

El teletrabajo como tendencia del mercado laboral

Telecommuting as a labor market tendency

Rebeca Martínez Sánchez*

rebeca13_26@yahoo.com

Resumen

El artículo presenta al teletrabajo como la última transformación del trabajo a través de la historia del pensamiento económico. Se analiza desde diversos aspectos tales como su concepto y propuesta de clasificación, el derecho laboral, la motivación y el perfil de los teletrabajadores así como sus áreas de aplicación.

El teletrabajo es una tendencia laboral actual que está transformando la idea de que el ser humano debe salir de casa y trasladarse físicamente a un lugar para trabajar, hoy día el trabajo puede realizarse en cualquier lugar en el que se cuente con computadora e internet, este hecho requiere analizar los cambios en materia económica, administrativa y jurídica que conlleva.

Palabras clave

Teletrabajo, teletrabajadores, trabajo a distancia.

Abstract

This article deals with telecommuting as the last transition of the work environment, through the history of economic thought. It is analyzed from different key aspects such as, its conceptualization and proposal for classification, workers rights, motivation, and telecommuting workers' profiles, as well as areas of application.

Telecommuting is a labor market tendency that is currently transforming the idea that humans need to leave home and move physically to a place of work; nowadays work can be done from any place with access to a computer or the Internet. This fact requires us to analyze the economic, administrative, or judicial consequences that it might carry.

Keywords

Telecommuting, telecommuters, distance working.

Forma sugerida de citar: MARTÍNEZ SÁNCHEZ, R. 2012. "El teletrabajo como tendencia del mercado laboral", en: *Retos II* (4), julio-diciembre, pp. 143-156. Quito: Editorial Abya-Yala/UPS.

* Doctorado en Ciencias de la Administración. Docente de posgrado de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Nacional Autónoma de México, UNAM. Dirección para correspondencia: Fortín No. 17. Col. San Jerónimo Aculco. Deleg. Magdalena Contreras. C.P. 10400. México D.F. Teléfono: (55) 5135 37 55.

Introducción

A través de la historia, el trabajo ha sufrido una serie de transformaciones conforme han cambiado los modos de producción y nuevas tecnologías desplazan a otras. Asimismo, a través de la historia del pensamiento económico, el trabajo se ha definido en diversas formas.

En las antiguas Grecia y Roma, la forma de organización del trabajo era la esclavitud, más tarde en la Edad Media, el trabajo se organizaba con feudos y siervos que trabajaban para el llamado señor feudal. En el siglo XVIII, en la época del mercantilismo, el pensamiento con respecto a la forma de organizar el trabajo se transformó y surgieron los asalariados de bajos ingresos.

Los fisiócratas del siglo XVIII en Francia concebían como trabajo útil solo aquel que se dedicara a la agricultura y señalaban a los comerciantes y al clero como clases estériles, pues consideraban que no producían ni generaban riqueza.

El liberalismo económico propuso la división del trabajo; el marxismo, entre otros aspectos, destacó el valor del trabajo y estudió la plusvalía que representa. Por otra parte, el keynesianismo propuso que a través del empleo se generaba demanda agregada y, por tanto, el Estado debía intervenir para mantener funcionando el flujo circular de la economía.

A partir de los sesenta, figuraron diversos economistas a los cuales se les llamó “los futurólogos del trabajo”. Por ejemplo, Viviane Forrester en

su libro *El Horror económico* analiza el desolador panorama en cuanto al mundo laboral se refiere. Explica que los desempleados son marginados por una sociedad que los culpa de serlo aún cuando el empleo está dejando de existir. Jeremy Rifkin en su libro *El fin del trabajo* desarrolla a profundidad el impacto social que las tecnologías han traído y traerán en el presente y el futuro. Analiza dos caras del avance tecnológico. Una visión optimista que señala que la tecnología ayudará al hombre en el desarrollo social como un importante socio.

Analiza la visión pesimista sobre que la tecnología desplazará al hombre, lo dejará en la miseria y sin un futuro para sí mismo. Explica que la llamada flexibilidad laboral es solo un pretexto para reducir los derechos de los trabajadores, quienes ante la imposibilidad de emplearse en mejores condiciones, aceptan agradecidos esta tendencia.

Para finales del siglo XX el trabajo se había transformado en un contexto neoliberal, en la cual el trabajo se concibe como una labor cuya eficiencia baja los costos y debe generar la máxima productividad. Para ello, debe existir flexibilidad laboral en términos de turnos, salarios, contrataciones y despidos, lo cual ha enfatizado la llamada precarización del empleo, donde cada vez vemos más gente enlistarse a la economía informal con trabajos en los cuales no se cuenta con seguridad social.

El teletrabajo es una de las más recientes transformaciones de la concep-

ción del trabajo, surge del pensamiento de flexibilidad laboral e incorpora los avances de las tecnologías de la información a la necesidad imperiosa de ser más competitivos y productivos.

Es a través del análisis de la historia económica, que se observan los cambios de paradigmas en el pensamiento económico. Con el teletrabajo, el hombre debe volver a casa, pero esta vez no desempleado como lo hizo en las primeras dos revoluciones industriales, sino armado con una computadora, internet y herramientas tecnológicas que le permitan laborar de forma remota.

1. Concepto de teletrabajo

El teletrabajo es la actividad laboral remunerada que un trabajador realiza en acuerdo con la empresa para la que labora para realizar sus actividades fuera de la sede de la empresa, comunicándose con apoyo de las tecnologías de la información. Generalmente el lugar donde se realiza es el domicilio del trabajador.

Existen algunos estereotipos que asocian automáticamente el trabajo en el domicilio con trabajos precarios realizados principalmente por cierto tipo de personas de escasa calificación. La referencia clásica es que el trabajador a domicilio es una mujer, que realiza tareas productivas en su hogar y entrega las piezas o productos terminados a la gran industria recibiendo una baja remuneración. La evidencia empírica recogida a nivel internacional corrobora estas tendencias, pero también apunta a tendencias emer-

gentes propias de la nueva economía que no se pueden ignorar.

El término teletrabajo ha sido conceptualizado por diferentes autores desde distintos puntos de vista, los mismos que se revisan a continuación.

Etimológicamente el término teletrabajo procede de la unión de la palabra griega “tele” que significa lejos, y de “trabajo” que significa realizar una acción física o intelectual que requiere esfuerzo (Padilla, 2001: 3). Genéricamente el teletrabajo recoge la realización de trabajos, total o parcialmente, fuera de la oficina o del lugar de trabajo habitual, normalmente en el hogar mediante el empleo de telecomunicaciones.

El teletrabajo es una idea que surge en Estados Unidos en 1957; sin embargo, conforme ha evolucionado la tecnología se le ha enfocado principalmente a tareas que tienen que ver con el tratamiento de la información y que pueden realizarse sin supervisión personal continua.

El término “teletrabajo” (*telework*) tiende a usarse más en Europa y en algunos otros países, mientras que “teleconmutación” (*telecommuting*) es más usado en los Estados Unidos.¹

¹ Se considera importante señalar que en algunas otras lenguas como el alemán, el castellano, el italiano o las escandinavas no existe un término comparable aunque sí se emplean traducciones de teletrabajo, por ejemplo, en inglés: *telecommuting*, *telework*, *teleworking*, *home working*, *electronic home work*, *flexiplace*; en alemán *telearbeit*, *fernarbeit*, *elektronische*; en francés: *telétravail*, *télépendulaire*; en italiano: *televoro*.

Telecommuting se refiere estrictamente a cambiar el desplazamiento cotidiano y diario al trabajo (el *commuting*) por las telecomunicaciones. Normalmente tiene que ver con el teletrabajo en el domicilio. El *telework* es un concepto más amplio, pues se refiere a poder trabajar desde cualquier parte; es un concepto más flexible que el anterior. Padilla (2001) agrega que el teletrabajo va mucho más allá de la cuestión de la distancia física y propone el término *e-work*: "...el teletrabajo clasificado únicamente teniendo en cuenta el lugar físico deja de tener sentido".

La Asociación Española de Teletrabajo define el término *e-work* como "una oficina real desarrollada en el mundo virtual; colaboración en equipo con una interrelación verdaderamente sinérgica y productiva. Los distintos componentes se encuentran diseminados geográficamente pero unidos en el proyecto común componiendo una organización distribuida".

El teletrabajo es una forma de trabajar que cumple con tres condiciones (Belzunegui Eraso, 2001: 16):

1. El lugar de trabajo debe tener una ubicación distinta de la sede de la compañía, [pudiera estar] en el domicilio del trabajador o en un entorno próximo a él.
2. La segunda condición es que se utilizan las TICs (Tecnologías de la Información y la Comunicación). Esta característica restringe más la definición de teletra-

bajo, indicando claramente que el trabajo manual o a destajo no debe considerarse como teletrabajo, aún cuando este se realice en el domicilio del trabajador.

3. La realización del trabajo a distancia es un elemento esencial para la vida del trabajador, no solo una actividad esporádica.

2. Clasificación del teletrabajo

El teletrabajo se clasifica conforme el lugar en el que se realiza el trabajo, el tiempo que se le dedica y el estatus del empleo del teletrabajador (Martínez, 2010).

En cuanto al lugar donde se realiza el trabajo, frecuentemente se refiere al domicilio del trabajador, aunque este puede ejecutarse en cualquier lugar que en el que se cuente con conexión a internet y una computadora.

- a. Teletrabajadores primarios: Aquellos para los que el teletrabajo se ha convertido en su forma principal de trabajar. También pueden tener que pasar algunos días en las oficinas, incluso frecuentemente o de forma regular, pero su casa se considera como el centro de su actividad laboral. En su casa disponen de todos los equipos necesarios para el trabajo diario.
- b. Teletrabajadores sustanciales: Aquellos para los que el teletrabajo es tan regular y frecuente como para haberse convertido en un aspecto rutinario de su forma de trabajar. Las oficinas de la empresa se siguen considerando

como el lugar de trabajo principal, pero el teletrabajador sustancial también se ha creado una rutina de trabajo en casa y, en la mayoría de los casos, dispondrá de algunos equipos de oficina en su vivienda.

- c. Teletrabajadores marginales: Son quienes trabajan lo bastante como para que se les pueda definir como “teletrabajadores”, pero la frecuencia y/o la regularidad es insuficiente para que el teletrabajo se convierta en un aspecto rutinario de su forma de trabajar. Psicológicamente, la persona sigue siendo un trabajador en el sentido convencional de la palabra, ya que su lugar de trabajo principal siguen siendo las oficinas de la empresa. Normalmente, el teletrabajador marginal dispone de pocos equipos de oficina en su casa.

Referente al estatus del empleo o trabajo, el teletrabajo se divide en tres categorías (Martínez, 2010):

1. Teletrabajadores subordinado: El contrato de empleo contempla la casa del empleado como lugar de trabajo, además de –o en lugar de– las oficinas de la empresa. Contempla un trabajo en régimen de plena dedicación, se trabaja para un único empleador y su contrato es indeterminado. Los teletrabajadores subordinados cuentan con seguridad social y prestaciones de ley. Generalmente la empresa les entrega el
2. Teletrabajadores autónomos o *free lance*: El trabajador elige o prefiere trabajar en casa, trabajan de esta forma hasta que pueden costear los gastos de un despacho, o simplemente acondicionan parte de su hogar como oficina de trabajo. Cada vez más empresas deciden renunciar a la idea de una oficina formal y continúan desarrollando sus actividades en base a una red, en la que todo el personal trabaja por separado. Los teletrabajadores autónomos, operan como dueños de su propio despacho, cobran por honorarios a las empresas para las que laboran. Al realizar su labor desde su casa, reducen costos de electricidad y teléfono así como de renta de oficina.
3. Teletrabajo atípico-precario: Los trabajos atípicos son definidos como aquellos que carecen de garantías y de expectativas de continuidad del empleo. Las condiciones de trabajo, los ingresos y las prestaciones de seguridad social, regularmente son inferiores a las que reciben los trabajadores de empleos típicos. La Ley Federal del Trabajo en México clasifica como trabajos atípicos o especiales a aquellos que las disposiciones generales de la ley no son su-

ficientes para su reglamentación. El término precario se vincula al empleo atípico-flexible, para identificar sus componentes de desprotección: inestabilidad, falta de protección social, falta de otros componentes del salario (vacaciones, aguinaldo, *plus* por horas extras). Los contratos de los teletrabajadores precarios (en el caso de que existan) son disfrazados en términos de que no existe subordinación aunque la haya. Las empresas que los contratan generalmente son micro, pequeñas y medianas empresas. Los trabajadores son contratados bajo el esquema de honorarios, con un contrato determinado, sin prestaciones de ley. No se trata de trabajadores autónomos pues laboran para una empresa como subordinados, al menos temporalmente, pero sus contratos son disfrazados, permitiendo a la empresa la flexibilidad de despedirlos o contratarlos en el momento en que lo requieran sin que ello represente costos adicionales en sus operaciones. Los teletrabajadores en el esquema precario se caracterizan también porque la remuneración que reciben por esta labor, no es suficiente para satisfacer sus necesidades, por lo cual generalmente combinan este tipo de teletrabajo con alguna otra actividad remunerada. Al carecer de prestaciones laborales, las mujeres con hijos

no tienen derecho a guardería, por lo que deben combinar su función de madres con el trabajo que realizan en casa, dificultando la productividad.

Las ventajas para los trabajadores son: flexibilidad en el horario de trabajo y mayor autonomía, posibilidades para el autoempleo, reducción del tiempo de desplazamientos, mejora en la calidad de vida, ahorro en costos de transportación, posibilidad de integrarse a la fuerza laboral para las personas con capacidades distintas, personas mayores o con responsabilidades domésticas.

Existen también ventajas en lo relativo al entorno social tales como creación de empleo, disminución de tráfico, reducción de la contaminación, menor necesidad de transporte público y desarrollo de telecomunicaciones. La emisión anual de los vehículos de la Unión Europea de CO₂ es de 3 toneladas. Un descenso de 15% en el número de desplazamientos equivale a 0,45 toneladas menos emitidas por vehículo. Un estudio en Holanda cifra la reducción de desplazamientos imputables al teletrabajo en 17% (Simposio Latinoamericano del Caribe, 1999).

3. El derecho del teletrabajo

En 1990, la *Revista Internacional del Trabajo* publicó un artículo titulado "Teletrabajo: un nuevo modo de trabajo y vida"; desde entonces se planteó que la naturaleza de la relación entre teletrabajadores y emplea-

dores estaría determinada por la diferencia precisa entre un teletrabajador asalariado o un teletrabajador por cuenta propia o autónomo.

También se planteaba entonces, la necesidad de delimitar si para el caso de los teletrabajadores que laboraran por entero su labor en el hogar, se aplicarían las mismas reglamentaciones que para el trabajo a domicilio (Di Martino y Wirth, 1990).

Este artículo señala que revisando el derecho laboral de varios países se encontró que la condición jurídica de los que lo ejercían no estaba claramente definida y que de hecho ni siquiera existía reglamentación propia. A más de 20 años del planteamiento de este problema, diversos países han realizado reformas que se adaptan al cambio vertiginoso de las modalidades laborales que surgen; sin embargo, Latinoamérica se ha quedado atrás en ello.

Un estudio realizado en 10 países de América (Martínez, 2010) encontró que ninguno de ellos contemplaba un artículo de ley destinado a precisar la legislación en torno al teletrabajo.

Ante la ausencia de una legislación específica en el derecho de varios países del mundo, diversos autores se han inclinado por incluir esta figura dentro del contrato de trabajo a domicilio –respecto del teletrabajador subordinado, no del teletrabajador autónomo–. Sin embargo, la legislación especial que ampara a los trabajadores a domicilio suele limi-

tarse al trabajo manual y no se aplica a las actividades de tipo intelectual que se realizan con la ayuda de las tecnologías de la información.

Es importante señalar que al existir distintas formas de teletrabajo existe un problema de delimitación para aplicar debidamente el derecho del trabajo ya que la prestación de servicios del teletrabajador puede enmarcarse en distintas formas jurídicas: contratos de obra o arrendamiento de servicios o contrato de trabajo. Y ello, porque la modalidad del teletrabajo carece actualmente de homogeneidad en sus distintas manifestaciones y, por tanto, en la conceptualización de su respectivo régimen jurídico.

Conforme diversos autores, la línea metodológica de delimitación entre unas y otras formas contractuales será la utilizada por la doctrina y jurisprudencia para prestaciones de servicios similares, siendo particularmente importante la característica dependencia o subordinación.

Por todo ello, la técnica para dilucidar si una modalidad concreta de teletrabajo puede o no ser incluida dentro del ámbito del Derecho Laboral será aquella que descansa en la apreciación de la existencia o inexistencia de la nota de la subordinación o dependencia.

Se tratará, por tanto, de efectuar una valoración conjunta y ponderada de los datos más relevantes indicativos de tal subordinación en un supuesto concreto de teletrabajo. El

sometimiento a las instrucciones del empresario sobre el trabajo realizado y sus circunstancias, el control sobre su realización efectiva y sobre la cantidad y calidad del resultado, la no posibilidad por parte del teletrabajador de rechazar el trabajo encomendado son, entre otros, datos significativos para decidir si un determinado teletrabajador puede entenderse incluido “dentro del ámbito de organización y dirección del empresario” (Rodríguez, 2002: 3).

En el caso del teletrabajo, el ámbito físico en el que el empresario ejerce ese poder organizativo no podrá ser el normal o clásico constituido por el centro de trabajo en sentido estricto, por lo cual ese ámbito hay que entenderlo en un sentido más amplio de carácter organizativo, como la facultad de ordenar, dirigir y controlar la actividad de teletrabajo realizada por el teletrabajador, los medios utilizados, el contenido de la prestación y sus resultados.

Aquellas personas que aun siendo teletrabajadores no estén bajo la dirección u organización de un empresario en el sentido expuesto no podrán ser consideradas como teletrabajadores amparados por el Derecho del Trabajo y ello, desde las coordenadas legales, doctrinales y jurisprudenciales utilizadas en la elaboración del concepto básico y definitorio de la dependencia o subordinación.

En resumen, la técnica aplicable para la indagación y determinación de la existencia o inexistencia

de relación jurídica laboral será, en consecuencia, similar a la ya utilizada en otros supuestos de frontera de Derecho del Trabajo aún cuando la heterogeneidad de formas y variantes que se dan en el teletrabajo supongan una dificultad añadida.

El problema jurídico en torno al teletrabajo plantea asimismo un punto fundamental que no solo consiste en encontrar la diferencia entre el teletrabajo subordinado y autónomo. Este problema se refiere a la simulación de los contratos.

Los trabajadores enfrentan continuamente la escasez de empleo, la clandestinidad y precariedad laboral; aunado a ello existe la llamada simulación de los contratos que son la mezcla predominante en el mundo del trabajo ante las paupérrimas expectativas que ofrece la economía formal.

En la simulación de los contratos, el fin típico del negocio diverge de la causa concreta o propósito de las partes, quienes pretenden crear una mera apariencia. Los sujetos ocultan bajo la apariencia de un contrato un propósito de negocio distinto con la finalidad de no celebrar negocio alguno (simulación absoluta) o celebrar otro distinto al aparente (simulación relativa). “La afinidad del contrato de trabajo con otras figuras contractuales permite que algunas relaciones personales queden encuadradas en figuras civiles (contrato de prestación de servicios profesionales) o mercan-

tiles (comisión mercantil)” (Lastra, 2008: 459-478).

4. La motivación de los teletrabajadores

En 2010 en México, se realizó un estudio a 75 teletrabajadores (Martínez, 2010); entre otros aspectos la investigación buscaba identificar su nivel de motivación ya que trabajaban en casa con apoyo de las tecnologías de la información y tenían poco contacto con compañeros.

Generalmente cuando se les pregunta a las personas si les gustaría laborar desde su hogar y dejar de transportarse a la oficina responden con un sí rotundo. Sin embargo, aquellos que teletrabajan, al paso del tiempo, comienzan a desmotivarse si no cubren la necesidad de relacionarse con sus compañeros, ya que se sienten aislados e incluso se pierde el sentido de pertenencia a la organización. Para evitar el aislamiento en el teletrabajo se propone formar equipos de apoyo, células de trabajo a distancia, equipos que permitan mantener el contacto, realizar reuniones frecuentes. Las empresas que contraten teletrabajadores deberán ser cuidadosas con este aspecto y evitar que los líderes formen un círculo interno y otro externo, en el cuál los teletrabajadores puedan sentirse aislados y creer que no son tomados en cuenta.

En el teletrabajo no hay exhibición de señales de autoridad, no se enfatiza la jerarquía en forma visual. No es necesario utilizar uniformes, ni

se cuenta con oficinas amplias, estacionamiento especial o comedor de ejecutivos, que en el esquema tradicional del trabajo podrían ser factores de motivación y reconocimiento. Las organizaciones deben trabajar otras formas de incentivar la motivación y crear nuevos factores que proporcionen exhibición de jerarquía en forma virtual.

La cultura organizacional, que tanto se ha estudiado, se transforma al clima y cultura del hogar del trabajador, lo cual repercute en su productividad, este es otro factor relevante del teletrabajo.

5. El perfil del teletrabajador y sus áreas de aplicación

Un estudio realizado por la Universidad de Pennsylvania titulado “*The Economics of telecommuting: Theory and evidence*” (Gao y Hitt, 2003) concluyó que el perfil de trabajador al que es conveniente ofrecerle la modalidad de trabajo depende en gran medida de que los trabajadores sean responsables y no esquiven fácilmente sus deberes laborales. Así señalan que los trabajadores que son más comprometidos con la organización son los mejores para teletrabajar.

El teletrabajo es una actividad se requiere un perfil de trabajador que sea responsable, autónomo, que sea capaz de auto motivarse, con una madurez laboral alta, habilidades de comunicación y manejo tecnológico, lo cual implica que no sea una actividad abierta al público en general, se

requiere de preparación y habilidades específicas (Martínez, 2010).

El cuadro siguiente (Salazar, 2007) resume las competencias que

se sugiere debe contar el teletrabajador en el ámbito del saber, del saber hacer y del saber comunicar y transferir.

Tabla 1. Competencias del Teletrabajador

| ÁMBITO | COMPETENCIAS | |
|------------------------------|------------------------------|--|
| DEL SABER | Competencias técnicas | Saber navegar por internet, usar el e-mail, utilizar una intranet Saber usar programas básicos computacionales Comunicarse por videoconferencia Utilización del Chat Tener una buena expresión escrita |
| | Competencias personales | Interés por aprender a utilizar las nuevas tecnologías Tener capacidad para aprender solo Saber crear cosas nuevas mediante trabajo personal Mantener el contacto profesional con los colegas Ser autocrítico con el propio trabajo Utilizar el apoyo de las instituciones dirigidos al teletrabajador Soportar periodos de aislamiento Gestionar un ambiente de trabajo saludable sin estrés |
| SABER HACER | Competencias Profesionales | Organización Disciplina Capacidad de administrar el tiempo en casa Elevada necesidad de logro Responsabilidad y autonomía Resolver problemas sencillos en relación a las nuevas tecnologías Mantener el equilibrio personal y la autoestima Ética, honradez y confidencialidad Importancia de la prevención de riesgos laborales Capacidad de análisis |
| SABER COMUNICAR Y TRANSFERIR | Competencias de comunicación | Transferir conocimientos a situaciones nuevas Saberse comunicar con mensajes claros y concisos Saber vender resultados Ofrecerse personalmente como profesional (teletrabajador autónomo) Mantener las relaciones pese a trabajar solo Negociación de trabajos, precios, objetivos, condiciones Realizar actividades socializadoras |

Fuente: Con base en Salazar, Cristian. Incorporación de telecapacitados a las organizaciones. Universidad Austral de Chile. 2007

Las áreas de aplicación del teletrabajo son diversas; sin embargo se encontró (Martínez, 2010) que el teletrabajo ha impactado fuertemente en el ámbito académico, ya que cada vez son más las universidades que han incorporado licenciaturas y maestrías a distancia, lo cual implica que los

docentes se han transformado en teletrabajadores. Asimismo, el teletrabajo es recurrente en las organizaciones que se dedican a la programación y diseño de software.

Otras áreas en las que se aplica el teletrabajo se presentan en la tabla 2.

Tabla 2. Áreas de aplicación del teletrabajo

| | |
|--|--|
| ÁREA ADMINISTRATIVA | <ul style="list-style-type: none"> Captura de textos y datos Contabilidad Captura de datos Clasificación y distribución de documentos en computadora Elaboración de planes de negocio Análisis de estadísticas Consultoría |
| ÁREA DE DISEÑO | <ul style="list-style-type: none"> Elaboración de diseño gráfico Elaboración de planos Traducción de documentos Elaboración de diseño de páginas web |
| ÁREA DE PROGRAMACIÓN | <ul style="list-style-type: none"> Programación de software Soporte técnico virtual y telefónico |
| ÁREA COMERCIAL | <ul style="list-style-type: none"> Atención al cliente vía telefónica Elaboración y revisión de contratos Elaboración de órdenes de compra Elaboración de órdenes de venta Elaboración de cotizaciones Elaboración de rutas Planes de marketing Atención de tienda virtual |
| ÁREA ACADÉMICA Y DE INVESTIGACIÓN | <ul style="list-style-type: none"> Elaboración de cursos Elaboración de manuales Asesoría virtual Investigación Redacción de artículos Redacción de libros Supervisión y revisión de escritos |

Conclusiones

El teletrabajo es una tendencia laboral que se ha expandido en el mundo y cuya tendencia de crecimiento en Latinoamérica será exponencial en los siguientes años, dadas las condiciones de trabajo que existen en estos países.

¿Puede el teletrabajo convertirse en una importante fuente de empleo para los latinoamericanos? Después de analizar diversos factores la respuesta es sí, al menos parcialmente, dado que el teletrabajo, en la era de la globalización generará oportunidades a aquellos que conozcan el lenguaje del mundo actual: los sistemas computacionales y los idiomas, además de contar con un alto nivel de especialización. El teletrabajo requiere de un perfil de personal muy especializado y con competencias muy específicas.

Está pendiente una legislación que de seguridad social a los teletrabajadores, hacer transparente la definición del teletrabajo y establecer claramente las condiciones en que las empresas deberán monitorear la seguridad del lugar de trabajo y otorgar el equipo de cómputo necesarios, el pago de electricidad, internet y consumibles. Asimismo, se debe establecer claramente cuáles son las condiciones para los despidos, las vacaciones y el respeto al espacio privado del teletrabajador.

Se sugiere que las empresas que contraten teletrabajadores se aseguren

que estos cuenten con una habitación especial para realizar sus labores, establezcan un horario de trabajo y sean muy cuidadosos con el perfil que deben cubrir los candidatos.

Asimismo el teletrabajo deberá considerarse en las estadísticas oficiales del trabajo conforme cobre mayor relevancia en el país y en el mundo, se asegura que será una modalidad de trabajo que cada día será más considerada por los empresarios, pero debe cuidarse que la flexibilidad laboral de sus políticas sea equilibrada con la cobertura de prestaciones sociales.

En el caso de los trabajadores autónomos es importante incrementar la cultura del ahorro privado para el retiro, ya que al no contar con seguridad social, al igual que aquellos que trabajan en la economía informal, su futuro no está definido en cuestión de posible jubilación cuando llegue el momento.

Se recomienda establecer políticas para evitar el aislamiento de los trabajadores e incentivar su sentido de pertenencia a la empresa, ya que el teletrabajo es una modalidad laboral de la modernidad, que requiere el trabajo en equipo para que el trabajo trascienda, y que de ninguna forma puede ser concebido hoy día en forma aislada. Aún cuando se trabaje a distancia, el líder de teletrabajadores tiene el reto de saber administrar y guiar sus acciones.

Bibliografía

- BELZUNAGUI, Ángel
2001. Diversificación de las condiciones de trabajo y cambios organizativos en las empresas: un estudio sobre el teletrabajo. Tesis de doctorado. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona, Departamento de Sociología.
- FORRESTER, Viviane
2000. *The economic horror*. Hoboken, NJ: Wiley-Blackwell.
- LASTRA, José Manuel
2009. "La fuerza de una relación jurídica débil", en: *Revista del Instituto de Investigaciones Jurídicas*, núm. 26. México: UNAM. Disponible en: <http://www.bibliojuridica.org/libros/3/1090/26.pdf>.
- MARTÍNEZ, Rebeca
2010. *La relación del teletrabajo con la flexibilidad laboral, el trabajo decente, el liderazgo y la motivación*. Tesis doctoral. México: UNAM, Facultad de Contaduría y Administración.
- PADILLA, Antonio
2001. *Teletrabajo dirección y organización*. Madrid: Computec.
- RODRÍGUEZ, Francisco
2002. *El teletrabajo: sus implicaciones para el derecho laboral*. Tesis. Islas Canarias, España: Universidad de las Palmas.
- SALAZAR, Cristian
2007. *Incorporación de telecapacitados a las organizaciones*. XXIII Encuentro Nacional de Facultades de Administración y Economía ENEFA 2007. Disponible en: <http://www.enefa.uach.cl>.
- SIMPOSIO LATINOAMERICANO DEL CARIBE
1999. *Las tecnologías de la información en la sociedad*. Aguascalientes, México.

Fecha de envío: 2 de octubre de 2012; fecha de aceptación: 27 de noviembre de 2012.