

ESTUDIO COMPARADO SOBRE LA LEGISLACIÓN APLICADA AL TELETRABAJO EN AMÉRICA LATINA (COLOMBIA, MÉXICO Y PERÚ)

Camilo Ignacio Salazar¹

Fecha de recepción: 9 de marzo de 2020

Fecha de aceptación: 17 de agosto de 2020

Referencia: SALAZAR, Camilo, (2020). *Estudio comparado sobre la legislación aplicada al teletrabajo en América Latina (Colombia, México y Perú)*. Universidad de Nariño: Revista Científica CODEX. Vol.6. Núm. 11. Disponible en: revistas.udenar.edu.co/index.php/codex

RESUMEN

El teletrabajo surge como consecuencia del desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC'S), convirtiéndose en una modalidad laboral novedosa que tiene presencia en buena parte de los países de América Latina. Esta circunstancia originó de manera paralela desarrollos normativos, al introducir modificaciones sustanciales a los elementos básicos de la relación laboral. La pretensión de este trabajo es realizar un estudio comparativo de las legislaciones vigentes en Colombia, México y Perú, países donde los teletrabajadores adquieren cada día mayor presencia, afectando el mercado laboral, la jurisprudencia y la doctrina laboral.

PALABRAS CLAVES: teletrabajo, flexibilización, legislación, relación laboral.

ABSTRACT

Teleworking arises as a result of the development of new information and communication technologies (ICTs), becoming a new form of work, which has allowed regulatory developments previously unknown in labor law. This circumstance makes possible to do

¹ Abogado, egresado de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Nariño.

comparative studies about the regulation of telework, which is the subject of this article, which will focus its research on the legislations of Colombia, Mexico and Peru.

KEYWORDS: Telecommuting, flexibilization, legislation, working relationship

INTRODUCCIÓN

Internet es el instrumento creado en los últimos tiempos, que conecta a millones de personas y entidades académicas, científicas, culturales, políticas, religiosas, sociales, comerciales, y puede ser considerada como “omnitemática” (Trejo, 1993, p.33). Hoy se ha abierto la posibilidad de trabajar a distancia, a través de redes y aplicaciones desde teléfonos inteligentes, y en ese sentido, surge el teletrabajo considerado como un nuevo fenómeno del mundo laboral, cuyos efectos apenas comienzan a evaluarse en relación con la generación de empleo, inclusión y flexibilidad.

En el presente artículo se realizará un estudio comparativo de la legislación aplicable al teletrabajo en América Latina, teniendo como referente los convenios y directrices de la OIT, específicamente en los países de Colombia, México y Perú. Colombia por ser pionera de esta modalidad laboral al alcanzar una cifra de 123.000 teletrabajadores en 2018 (Min Tic, 2018). Además de asumir la presidencia del grupo del Teletrabajo de la ELAC 2020, estrategia que plantea el uso de tecnologías digitales como instrumentos de desarrollo sostenible (CEPAL, 2020); México por su parte, no sólo es una de las economías más importantes de América Latina, sino que, en este país el teletrabajo ha tenido un auge acelerado por las iniciativas de sus gobernantes y la masificación de la tecnología. Actualmente el 2.5% de la población laboral activa en México trabaja en la modalidad de teletrabajo, siendo una herramienta importante a la que han recurrido las empresas, además de ayudar a incrementar hasta 45% su productividad (Valencia, 2017); Perú, país vecino merece destacarse, dada la novedad de su reciente regulación en comparación con la normatividad internacional vigente, por cuanto el teletrabajo no surge como consecuencia de la necesidad de la población económicamente activa, sino que responde a iniciativas gubernamentales por promover la actividad laboral para colectivos vulnerables, por ejemplo, los discapacitados.

Las regulaciones de estos tres países permitirán hacer comparaciones en aspectos como el contrato de teletrabajo, el régimen de seguridad social, los riesgos laborales, y los derechos colectivos, identificando sus falencias y fortalezas. Finalmente se plantearán algunas conclusiones y nuevos interrogantes que pueden dar origen a futuras investigaciones.

METODOLOGÍA

Se aplicará un método de investigación mixto, en cuanto se recurrirá al análisis cualitativo, que permita comprender el sentido, el contexto y los alcances de la legislación aplicable al teletrabajo en Colombia, México y Perú, con el fin de determinar si las mismas cumplen con los postulados del trabajo decente de conformidad con los estándares establecidos por la OIT y si en efecto corresponde a las nuevas necesidades del mercado laboral.

Así mismo, se recurrirá a las cifras generadas en el mundo del trabajo, su incidencia en los porcentajes generales del desempleo y sus posibilidades para enganchar a sectores poblacionales específicos (mujeres, personas con discapacidad, y jóvenes, entre otros). Estas cifras son novedosas, teniendo en cuenta que el auge de esta figura laboral data de finales del siglo XX, como resultado de las transformaciones implícitas en las tecnologías de la información y la comunicación y los nacientes fenómenos jurídicos derivados de estas.

Se presentará de esta forma una interrelación entre lo cuantitativo y cualitativo como base para la comprensión integral de la problemática.

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuál es el tratamiento jurídico dado al teletrabajo en Colombia México y Perú y cuál su incidencia en el mercado laboral?

OBJETIVO GENERAL

Realizar un estudio comparativo de la legislación aplicable al teletrabajo en América Latina (Colombia, México y Perú) y determinar su incidencia en el mercado laboral

1. ANTECEDENTES

Hacia el año 1973, el físico Norteamericano Jack Niles implementó un nuevo modelo de trabajo con el que buscaba optimizar los recursos, para ello encontró la solución en evitar el desplazamiento de los trabajadores hacia las empresas. El pretendía que las personas trabajen desde sus casas, utilizando las comunicaciones remotas disminuyendo los problemas de transporte y así mitigar la crisis del petróleo.

Con el paso de los años, esta modalidad de trabajo encontró complemento en el desarrollo de las nuevas tecnologías de la información, revolucionando la manera de prestar un servicio y desarrollar un trabajo. Las empresas descubrieron que el teletrabajo ofrece ciertos beneficios como son: el incremento de la productividad y reducción de costos fijos, mejora de la calidad de vida de los trabajadores e incentiva el trabajo en equipo, promueve la inclusión social, aporta al mejoramiento de la movilidad en las ciudades y reduce los índices de contaminación e impulsa el uso y apropiación de las nuevas tecnologías (Portal Teletrabajo, 2019). De este modo, algunos países europeos deciden adoptar el nuevo modelo. En Latinoamérica la figura del teletrabajo fue regulada en algunos países y en otros aún se debaten proyectos de ley; en los tres países objeto de investigación, hay desarrollos que concentran la atención de este estudio.

Colombia en el año 2008 expidió la Ley 1221 de 2008, que define y regula esta modalidad laboral en el país y el 1 de mayo del 2012 el Decreto 0884 de 2012 Reglamentario de la Ley de Teletrabajo.

El teletrabajo en Perú, fue regulado por la Ley N°30036 del 5 de junio del 2013; sin embargo, su vigencia comenzó con la promulgación del decreto reglamentario 017 en 2015, fecha a partir de la cual, las empresas peruanas pudieron efectivamente acceder a esta modalidad de trabajo, cobijadas por una reglamentación que les brinda seguridad jurídica (Castro, 2017).

Por su parte México, vio la necesidad de introducir en su ley federal del trabajo esta nueva modalidad laboral, modificando el artículo 311 referente a Trabajo a domicilio e introduciendo un capítulo adicional exclusivo sobre Teletrabajo en el año 2012.

2. LA OIT Y EL TELETRABAJO

El convenio C 177 de 1996 de la OIT y la recomendación 184 del mismo año emplean el término “Trabajo a domicilio”, y se ha convertido en un motor de transformación debido a su evolución hacia formas de trabajo más complejas y sofisticadas (Ushakova, 2015). Es

decir, el concepto de trabajo a domicilio se ha adaptado a los cambios que se presentan en las relaciones de trabajo con la intervención de las nuevas tecnologías (TIC).

Al tenor literal del artículo primero del convenio 177 del año 2000 de la OIT, el trabajo a domicilio es aquel que una persona, realiza: (i) En su domicilio o en otros locales, 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, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello.

En el mencionado artículo queda implícita la posibilidad del trabajador de realizar su labor con la intervención de las tecnologías de la información y la comunicación.

El artículo tercero del Convenio 177 del 2000 impone a los Estados partes que adopten, apliquen y revisen periódicamente su política nacional en la materia, haciendo énfasis en la promoción de la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los trabajadores con una relación laboral tradicional. Esta igualdad de trato se debe manifestar según el artículo 4 del convenio en los siguientes puntos: (a) El derecho de los trabajadores a domicilio a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades; (b) La protección contra la discriminación en el empleo y en la ocupación; (c) La protección en materia de seguridad y salud en el trabajo; (d) La remuneración; (e) La protección por regímenes legales de seguridad social; (f) El acceso a la formación; (g) La edad mínima de admisión al empleo o al trabajo; y (h) La protección de la maternidad.

Para la OIT, el trabajo realizado de manera remota ocasionalmente por fuera de las instalaciones o el lugar habitual del trabajo no llenaría los supuestos para ser considerado como teletrabajo, en consecuencia, las actividades deberán ser desarrolladas de manera continua y únicamente por medios electrónicos o telemáticos desde una localización diferente a las instalaciones de la empresa contratante (Ushakova, 2015). Como tal, las TIC juegan un papel importante en esta nueva modalidad del trabajo, lo que genera beneficios tanto para el trabajador como para el empleador, pero de igual forma, por la ambigüedad o falta de una reglamentación efectiva podría generar desigualdad en la forma de contratación y a la hora de asumir responsabilidades como las referentes a seguridad social, aunado a nuevos retos como el control del tiempo de trabajo.

En síntesis, para la OIT el concepto actual de teletrabajo se resume en 3 ítems necesarios en la relación laboral para poder hablar de un contrato de teletrabajo: la organización, la localización y la tecnología (Ushakova, 2015), con fundamento en la igualdad.

2.1. Trabajo decente y teletrabajo.

El objetivo principal de la OIT es promover el trabajo decente, que implica que todas las personas tengan oportunidades para realizar una actividad productiva que aporte un ingreso justo, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias; que ofrezca mejores perspectivas de desarrollo personal y favorezca la integración social (LA Network, 2018).

En Latinoamérica, como consecuencia de los procesos de transformación en el mundo del trabajo, resulta necesaria la formulación de políticas en función de la justicia social y la promoción del trabajo decente. Al respecto, la agenda 2030 de la OIT se basa en el compromiso de eliminación de la pobreza, la protección de los derechos humanos, la promoción de la igualdad de género, el combate contra las desigualdades, la construcción de sociedades pacíficas, justas e inclusivas y la protección duradera del planeta y sus recursos naturales (OIT, 2016). En ese sentido, el trabajo decente se convierte en instrumento y objetivo de desarrollo sostenible, e implica que el Teletrabajo: 1. Garantice el mismo status legal para hombres y mujeres, dando especial atención a la protección de la maternidad, ya que la mujer como madre y principal responsable del cuidado doméstico y familiar, sigue siendo la principal causa de su discriminación en el trabajo. 2. Sea productivo y remunerado para hombres y mujeres. 3. Fomente la igualdad de condiciones de los mecanismos de protección social, debido a que los patrones de empleo, especialmente para las mujeres, en general, son más inestables. 4. Promueva y haga valer la posibilidad que tienen los trabajadores de representarse y hacer valer su voz (OIT, 2009).

El Teletrabajo deberá entonces contar con las condiciones necesarias para que las personas accedan a empleos de calidad, estimulando la economía sin dañar el medio ambiente. También tendrá que haber oportunidades laborales para toda la población en edad de trabajar (ONU, 2018).

Los anteriores son los parámetros internacionales a los que deben sujetarse los Estados miembros de este organismo, para el caso objeto de estudio, Colombia, México y Perú. En

el siguiente acápite nos concentraremos en el análisis de las normativas nacionales, para determinar si las mismas se ajustan al marco internacional referido al teletrabajo.

3. MARCO CONSTITUCIONAL APLICABLE AL TELETRABAJO

3.1. Colombia

La Carta Constitucional colombiana consagra en su articulado derechos que garantizan la protección de los trabajadores y dan un margen de legalidad a la creación de nuevos empleos y formas de trabajo. Tenemos, artículo 25 que consagra el derecho al trabajo y la protección especial en todas sus modalidades, agregando que en todo caso debe realizarse en condiciones dignas y justas. Este es el fundamento para reclamar que el teletrabajo, una forma de prestación personal y subordinada de servicios, merece la protección legal y por lo mismo, debe garantizarse para su ejecución condiciones dignas y justas.

El artículo 26 el cual establece la libertad de escogencia de profesión u oficio guardando silencio como es obvio, frente a las modalidades en que va a desarrollarse dicha profesión u oficio.

Por su parte, el artículo 39 referente al derecho de constituir sindicatos por parte de los trabajadores y empleadores, al no establecer distinciones, permite que los teletrabajadores puedan ejercer el derecho constitucional a la organización sindical, con las mismas prerrogativas de los demás sectores de trabajadores; los artículos 55 y 56 que consagran los derechos a la negociación colectiva y a la huelga, no incluyen la modalidad o forma contractual para fijar excepciones o tratos diferenciales.

Los artículos 48 y 49 establecen los derechos a la seguridad social en pensiones, salud y riesgos para todas las personas, independizando la obligatoriedad de la seguridad social, vinculada a la condición humana, de la existencia o no de una vinculación laboral.

El artículo 53, consagra los principios mínimos fundamentales que regirán el derecho al trabajo; el artículo 54 que establece la obligación del Estado de propiciar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud. Este mando constitucional dio origen a la ley 1221 de 2008, por ser el teletrabajo una figura incluyente encaminado a brindar oportunidades de acceso a un trabajo digno.

La Corte Constitucional de Colombia se pronuncia frente al Teletrabajo en tres providencias que se destacan, y que se han dado en pro de la igualdad que debe existir entre

un trabajador tradicional y un teletrabajador. En primer lugar, en Sentencia C-337 de 2011 (M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub) se declaró la existencia de una omisión legislativa relativa en el literal c), numeral 6, del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 que trata el tema del sistema de subsidio familiar, declarándose la exequibilidad condicionada del mencionado artículo bajo el entendido de que se incluya el sistema de subsidio familiar a los Teletrabajadores, en los términos y condiciones de la normatividad que lo regula.

Más adelante, la sentencia C 351 de 2013 (M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub), en relación con una demanda de inconstitucionalidad propuesta contra el artículo 3 de la Ley 1221 de 2008 por omisión legislativa relativa, en razón de que no se estableció la participación de las organizaciones sindicales en la construcción de la denominada Política Pública de Fomento al Teletrabajo, la Corte declaró la exequibilidad condicionada del artículo 3 de la Ley 1221 de 2008, bajo el entendido de que las organizaciones sindicales harán parte de aquellas entidades que acompañarán al Ministerio del Trabajo en su misión de diseñar la Política Pública de Fomento al Teletrabajo. En dicha sentencia también se señaló que el uso de las tecnologías de la comunicación implica la transformación de las formas de subordinación, la cual se da a través de sistemas operativos, que incluso pueden ser más estrictas que las formas de subordinación tradicional, teniendo en cuenta que en desarrollo de esta modalidad la dirección, orientación y vigilancia del empleador se realiza a distancia y no directamente del ejercicio de las actividades por parte del trabajador. De esta manera, los computadores, tablets o celulares no solo se convierten en un instrumento de trabajo, sino también en un elemento de control para el empleador.

Es menester destacar que la Corte ha dejado por sentado que la especial protección de la vinculación laboral se deriva del Estado Social de Derecho; dicha protección no se limita al acceso a un empleo, sino que incluye, entre otras, la posibilidad de trabajar en condiciones dignas, para desempeñar una labor conforme a los principios mínimos que rigen las relaciones laborales y a obtener la contraprestación acorde con la cantidad y calidad de la labor desempeñada (Corte Constitucional, C-593-014). En ese orden de ideas, la legislación aplicable al teletrabajo reconoce que se está en presencia de una verdadera relación laboral, en aras de regular esta nueva forma de subordinación, y evitar posibles abusos y el desconocimiento de los derechos laborales.

El más actual pronunciamiento se da en la Sentencia T-254 del año 2016 (M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez), referente a una solicitud de ajuste de las condiciones laborales en razón de discapacidad, incluyendo aquellas relativas a la incorporación en programas de teletrabajo. De este asunto queda en evidencia el deber de inclusión social y las obligaciones correlativas que surgen en cabeza del empleador. La Corporación ha hecho referencia a la importancia de la inclusión en el ámbito laboral, como parte esencial en el camino para combatir los tratos discriminatorios a los que históricamente han estado sometidas las personas con discapacidad.

De lo anterior se concluye que el teletrabajo es una alternativa de generación de empleo y un modelo de flexibilización del contrato laboral, que debe ser sometido a límites que garanticen el efectivo goce de los derechos, la dignidad y la justicia en el desarrollo del mismo.

3.2 Perú

La Constitución peruana en su artículo 22 consagra el trabajo como un deber y un derecho, al igual que en la constitución colombiana. Manifiesta que “Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”. Además, el artículo 23 determina que “el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.” (Congreso Constituyente Democrático, Constitución Política de 1993). Y claramente impone la regla de que “ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento”. (Congreso Constituyente Democrático, Constitución Política de 1993). Por último, el artículo 26 Constitucional contiene los principios que rigen la relación laboral, siendo estos la Igualdad de oportunidades sin discriminación, el Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley y la Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

Frente al tema de Teletrabajo, la sala de derecho Constitucional y social permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú, solo se ha pronunciado en la Sentencia de casación laboral N° 275 del 8 de junio de 2012, tratando el tema de la tercerización, dándole al Teletrabajo la connotación de ser un instrumento que permiten

llevar a cabo la descentralización de las actividades de las organizaciones, ubicándolo en categoría semejante a las contratas de obra y servicios, el trabajo autónomo y el para subordinado, trabajo a domicilio, empresas de trabajo temporal y grupos de empresas.

3.3. México

En cuanto al marco normativo constitucional de México, encontramos el artículo 123 superior, el cual establece que: “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.” (Congreso Constituyente, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917) Se indica que aspectos como salario, horario laboral, derecho de huelga seguridad social y todo lo referente a un contrato laboral se encuentra consignado en el artículo 123. Al respecto, es menester destacar la importancia de la Constitución Mexicana de 1917, considerada como la primera Constitución social del mundo, cuyos famosos artículos 5 y 123 son una auténtica declaración de principios y un código constitucional del trabajo individual y colectivo. De esta constitución se desprende el derecho al trabajo, acogido por otros países y que ingresaría luego en las Constituciones de Perú en 1933 y en Colombia en 1936 (Arese, 2017).

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, da un impulso a la inclusión de la regulación del Teletrabajo al expedir la Sentencia 2014515 de junio de 2017, que estableció el deber del Estado de tomar todas las medidas necesarias para fomentar nuevas tecnologías de la información y la comunicación, asegurando a los particulares el acceso a éstas. Lo anterior contribuirá en el progreso y desarrollo integral de la sociedad en su conjunto.

Estructurado el marco constitucional del trabajo, se puede deducir que en las tres normativas analizadas las nuevas formas especiales de contratación, como en el caso del teletrabajo, se encuentran igualmente protegidos por el ordenamiento jurídico y, por lo tanto, se garantizan todos los derechos de rango Constitucional.



Gráfica 1. Fuente: Creación propia.

4.MARCO LEGAL APLICABLE AL TELETRABAJO

4.1.Generalidades

4.1.1. Colombia.

La necesidad de regulación de esta modalidad laboral, tiene su razón de ser según la exposición de motivos de la ley 1221 del 2008, en la que se establece:

(...) poner al servicio de nuestra comunidad el gran avance que han tenido la tecnología de la información y las comunicaciones, generando a través de ellas nuevos empleos, incrementando la productividad y la competitividad de las empresas, ofreciendo nuevas formas de empleo a personas con alguna discapacidad y padres o madres cabezas de familia. (Congreso de la República, 2008).

De esta manera, el congreso expidió la Ley 1221 del 2008 con el objeto de promover y reglamentar el teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y auto empleo, a través de la utilización de tecnologías de la información y de las telecomunicaciones.

El artículo 2 de la ley en comento define el Teletrabajo como:

una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. (Congreso de la República, 2008).

Mismo artículo que enlista tres modalidades de Teletrabajo:

- *Autónomos.* son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.
- *Móviles.* son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles.
- *Suplementarios.* son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.

El decreto 0884 del 30 de abril de 2012 reglamentario de la mentada ley, sostiene que el teletrabajo representa una *relación laboral*, derivando en todas las consecuencias jurídico-laborales que ello implica.

Cabe mencionar que en relación a la definición de Teletrabajo adoptada por la OIT enmarcándolo en la modalidad de trabajo a domicilio, tenemos que en Colombia el trabajo a domicilio está regulado por los artículos 89 a 93 del Código Sustantivo del Trabajo, independientemente del teletrabajo. Se denota del trabajo a domicilio como característica divergente al Teletrabajo, la posibilidad del trabajador de recibir ayuda de su familia en la ejecución de su actividad, situación frente a la cual la Corte Suprema de Justicia - en adelante CSJ – se pronunció en sentencia del 16 de octubre de 1957, estableciendo que esa labor del miembro de la familia constituye una “ayuda” por motivo del nexo de sangre o de ley, por lo tanto, excluye por completo cualquier indicio de subcontratación en el que pueda exponerse al empleador al reconocimiento de acreencias laborales infundadas (Jaimes, 2017). Y, en un segundo pronunciamiento, la CSJ en sentencia del 10 de noviembre de 1998 la CSJ señala la existencia de subordinación en la relación de trabajo a domicilio.

4.1.2. Perú

Perú al igual que Colombia, desarrolló una legislación especial para la figura del teletrabajo. Se trata de la Ley 30036 del 2013, la cual en su artículo segundo indica su definición:

el teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado “teletrabajador” en la empresa con la que mantiene bien colaborar a través de medios informáticos de telecomunicaciones y análogos mediante los cuales se ejerce el control y la supervisión de las labores. (Gobierno de Perú, Ley 30036 de 2013).

De igual forma, el Decreto Supremo número 017 - 2015-TR, reglamentario de la mencionada ley, enlista sus modalidades:

Forma completa: El teletrabajador presta servicios fuera del centro de trabajo o del local de la entidad pública; pudiendo acudir ocasionalmente a estos para las coordinaciones que sean necesarias.

Forma mixta: El teletrabajador presta servicios de forma alternada dentro y fuera del centro de trabajo o local de la entidad pública. No se considera teletrabajador al trabajador o servidor civil que ocasionalmente presta servicios fuera del centro de trabajo o entidad pública. (Gobierno de Perú, Decreto No. 017 de 2015).

En el ordenamiento jurídico peruano el teletrabajo y el trabajo a domicilio se encuentran reguladas separadamente, así el trabajo a domicilio, está regulado en el artículo 155 del Decreto Legislativo 728, Ley del Fomento del Empleo.

Para la abogada Sánchez Castro (2017), la regulación del teletrabajo en Perú está dirigida especialmente a propiciar la inserción de poblaciones vulnerables y sectores deprimidos al mercado laboral. Por lo tanto, de conformidad con el artículo 3 del decreto legislativo número 1098, que es la ley de organización y funciones del Ministerio de la mujer y poblaciones vulnerables, se establece el deber de buscar que esta población tengan preferencia especial para prestar servicios bajo la modalidad de teletrabajo. El objetivo es contrarrestar las dificultades de accesibilidad, traslado y discriminación que muchas veces sufre este colectivo, al permitir vencer las barreras físicas y que el teletrabajador sólo es calificado por su competencia profesional o técnica, ello mejora su autoestima, así como las posibilidades de acceso sólido y productivo al mercado laboral (Castro, 2017).

4.1.3. México

México no tiene una ley propia para esta modalidad laboral, sino que tras una reforma a la Ley Federal del Trabajo se incluyó el capítulo XII Bis referente al *Teletrabajo*, que en su artículo 330-A. manifiesta:

Será considerado como teletrabajo a la forma de organización laboral a distancia en la que el trabajador en relación de dependencia efectúa, total o parcialmente, actividades remuneradas fuera del lugar de trabajo, utilizando tecnologías de la información y la comunicación. Para fines de esta Ley, a los trabajadores que laboran bajo esta modalidad se les denomina teletrabajadores. (Cámara de Diputados, 1970).

La normativa mexicana no nos ofrece una descripción expresa de las modalidades de Teletrabajo, y en relación con el trabajo a domicilio, la Ley Federal Del Trabajo lo define separadamente en su artículo 311.

La exposición de motivos de la reforma a la Ley Federal del Trabajo establece que el teletrabajo se convierte en una opción viable que produce beneficios a la sociedad, a las organizaciones y al medio ambiente, mediante la generación de empleo y como contribución a la construcción de sociedades más incluyentes, participativas y con mejor calidad de vida, donde es posible conciliar vida y trabajo.

Se tiene entonces, que en las tres normativas objeto de estudio el teletrabajo se considera como una forma de “organización laboral” y que parte de la implementación de las tecnologías de la información y las comunicaciones. Se derivan entonces una serie de beneficios como, por ejemplo, eliminar la rigidez, la optimización de recursos, disminución de costos de la empresa y un factor determinante como lo es la inclusión.

TELETRABAJO		
COLOMBIA	PERÚ	MÉXICO
<ul style="list-style-type: none"> ⊗ Ley 1221 del 2008 ⊗ Decreto 884 de 2012 	<ul style="list-style-type: none"> ⊗ Ley 30036 del 2013 ⊗ Decreto Supremo 017-2015 - TR 	<ul style="list-style-type: none"> ⊗ Reforma a la ley federal del trabajo - capítulo XII Bis Art 330A
<ul style="list-style-type: none"> ⊗ Forma de Organización laboral 	<ul style="list-style-type: none"> ⊗ Modalidad especial de Prestación de Servicios 	<ul style="list-style-type: none"> ⊗ Forma de Organización laboral
<ul style="list-style-type: none"> ⊗ Subordinación 	<ul style="list-style-type: none"> ⊗ Subordinación 	<ul style="list-style-type: none"> ⊗ Subordinación
<ul style="list-style-type: none"> ⊗ Flexibilidad Sin la presencia física del trabajador 	<ul style="list-style-type: none"> ⊗ Flexibilidad Sin la presencia física del trabajador 	<ul style="list-style-type: none"> ⊗ Flexibilidad Sin la presencia física del trabajador
<ul style="list-style-type: none"> ⊗ Respuesta a los altos índices de desempleo 	<ul style="list-style-type: none"> ⊗ La Inclusión es el fin principal. 	<ul style="list-style-type: none"> ⊗ Generación de empleo
<ul style="list-style-type: none"> ⊗ Implementación de las TIC 	<ul style="list-style-type: none"> ⊗ Implementación de las TIC 	<ul style="list-style-type: none"> ⊗ Implementación de las TIC

Gráfica 2. Fuente: Creación propia.

4.2.El contrato de teletrabajo.

La definición colombiana de teletrabajo establecida en la ley 1221 de 2008, puede generar ambigüedad para determinar el tipo de relación que genera la modalidad del teletrabajo, es decir, esta puede interpretarse como civil y/o laboral. Sin embargo, el decreto 0884 de 2012 en su artículo 2° despeja la incertidumbre dejando al teletrabajo como una figura exclusiva del derecho laboral cuando establece que esta modalidad se desarrolla mediante un “(...) contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente (...)”

Hablando de Perú, en la definición de la ley podemos identificar cuatro hitos importantes que dotan de laboralidad al Teletrabajo: (i) desempeño de labores sin la presencia física del trabajador, (ii) desempeño subordinado, (iii) el vínculo laboral se desarrolla a través de las TIC y (iv) mediante el uso de las TIC se ejerce el poder de dirección y fiscalización del empleador (Culqui y González, 2016), por lo tanto, se basa en la ley laboral vigente y no en las normas civiles.

La norma mexicana, consagra al teletrabajo como una modalidad de trabajo adicional a las tradicionales dentro de la ley federal del trabajo, no hay duda sobre su naturaleza, por lo tanto, cualquier discrepancia entre las partes se tendrá que dirimir en el ámbito exclusivo de materia laboral.

De la experiencia europea, para identificar *laborabilidad* en el desarrollo de actividades de teletrabajo, encontramos los siguientes criterios: La Sentencia del Tribunal Superior del

22 de abril de 1996 establece como factores de *laborabilidad* el control estricto del trabajo, la penalización del retraso, la asignación de zonas de trabajo y realización del trabajo siempre por la misma empresa. Más adelante, la Sentencia 3321 del Tribunal Superior de Justicia de Madrid del 30 de setiembre de 1999 establece que todo el trabajo es laboral cuando se de una comunicación continua con la empresa, sumado a un control y dirección. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias del 14 de abril de 2000 sigue la misma línea, incluyendo como factor la entrega de medios materiales por la empresa, criterio que es reiterado por la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 21 de diciembre de 2005 (Ríos, 2017).

En ese sentido, el teletrabajo cuenta con los 3 elementos esenciales del contrato de trabajo señalados en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo colombiano, en la normativa mexicana en el Título segundo, Capítulo I, Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, y en la normativa peruana en el Título I, Artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Estos elementos se abordarán a continuación:

4.2.1. Actividad personal.

Implica que el trabajador se obliga a la realización una labor por sí mismo, es una obligación *intuitio personae*, lo que significa que se celebra en especial consideración a las calidades y cualidades de la persona. Ahora bien, en la modalidad de teletrabajo, la prestación del servicio se lleva a cabo sin la presencia física del trabajador en las instalaciones del empleador, por lo tanto, para hacer posible que esta figura adquiera la protección de todas las prestaciones derivadas de una relación de trabajo, en Colombia, el artículo 6 numeral primero de la ley 1221 de 2008, Perú artículo 2 de la Ley 30036 de 2013 y México Capítulo XII Bis artículo 330-A de la Ley Federal del Trabajo, eximen al teletrabajador de las obligaciones de concurrencia y permanencia que se desprenden del artículo 158 y ss. del C.S.T. colombiano, siendo las únicas condiciones que se diferencian de una relación laboral tradicional.

4.2.2. Subordinación.

Es la manifestación de la relación entre empleador (facultad de mando y control) y trabajador (obedecimiento de ordenes), con limite en el respeto a la dignidad y los derechos mínimos del trabajador. En esta modalidad, por tratarse de una prestación de servicios con presencia no física en el centro de labores y otros elementos característicos de la

autonomía, se considera a la subordinación más difícil de identificar (Sanguinetti,2010), al presentarse a través del uso de tecnologías de la información. Sin embargo, en los últimos tiempos existen enormes posibilidades de supervisión que propician los avances tecnológicos y que dan lugar a un tipo de control empresarial extremadamente intenso (Selma, 2019).

Una de las manifestaciones de la subordinación es el cumplimiento de horarios, al respecto, el Acuerdo Marco de la Unión Europea para el Teletrabajo, señala que el trabajador gestionará la organización de su tiempo, evitando el desconocimiento de la jornada máxima legal, haciendo que los tiempos y las tareas sean susceptibles de medición. En Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia de Castilla y León del 3 de febrero de 2016 se establece como obligación el control de la jornada en el caso de teletrabajo, como parte del derecho del trabajador a la protección de su seguridad y salud, siendo la empresa la que ha de registrar la jornada del trabajador día a día, sin que la comprobación de la conexión del trabajador al internet empresarial y de su actividad en la red, suponga en principio y en condiciones normales la invasión del espacio protegido bajo el concepto de domicilio. En el ejemplo francés, tenemos la Ley *El Khomri* de principios de 2017, que trata el derecho a la desconexión, donde insta a las empresas “a garantizar un uso razonable de las herramientas digitales”. Con el objetivo de que los trabajadores disfruten del adecuado tiempo de descanso y vacaciones y así lograr un equilibrio entre vida profesional y personal (El Tiempo, 2017). A lo que se suma la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 17-7-1997 que declaró nulas las instrucciones empresariales que obligaban a mantener una conexión ininterrumpida y en todo momento de los teléfonos móviles del empleado con los de la empresa y los de los clientes, estableciendo un precedente importante.

4.2.3. Salario

Como en cualquier contrato de trabajo, el salario se puede convenir libremente en sus diversas modalidades, la Ley 1221 de 2008 colombiana establece que, para el teletrabajo, debe tomarse en consideración la naturaleza del trabajo y la remuneración que se paga para labores similares en la localidad (Art. 6), garantía que tiene correspondencia con el principio de igualdad contenido en los artículos 10 y 143 del Código Sustantivo del Trabajo.

Respecto al auxilio de transporte, el Decreto 884 de 2012 estableció que cuando no demande gastos de movilidad, no hay lugar a este pago. De igual manera, cuando en el teletrabajo es verificable el tiempo laborado y exceda lo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, genera reconocimiento y pago de horas extras, dominicales y festivos. Frente a dicha regulación se debe informar que a los teletrabajadores no les es aplicable el recargo nocturno (Congreso de la República, Ley 1221 de 2008, Art. 6).

De igual manera, al teletrabajador en Perú se le reconoce las mismas acreencias laborales y prestacionales que a un trabajador convencional, incluyendo una justa remuneración (Decreto Supremo, Art 6).

México ampara las mismas condiciones y garantías de los trabajadores presenciales, a fin de que los teletrabajadores gocen de un trabajo decente y de igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, seguridad social, acceso a mejores oportunidades laborales, entre otras (Cámara de Diputados, Nueva Ley federal del trabajo, Art. 330-c).

En síntesis, la modalidad del teletrabajo es de naturaleza laboral y, por lo tanto, lleva consigo la incorporación de los derechos mínimos del trabajador, lo cual aplica para México, Perú y Colombia. En segundo lugar, cuando se presenten controversias surgidas de esta relación contractual, es el juez laboral el competente para conocer de ellas. En tercer lugar, en el estudio publicado por el Consejo Económico Social de la Unión Europea se advierte: “de que esta nueva forma de actividad laboral pueda utilizarse como fórmula encubierta de reducción de plantillas y de trabajo precario y mal pagado que propicia la explotación de las minorías menos favorecidas” (Consejo Económico y Social, 2001). Por ello, en el ámbito internacional se han adoptado medidas encaminadas a evitar, por ejemplo, abusos en las jornadas laborales, sancionar la discriminación entre los teletrabajadores y los empleados convencionales, la defensa a la intimidad del teletrabajador, la garantía del descanso remunerado, entre otras (Thibault, 2001).

4.3. Acuerdo de Teletrabajo

Para la implementación del teletrabajo se requiere la existencia de un acuerdo expreso y escrito entre las partes (Colombia, Decreto 884 de 2012, Art. 3), éste opera cuando existe un contrato de trabajo previo a tener la condición de teletrabajador. Es un documento anexo en el cual se deben determinar entre otras cosas: los días y los horarios de trabajo, las responsabilidades de custodia de los elementos de trabajo y la devolución de los que han

sido suministrados por parte de la compañía, así mismo, cuál es la legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual, seguridad de la información y, en general, cuáles son las sanciones que por su incumplimiento puede acarrear el teletrabajador (Min Tic, 2018).

Es importante aclarar que el acuerdo de teletrabajo no reemplaza el contrato de trabajo previamente firmado por las partes, en ese sentido, no se podrá incorporar condiciones que desmejoren garantías, derechos y demás prerrogativas que tenga el empleado.

En el caso peruano, la información que se debe consignar en el contrato, es muy similar a las normativas estudiadas: Especificación de los medios tecnológicos requeridos y el responsable de proveerlos, condiciones de utilización, medidas sobre la gestión y seguridad de la información, la jornada y los mecanismos de supervisión y control de las labores.

En cuanto a México, no se ha pronunciado sobre algunos aspectos atinentes al contrato de teletrabajo. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) da a entender que los vacíos que se generen se rigen también por las normas generales de la misma legislación. También señala que las condiciones de teletrabajo se harán constar por escrito con la información personal del trabajador y del patrón, información de tiempo y espacio; remuneración, así como naturaleza, calidad y cantidad del trabajo.

4.3.1. Reversibilidad.

Consiste en la posibilidad de renunciar a la calidad de teletrabajador y volver a ocupar su puesto de trabajo en las instalaciones del empleador. El numeral 10° del Artículo 6° de la Ley 1221 de 2008 colombiana, establece que

La vinculación a través del teletrabajo es voluntaria, tanto para el empleador como para el trabajador. Los trabajadores que actualmente realicen su trabajo en las instalaciones del empleador, y pasen a ser teletrabajadores, conservan el derecho de solicitar en cualquier momento, volver a la actividad laboral convencional. La reversibilidad no opera en el caso de que se contrate por primera vez a un teletrabajador. (Congreso de la República, Ley 1221 de 2008).

En Perú, el artículo 4 de la ley 30036 del 2013, establece el carácter voluntario y reversible del teletrabajo, aunque la propia norma señala que "El empleador puede denegar dicha solicitud en uso de su facultad de directriz". Esta disposición no otorga una adecuada protección, toda vez que no todos los trabajadores se adecuan a esta modalidad de trabajo, por lo que, a un trabajador que no le resulte idóneo, su única alternativa ante la denegatoria

de la reversibilidad, será la renuncia, afectando su derecho a la estabilidad en el empleo (Culqui y González, 2016).

Por su parte en México, el Artículo 311 bis. Establece la reversibilidad como derecho de que gozan tanto los trabajadores a domicilio como los patrones para modificar las condiciones de trabajo, a efecto de que éste sea realizado de forma presencial o no.

A nivel Internacional tenemos que la OIT recomienda establecer un plazo adecuado para que el trabajador pueda ejercer el derecho a retornar a la modalidad presencial (OIT, 2011). Al respecto, el Acuerdo Marco Europeo señala que solo en los casos donde el teletrabajo no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo, aplica la reversibilidad, a petición del trabajador o del empleador (Culqui y González, 2016), y por último tenemos la Sentencia del Tribunal Supremo de España, Sala Cuarta de lo Social del 11 de abril de 2005, señalando que el paso al teletrabajo se deberá producir de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, y no puede hacerse arbitrariamente.

4.3.2. Dotación y equipos de trabajo

El artículo 6 numeral 7 de la Ley colombiana 1221 de 2008 establece el deber del empleador de brindar la dotación y el mantenimiento de los equipos de teletrabajo, y el trabajador se obliga a restituirlos cuando termine el contrato. Todo lo relacionado con el cuidado de equipos y uso de los mismos, al igual que, con los programas y el uso de la información, debe estar estipulado dentro del Reglamento Interno de Trabajo.

En la normativa mexicana se abre la posibilidad de que los medios tecnológicos y de ambiente requeridos pueden ser otorgados por el empleador o pueden ser aportados por el trabajador según acuerdo de las partes. De este modo, las responsabilidades de custodia de equipos, programas y manejo de información están supeditadas a esa situación (México, Ley federal del trabajo, Art. 330-B). De igual forma en Perú, la legislación indica que en el contrato que se celebre debe indicarse claramente quien provee los equipos tecnológicos que se usaran en la labor, así como también el uso que se les imprima (Perú, Decreto Supremo 017 de 2015, Art. 1).

4.4. Seguridad Informática

Dentro de los aspectos más importantes a considerar en la implementación del teletrabajo en cualquier país, se encuentra la seguridad informática. El hecho de que la información de la organización empiece a ser consultada de forma remota, supone una serie de riesgos por

pérdida de datos o filtraciones a los mismos, por lo que es necesario tomar las medidas necesarias al momento de adoptar el modelo. Es por ello que el Reglamento interno de trabajo debe contener todo lo referente a protección de datos personales, propiedad intelectual, seguridad de la información y, las consecuencias por incumplimiento del teletrabajador.

Según el portal web del Teletrabajo (2019), la seguridad de la información se basa en preservar la *confidencialidad*, de acceso a la información solo por personas autorizadas; la *integridad* al salvaguardar la exactitud de la información y métodos de procesamiento de ser alterados por terceros; la *disponibilidad* de la información al personal autorizado; la *autenticidad* al asegurar la validez de la información, evitando la suplantación de identidades; la *auditabilidad* mediante un sistema para control posterior; la *protección a la duplicación* al asegurar que una transacción sólo se realiza una vez, a menos que se especifique lo contrario; el *no repudio* al evitar que una entidad alegue ante terceros que no ha enviado o recibido información; la *legalidad* por cumplimiento de las leyes, normas, reglamentaciones y disposiciones a las que está sujeta la entidad.

4.5.Seguridad Social

Para el caso colombiano, el decreto 884 de 2012 señala en sus artículos 7, 8 y 9 que los teletrabajadores deben estar debidamente afiliados al sistema integral de seguridad social por parte del empleador de conformidad con las disposiciones contenidas en la Ley 100 de 1993, así como a las cajas de compensación familiar (art.7) Para ello, el pago de los aportes se debe efectuar a través de la planilla integrada de liquidación de aportes (PILA).

En México, en cuanto a las obligaciones y responsabilidades del empleador sobre seguridad social y riesgos, el artículo 330-D de la ley federal del trabajo establece que serán precisadas en una norma oficial mexicana de aplicación exclusiva para los teletrabajadores, que actualmente no se ha creado, por lo cual se tendrá que remitir a las instituciones de seguridad social contemporáneas como lo son el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) para el sector privado y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) para el sector público.

En Perú, los teletrabajadores gozan de Seguridad y salud en el trabajo, en las mismas condiciones que lo hacen los trabajadores convencionales, de este modo se aplica a los trabajadores la Ley 26790, ley de modernización de la seguridad social peruana. Se tiene

que el teletrabajador puede ser acreedor de uno o varios seguros, siendo tres obligatorios coligados a la relación laboral: i) Seguro social de salud, ii) Seguro Vida Ley, que cubre muerte natural, muerte accidental e invalidez total o permanente por accidente. iii) El Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, que se contrata a favor de empleados o trabajadores que realicen trabajos de riesgo contemplados en una lista taxativa de actividades.

4.6. Riesgos laborales

El teletrabajador goza y mantiene afiliaciones y aportes incluidos los de ARL, así como lo dictamina el artículo 6, literales c) y e) del numeral 6 de la Ley 1221 de 2008. El teletrabajador debe presentar, antes del inicio de la labor contratada, un reporte de sus condiciones de trabajo, para la identificación de las mismas y la implementación de los correctivos a los que haya lugar.

En lo que respecta a los accidentes que puede tener el teletrabajador en su casa durante la jornada laboral, deben ser reportados como accidentes de trabajo a la ARL en la que se tenga la afiliación. Además, el empleador debe contemplar el puesto de trabajo del teletrabajador dentro de los planes y programas de salud ocupacional y debe contar con una red de urgencias en caso de accidente o enfermedad del teletrabajador cuando este se encuentre laborando (Min Tic, 2018).

Es importante destacar que el empleador también debe suministrar los elementos de protección que requiera el trabajador y que debe garantizar una formación e información suficiente sobre los riesgos, y la prevención de estos, respecto a la utilización de equipos informáticos. Por su parte el teletrabajador está en la obligación de seguir las instrucciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y, además, debe asistir periódicamente a los programas de promoción y prevención que adelanten la ARL o el empleador (Min Tic, 2018).

En Perú, existe cierta discusión respecto a si el teletrabajador es acreedor al seguro complementario de Trabajo de Riesgo, en el sentido de que dado que realiza actividades dentro de un contexto digital no se ve expuesto a un escenario de riesgo susceptible de ser subsumido en alguna de las actividades obrantes en el Anexo 5 del Decreto Supremo N° 009-97-SA, por lo cual una primera conclusión es que el teletrabajador no tendría derecho al Seguro Complementario de Riesgo (Acosta, 2019).

México por su parte, remite a las normas laborales ordinarias a fin de hacer efectiva la protección de Riesgos del Teletrabajador, sin más especificidades, dejando ciertas lagunas legales, dadas las características especiales de esta modalidad.

En general, Alejandra Selma Penalva (2016) profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Murcia plantea una controversia. Lo que respecta al teletrabajo móvil, el teletrabajador tiene libertad total de movimientos durante su prestación de servicios, por lo que queda expuesto a posibles accidentes que pueda sufrir recorriendo diversos trayectos durante la jornada laboral. Por la comodidad que ofrecen muchos medios informáticos portátiles, bien podría desplazar el medio informático a través de diferentes estancias de la casa, o incluso, entre diversos domicilios, queda entonces difuso identificar si esos desplazamientos se dan en interés de la empresa y ser susceptibles de dar lugar a la aplicación del concepto de accidente *in itinere*, o si son desplazamientos realizados en exclusivo interés del trabajador, De igual manera plantea que la excesiva flexibilización en la admisión del lugar de prestación de servicios, podría dar lugar a situaciones de fraude, a través de las cuales se intente fingir el carácter profesional de una contingencia que en realidad ha sufrido el trabajador en un contexto totalmente alejado de sus obligaciones laborales (Selma, 2016).

Situación que no es igual en los casos en los que únicamente se recurra de forma parcial al teletrabajo, pues se mantendrá intacta la posibilidad de sufrir un accidente *in itinere*, ya que en esta modalidad de organización del trabajo no evita en modo alguno que sean constantes los desplazamientos realizados por el trabajador entre su propio domicilio y la sede física de la empresa (Selma, 2016).

Por último, la profesora plantea un cuestionamiento que resulta interesante para la proyección de futuras investigaciones en el ámbito colombiano, consistente en determinar si ¿existen mecanismos útiles para salvaguardar la seguridad y salud de los trabajadores implicados en estas nuevas formas de organización del trabajo?

4.7.Derechos colectivos

Hablando de la legislación colombiana, los teletrabajadores pueden hacer parte de sindicatos o asociaciones, con fundamento en la igualdad de trato entre los teletrabajadores y los demás trabajadores (Congreso de la República, Ley 1221 de 2012, art. 6). En ese sentido, los teletrabajadores podrán ser amparados por el fuero sindical, siempre y cuando

se encuentre inmerso en una de las condiciones establecidas en el Artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo. En el caso de la huelga, puede ser realizada por vía telemática, iniciándose la misma con la convocatoria, la administración y luego la adhesión de los teletrabajadores interrumpiendo su prestación mediante el apagado.

En el caso peruano, el literal E del artículo 6 del Decreto supremo consagra expresamente el derecho de libertad sindical para los teletrabajadores, aduciendo que, en ningún caso la aplicación o el cambio de modalidad de prestación de servicios de un trabajador o servidor civil a la modalidad de teletrabajo podrá afectar el ejercicio de sus derechos colectivos.

México, dada la gran laguna jurídica frente a aspectos del teletrabajo, se tiene que éste se regula en la Ley Federal del Trabajo, reconociendo igualdad de derechos con los trabajadores presenciales, de lo cual se deriva entonces la garantía de los derechos de negociación colectiva. Es de anotar que, según un artículo de reciente publicación de la Asociación Mexicana en Dirección de Recursos humanos, el 20 de septiembre de 2018 el Senado de la República aprobó la adhesión al Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo sobre “El derecho de sindicación y de negociación colectiva” (Amedirh, 2018) que, se espera lleve a una buena práctica de la libertad sindical.

En la experiencia internacional se tiene que el teletrabajo ha sido promovido por organizaciones sindicales, como es el caso de los sindicatos españoles, especialmente frente a la problemática de vinculación de los teletrabajadores, asumiendo que de configurarse subordinación deberán realizarse los pagos correspondientes de conformidad con la Ley (Min Tic, 2018). En el caso francés, fueron los sindicatos quienes contribuyeron activamente al desarrollo del teletrabajo en este país, de lo cual se tiene aportes como el carácter voluntario del Teletrabajo, la reversibilidad, la igualdad de derechos con aquellos trabajadores en sede de la empresa, respeto por la vida privada, la asignación de equipos debe darse por parte del empleador, lo referente a seguridad social, reglamentos de salud y seguridad, etcétera. (Min Tic, 2018).

4.8. Vigilancia y control

Las normativas han creado instituciones con el objetivo de llevar a cabo esa función. En Colombia, la ley 1221 de 2008 crea la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo (art. 4), la cual estará integrada por instituciones públicas y privadas, encabezadas por el Ministerio de

la Protección Social, y se establece un sistema de inspección, vigilancia y control (art.5). En ese sentido, el artículo 7 de la mencionada ley consagra la obligación de registro de teletrabajadores ante los inspectores del trabajo, o quien haga sus veces, con el fin de que lleven a cabo un seguimiento al eficaz ejercicio de los derechos y deberes consagrados en la legislación laboral colombiana. Sin embargo, quedarían limitados por el derecho a la intimidad y privacidad, por lo tanto, el acceso al lugar de trabajo solo será posible bajo previa autorización del trabajador; eso en el caso en que se desarrollen en un lugar específico, la situación se torna aún más compleja en el caso de los teletrabajadores de la modalidad móvil.

Para el caso mexicano,

El lugar donde se efectúe el trabajo, ya sea el domicilio o cualquier otro lugar, en la medida de lo posible, deberá ser reconocido como equivalente a otros lugares de trabajo de la empresa, y por eso podrá ser inspeccionado por el patrón o sus representantes, e inclusive las autoridades laborales, previo aviso al trabajador, en virtud de las condiciones relativas a las inspecciones de salud y de seguridad que deben estar incluidas en el contrato de trabajo y/o en el reglamento interior de la empresa (Cárdenas, Romero, Garzón y Arredondo, 2017, s.p.).

La ley federal del trabajo mexicana en su Artículo 330- establece que las autoridades laborales deberán establecer una red nacional de asesoría, promoción y fomento del teletrabajo entre organizaciones sociales, privadas y públicas, que facilite la inclusión laboral de jóvenes, mujeres, personas con discapacidad y adultos mayores en esta forma de organización laboral. Adicionalmente, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) será el organismo encargado de la salvaguarda de los derechos de los trabajadores contratados bajo este y cualquier otro esquema.

En Perú, la vigilancia y control al teletrabajo se encuentra supeditada al El Sistema de Inspección del Trabajo del Sector Trabajo y Promoción del Empleo que orienta y fiscaliza el cumplimiento de las normas relacionadas al teletrabajo.

4.9. Sector público

El teletrabajo en Colombia, se da del mismo modo tanto en el sector privado como en el público, es decir, se encuentra presente el acuerdo entre las voluntades y las tareas y funciones se desarrollan por fuera de las instalaciones de la entidad.

El Artículo 6° del Decreto 884 de 2012 establece que, para los servidores públicos, las entidades deberán adaptar los Manuales de Funciones y Competencias Laborales, con el fin

de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de organización laboral. Por su parte el Artículo 8° del mismo decreto establece en el segundo inciso, que el empleador - en este caso la entidad pública - deberá incorporar mediante resolución las condiciones especiales para que opere el teletrabajo, estableciendo como mínimo el objeto y ámbito de aplicación y la modalidad que la entidad implementará.

El Artículo 10 del mencionado decreto señala que cuando las actividades no demanden gastos de movilidad, no habrá lugar al reconocimiento del auxilio de transporte, asunto que debe ser tratado en el acto administrativo que reglamente el teletrabajo (Min Tic, 2018).

Por su parte, la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1227 de 2005 establecieron la obligación de evaluar por parte de las entidades públicas y sus organismos a los empleados, en consecuencia, el Artículo 11 del Decreto 884 de 2012 dispuso que la Comisión Nacional del Servicio Civil deberá adoptar el instrumento que permita medir el desempeño del teletrabajador.

El acto administrativo que otorga la condición de teletrabajador deberá contener, además de lo establecido en el Artículo 3° del Decreto 884 de 2012, la necesidad o justificación de la implementación, la vigencia de esta modalidad, las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente, el horario, las obligaciones del teletrabajador, forma y lugar de entrega de productos o los servicios que le han sido asignados, las relacionadas con la custodia de los elementos de trabajo asignados y aquellas sobre la información que en virtud de sus labores están bajo su responsabilidad (medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir), derechos de los teletrabajadores y las obligaciones de la entidad (Min Tic, 2018).

Lo referente a la afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral se da bajo los mismos criterios que en el sector privado.

En el caso de entidades públicas, no se podrá teletrabajar de manera indefinida. Cumplido el plazo, podrá renovarse de nuevo, mediante otro acto administrativo.

Perú, adicional a lo anterior y orientado hacia el objetivo de la norma, el empleador por entidad pública debe evaluar la aplicación de la modalidad de teletrabajo para garantizar el cumplimiento de la cuota de empleo de las personas con discapacidad de conformidad con la ley número 29973, así también debe garantizar la continuidad de la prestación del servicio de trabajadoras y servidoras civiles gestantes y lactantes, responsables del cuidado

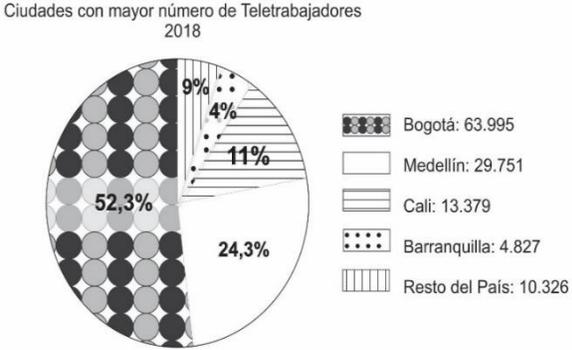
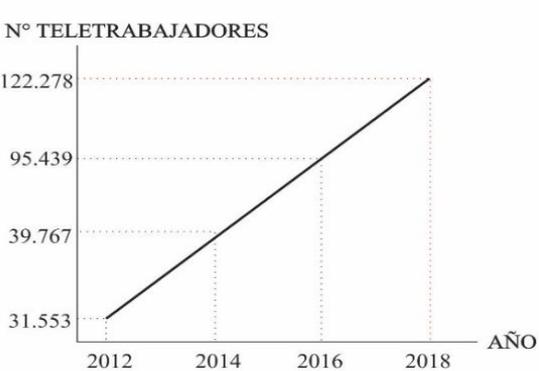
del niños, adultos mayores, personas con discapacidad familiares directos en estado grave o terminal que sufren un accidente grave.

México, no señala en su normativa de forma específica lo referente al sector público para la implementación del teletrabajo, sin embargo, como ya se ha dicho en párrafos anteriores, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) da a entender que los vacíos que se generen se rigen también por las normas generales de la misma legislación, por lo que los teletrabajadores serán destinatarios de la ley en igualdad de condiciones que los demás funcionarios públicos.

5. CIFRAS DEL TELETRABAJO

5.1.Colombia

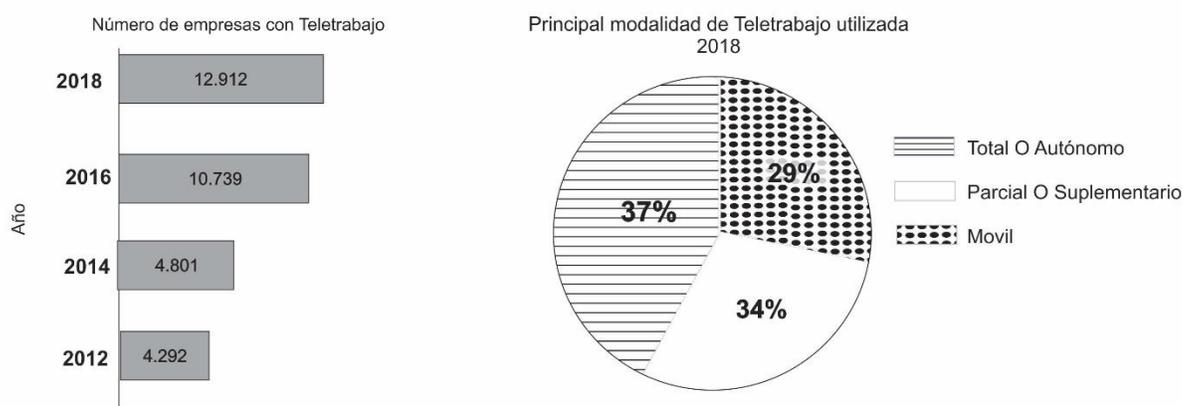
En el año 2012, a la firma del Decreto 0884, el número de teletrabajadores era de 31.553. En el año 2018 el Teletrabajo se consolida en Colombia con 122.000 Teletrabajadores, cuadruplicando la cifra en solo 6 años. Según esta estimación, Bogotá ocupa el primer lugar con más del 50% de Teletrabajadores, seguida por Medellín y en tercer lugar Cali, dejando al resto del país con solo el 9% de teletrabajadores.



Gráfica 3 – Fuente: MinTIC (2018)

Gráfica 4 – Fuente: MinTIC, (2018)

De igual manera, se triplicó el número de empresas que implementan el Teletrabajo, al pasar de 4.292 en 2012 a 12.912 en 2018, discriminadas de la siguiente manera, teniendo que se aplica para todo tipo de empresas: Grande, 8921 empresas; mediana, 25.918 empresas; y Pyme, 87.439. La modalidad de teletrabajo con mayor acogida es Total o Autónomo, utilizada por el 37% de empresas.



Gráfica 5 – Fuente: MinTIC, (2018)

El informe resalta que las empresas destacan el aumento en la productividad en un 39%, el ahorro en costos operativos y fijos en un 37%, el ahorro de tiempo de los trabajadores, agilidad y aprovechamiento de herramientas tecnológicas de un 27%, un incremento en la motivación de los trabajadores del 25%, y mejoramiento del ambiente laboral del 25%.

5.2. México.

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), para el primer trimestre del 2018 la población económicamente activa de México alcanzó los 54.590.773 trabajadores (Efiempresa, 2018). Ahora bien, según un artículo de la Universidad Internacional de Valencia, el 2,5% de esa población trabaja en la modalidad de teletrabajo, También destaca que México se encuentra entre los países que encabezan la tendencia de actividad laboral mediante teletrabajo (Valencia, 2018).

5.3. Perú.

Según el Blog de Milagros Castro (2018), en Perú se tiene conocimiento de empresas que con anterioridad a la promulgación de la norma ya venían implementando teletrabajo, así tenemos a IBM, Laboratorios Roche, Repsol, entre otras.

El Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (Indecopi) es la primera entidad estatal en implementar teletrabajo, de lo cual destaca que para 2018 el trabajo individual mejoró en hasta 30%; el trabajo colectivo

mejoró en hasta 10%; el 75% aumentó el tiempo disponible para su familia. Indecopi cuenta con 25 teletrabajadores y se proyecta llegar a 150 teletrabajadores en el 2020 (Perú21, 2019).

Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), Perú en 2016 empezó con 648 teletrabajadores, pero para el 2018 se proyectaron unos 867 más. Y, para el 2019 se sumarían otros 630, de los cuales, 545 de los puestos estarían en Lima (Torres, 2019).

Según un artículo del diario oficial del Bicentenario Peruano, la meta sectorial es contar con 34,000 teletrabajadores al 2021 (Elperuano, 2017).

5.4.El Teletrabajo en Nariño – Colombia

Para el año 2019, la población total nariñense es de 1.809.116 habitantes, y para el trimestre de julio a septiembre la tasa de desempleo de Pasto fue del 10,4%. Al respecto, a nivel nacional existen 508.274 empresas, Nariño representa el 2,4% con 13.329 (SENA, 2019). Para el año 2017 del total de empresas colombianas que han implementado algún programa de Teletrabajo, en su mayoría, esto es un 44,6% se dedican a actividades de desarrollo de sistemas informáticos y procesamiento de datos (DANE, 2018). De acuerdo con la Ingeniera Ingrid Chávez, funcionaria de la Secretaría de las TIC de la Gobernación de Nariño, en este departamento existe un documento denominado Gloster Tics, que es aquel que contiene la información de todas las empresas que desarrollan software. En Nariño se han encontrado 85 empresas de tecnología, especialmente de arquitectura y desarrollo de software que ofrecen sus servicios a empresas nacionales e internacionales, y de ahí su interés en acceder al teletrabajo. Sin embargo, la funcionaria manifiesta que la implementación del Teletrabajo en el departamento tiene sus tropiezos. Aduce que la Secretaría de las TIC de la Gobernación de Nariño es de reciente creación en el año 2016, iniciando a tratar precisamente el tema de Teletrabajo. Hasta la fecha, esta modalidad laboral no ha sido implementada al no cumplir con criterios, tales como que su configuración está hecha para grandes ciudades para evitar que las personas se desplacen a sus lugares de trabajo, y factores especialmente financieros y de seguridad informática. Actualmente el Departamento no está preparado para abrir sus datos, por lo que se está trabajando en una política de seguridad de datos que a 2019 se encuentran muy avanzada, sin embargo, presenta límites por el aspecto financiero. (Chávez, comunicación personal, octubre 15 de 2019).

Otra de las razones por las cuales los departamentos han retrasado la inclusión del teletrabajo dentro de sus planes de desarrollo, es debido a que su implementación es voluntaria, hasta el momento no es una obligación. Lo que se suma a factores de carácter tecnológico y socioeconómico de cada región, en el sentido de que no todas las personas tienen computador con acceso a internet. En Nariño, al implementarse los KVD (Kiosco vive digital) y los PVD (punto vive digital), muchas personas han podido acceder por primera vez a internet. Los KVD están en las veredas, y se ha dado el caso en que mucha gente no había visto nunca un computador (Chávez, comunicación personal, octubre 15 de 2019).

En síntesis, la figura del Teletrabajo acarrea nuevos retos para el Estado y las empresas, tomando en cuenta las condiciones socioeconómicas de cada departamento. La política Nacional está dirigida a fortalecer esta modalidad en las principales ciudades del País, y es necesario una revisión de las directrices, además de un impulso financiero y logístico para poder implementar el Teletrabajo en todas las regiones.

6. LA MUJER FRENTE AL TELETRABAJO

Es menester tener en cuenta que el desempleo sigue siendo mayor para las mujeres que para los hombres. En enero de 2018, la brecha de género aumentó hasta los 7,1pp, esto quiere decir que mientras la tasa de desempleo de los hombres llegaba al 9,8 %, para las mujeres era 16,9 % (Elcolombiano, 2019).

Al observar las estadísticas de la ciudad de Bogotá sobre el número de teletrabajadores, el 69% son mujeres; mientras un 31% de hombres teletrabaja (Min Tic, 2019), la mujer es la que tiene mayor presencia en esta modalidad laboral. De acuerdo con el DANE (2018), a finales de 2018, no solo las mujeres representan el 50,7 % de una población de 48,5 millones de colombianos, sino que son mayoría en términos de población en edad de trabajar (51,1 % de un total de 39 millones de trabajadores). Tenjo (2016) encuentra que vivir en pareja está asociado a una tasa de desempleo mayor para las mujeres y una tasa de participación menor respecto a los hombres y sugiere que puede explicarse debido a que socialmente a las mujeres se les asigna el cuidado del hogar y a los hombres la responsabilidad económica de este.

Ahora bien, el Teletrabajo se convierte en un instrumento de generación de empleo, sin embargo, según el Blog web Género y economía (2012) se discute en el sentido de si esta

modalidad repercute de manera negativa en las mujeres, puesto que implica que sigan vinculadas al ámbito doméstico, y a su papel tradicional. Por otra parte, al trabajar bajo esta modalidad será muy complicado delimitar y separar la jornada laboral de la personal.

Se considera necesaria fomentar un cambio cultural y social a fin de conseguir una corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito doméstico, de lo contrario la mujer seguirá trabajando jornadas extenuantes en actividades tanto laborales como domésticas, ya sea en Teletrabajo o en cualquier modalidad laboral (Gálvez, A y Tirado, F, 2009).

CONCLUSIONES

Las 3 normativas del teletrabajo objeto de estudio, tienen como fundamento la igualdad y promueven el acceso al empleo en condiciones dignas y justas; son regulaciones inclusivas y aportan a la protección del planeta y sus recursos naturales. En ese sentido, se concluye que las mismas se encaminan al cumplimiento de los postulados del trabajo decente de la OIT.

De los tres países estudiados, Colombia es el que presenta un mayor desarrollo legislativo y jurisprudencial para el teletrabajo, cuyo aporte se produjo con la Ley 1221 del 2008 y su decreto reglamentario, que otorgan mayores garantías a los teletrabajadores, igualando sus derechos con los trabajadores presenciales, y brinda mayor seguridad jurídica a las empresas que optan por su implementación. Perú, a pesar de que la implementación de esta modalidad laboral es incipiente, la normativa abarca los aspectos más importantes que otorgan un margen de legalidad en condiciones de igualdad y dignidad. En México, por el contrario, tiene mayor auge el teletrabajo, sin embargo, la norma es bastante limitada al no ser una regulación exclusiva, pues no consagra una definición precisa, ni modalidades de teletrabajo, instancias, políticas públicas, entre otras cuestiones importantes que otorguen seguridad jurídica, con la desventaja que esto conlleva.

Las normativas analizadas tienen como fundamento la aplicación de los principios del trabajo a la relación con los/las teletrabajadores, cuya base es la igualdad, por cuanto en dicha relación, están presentes los tres elementos de la relación laboral (actividad personal, subordinación y salario).

Las regulaciones objeto de estudio, garantizan los derechos de seguridad social, riesgos laborales y de negociación colectiva, sin embargo, cada normativa los desarrolla de manera

diferente, adecuando las normas laborales convencionales a las características del teletrabajo.

La más novedosa y controversial característica del teletrabajo es la flexibilización, especialmente en lo que tiene que ver con el deber de concurrencia y permanencia del trabajador. Se identifica entonces que de ella derivan dificultades en la práctica, tales como el control del cumplimiento de la jornada laboral, el factor subordinación y la desconexión con la organización empleadora.

La flexibilidad del teletrabajo permite la vinculación al mundo laboral de las mujeres con obligaciones familiares y actividades de cuidado, al permitir conjugar en un mismo espacio las actividades propias de la maternidad, el cuidado y la actividad laboral.

Una desventaja de la flexibilización propia del teletrabajo es la inseguridad en la remuneración, puesto que predispone a los empleadores a hacer ajustes económicos a través de la limitación en el tiempo y duración del trabajo, evitando la remuneración del tiempo de trabajo fijo y completo, situación que puede generar una barrera para superar la brecha de desigualdad salarial, que según las estadísticas afecta en mayor medida a las mujeres, convirtiéndose en la práctica en una forma de mantener la desigualdad laboral.

Otra crítica fuerte a esta modalidad laboral, es la posible afectación al derecho a la intimidad y privacidad de los teletrabajadores, que entra a jugar un papel importante, debido a que como el trabajo se ejecuta fuera de las instalaciones del empleador, ejercer una debida vigilancia podría constituirse en una intromisión en el goce de los derechos individuales antes señalados.

El teletrabajo supone un reto para las organizaciones sindicales, teniendo en cuenta que el espacio tradicional de desarrollo de las actuaciones sindicales es el centro de trabajo donde convergen todos los trabajadores y, parece claro que la dispersión geográfica de los teletrabajadores, conduce a una fragmentación. En este sentido, queda planteado el siguiente cuestionamiento ¿Es necesario que las organizaciones sindicales modifiquen su activismo adaptándose a estas nuevas realidades, ya que los teletrabajadores también gozan del derecho de asociación u negociación sindical?

Por último, el Teletrabajo es un aporte a la reducción de los índices de desempleo al ser la modalidad más incluyente para acceder al mercado laboral, sin embargo, para su

implementación requiere de un accionar del Estado con apoyo logístico, tecnológico y financiero, teniendo en cuenta el aspecto económico y sociocultural de cada región.

REFERENCIAS

- Acosta. C. (2019). *Comentarios en torno al aseguramiento del teletrabajador en el ordenamiento jurídico peruano*, Recuperado de: www.cielolaboral.com
- Amedirh. (2018). *Libertad Sindical en México: aprueba Senado adhesión al Convenio 98*, Recuperado de: <https://www.amedirh.com.mx/servicios/noticias/libertad-sindical-en-mexico-aprueba-senado-adhesion-al-convenio-98>
- Arese, Cesas. (2017). Los derechos humanos laborales en las Constituciones latinoamericanas (el centenario de la Constitución de Querétaro). *Revista Latinoamericana Derecho y Sociedad* (25). Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702017000200183
- Asamblea Nacional Constituyente. (1991). *Constitución Política de Colombia*. Recuperado de: <https://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Colombia/colombia91.pdf>
- Cámara de Diputados. (1970, 01 de abril). Ley Federal del Trabajo.
- Cárdenas L, Romero, G, Garzón, J y Arredondo, M. (2017). *El Teletrabajo como una Oportunidad en el Desarrollo de la Industria de las Tics, Análisis Legal*. Recuperado de: https://prosoft.economia.gob.mx/Imagenes/ImagenesMaster/Estudios%20Prosoft/Reporte%20final%20FREF_29.pdf
- Castro, Milagros, (2018). *El rincón del derecho*. Recuperado de: <http://castromilagros.blogspot.com/2018/11/teletrabajo.html>
- Castro, R. (2017). *Teletrabajo: Una nueva tendencia de desarrollo laboral en el Perú*. Recuperado de: https://www.camaralima.org.pe/repositorioaps/0/0/par/r717_2/inf_esp_ed_dig_717.pdf
- Castro. S. (2017). Teletrabajo en Perú: una herramienta de acercamiento a poblaciones vulnerables. *Revista Internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, 5 (1). Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/460076>

- Cepal, (2020). *Agenda digital para América Latina y el Caribe*. Recuperado de: <https://www.cepal.org/es/proyectos/elac2020>
- Chávez, I. (2019). *Comunicación personal*. Octubre 15 de 2019
- Colombia. Congreso de la República. (2008, 16 de julio). Ley 1221 “por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.”
- Colombia. Corte Constitucional. (2011, 01 de octubre). Sentencia C-337, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. Bogotá.
- Colombia. Corte Constitucional. (2013, 19 de junio). Sentencia C 351, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. Bogotá.
- Colombia. Corte Constitucional. (2014, 20 de agosto). Sentencia C-593, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. Bogotá.
- Colombia. Corte Constitucional. (2016, 17 de mayo). Sentencia T-254, M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez. Bogotá.
- Colombia. Corte Suprema de Justicia. (1998, 10 de noviembre). Sentencia de la Sala de casación laboral, Referencia Expediente No. 11155 Acta No. 43, M.P. José Roberto Herrera Vergara. Bogotá.
- Colombia. Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2018). *Indicadores básicos de tenencia y uso de tecnologías de la información y comunicación en empresas 2017*. Recuperado de: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/tic/bol_empresas_2017.pdf
- Colombia. Ministerio de las Tecnologías, la Información y la Comunicación. (2018a). *Cuarto Estudio de Penetración del Teletrabajo en Empresas Colombianas*. Recuperado de: <https://www.teletrabajo.gov.co/w3-article-75985>
- Colombia. Ministerio de las Tecnologías, la Información y la Comunicación. (2018b). *Libro Blanco, el ABC del Teletrabajo en Colombia*. Recuperado de: https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf
- Colombia. Ministerio de las Tecnologías, la Información y la Comunicación. (2019). *Teletrabajar: práctica laboral que le ahorraría al trabajador un millón de pesos al año*. Recuperado de: <https://www.mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de->

Prensa/Noticias/100427:Teletrabajar-practica-laboral-que-le-ahorraria-al-trabajador-un-millon-de-pesos-al-ano

Colombia. Presidencia de la República. (1950). *Código Sustantivo del Trabajo*.

Congreso Constituyente Democrático. (1993). *Constitución Política del Perú*. Recuperado de https://www.oas.org/juridico/spanish/per_res17.pdf

Congreso Constituyente. (1917). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Recuperado de:

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Constitucion_Politica.pdf

Corte de Justicia de la Nación mexicana. (2017, 15 de junio). Sentencia 20145, M.P. Alberto Pérez Dayán. Lima.

Corte suprema de Justicia del Perú. (2012, 08 de junio). Sentencia de casación laboral N° 275, M.P. Yrivarren Fallaque. Lima.

Culqui y Gonzales, (2016). El Teletrabajo: Una Innovadora Forma de Organización del Trabajo, una Herramienta de Inclusión Laboral y su Regulación Jurídica en el Perú. *Revista Derecho & Sociedad*, (46), pp. 95-109.

Efiempresa, (2018). *Teletrabajo México, Tomando Impulso Social y Económico*. Recuperado de: <https://efiempresa.com/blog/efiempresa-teletrabajo-mexico/>

El Tiempo. (2017). Francia reconoce el derecho a desconectarse fuera del horario laboral. *El Tiempo*. Recuperado de: <https://www.eltiempo.com/tecnosfera/novedades-tecnologia/francia-aprueba-derecho-a-desconectarse-fuera-del-horario-de-trabajo-30146>

Elcolombiano. (2019). Mujeres Y Mercado Laboral. *El Colombiano*. Recuperado de: <https://www.elcolombiano.com/opinion/editoriales/mujeres-y-mercado-laboral-CG10341517>

ElPeruano. (2017). Prevé el ministerio de trabajo y promoción del empleo 34,000 teletrabajadores habrá en el país al 2021. *El Peruano*. Recuperado de: <http://www.elperuano.pe/noticia-34000-teletrabajadores-habra-el-pais-al-2021-57204.aspx>

España. Tribunal Superior de Justicia. (1996, 22 de abril). Sentencia de 22 de abril de 1996, M.P. D. Benigno Varela Autran. Madrid.

- España. Tribunal Superior de Justicia. (1997, 17 de julio). Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.
- España. Tribunal Superior de Justicia. (1999, 30 de septiembre). Sentencia 3321. Madrid.
- España. Tribunal Superior de Justicia. (2000, 14 de abril). Sentencia del 14 de abril de 2000, M.P. María Eladia Felgueroso Fernández. Asturias.
- España. Tribunal Superior de Justicia. (2005, 21 de diciembre). Sentencia del 21 de diciembre de 2005. Cataluña.
- España. Tribunal Supremo de Justicia. (2016, 03 de febrero). Sentencia del 3 de febrero de 2016. Castilla y León.
- España. Tribunal Supremo. (2005, 11 de abril). Sentencia de la Sala Cuarta, de lo Social, M.P. Aurelio Desdentado Bonete.
- Gálvez, A. y Tirado, F. (2009). *Teletrabajo y regímenes de compromiso: mujeres y crítica del modelo laboral presencial*. Recuperado de: <http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/viewFile/64/75>
- Género y economía. (2012). *Teletrabajo: Una Liberación O Una Esclavitud Para La Mujer*. Recuperado de: <https://generoyeconomia.wordpress.com/2012/03/27/teletrabajo-una-liberacion-o-una-exclavitud-para-la-mujer/>
- Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual [INDECOPI]. (2013, 27 de diciembre). Resolución Suprema N° 422-2013.
- Jaimes, N, (2017). *Contrato a domicilio, aspectos clave para trabajar desde fuera de la empresa*. Recuperado de: <https://actualicese.com/contrato-a-domicilio-aspectos-clave-para-trabajar-desde-fuera-de-la-empresa/>
- LA Network, (2018). *Trabajo decente y crecimiento económico: por qué es importante*, Recuperado de: <https://la.network/trabajo-decente-crecimiento-economico-importante/>
- Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (2018) *Trabajo decente y crecimiento económico*. Recuperado de: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2009), *La igualdad de género como eje del trabajo decente*. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_106175.pdf
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2016). *Plan estratégico de la OIT para 2018 – 2021*, Ginebra, Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_531676.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (1996). *Convenio 177 “Sobre el trabajo a domicilio”*. Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322
- Perú. Congreso de la República. (2013, 05 de junio). Ley No. 30036 “Ley que regula el trabajo”.
- Perú21. (2019). Teletrabajo aumentó en 30% la productividad de los trabajadores, según Indecopi. *Perú 21*. Recuperado de: <https://peru21.pe/economia/teletrabajo-aumento-en-30-la-productividad-de-los-trabajadores-segun-indecopi-noticia/>
- Portal del Teletrabajo en Colombia. (2019a). *Beneficios del Teletrabajo*, Recuperado de: <https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8365.html>
- Portal del Teletrabajo en Colombia. (2019b). *Teletrabaje con seguridad*, Recuperado de: <https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-4643.html>
- Ríos. I. (2017). *El Teletrabajo*. Recuperado de: www.uria.com
- Sanguinetti, W. (2010). *El teletrabajo “realmente existente” y su problemática*. Blog dedicado al derecho del trabajo y las relaciones laborales. Lima. Recuperado de: <https://wilfredosanguinetti.wordpress.com/2010/09/20/el-teletrabajo-realmente-existente-y-su-problematika/>
- Selma, A. (2016). El accidente de trabajo en el teletrabajo. Situación actual y nuevas perspectivas. *Temas Laborales*, (134), pp. 129-166.
- Selma, A. (2019). *Las Peculiaridades Prácticas Del Control En La Empresa*. Recuperado de: <https://revistas.um.es/analesderecho/article/download>
- Selma, L. (2015). *El teletrabajo, ¿una solución?* (Tesis de pregrado). Universidad Miguel Hernández; Elche, España.

- Servicio Nacional de Aprendizaje [SENA]. (2019). *Cifras regionales del mercado laboral*, Recuperado de: <https://observatorio.sena.edu.co/Mercado/EstructuraEmpresarial>
- Tenjo, J., Álvarez, O. y Jiménez, M. (2016). *Diferencias en las tasas de desempleo por género*. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/313667526_Diferencias_en_las_tasas_de_desempleo_por_genero
- Thibault, J. (2001). *El teletrabajo*, Revista del Ministerio del Trabajo y asuntos sociales, CES, Colección estudios de Madrid). Recuperado de: http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/26/recen7.pdf
- Torres, A. (2019). *Proponen que el teletrabajo sea obligatorio para empresas*. Recuperado de: <https://larepublica.pe/economia/2019/09/30/ministerio-de-trabajo-proponen-que-el-teletrabajo-sea-obligatorio-para-empresas-indecopi/>
- Trejo, R. (1993). *La nueva alfombra mágica, usos y mitos de internet, la red de redes*. México: Ed. Diana S.A.
- Unión Europea. (2001). Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo.
- Ushakova, T. (2015). El Derecho de la OIT para el trabajo a distancia: ¿una regulación superada o todavía aplicable? *Revista Internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*. Recuperado de: http://ejcls.adapt.it/index.php/rldc_adapt/article/view/332/428
- Valencia. (2017). *El 2,5% de la población laboral activa en México trabaja en la modalidad de teletrabajo*. Recuperado de <https://www.universidadviu.com/25-la-poblacion-laboral-activa-mexico-trabaja-la-modalidad-teletrabajo/>
- Valencia. (2018). *El 2,5% de la población laboral activa en México trabaja en la modalidad de teletrabajo*. Recuperado de <https://www.universidadviu.com/25-la-poblacion-laboral-activa-mexico-trabaja-la-modalidad-teletrabajo/>