

El teletrabajo transnacional: una aproximación desde el concepto de actividad turística

Transnational telework: an approach from the concept of tourist activity

Alejandro Zalvide Bassadone¹

¹ Universidad de Huelva, España

alejandro.zalvide@dam.uhu.es

RESUMEN. El trabajo a distancia al amparo de las TICs conocido como teletrabajo permite hoy en día una modalidad de alcance transnacional entendida como una vertiente laboral que va a ser desarrollada en un territorio distinto al que corresponde al empleador. Siendo precisamente esta localización internacional en cuanto a su ejecución la que posibilita su relación con distintos escenarios turísticos, lo que a su vez permite analizar cada uno de ellos y su relación con esos dos conceptos tradicionalmente antagónicos como son el trabajo y el turismo.

ABSTRACT. In remote work under cover of ICTs known as teleworking nowadays allows a form of transnational scope, understood as a work shed that will be developed in a territory other than the one corresponding to the employer. It is precisely this international location in terms of its execution that makes possible its relationship with different tourist scenarios, which in turn allows you to analyze each of them and their relationship with those two traditionally antagonistic concepts such as work and tourism.

PALABRAS CLAVE: Teletrabajo, Trabajo a distancia, Teletrabajo transnacional, Telecentro, Teletrabajador internacional, Turismo, Turista internacional, Visitante turístico.

KEYWORDS: Telework, Remote work, Transnational telework, Telecentre, International teleworker, Tourism, International tourist, Tourist visitor.

1. Introducción

Una modalidad de trabajo por cuenta ajena en el que su rasgo más significativo es el lugar donde materialmente se va a desarrollar la prestación de servicios es, sin duda alguna, el denominado “trabajo a distancia” o trabajo remoto. Tipo o forma de actividad laboral que desde su misma calificación ya anuncia la posibilidad de ser ejecutada desde un lugar diferente al del centro de trabajo tradicional. Vertiente que viene experimentando un considerable desarrollo en los últimos tiempos como consecuencia del avance de las nuevas tecnologías y de las redes de comunicación y a la que también se le conoce como “teletrabajo”.

Una forma de organización desde luego sui generis respecto de las formas más tradicionales en el campo del trabajo por cuenta ajena y dependiente, destacando en ella tanto la separación física empresa-trabajador como el lugar elegido para su desarrollo y el modo de su ejecución. Como consecuencia de lo anterior, y ante la falta de una regulación más exhaustiva sobre la materia, surgen no pocas cuestiones de interés. De entre ellas, la que interesa destacar ahora es la relativa al posicionamiento o calificación que merece la modalidad conocida en el panorama internacional como teletrabajo transnacional. Una modalidad en la que se hace aún más evidente la extraordinaria evolución que está teniendo el elemento locativo, verdadero factor determinante de esta relación de trabajo, como consecuencia de la evolución de las TICs, en tanto que ya no se tratará de poner de manifiesto solo la traslación del puesto de trabajo al domicilio del trabajador, como era el principal efecto de este fenómeno, sino a un territorio soberano distinto de aquel en el que se encuentra la propia empresa y que es el determina, por tanto, el entero régimen jurídico aplicable a la misma.

Es precisamente en ese ámbito internacional donde hay que situar su posible manifestación como actividad turística, en tanto que el concepto de ésta -según la Organización Mundial de Turismo (OMT) dada en la Conferencia de Ottawa de 1991 y conformada definitivamente en la Conferencia Mundial Enzo Paci de 1999- incluye “las actividades que realizan las personas durante sus viajes y estancias en lugares distintos al de su entorno habitual, por un periodo de tiempo consecutivo inferior a un año, con fines de ocio, por negocios y otros motivos no relacionados con el ejercicio de una actividad remunerada en el lugar visitado”. Un concepto que se puede considerar como el más consolidado hasta ahora por la generalidad de los agentes y operadores y en el que se pueden apreciar sus tres elementos esenciales: desplazamiento internacional, duración del viaje y motivación. De modo que, con carácter general, será turismo todo desplazamiento realizado hacia otro territorio fuera del entorno habitual de la persona, siempre que la duración sea inferior a un año, pero incluso, cuando la motivación tenga como razón de ser el perfeccionamiento de algún negocio u otra motivación siempre que sea no remunerada en el destino. Lo que viene a suponer que la actividad sí pueda devengar esa compensación en el lugar de origen, de ahí que sea de interés su análisis desde una perspectiva jurídico-laboral en cuanto que la empresa realice los pagos en el lugar de origen.

Siguiendo con esta delimitación inicial, hay que interpretar las circunstancias que rodean al teletrabajo transnacional en los distintos escenarios posibles sobre la base de estos elementos para su calificación como posible manifestación turística. Asimismo habrá que tener en consideración, en cuanto que instrumento clarificador de las circunstancias que rodean esta actividad, las Recomendaciones internacionales para estadísticas de turismo (en adelante RIET) emitidas por la OMT para unificar criterios.

2. El elemento locativo, desde el trabajo a domicilio al teletrabajo

El antecedente histórico de esta modalidad laboral aparece con la expresión “trabajo a domicilio”, que poco o nada hubiera hecho pensar en una posibilidad turística aunque de facto el margen para ello ya existiera. En efecto, el Convenio núm. 177 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1996) sobre el trabajo a domicilio, dice en su art.1.a): “la expresión trabajo a domicilio significa el trabajo que una persona designada como trabajador a domicilio, realiza: en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador”. Se aprecia aquí cómo la denominación dada a esta forma de trabajo podía inducir a error, toda vez que desde la perspectiva jurídica no solo se ceñía solo al que pudiera llevarse a cabo en su propio domicilio, sino que había de considerarse también a aquel que se desarrollaba en otro lugar diferente, siempre que esta última localización fuese designada por el propio interesado. Por tanto, esta modalidad



contractual superaba la tónica habitual del desempeño de la actividad laboral en el centro de trabajo tradicional, situando dicha labor, o bien en el domicilio del interesado, o en cualquier otra ubicación distinta a la anterior. Nótese como pese a la localización en este último caso en un lugar distinto al de la residencia personal o familiar, no se perdía por ello la condición de “trabajo a domicilio”, sin perjuicio ahora de que se tratase de una realidad en la que el domicilio acaparaba la inmensa mayoría de supuestos.

En nuestra actual normativa interna se contempla esta fórmula organizativa en el Estatuto de los Trabajadores (ET) con una calificación mucho más acertada que la anterior de “trabajo a domicilio”, al referirse a ella en su art. 13, como “trabajo a distancia”, que es la que se caracteriza porque se desarrolla “de manera preponderante, en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste”. Del nuevo concepto llama la atención no solo el cambio de denominación, que también, sino la posibilidad que se abre con respecto al tiempo de dedicación de la actividad, de tal forma que ésta se ha de desarrollar de manera preponderante y no tanto exclusiva y continua. Aun siendo un concepto no del todo determinado, sí al menos parece querer posibilitar un trabajo no solo íntegro en la distancia, sino también de forma combinada con alguna actividad presencial (Sierra, 2013). En cualquier caso, lo que sí parece querer diferenciarse de este concepto son otro tipo de tareas vinculadas al trabajo de carácter no presencial y esporádico y que pueden ser realizadas por el empleado en cualquier lugar y momento, como es por ejemplo la revisión del correo electrónico, las consultas a través de internet o la recepción de llamadas, tareas que no tienen aún la dimensión jurídica de trabajo a distancia aunque no dejen de presentar también sus primeras manifestaciones jurídicas. En referencia sobre todo a experiencias legislativas tan novedosas como la del derecho a la desconexión digital o del trabajo, recientemente regulado en Francia (Loi 2016-1088, de 8 de agosto de 2016, conocida como Loi Travail o Loi El Khomri).

La calificación de teletrabajo es relativamente reciente y proviene fundamentalmente del acervo de la Unión Europea, así el Acuerdo Marco Europeo alcanzado el 16 de julio de 2002 por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el ámbito comunitario -Confederación Europea de Sindicatos (CES), Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE) / Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP)-, define teletrabajo como “una forma de organización y/o de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que un trabajo, que también habría podido realizarse en los locales del empresario, se ejecuta habitualmente fuera de esos locales”. Luego, se trata de un trabajo en el que las TIC son fundamentales, no solo como soporte de la actividad del trabajador (algo que ocurre en la mayoría de los trabajos), sino que son éstas las que hacen posible el desplazamiento del trabajador fuera de la empresa (Rodríguez-Piñero y Lázaro, 2002). Por tanto, surgen nuevas herramientas telemáticas que adaptadas al uso laboral permiten externalizar el trabajo.

La intención de implementar específicamente este reconocimiento europeo del teletrabajo se contemplará en la Exposición de Motivos de la Ley 3/2012, de 6 de Julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en la que se dirá de modo explícito que la reforma del artículo 13 ET sirve para dar acogida “al trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías”, abriendo por tanto la puerta a esta singular manera de prestación de la actividad, denominada teletrabajo, que posibilita su realización dondequiera que sea, sin entender de barreras geográficas tradicionales.

De forma general, puede decirse así que se superan las actividades tradicionalmente reservadas al trabajo a domicilio, de un carácter netamente artesanal o manual, para pasar de forma casi generalizada a este tipo de actividad laboral que se realiza en la distancia, y que tiene como característica particular el hecho de ejecutarse bajo el soporte de las nuevas tecnologías. Es más, el teletrabajo basado en la conexión entre el empleador y el trabajador mediante las TIC parece querer alejarse de la modalidad convencional de trabajo a domicilio, con un enfoque restrictivo del lugar de trabajo, para dar paso a modalidades más modernas de organización y realización de trabajo a distancia (Ushakova, 2016). De hecho, la modalidad tradicional realizada desde la casa del empleado, es una de las formas de lo que algunos denominan como “e-trabajo”, algo menos empleada, mientras que es mucho más frecuente utilizar las nuevas tecnologías para respaldar el trabajo desde lugares

remotos (Infante Moro et al., 2014; Alfaro, 2004).

La diversidad que permite la modalidad de trabajo a distancia hace que tengan cabida además del domicilio del trabajador como lugar pionero de esta modalidad, otras opciones alternativas que pueden adaptarse hoy en día a la actividad laboral en cualquier lugar. De hecho, esta localización podrá fijarse en un espacio de ámbito particular, aunque no coincida con el domicilio habitual, pero también pueden desempeñarse en centros especializados diseñados a la medida, con la utilización de recursos compartidos y todos los soportes tecnológicos precisos, denominados centros de teletrabajo o telecentros, e incluso sin una localización determinada denominado teletrabajo nómada o itinerante (Thibault, 2003).

Desde una perspectiva turística, la opción tradicional de ejecutar la actividad laboral en el domicilio del trabajador va a quedar al margen de su posible incursión en este ámbito, toda vez que tal y como establece la definición de turismo dada por la OMT, solo han de incluirse los viajes de carácter temporal que precisen un cambio de residencia. Por tanto, esta posibilidad no va a poder materializarse cuando se fija el propio domicilio como lugar de trabajo, ya que impide desde ese instante el desplazamiento necesario hacia un lugar distinto al entorno habitual para su consideración como visita turística. Toda vez que según el apartado 2.25 de las RIET (OMT, 2010) el hogar al que pertenece el sujeto se considera que forma parte de su entorno habitual. Sin embargo, un caso diferente desde el análisis turístico sería si se estableciera como lugar de realización del trabajo la segunda residencia del trabajador y no la vivienda habitual (como se verá en el apartado 4.1).

3. El reconocimiento del teletrabajo transnacional

La organización del trabajo a través de esta fórmula de teletrabajo permite una flexibilidad laboral que se traduce no solo en una adaptación del tiempo de actividad, sino también del espacio donde se ha de desarrollar el mismo. El lugar de la prestación se convierte así en el eje esencial que posibilita analizar situaciones más allá de fronteras geográficas, posicionando a estos teletrabajadores en el panorama internacional.

De hecho, esta modalidad se contempla otorgándole incluso un calificativo a la medida como “Teletrabajo offshore o transnacional” para definir “el trabajo prestado en un Estado diferente a aquel donde está instalada la empresa matriz” (Saco, 2006: 341). En este sentido, ya la Comisión Europea (COM, 1997) apuntaba a la dimensión transnacional de las TIC y al hecho de que el comercio electrónico a través de internet iba a traspasar las fronteras geográficas, como circunstancias detonantes del teletrabajo transnacional.

Sin embargo, y a pesar de reconocerse expresamente las implicaciones sociales del teletrabajo transfronterizo como una realidad manifiesta que suscitaba cierta inseguridad jurídica, al final, se quedó fuera de su registro en el Acuerdo marco europeo sobre teletrabajo (Santos, 2004). A pesar de su no inclusión, considerando la dificultad que ello entraña, debido fundamentalmente a los intereses particulares de los territorios implicados, se sigue demandando no ya solo una normativa específica de teletrabajo en el panorama nacional (más allá de un simple precepto en el que ni tan siquiera se menciona expresamente el teletrabajo), sino, una normativa internacional que regule esta forma de prestar el trabajo debido a las facilidades que ofrece a la transnacionalidad (De las Heras, 2016).

Así pues, se reconoce la realidad del teletrabajo en general, como consecuencia directa del uso de las herramientas telemáticas, a la vez que se abre la posibilidad de fijar la localización para el desempeño laboral en cualquier enclave del panorama internacional, aun sin la existencia de un soporte jurídico ad hoc, de carácter necesario que ordene la situación sociolaboral de estos teletrabajadores transnacionales.

También desde el panorama fiscal se reacciona ante esta creciente situación del teletrabajo internacional, donde se hace posible “trabajar físicamente en un Estado y que el fruto de ese trabajo se destine a una empresa, pagadora del servicio, que resida o se encuentre establecida en otra jurisdicción” (Martos, 2002: 170). Reconociendo este fenómeno, que permite localizar a ambas partes de la relación laboral en jurisdicciones fiscales distintas, sin necesidad de desplazarse el empleado al centro de trabajo que se encuentra



situado en otro Estado.

Por tanto, se va a dar una situación de teletrabajo transnacional, siempre que exista una relación laboral de trabajo a distancia, en la que el empleador o empresario, y el trabajador, se encuentren en territorios diferentes. De tal suerte, que las posibilidades que se ofrecen con respecto a la localización de la prestación laboral por parte de la figura del trabajador, son, o bien es él quien se encuentra en el país donde tiene su residencia habitual, o bien desarrolla la prestación en el extranjero con una estancia más o menos prolongada, e incluso, la posibilidad de ser realizada de forma itinerante.

4. El teletrabajo transnacional como posible manifestación turística

Una de las ventajas que ofrece el teletrabajo es sin duda la posibilidad de ser realizado desde cualquier lugar del mundo, incluso aquellos con especial atractivo turístico. De hecho, algunos de estos lugares se han dotado de los equipamientos necesarios tanto para teletrabajar como para el ocio, aunando la idea de trabajo y turismo bajo la denominación de oficina vacacional (Resort Office), constituyendo una clase de teletrabajo innovadora mediante el uso de instalaciones turísticas más allá del turismo vacacional (Padilla, 1998). El teletrabajo como modalidad peculiar de organización del trabajo tiene como característica intrínseca una mayor flexibilidad laboral, lo que permite entre otras cosas conciliar mejor la vida laboral y personal del trabajador. Además, como consecuencia de su localización en un espacio turístico, es posible acoplar dos elementos tradicionalmente antagónicos: trabajo y turismo.

En estos destinos la forma de proyectar el teletrabajo se puede alcanzar de distintas maneras, asentándose fundamentalmente sobre tres escenarios posibles: uno, dotando a los establecimientos turísticos y residenciales de infraestructura telemática; dos, dotando a la zona turística de centros de teletrabajo con los mismos medios que pudieran tener en su empresa matriz; tres, zonas residenciales propiedad de las empresas para enviar a sus empleados a trabajar (Martínez y otros, 1998). Son precisamente estos escenarios los que se van a analizar para poder catalogar los desplazamientos que originan y el encuadramiento como turistas o no, a la vez que trabajadores a distancia o teletrabajadores.

4.1. El teletrabajo transnacional en establecimientos turísticos

El primero de estos escenarios, se refiere a la realización del trabajo a distancia en un país distinto al de su residencia habitual, fijando como centro de trabajo un establecimiento turístico determinado, llámese hotel, apartamento turístico, vivienda turística, etc. Dicho espacio habrá de estar habilitado para poder desarrollar el trabajo a distancia correspondiente, es decir, deberá estar dotado de todos los elementos necesarios, incluidos los de carácter tecnológico.

La empresa no deberá disponer de un espacio contratado para la realización de la actividad laboral en esas instalaciones turísticas con las que poder imponer dicha localización al teletrabajador. Ya que entonces desvirtuaría la figura inicial de trabajo a distancia para convertirse en una relación laboral normal, como consecuencia de ser desarrollado en una parte añadida de la empresa, considerando a estos efectos dicho lugar de trabajo como una unidad productiva autónoma, por muy alejada que esté de su sede principal.

Ante este primer supuesto, habría que considerar que si bien la finalidad principal del viaje es trabajar, sin embargo, no se hace para una entidad residente en el lugar visitado, tal y como se prevé a este respecto para su exclusión en el apartado 2.35 de las RIET (OMT, 2010). Luego, según los criterios de esta institución, hasta este instante parece no incumplirse una de las principales vías de descalificación como viaje turístico, aquella que va asociada a la motivación laboral, ya que la entidad para la que se trabaja se encuentra en el país que sirve de punto de partida del desplazamiento y no en el de destino. Quiere ello decir que no sería per se un impedimento para atribuirle esta catalogación turística.

De igual forma, siguiendo los criterios de referencia anteriores, habrá de respetarse además un límite ineludible de índole temporal, aquel que se refiere a la imposibilidad de prolongar la estancia en el destino por

tiempo superior a un año. Por lo que, los supuestos que se vean reflejados en esta opción, han de cumplir necesariamente con este marco temporal para poder ostentar, en su caso, la categoría turística.

Asimismo, habría que considerar al respecto el hecho de que el lugar fijado para llevar a cabo el trabajo en este espacio sea o no parte del entorno habitual, ya que éste sirve también como elemento de referencia para excluir de su tratamiento a aquellos viajes que no salgan del entorno habitual de la persona. Según esto, y una vez ya descartada la opción de su ejecución en el domicilio habitual (por idénticas razones), hay que valorar si la localización corresponde a un establecimiento turístico, o en su caso residencial. Si la opción es la de un establecimiento de índole turística, su consideración como tal parece más que evidente, no así, cuando se desarrolle en una segunda residencia o en una residencia de vacaciones, donde cabe la duda de si forma parte o no del entorno habitual. Sin embargo, según el apartado 2.26 de las RIET (OMT, 2010) este tipo de viviendas secundarias van a quedar explícitamente excluidas como parte del entorno habitual de las personas, y por tanto también se superaría este otro condicionante para su valoración final como hipotético viaje turístico.

4.2. El teletrabajo transnacional desarrollado en telecentros

El segundo de los escenarios se refiere a aquellos supuestos en los que los trabajadores a distancia acuden a un destino para desarrollar su actividad laboral en centros de teletrabajo diseñados para tal fin. Las modalidades de este lugar, así como los calificativos asignados son múltiples y variados, aunque puede servir la que identifica a estos telecentros como “espacios de oficinas equipados con medios informáticos y de telecomunicaciones, usados por uno o varios empleadores, que permiten la realización de actividades laborales a distancia a través de las redes” (Padilla, 2000: 36 y 37). En estos recintos se van a dar las circunstancias necesarias para desarrollar este tipo de trabajo a distancia, ya que permite el desarrollo del trabajo en un espacio alternativo al centro de trabajo matriz con independencia de que ha de ser un centro equipado con medios tecnológicos avanzados y estar dispuesto para ser usado por teletrabajadores pertenecientes a diversas empresas.

La funcionalidad de estos centros en el trabajo a distancia es indiscutible, el reclamo de poder ubicarse en un enclave con atractivos turísticos puede ser determinante para que los teletrabajadores fijen este lugar para materializar sus obligaciones laborales a escala internacional. De hecho, hay quien denomina a este tipo de establecimientos como oficina vacacional, entendiendo que constituyen la integración del ocio y el trabajo, mediante el uso de las instalaciones turísticas para algo más que el turismo vacacional (Jiménez et al., 2001).

Sin embargo, hay que precisar que estos telecentros vacacionales han de pertenecer a otro empresario distinto al empleador, para evitar ser considerado, al igual que en el supuesto anterior, como centro de trabajo propio, así como que tampoco ha de disponer de un puesto de trabajo para enviar en misión a su trabajador, ya que entonces desde una perspectiva laboral quebraría la figura del trabajo a distancia.

Luego, al igual que ocurría en el primero de los escenarios, nos encontramos con una empresa empleadora que pertenece a un país determinado y cuyos trabajadores a distancia se desplazan a otro distinto para teletrabajar. Por tanto, la solución ha de ser idéntica, en el sentido en el que aquí también van a cumplirse las recomendaciones turísticas dadas al efecto, para esa hipotética consideración de visitante turístico, siempre y cuando además se realice de igual forma por un tiempo inferior a un año.

4.3. El teletrabajo transnacional en residencias propiedad de la empresa

El tercer escenario previsto contempla la modalidad de teletrabajo en zonas residenciales cuya titularidad corresponde a la empresa, donde se envían a sus empleados para realizar el trabajo. Antes de tratar de esclarecer su naturaleza jurídico-laboral conviene delimitar esta situación con respecto a otros dos supuestos afines, en los que también intervienen la empresa y los trabajadores, con respecto a la realización de cierto tipo de viajes que se desprenden de esta conexión.

La primera situación afín sería el denominado viaje de incentivo, ya que en este caso también existe una



empresa que envía a sus trabajadores a un determinado lugar como consecuencia directa del trabajo. Al menos desde el planteamiento más tradicional de este tipo de viaje, ya que hoy en día también se extiende hacia otros colectivos como los clientes, o hacia los propios trabajadores pero bajo el diseño de reuniones de trabajo, presentaciones, eventos corporativos, etc., en una combinación de trabajo y ocio que se acerca más a un tipo de viaje por motivos profesionales aunque sea con la utilización de fórmulas más atractivas. En cualquier caso el viaje de incentivo que a estos efectos interesa es aquel que tiene su causa en la misma prestación laboral, no ya en el rendimiento normal o pactado como suele ser preceptivo para este tipo de relaciones, sino en el hecho de haber alcanzado determinados objetivos por encima del habitual. Es decir, como un estímulo o premio por los buenos resultados obtenidos por el trabajador o grupo de trabajadores, aunque a su vez puedan subyacer otros intereses empresariales, como el hecho de fidelizar a los trabajadores más destacados de la empresa, o simplemente como imagen de marca. A partir de este planteamiento habrá que ver en cada caso como queda reconocido en el convenio colectivo correspondiente, si es que lo hace, para averiguar cuestiones laborales como si dicho viaje ha de corresponder a vacaciones, si es sustituible por compensación económica, si es obligatorio o no, etc.

En todo caso la gran diferencia con respecto al supuesto planteado, estriba no tanto en la causa (que también), sino en su efecto, de tal modo que el viaje de incentivo tiene reconocido como tal su carácter turístico según el apartado 3.15 de las RIET (OMT, 2010). Otra cuestión distinta, será encuadrar la tipología de estos viajes en una categoría de ocio, o en su caso, de negocios y motivos profesionales; separándolos en cualquier caso de los viajes por motivos de trabajo o teletrabajo como el que nos ocupa.

La segunda situación afín, corresponde a aquellos supuestos en los que al igual que en el escenario planteado, la empresa tiene una residencia de su propiedad a la que pueden acudir sus empleados. En estos casos, la asistencia a estos recintos propiedad de la empresa viene precedida de una decisión del trabajador que es quien, de manera voluntaria, decide si le interesa o no acogerse a esta modalidad de alojamiento vacacional.

Luego, no suelen estar diseñadas para el desempeño de una actividad laboral, como ocurre en el supuesto de teletrabajo planteado, sino más bien al contrario, va a poder ser utilizado para el disfrute de las vacaciones de los empleados; y, en su caso, de las de su entorno familiar. Eso sí, en condiciones más ventajosas que las existentes en el mercado, normalmente como consecuencia de políticas de Acción Social. De hecho, es frecuente que se use el término residencia de descanso para su identificación, lo que no quiere decir que al igual que en los viajes de incentivo no puedan existir en estos casos otros intereses para la empresa, como el fortalecimiento de la relación personal de los trabajadores que a su vez favorezcan las de ámbito laboral, o criterios de Responsabilidad Social Corporativa en pro de sus empleados.

Quiere ello decir que pese al paralelismo inicial, en ninguno de los dos casos analizados los empleados de la empresa viajan para teletrabajar, sino por motivos de orden vacacional, ya sea como recompensa por el rendimiento laboral alcanzado o para aprovechar las instalaciones recreativas titularidad de la empresa, aunque estén situadas en esos enclaves.

En cualquier caso, esta hipotética modalidad de teletrabajo desarrollada en zonas residenciales propiedad de la empresa, cuya finalidad principal es la de ser destinada para el uso laboral de sus trabajadores, con independencia de su combinación turística, se aleja mucho del concepto jurídico de trabajo a distancia. Dos son las cualidades que desvirtúan dicha naturaleza. La primera, el hecho de ser designado este lugar de trabajo por la empresa y no por el trabajador, el cual no interviene en dicha determinación. La segunda razón se refiere al hecho de corresponder la titularidad de las instalaciones a la propia empresa, lo cual denota que más allá de otras consideraciones que pudieran justificar dicho alejamiento del centro de trabajo principal por cuestiones de descentralización, dicho recinto habría de considerarse como un lugar de actividad productiva y por tanto como una sucursal de la matriz, en los términos de ser catalogado a efectos jurídicos como parte de la empresa y no como un lugar alternativo de trabajo a distancia.

Por tanto, la conjunción de ambos factores hace excluir desde un punto de vista jurídico laboral la fórmula pretendida de trabajo a distancia o teletrabajo para estos casos, por carecer tanto de la voluntariedad necesaria del trabajador a la hora de decidir el lugar de trabajo alternativo al domicilio (al menos en el plano teórico), como por el hecho de ser ejecutado en su totalidad en un lugar de trabajo de la empresa empleadora, pasando por consiguiente a ser considerado como una relación común de trabajo y no a distancia. En todo caso nos acercaría más a una cuestión de movilidad geográfica, ya sea como un desplazamiento internacional de corta duración, ya sea como una prestación de servicios transnacional.

5. Conclusiones

El trabajo realizado a distancia del centro de trabajo tradicional ha sido una práctica utilizada desde hace tiempo para acoger básicamente tareas artesanales realizadas en el domicilio del trabajador, cuestión que con el devenir de los tiempos ha ido evolucionando. Cuestiones relativas a la organización del trabajo, a la flexibilidad laboral, a la conciliación de la vida laboral y familiar, pero sobre todo, como consecuencia del desarrollo tecnológico de los últimos tiempos, han permitido nuevas posibilidades alrededor de esta forma de trabajar descentralizada.

El trabajo a distancia desarrollado al amparo de las nuevas tecnologías (teletrabajo) está conociendo de un impulso significativo cuyos límites están aún por determinar, permitiendo acomodar el lugar de la prestación laboral a cualquier ámbito designado por el trabajador. Estas otras localizaciones pasan en la actualidad, desde la adaptación de lugares pensados para otro tipo de uso, hasta otros que han sido diseñados a la medida para esta finalidad.

El teletrabajo puede ser realizado no solo desde el territorio nacional, sino desde cualquier enclave mundial. El factor distancia con respecto al centro de trabajo matriz se ve superado hoy en día por razón de las facilidades que permiten las vías de la infocomunicación, que amplían su espectro hacia cualquier lugar del mundo con total independencia de los husos horarios, superando las barreras geográficas más tradicionales. Esta posibilidad transnacional o internacional genera distintas consideraciones en su operatividad, sobre todo a la hora de armonizar los diferentes ordenamientos jurídicos que pueden verse implicados, tanto en materia laboral como de seguridad social y de otras ramas del derecho, ante lo cual surge el reto de una normativa que lo regule de forma específica y efectiva.

Sin embargo, la realidad, con o sin regulación a la medida, está ahí. De hecho, es esta vertiente internacional la que ha permitido su imbricación con el mundo del turismo. Así, se pueden apreciar distintos escenarios donde pueden confluir teletrabajo y turismo, ya sea en establecimientos turísticos o residenciales, ya sea en telecentros ubicados en zonas con atractivo turístico, ya sea en residencias propiedad de la empresa en posibles enclaves turísticos. Como elementos comunes en todos estos supuestos nos encontramos con la necesaria dotación tecnológica con la que deben contar todos ellos, así como con la localización en zonas territoriales diferentes al de la empresa empleadora.

Desde una perspectiva laboral, el teletrabajo desempeñado en unas instalaciones titularidad de la empresa, desvirtúan la esencia jurídica del trabajo a distancia, ya que en estos casos las instalaciones aun estando alejadas de la sede principal se van a considerar que forman parte de la empresa como una unidad productiva autónoma; y, por tanto, no sería posible encuadrarlo en esta modalidad. Por extensión, esta consideración ha de abarcar no solo el supuesto ejecutado en este tipo de residencia propiedad de la empresa, sino también aquellos otros que se puedan realizar tanto en un alojamiento turístico, como en un centro de teletrabajo donde la empresa haya contratado estos servicios o puestos de trabajo. Todo ello con independencia de su ejecución bajo el ámbito de otras situaciones laborales que puedan llevarse a cabo en esta órbita internacional, como la prestación de servicios transnacional o desplazamientos de corta duración al extranjero.

En cuanto a los otros dos supuestos de teletrabajo, ya sea el desarrollado en alguna de estas tipologías de alojamientos turísticos, ya el realizado en centros de teletrabajo situados en determinadas zonas, y evitando la



ya analizada posible injerencia de la empresa en estos escenarios, van a cumplirse, al menos en principio, con los parámetros previstos al efecto por la OMT para otorgar la naturaleza de visitantes turísticos a estos teletrabajadores. Ya que no será un empleado de una entidad radicada en ese otro país sino en el de origen, desarrollando además su tarea en un espacio considerado a priori como fuera del entorno habitual, por mucho que se trate de una segunda residencia. Todo ello siempre que se cumpla también con el tope previsto respecto del factor temporal, esto es, que el período de la estancia no supere en ningún caso el año máximo de duración.

Para lo anterior será necesario, no obstante, de conformidad con esas mismas recomendaciones internacionales, reinterpretar el concepto de entorno habitual de la persona. Ya que de seguirse estrictamente su tenor literal este tipo de supuestos quedarían siempre y automáticamente excluidos, puesto que el lugar de trabajo (sea temporal o definitivo) forma parte consustancial de aquél, tal como reconoce el apartado 2.23 de las RIET (OMT, 2010). Algo que no se antoja ni irrazonable ni desproporcionado si se parte de lo que en realidad representan estas modalidades de teletrabajo transnacional, en las que el trabajador queda situado en espacios territoriales distintos y muy alejados al de su residencia habitual, sin que por ello deba considerarse que ha tornado o modificado precisamente “su entorno habitual”, menos aún si lo hace durante lapsos temporales que, aunque puedan ser considerados como importantes en determinados supuestos, quedan en todo caso delimitados por el tope de una anualidad. Y es que qué duda cabe que esta estancia internacional lo aleja de la acepción más propia y auténtica del entorno habitual de cualquier persona (familiar, nacional,...), al situarlo en una circunstancia completamente diferente, alejado del punto de partida, y donde sí se van a poder cumplir con todos los elementos necesarios para compatibilizar una calificación propia de ambos tipos de actividad, la laboral y la turística.

Cómo citar este artículo / How to cite this paper

Zalvide, A. (2017). El teletrabajo transnacional: una aproximación desde el concepto de actividad turística. *International Journal of Information Systems and Tourism (IJIST)*, 2(2), 53-62. (www.ijist-tourism.com)

Referencias

- Alfaro, A. (2004). Flexibilidad laboral y nuevas tecnologías: e-trabajo. Trabajo: Revista andaluza de relaciones laborales, (14), 131-152.
- Comisión Europea (1997). Cooperación para una nueva organización del trabajo: Libro Verde. COM (97) 128 final.
- De las Heras, A. (2016). El teletrabajo en España: un análisis crítico de normas y prácticas, Centro de Estudios Financieros.
- Infante Moro, A.; Martínez López, F. J.; García Ordaz, M.; Infante Moro, J. C. (2014). El teletrabajo en las grandes empresas del sector hotelero: El caso español. Turitec 2014: X congreso nacional turismo y tecnologías de la información y las comunicaciones (pp. 309-321). Universidad de Málaga (UMA), Escuela Universitaria de Turismo.
- Jiménez, J. A.; Padilla, A.; Del Águila, A. R. (2001). Aspectos económicos y organizativos de los telecentros o centros de teletrabajo. Análisis del caso español a través de un estudio empírico. RAE: Revista Asturiana de Economía, (20), 117-146.
- Martínez López, F. J.; Luna, P.; Salmerón, J. L.; Roca, J. C. (1998). Costa inteligente: nueva empresa, turismo y teletrabajo. En Teletrabajo: una visión multidisciplinar: actas del I Congreso de Turismo y Teletrabajo. Universidad de Huelva, 245-251.
- Martos, J. J. (2002). Criterios de sujeción de las Rentas del Teletrabajo Internacional. Residencia Fiscal y Doble Imposición Internacional. Revista andaluza de relaciones laborales (11), 169-188.
- Organización Mundial del Turismo (OMT) (2010). Recomendaciones internacionales para estadísticas de turismo 2008, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, División de Estadística, Serie M, núm. 83/Rev. 1, Madrid/Nueva York.
- Padilla, A. (1998). El Teletrabajo como sistema de aspectos en el contexto de las organizaciones actuales: concepto, perspectivas de futuro y aplicación al turismo. En Teletrabajo: una visión multidisciplinar: actas del I Congreso de Turismo y Teletrabajo. Universidad de Huelva, 11-26.
- Padilla, A. (2000). Modelos de organización y viabilidad económica de los telecentros. Su aplicabilidad a los telecentros rurales españoles. En Nuevas tecnologías de la infocomunicación, turismo y teletrabajo. 35-48.
- Rodríguez-Piñero M.; Lázaro, J. L. (2002). Los derechos on-line en el ordenamiento laboral español: estado de la cuestión. Derecho y conocimiento, (2), 151-173.



- Saco, R. G. (2006). El teletrabajo. *Derecho PUCP: Revista de la Facultad de Derecho*, (60), 325-350.
- Santos, M. D. (2004). El acuerdo marco europeo sobre teletrabajo: negociación colectiva y teletrabajo. Dos realidades de dimensión comunitaria. *Trabajo: Revista andaluza de relaciones laborales*, (14), 45-74.
- Sierra, E. M. (2013). La nueva regulación del trabajo a distancia. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, (1), 1-35.
- Thibault, J.; Jurado, A. (2003). Algunas consideraciones en torno al Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. *Temas Laborales*, (72), 35-68.
- Ushakova, T. (2016). El Derecho de la OIT para el trabajo a distancia: ¿una regulación superada o todavía aplicable? *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 3(4).

