de la actividad; no en el intermedio. En el Teletrabajo esto puede variar al existir la posibilidad de un control directo e inmediato como ocurre cuando el teletrabajo es on line donde el intercambio de datos es constante y la prestación del teletrabajo esta sometida a una vigilancia directa e inmediata. El ordenador se vuelve el medio de control a distancia que posibilita una precisión casi perfecta sobre el tiempo efectivo de trabajo. Esto ha llevado a distintos autores a señalar que: «bajo esta forma “coordinada” el teletrabajo consigue realizar el ideal capitalista al utilizar el trabajo a domicilio: que lo único que cambie sea el lugar del trabajo en el sentido más estricto del término (...) pero que todo lo demás siga siendo igual, especialmente su capacidad de control sobre la fuerza de trabajo a su servicio», junto a ello debe agregarse el obligado requisito de la utilización de las nuevas tecnologías de la informática y de las telecomunicaciones. De ahí que sólo cuando estamos en presencia de un teletrabajo Off Line o One Way Line estamos ante una carencia por parte del empresario, de una falta de vigilancia directa e inmediata que caracteriza al trabajo a domicilio. Aquí estaríamos en una heterodirección que se manifestará al principio y al final de la actividad laboral. De ahí que la falta de vigilancia de la actividad laboral no sinónimo de distancia sino de la manera en que se desarrolla el teletrabajo o más bien un medio de flexibilizar la localización y tiempo de trabajo.

En conclusión, cuando no se controla la actividad y las horas laborales efectuadas, siendo la obligación del teletrabajador de resultado, su actividad tiene las mismas características legales que cualquier otro tra-

bajo realizado a domicilio siempre que la prestación sea realizada en un lugar escogido libremente por el trabajador.

Por el contrario, si hay control continuo, obligaciones horarias, dependencia total por el nivel de instrucciones que se dan por parte del empresario, estaríamos en presencia de trabajadores dependientes ordinarios con la única particularidad del lugar de trabajo, que no basta para sustraerlo del trabajador común y que provoca que no pueda ser considerado como un trabajo a domicilio clásico.

7. CONCLUSIONES.

En el discurso de apertura del Simposio sobre Convergencia Multimedia, el Vice director General de la Organización Internacional de Trabajo, Kari Tapiola, afirmó que *«La revolución de la tecnología informática es un factor clave de la mundialización»*⁸⁶.

Definitivamente el aumento de las tecnologías telemáticas y aumento el constante en el consumo de la información a través de las redes de internet, ha sido una de las señas distintivas de una economía postindustrial basada en la información. Gracias a estos avances las antiguas actividades económicas se han transformado, flexibilizando y descentralizando sus actividades en un mundo esencialmente globalizado y competitivo.

Con la llegada de la denominada «digitalización» todas las formas de la información pueden convertirse en la actualidad en bits y bytes para su tratamiento mediante un ordenador, hablamos desde los textos hasta los sonidos e imágenes. La innovación tecnológica va acompañada de un profundo cambio estructural en la actividad económica. Siendo que la sociedad actual de la información juega un papel primordial, de hecho la información es poder y en la «sociedad de la información» ésta se constituye como un elemento esencial de su funcionamiento.

Es evidente que la informática abarca territorios cada vez más amplios, a través de una red perfeccionada que permite una fluida y rápida transmisión de datos.

El ámbito laboral no ha permanecido ajeno a esta tendencia, sino que más bien ha sufrido poco a poco los embates de las nuevas tecnologías informáticas. No hay duda que su irrupción ha revolucionado el mundo laboral a tal punto que ha transformado la organización de trabajo fundamentalmente en dos aspectos, el proceso de producción y la gestión empresarial.

El derecho de trabajo, con la implantación de las nuevas tecnologías de la comunicación e información, junto con la globalización y con las características que la integran, se ha convertido en un derecho amorfo y borroso más que todo por los constantes y rápidos cambios que afectan a la sociedad y a las normas que lo integran.

Si conceptualizamos los nuevos sistemas tecnológicos como el *«agrupamiento de descubrimientos científicos, de interrelaciones técnicas y sociales entre grupos homogéneos de innovaciones y de las múltiples innovaciones subsiguientes que aparecen durante el período de difusión»*⁸⁷ podremos darnos cuenta que, entre sus características primordiales, se encuentran que su potencial de riesgo es hasta ahora desconocido; la posibilidad de sustituciones del trabajo intelectual por el de las máquinas; y la posibilidad de cambios en las condiciones laborales de quién continúa aún empleado en la empresa.

La influencia de la implantación de las nuevas tecnologías se ha representado, dentro del derecho laboral, como el responsable de una creciente pérdida de empleo. Lo que acarrea varias repercusiones: a) se afecta la relación individual de trabajo y las condiciones en que el trabajo se presta; b) también se ven afectadas las relaciones colectivas y consecuentemente los sindicatos que deben acoplarse a las nuevas realidades laborales.

86 Vid. Revista de la Organización Internacional de Trabajo. Número 19, marzo de 1997, ¿Traerá la era informática una revolución virtual en el empleo?.

87 PÉREZ PÉREZ, M. «Derecho de Trabajo y Nuevos Sistemas Tecnológicos», RL, Tomo II, 1988, p. 243, citando a Cfr. Christopher FREEMAN et aliter, Desempleo e innovación tecnológica: un estudio de las ondas largas y el desarrollo económico, Madrid, 1985, págs 93 y ss.

No hay duda de que existen aspectos que se van a ver modificados, tales como:

- a. El propio ámbito del derecho de trabajo, o más bien las características de su objeto de regulación. El impacto de las nuevas tecnologías ha transformado, casi por necesidad, el empleo subordinado a un empleo autónomo. Este último bajo los más variados aspectos ha evolucionado hacia formas denominadas “parasubordinadas”, entre los que podría ubicarse el teletrabajo. Pese a la evidente atenuación de la dependencia, el propio fenómeno se contradice pues el trabajar lejos de la empresa no significa que el empleado este fuera del ámbito de organización y de dirección del empleador, ni que no sea subordinado. Efectivamente la conexión existente con el centro de proceso de datos de la empresa es ahora la forma de llevar a cabo la supervisión y la vigilancia del trabajador por parte del empresario. A tal punto que puede ser incluso, ese control, mayor que si estuviese laborando en el propio centro de trabajo del empresario. Del mismo modo, hay una mayor colaboración por parte del trabajador, de ahí que ya no importa tanto el cómo sino sobre todo el qué y tampoco durante cuánto sino el cuándo final. Es una obligación, generalmente, de resultado.
- b. El segundo aspecto que sufre con las nuevas tecnologías es la organización del trabajo. Junto con ella, se transforman los poderes de dirección, control y disciplinarios, la clase de trabajo que se desempeña y, por ende, las clasificaciones profesionales. Habrá, entonces, una mayor flexibilización en la producción que conduce a una producción más fluida a través de esas nuevas tecnologías y que repercute en el conjunto del esquema orgánico de las empresas y por ende exige un cambio jurídico.
- c. El trabajo humano, es sustituido por el ordenador. De ahí que el trabajador debe adaptarse pues debe aprender a utilizar la máquina programada (hardware); pero a su vez en la medida en que

se perfecciona los sistemas de producción menos conocimientos se exigen al trabajador que opera sobre la misma. Desde ese punto de vista el trabajador adolece de una despersonalización mayor que antes.

- d. Hay una reestructuración radical en relación al «tiempo real» y el «tiempo diferido»; en otras palabras el tiempo asume una nueva dimensión tanto en lo que respecta al horario de trabajo como a la duración propia de la relación laboral. En el teletrabajo se sustituye el mito de la unidad de espacio y de trabajo lo cual rompe también con el de la unidad de tiempo y de trabajo desde el momento en que el grado de autonomía del operador del ordenador puede implicar el empleo por el mismo de la máquina no necesariamente continuado desde el punto de vista material.
- e. Debido a esa descentralización que se opera, también se afecta las exigencias de la seguridad e higiene del trabajo.

Por último, con la aplicación de las nuevas tecnologías se ven afectadas también el poder disciplinario del empleador y su facultad resolutoria de la relación individual de trabajo.

Dentro de este proceso, la prestación de servicios en sistema de trabajo a distancia mediante la utilización de técnicas modernas de telecomunicaciones y tratamiento de la información se circunscriben dentro de este proceso de flexibilización y competitividad de las organizaciones.

Desde este perfil, el teletrabajo es el paradigma de la flexibilidad y la propuesta de organización de trabajo descentralizado más audaz y más atrevida.

«El teletrabajo no es más que un hito más en un largo proceso civilizatorio, esto es, en un proceso en que se van aceptando nuevos valores sociales y libertades de las personas. Estos nuevos valores emergentes un ser social más comprometido con su autonomía, su entorno familiar, su estética y su reflexión existencial»⁸⁸.

88 Teletrabajo, Tecnología y Sociedad. Número 121 del 1/03/1998 por Alfredo Jiménez, Presidente de la Asociación Nacional de Teletrabajadores.

El teletrabajo para que se desarrolle plenamente debe pasar por distintas vías de naturaleza tecnológica, legislativa y jurisdiccional. Podemos citar entre ellas: que el avance en las tecnologías de protección de la información y de los accesos a la misma; la ampliación de los canales de flujo de la información e infraestructuras organizadas para su control y gestión; el desarrollo de un marco legal propio sobre la propiedad de la información, la competencia desleal, el espionaje industrial, la propiedad intelectual y el Know How, etc; debe orientarse a la sociedad a las nuevas tecnologías y formas de participación social; y, la normalización laboral del teletrabajador, ubicándole en un régimen que le corresponda, tanto profesional como fiscal y el debido reconocimiento de la especificidad en sus labores.

Si bien es cierto el teletrabajo crea una nueva modalidad de trabajo y de vida, también acarrea serios riesgos para el interesado. No puede negarse que los instrumentos legales en el Derecho Laboral Español o Costarricense carecen de una normativa para regular debidamente esta nueva forma de organización laboral. No puede encuadrarse en la normativa del trabajo a domicilio, como se analizó en el transcurso de este trabajo, que era más bien propia del trabajo fabril.

Debe reclamarse un tratamiento diferenciado máxime si es un *modus operandi* que va en constante ascenso. El teletrabajo ya está desarrollado y convive en nuestro medio por lo que únicamente cabe discutir el modo y tiempo de ese desarrollo.

Una normativa *ad hoc* evitaría un problema de desregularización y una pérdida de los derechos por parte de los teletrabajadores (desde la regulación de su jornada, el derecho a la protección de su salud, la promoción profesional que podría alcanzar hasta sus derechos colectivos). Para ello, deben tomarse aspectos esenciales del teletrabajo para adaptarlos o crear una normativa especial.

Pero por desgracia enfrentamos dos problemas radicales. El primero será la voluntad del legis-

lador de modificar el Estatuto de los Trabajadores o el Código de Trabajo de Costa Rica y el segundo la imperiosa necesidad que tienen los agentes sociales para regular su situación lo cual han logrado a través de los Convenios Colectivos en algunas compañías.

Una de las primeras bases para abordar una posible regulación del teletrabajo es considerarla de manera unitaria y como un trabajo a distancia. Sin embargo, su definición jurídico laboral y el hecho de que *«dependa de algo tal legal y tan peregrino como que determinada actividad se realice en línea o fuera de línea nos hace ver la necesidad de ir a una regulación específica en la materia»*⁸⁹. Y lleva razón pues los avances y las transformaciones tecnológicos seguirán avanzando de manera incontenible.

Luego del estudio de la naturaleza jurídica del teletrabajo también se concluye que no es deseable una doble categorización normativa –el teletrabajo interno y externo– ni considerar que están en condiciones diferentes por lo que nuevamente se señala la necesidad de una única regulación para este trabajo a distancia.

Aquí surge otra interrogante ¿si se crea una norma que lo regule, lo hará como una relación laboral común o más bien como una relación laboral atípica?. De igual manera, ¿para regular el teletrabajo debe acudirse a la aplicación correctiva del artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores o debe ampararse al artículo 2 de ese mismo cuerpo legal donde se señalan las relaciones laborales de carácter especial?.

Alonso Olea y Casas Baamonde, refiriéndose al artículo 2º del Estatuto de los Trabajadores, consideran que las listas que en éste se contienen, son relaciones con fuertes particularidades en cuanto al trabajo que es el objeto de regulación⁹⁰.

Por tanto, debe crearse una disciplina específica para el teletrabajo, que presenta rasgos atípicos producto de la deslocalización y flexibilidad que le otorgan las nuevas tecnologías.

89 SUÑE LLINÁS, E. «El Teletrabajo». Informática y Derecho, número 19/22, 1988, p. 600.

90 ALONSO OLEA M., CASAS BAAMONDE, M.E. Derecho de Trabajo. 14ª edición, Universidad de Madrid-Facultad de Derecho, Madrid, 1995, p.60. Véase también la sentencia del Tribunal Constitucional STC 56/1988, del 24 de marzo.

¿Qué debería de regular esa nueva normativa?

Considero varios aspectos relevantes:

- a. En el ámbito de su aplicación debe respetarse el carácter unitario señalado de la prestación del teletrabajo sin importar que conexión se realice con el ordenador central y el lugar en que se desarrolle la prestación laboral.
- b. Debe establecerse, la obligatoriedad de la forma escrita así como copias a los interesados –más que todo para que estén informados de las cláusulas contractuales-.
- c. La jornada laboral debe ser estipulada por ambas partes, pero regulando mínimos y máximos de trabajo.
- d. El salario, lo mismo que en el trabajo a domicilio, debe ser igual que el de un trabajador de categoría profesional en el sector económico que se trate. Del mismo modo debe reembolsársele todos los gastos que realice como consecuencia del trabajo.
- e. Debería obligársele al empresario a comunicar al teletrabajador de dispositivos que utilice para ejercer su control y las eventuales modificaciones del software aplicativo, así como de la posibilidad de un régimen de visita y mantenimiento de equipo.
- f. Por las características que tiene el teletrabajar sobre toda la información de la compañía al estar interconectado con el ordenador central de la empresa debe imperar la buena fe y la diligencia de éste y aplicar lo dispuesto en el artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores.
- g. Debería existir la obligación, por parte del contratante, de comunicar la realización de este contrato y del teletrabajador a la Inspección General de Trabajo.
- h. El empresario debe velar por la seguridad y salud del teletrabajador. Pude aplicarse incluso las normas de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL). Español; o, bien del Instituto Nacional de Seguros costarricense.

Finalmente, debe tenerse precaución de que el teletrabajo autónomo no caiga en situaciones de simulación o fraude de ley donde se trate de eludir las normas laborales aplicables.

No hay duda que existe una carencia de regulación del teletrabajo en la normativa laboral y que emerge como uno de los trabajos del futuro.