

Teletrabajo: Retos y oportunidades

15 de Marzo de 2023



Por: Luis Vinatea
Gestión, 15 de Marzo del 2023

Puede convertirse en una nueva herramienta para la lucha contra la informalidad.

La emisión del Decreto Supremo 002-2023-TR, que reglamenta la Ley de Teletrabajo, ha dado pie a la publicación de gran cantidad de información en las que se ha explicado muy bien sus alcances.

En términos generales, se ha resaltado que el teletrabajo se puede realizar desde el domicilio del trabajador o cualquier lugar indicado por este, dentro o fuera del país; utilizando herramientas y servicios de internet y energía provistos por el empleador o por el propio trabajador y bajo un régimen de protección frente a los accidentes de trabajo que es menos complejo que el del régimen común.

Es decir, se trata de un modelo que consolida lo que ya vivimos durante la pandemia, porque el trabajo subordinado ya no es una actividad que necesariamente se realiza en un centro de trabajo físico, sino que puede realizarse desde cualquier lugar y no necesariamente para un mismo o único empleador.

El teletrabajo es un fenómeno que puede cambiar significativamente la configuración del derecho laboral tal y como lo conocemos, porque buena parte del derecho laboral se ha construido sobre la base del concepto del “centro de trabajo físico”, que es el lugar al que se va a trabajar.

Y lo que pasa con el teletrabajo es que los trabajadores que pueden acogerse a esta modalidad dejan de ir a trabajar a un lugar concreto, para hacerlo desde donde están, es decir, en un lugar distinto al tradicional centro de trabajo.

En otro artículo expliqué que lo anterior obligará a replantearse muchos derechos laborales asociados al centro de trabajo, como es el caso de los accidentes, que suelen ocurrir en el centro laboral; el despido, que se asocia al centro de trabajo; el ingreso o salida del centro de trabajo o la huelga, que implica abandonar el centro de trabajo; entre otros.

Pero lo que comienza a avizorarse con el teletrabajo es que el propio concepto de trabajador subordinado que acude a un centro de trabajo para laborar en beneficio de un empleador podría cambiar, dando paso a un trabajador que puede ser más autónomo e incluso trabajar para varios empleadores a la vez, reduciendo su dependencia económica a un empleador y aumentando así su capacidad de negociación individual.

No estoy hablando, por supuesto, de que el teletrabajo permitirá que trabajadores subordinados trabajen “fuera de planilla”, estoy hablando de un trabajador que puede preferir ser independiente o de quien puede tener más capacidad de elección del empleador con el que quiere trabajar.

Quizás el caso más llamativo sea que, geográficamente, un trabajador podría estar ubicado en un país determinado y trabajar para un empleador o para varios que están ubicados en distintos países.

Pero desde el punto de vista regulatorio hay otros retos, porque el hecho de no ir a un centro de trabajo a laborar, sino hacerlo desde otro lugar, abre la posibilidad de que el debate entre la rigidez y flexibilidad laboral siempre concentrado en aumentar o disminuir los derechos laborales asociados al centro de trabajo cambie de escenario para regular otro tipo de trabajo: el realizado en un espacio diferente al centro de trabajo físico y que demanda posiblemente derechos distintos a la permanencia en el empleo y mutar hacia otros derechos como el de multiempleo autónomo, subordinado o mixto, las jornadas reducidas, la presencialidad o no, entre otros.

Si lo pensamos bien, la estabilidad en el empleo, tan asociada al concepto de rigidez y difícilmente dissociada de aquel, es un concepto vinculado a una plaza o puesto de trabajo que está ubicado en un centro de trabajo.

En un contexto de teletrabajo, tal estabilidad podría perder la relevancia que tiene actualmente, porque para un teletrabajador el tener que ir a un centro de trabajo podría ser un límite para acceder a varios empleadores a la vez desde su casa, trabajando incluso con sus propias herramientas.

Para notar la dimensión de lo señalado, piénsese en la pérdida de atractivo que tiene hoy día, gracias a la pandemia, el trabajo plenamente presencial. No solo se trata de que este puede afectar el equilibrio entre trabajo y vida personal o familiar, sino que este puede exponer al trabajador a tener que perder muchísimas horas simplemente trasladándose de su casa a su centro de trabajo y viceversa.

No es este el lugar para explorar todos los pros y contras del teletrabajo en comparación con el trabajo común para los casos en los que este se pueda llevar a cabo.

Pero quizás el teletrabajo nos dé la oportunidad de plantearnos nuevas herramientas en la lucha contra la informalidad, porque se estima que hay cerca de un millón de trabajadores fuera de planilla e informales que teletrabajan y quizá les resulte más conveniente y sea más fácil para el Estado formalizarlos como teletrabajadores, que hacerlo esperando que acudan a un centro de trabajo.