

Universidad Nacional del Sur

Departamento de Economía

Trabajo de Grado de la Licenciatura en Economía



Teletrabajo: La modalidad digital en el mercado de trabajo

Alumna: Manuela Bayúgar

Directora: Dra. Andrea Castellano

Índice

1. Introducción	3
2. El teletrabajo	4
2.1. Aproximación a la definición	4
2.2. Descripción del fenómeno	5
2.2.1. Estadísticas	7
3. Regulación	22
3.1. Antecedentes en Argentina	22
3.1.1. Proyecto de Ley de Teletrabajo en Relación de Dependencia	26
3.1.2. Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo (PROPET)	29
3.1.3. Red de Teletrabajo	29
3.1.4. Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo	30
3.2. Antecedentes en otros países	34
4. Impacto en el mercado de trabajo	48
4.1. Ventajas	48
4.2. Desventajas	50
5. Reflexiones finales	52
6. Bibliografía	54

1. Introducción

La sociedad actual, caracterizada por un explosivo avance de la tecnología y de la calidad y cantidad de información, ha traído consigo cambios en los hábitos de vida de las personas. Estos cambios han tenido lugar tanto en el ambiente doméstico como en el laboral, en el que las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TICs) en general e Internet en particular, han influido en los negocios y el comportamiento de las empresas.

Es en este contexto en el que surge nuestro interés por el teletrabajo. Este concepto fue definido por primera vez en la década de 1970 por Jack Nilles como "cualquier forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información", utilizando el término telecommuting (Nilles, 1988). Si bien muchos autores consideran que esta definición ha quedado obsoleta, todavía no se ha logrado un consenso acerca del alcance del teletrabajo. Esto se ha establecido como uno de los mayores obstáculos existentes a la hora de querer hacer referencia a la dimensión del teletrabajo; la imprecisión de su definición dificulta el poder cuantificarlo con exactitud y a esto se suma la ausencia de estadísticas oficiales en la materia y el bajo soporte institucional que resguarda esta práctica.

En nuestro país, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social define teletrabajo como "una forma de organizar el trabajo realizado a distancia mediante el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs) en el propio domicilio del trabajador o en otro, siempre que sea ajeno al empleador". Reconoce dos modalidades de teletrabajador: autónomo y en relación de dependencia, y es bajo esta última que el Ministerio elevó para su tratamiento un Proyecto de Ley para su regulación.

Es a raíz de la creciente utilización de esta modalidad de trabajo que nos proponemos su caracterización y el estudio del impacto que la misma ejerce sobre el mercado de trabajo, enfocándonos en el caso de Argentina.

En primer lugar se describirá el fenómeno del teletrabajo, para lo cual se intentará llegar previamente a una definición de teletrabajo, considerando la evolución del concepto desde sus orígenes. También se incluirán datos estadísticos existentes a nivel mundial y, en particular, para el caso de Argentina.

En segundo lugar se hará referencia a la regulación del teletrabajo en Argentina, enfocándonos en el Proyecto de Ley existente y en la resolución por la que se creó el Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo. También se realizará un análisis de la regulación existente en otros países del mundo.

Más adelante se estudiará el impacto del fenómeno en el mercado de trabajo, posicionándonos en el lugar del trabajador y de la empresa, para considerar ambos puntos de vista.

Finalmente, se presentarán algunas reflexiones finales.

2. El teletrabajo

El teletrabajo, a pesar de ser una temática emergente y en gestación, es una realidad ya presente en los mercados laborales mundiales. Sin embargo, aún no hay consenso en su definición y caracterización, por lo que previo a la descripción del fenómeno consideramos necesario hacer una aproximación a su definición para su mejor comprensión.

2.1. Aproximación a la definición

El teletrabajo fue definido por primera vez en la década de 1970 por Jack Nilles como "cualquier forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información"¹, utilizando el término *telecommuting* que se traduce como teledesplazamiento o teleconmutación. En el contexto de la crisis del petróleo Nilles constató que "si uno de cada siete trabajadores urbanos no tuviera que desplazarse a su lugar de trabajo, Estados Unidos no tendría la necesidad de importar petróleo", por lo que la premisa consistió en llevar el trabajo al trabajador en lugar de que éste se desplace hacia la oficina.

En la década de 1990, Vittorio Di Martino y Linda Wirth partieron para la caracterización del teletrabajo de un estudio publicado por Beer and Blanc² en el que en base al análisis de 50 definiciones de teletrabajo se llega a la conclusión que todas combinan al menos dos de los siguientes elementos: organización, ubicación y tecnología. A partir de esto, y bajo el contexto de globalización e irrupción de Internet, definieron teletrabajo como "un trabajo efectuado en un lugar donde, apartado de las oficinas centrales o de los talleres de producción, el trabajador no mantiene contacto personal alguno con sus colegas, pero está en condiciones de comunicarse con ellos por medio de las nuevas tecnologías".³

Más adelante, Gray, Hodson y Gordon, continuadores del trabajo de Nilles, lo describieron como "una forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial. La actividad profesional en el teletrabajo implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información, y el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el teletrabajador y la empresa".⁴

¹ Nilles, J. M., Carlson, F. R., Gray, P., & Hanneman, G. (1974). Telecommunications-transportation tradeoffs. *Final Report, 1 Jul. 1973-31 Dec. 1974 University of Southern California, Los Angeles.*

² De Beer, A., & Blanc, G. (1985). Le travail à distance: enjeux et perspective, Une analyse documentaire.

³ Di Martino, V., & Wirth, L. (1990). Telework: A new way of working and living. *Int'l Lab. Rev.*, 129, 529.

⁴ Gray, M., Hudson, N., & Gordon, G. (1996). Teleworking explained. *Long Range Planning*, 29(6), 910-910.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) entiende por teletrabajo aquel “trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora”.⁵

Particularmente en Argentina, de acuerdo al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), teletrabajo es “una forma de organización laboral que consiste en la realización de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) para el contacto entre el trabajador y la empresa, en un lugar ajeno al domicilio del empleador”.⁶

Teniendo en cuenta lo expuesto, consideramos que si bien no existe una única definición generalmente aceptada de teletrabajo, hay dos componentes presentes en todo intento de definirlo. El primero es el elemento geográfico, que surge de la interpretación etimológica de la palabra; el prefijo “tele”, proveniente del término griego “telos” -a **distancia**-, indica que el teletrabajo es realizado en un lugar físico distinto al lugar de trabajo del empleador, lo cual no implica que el trabajador deba hacerlo necesariamente desde su domicilio, sino desde cualquier lugar distinto al de la empresa. El segundo elemento es el tecnológico, ya que el teletrabajo implica el uso intensivo de tecnologías, que son básicamente las informáticas y las telecomunicacionales (**TICs**), que facilitan que el trabajador desarrolle sus actividades fuera de la empresa.

Es importante remarcar que este tipo de trabajo engloba una amplia gama de actividades y que puede realizarse a tiempo completo o parcial. Lo distintivo es que hay una deslocalización física del trabajador, que actúa como vehículo adicional hacia la flexibilización en la organización del trabajo⁷. Además, cabe aclarar que el teletrabajo no se refiere a una nueva clase de trabajo sino a una nueva modalidad, es decir, una nueva forma de organizarlo y ejecutarlo que abarca tanto el trabajo autónomo como en relación de dependencia. Según Tunal⁸, el teletrabajo no se trata de un proceso diferente, sino de una expresión distinta entre la relación del mundo del trabajo y del no trabajo.

2.2. Descripción del fenómeno

La evolución del fenómeno bajo estudio puede dividirse en fases, siguiendo lo expuesto por Sánchez⁹. La primera comenzó en la década de 1970, cuando dentro del contexto de la crisis del petróleo, un grupo de investigadores liderados por Jack Nilles, vio en el teletrabajo una posible solución a los problemas individuales, organizacionales y sociales de la época ya que suponían que

⁵ TESAURO OIT (2008) Sexta edición. Ginebra. <http://www.ilo.org/thesaurus/defaultes.asp>

⁶ <http://www.trabajo.gob.ar/teletrabajo/>

⁷ Díaz, V. L. (2013). La oficina en casa. Mitos y realidades del teletrabajo. Editorial Norma, Argentina.

⁸ Tunal Santiago, G. (2012). Reflexiones en torno a los análisis sobre el teletrabajo. Trabajo y sociedad, (19), 0-0.

⁹ Sánchez, C. P. (2011). El teletrabajo: ¿Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores? *IDP. Revista de internet, Derecho y Política*, (11).

además de reducir el tráfico, la contaminación y los problemas de crisis energética, crearía nuevas oportunidades para la ocupación de grupos desfavorecidos, reduciría los costes laborales, incrementaría la productividad, e incluso mejoraría la calidad de vida de los teletrabajadores. Esta primera fase se extendió hasta mediados de los años ochenta.

La segunda fase, que se extendió hasta fines de los años 90, se caracterizó por la aparición de las computadoras personales y las redes virtuales privadas. Para las empresas, el teletrabajo significó una interesante opción de apoyo al *outsourcing*.

La tercera fase, que aún se está desarrollando, está caracterizada por la globalización y la irrupción de Internet. Bajo estas condiciones la competitividad ha aumentado y los mercados se han vuelto más inestables, razón por la cual las empresas se han visto forzadas a reconsiderar sus procesos productivos y sus formas de contratación.

Finalmente, en la cuarta fase, considerando que el número de actividades teletrabajables se multiplica a diario, el teletrabajo pasaría a ser la forma habitual en la que los trabajadores desarrollarían sus actividades.

Es importante tener presente las distintas modalidades de teletrabajo existentes según los siguientes criterios definidos por la referente argentina en el tema, Viviana Laura Díaz¹⁰:

1. Lugar de trabajo: Podemos diferenciar el teletrabajo a domicilio del teletrabajo realizado en un lugar distinto al domicilio del trabajador.

2. Relación entre el lugar de trabajo y de recepción: Esta diferenciación tiene lugar en países como Chile y Colombia donde existen oficinas satélites, es decir, espacios creados por las mismas empresas, acondicionados tecnológicamente y que mantienen constante comunicación con la sede principal.

Dentro de esta tipología podemos encontrar el telecentro, centro vecinal o centro de recursos compartidos. Es un centro equipado con recursos informáticos y telemáticos que puede servir de centro común para varios teletrabajadores.

Los trabajadores que desarrollan sus actividades en el telecentro pueden ser autónomos o subordinados, trabajando para uno o varios empleadores y pudiendo llevar a cabo actividades similares o diferentes. En nuestro país, para que la actividad sea considerada teletrabajo, es necesario que los telecentros sean ajenos al empleador que contrató a los teletrabajadores en relación de dependencia.

3. Modalidad del puesto: Podemos hablar de teletrabajo móvil o nómada cuando el puesto de trabajo no está localizado en un lugar determinado, sino que el trabajador trabaja desde los

¹⁰ Díaz, V. L. (2013). La oficina en casa. Mitos y realidades del teletrabajo. *Editorial Norma, Argentina*.

distintos lugares en los que se encuentra. En Argentina la empresa Cisco es un claro ejemplo de este tipo de práctica.

4. Jurisdicción del puesto: En el teletrabajo *off-shore* o transfronterizo, la actividad se desarrolla en el extranjero, lo que hace necesario contratar trabajadores en el lugar de interés de la empresa.

5. Momento cualitativo de la prestación: Podemos distinguir distintas situaciones:

- *Off- line*, o desconectado. El teletrabajador recibe instrucciones iniciales para luego desarrollar su actividad sin conexión informática directa con la computadora central de la empresa. Finalmente, envía por transporte, correo o mensajería los resultados de su trabajo. No es una modalidad del teletrabajo en relación de dependencia.
- *On- line*, o conectado. El trabajador recibe las especificaciones del trabajo, las realiza y envía utilizando las telecomunicaciones. Esto no significa necesariamente que el trabajador esté conectado todo el tiempo. La comunicación entre la empresa y el trabajador puede ser unidireccional o bidireccional.
- *One way line*, o en un solo sentido. Se trata de una conexión unidireccional en la que los datos de la actividad desarrollada por el teletrabajador fluyen directamente a la computadora central de la empresa o se permite una intervención directa desde ésta sobre la terminal externa.
- *Two way line*, o interactivo. El teletrabajador opera con una terminal vinculada a una red de comunicaciones electrónicas que permiten la interacción entre la computadora central y los diferentes ordenadores externos. Es la forma más utilizada ya que permite que tanto las instrucciones como el control se lleven a cabo en tiempo real.

6. Naturaleza jurídica del teletrabajo: El teletrabajo permite que el teletrabajador pueda optar por ser trabajador dependiente, es decir en relación de subordinación, o autónomo. En Argentina, la modalidad de dependencia es, por el momento, la única sujeta a normativa para el proyecto de ley.

Teniendo en cuenta las distintas modalidades expuestas, podemos afirmar que en la actualidad el teletrabajo no está circunscripto a una profesión o colectivos sociales determinados. A pesar de que en un principio parecía restringido a los trabajadores informáticos y si bien se sigue centrando en el sector servicios, también se ha expandido a partir de los años 90 a otros sectores más tradicionales como el legal y el financiero, entre otros.

2.2.1. Estadísticas

A pesar de los esfuerzos realizados para lograr una definición estándar de teletrabajo y un marco regulatorio adecuado al fenómeno, aún no se han evidenciado grandes avances en la

medición del mismo. En este sentido, uno de los principales obstáculos existentes a la hora de hablar sobre la dimensión del teletrabajo es el hecho de no poder cuantificarlo con exactitud, debido a la falta de consenso sobre el concepto, sumada a la falta de estadísticas oficiales sobre el fenómeno y el reducido soporte institucional hacia esta práctica.

Si bien la medición del fenómeno es un proyecto emergente en el mundo, algunos países han logrado importantes avances tanto en la medición como en la adopción de esta práctica; ejemplo de ello son Estados Unidos, Alemania, Holanda e Inglaterra. En contraste, América Latina es una región que no ha logrado un consenso en relación a esta temática, lo cual ha dificultado aún más la medición.

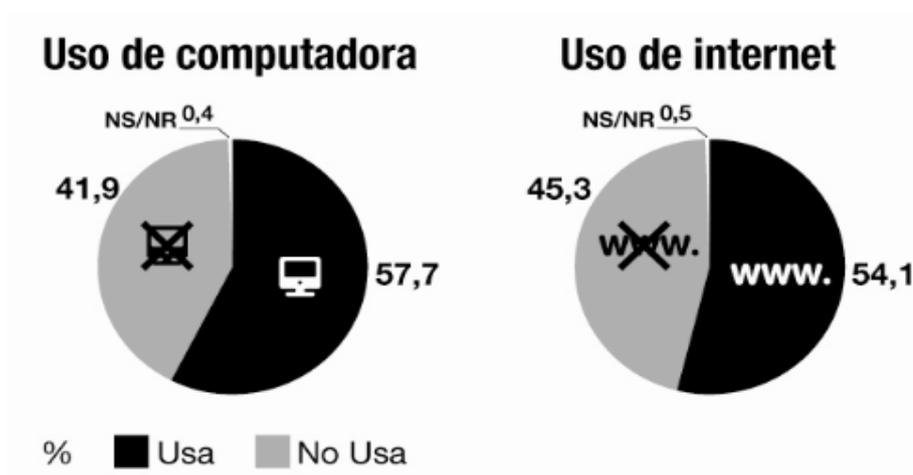
Es evidente que la expansión del teletrabajo sólo es posible acompañada de un avance en las Tecnologías de la Información y la Comunicación. En este sentido, el avance tecnológico y la reducción de costos de la tecnología operan como factores positivos para la expansión del teletrabajo, mientras que la falta de legislación y de políticas de apoyo son los principales impedimentos para la rápida difusión de esta modalidad. Un aspecto a tener en cuenta es la disparidad existente entre países; la edición de 2016 del informe “Medición de la Sociedad de la Información”¹¹, publicado anualmente por la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT), afirma que los países en desarrollo representan en la actualidad la gran mayoría de los usuarios de Internet, con más de 2.500 millones de usuarios en comparación con 1.000 millones en los países desarrollados. Por su parte, en cuanto a las tasas de penetración de Internet, el estudio presenta una realidad diferente con 81% en los países desarrollados, 40% en los países en desarrollo y 15% en los países menos adelantados. Además, expone que la brecha digital es todavía muy alta y que más de la mitad de la población mundial aún no utiliza Internet.

Un estudio acerca del acceso y el uso de las TICs en Argentina a nivel hogares fue publicado por el INDEC en 2013¹². El estudio se realizó en el año 2011 en diversas localidades con más de 2.000 habitantes, sobre un total de más de 33.200 hogares urbanos, teniendo en cuenta también a más de 92.000 personas. El análisis se basó en una población conformada por personas a partir de los 10 años de edad y arrojó que el 52,8% tenía acceso a una computadora y el 43,8% tenía acceso a Internet. Además, se advirtió que el 57,7% de la población urbana utilizaba computadora y que el 54,1% hacía uso de Internet.

¹¹ ITU, I. (2016). Measuring the information society.

¹² <http://estadistica.cba.gov.ar/LinkClick.aspx?fileticket=q5afYycHEI%3D&tabid=503&language=es-AR>

Gráfico 1: Población a partir de los 10 años de edad según utilización de celular, computadora o Internet



Fuente: INDEC Encuesta Nacional sobre Acceso y Uso de Tecnologías de la Información y de la Comunicación. ENTIC 2011

El relevamiento también arrojó que del 57,7% de la población urbana del país que utilizaba computadora, el 58,8% lo hacía para desarrollar actividades laborales. Además, mayoritariamente el uso de la computadora se realizaba en el hogar (75,5%) o en el trabajo (42,1%), en menor medida en un local comercial (19%), en un establecimiento educativo (16%) o en la casa de otra persona (13,4%) y minoritariamente en otros espacios. Cabe aclarar que difícilmente estos datos permiten un acercamiento a la cuantificación del teletrabajo, pero ponen en evidencia la penetración cada vez mayor de la tecnología en los hogares y en el ámbito específico del trabajo.

Por otra parte, el ya mencionado informe “Medición de la Sociedad de la Información” de 2016, dejó en evidencia que Argentina es el país más conectado de América Latina; el 69,4% de la población argentina usa Internet, lo que ubica al país en el puesto número 54 a nivel mundial. Además, en lo que respecta a las suscripciones a la banda ancha móvil cada 100 habitantes, Argentina se encuentra en el 49º lugar, con 67,3.

Enfocándonos en la expansión del teletrabajo, un reciente informe publicado por Eurofound y la Organización Internacional de Trabajo (OIT)¹³ advierte que el teletrabajo en Argentina representa el 1,6% de los empleados, muy por debajo de Estados Unidos (20%), India (19%) y Japón (16%). Por otro lado, expone que el sector donde más se utiliza el teletrabajo es Administración Pública y Defensa con el 19% de los empleados.

¹³ Eurofound and the International Labour Office (2017), Working anytime, anywhere: The effects on the world of work Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva.

En el caso particular de Argentina, dado que las estadísticas oficiales sobre teletrabajo son prácticamente nulas, suelen utilizarse datos provistos por consultoras privadas. Carrier y Asociados¹⁴ realiza el estudio sobre “Comunicaciones Residenciales” que permite tomar dimensión de la evolución de oficinas en hogares y, si bien el teletrabajo no sólo comprende el trabajo a domicilio, se considera que es un buen dato para seguir su desarrollo y evolución dentro de ese espacio. Para el año 2004 el estudio arrojó como resultado unas 320.000 oficinas en hogares, lo cual representaba el 3.2% de los hogares del país. Al mismo tiempo, evidenció que el 40% de esos hogares se transformó en entornos laborales dentro de los dos años previos, mientras que sólo el 31.3% había estado en funcionamiento como tal por más de cinco años. Posteriormente, a fines de 2006 el estudio informó que el número de oficinas en hogares había ascendido a 800.000, significando un incremento de 2,5 veces o un 150% en dos años.

También en 2006, ETIS-LAC¹⁵ realizó una investigación con un total de 1504 residentes en Argentina, Brasil, Colombia y Costa Rica con el objetivo de conocer el nivel de educación de los teletrabajadores. La misma demostró que el porcentaje de personas con un nivel de estudios superior al secundario alcanza el 89.4%, siendo Argentina el país con más bajo promedio en el nivel de instrucción de los teletrabajadores.

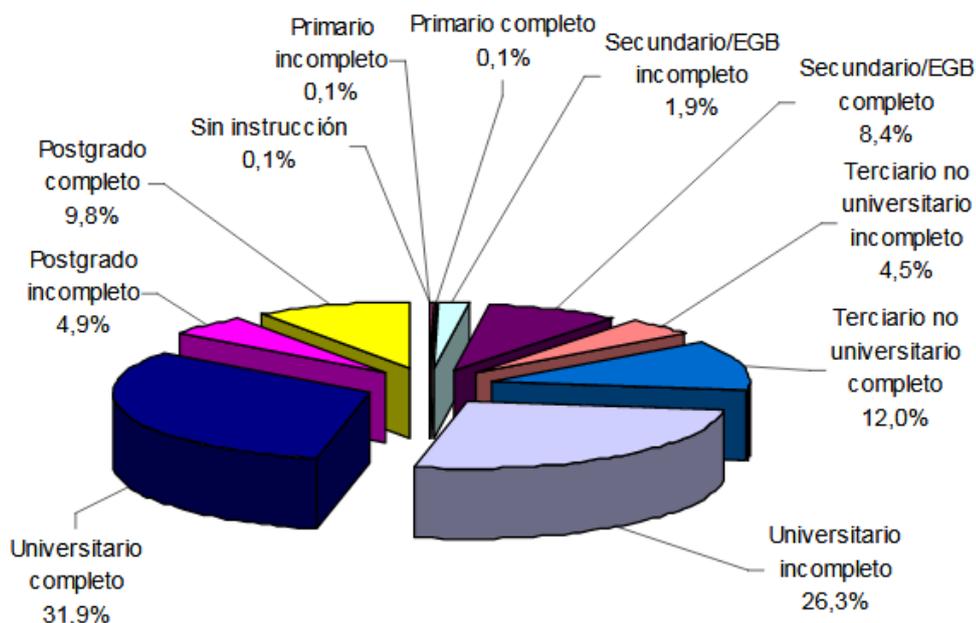
En el siguiente gráfico se puede observar la composición de teletrabajadores efectivos residentes en Argentina, Brasil, Colombia y Costa Rica según el máximo nivel de instrucción alcanzado, correspondiente a noviembre de 2006¹⁶.

¹⁴ <http://www.carrieryasoc.com/>

¹⁵ <http://www.etis-lac.tic.org.ar/>

¹⁶ Boiarov, Sonia (2008). Meta 5 eLAC2007: Informe sobre legislación y normativa vinculada al teletrabajo en América Latina y el Caribe, CEPAL.

Gráfico 2: Composición de teletrabajadores efectivos residentes en Argentina, Brasil, Colombia y Costa Rica según el máximo nivel de instrucción alcanzado



Fuente: ETIS-LAC.

En 2007, la Coordinación de Teletrabajo del Ministerio de Trabajo de la Nación, presentó una estimación del universo de teletrabajadores a partir de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), que capta las dimensiones principales de la actividad laboral de la población y, entre ellas, indaga sobre el lugar donde la persona ocupada realiza su trabajo. Dado que la encuesta no posee los indicadores adecuados para realizar una estimación apropiada del total de posibles teletrabajadores o población teletrabajadora en el informe se describe el procedimiento de delimitación indirecta del universo de estudio seguido para llegar a una aproximación. Concluye que si tenemos en cuenta que la Población Económicamente Activa (PEA) en los aglomerados urbanos abarcados por la EPH para el primer trimestre de 2007 se compone de 10.051.931 ocupados y 1.095.085 desocupados, el número de posibles teletrabajadores representaría el 5,86% de la PEA ocupada y el 5,29% del total de la PEA, es decir, aproximadamente 590.000 personas.

En febrero de 2008, Carrier y Asociados, informó la existencia de 1.300.000 oficinas en hogares, mostrando un gran crecimiento de los posibles teletrabajadores.

Posteriormente, un estudio publicado en 2012 por la División de Desarrollo Productivo y Empresarial de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)¹⁷ presentó los

¹⁷ Sánchez Galviz, M. (2012). Un acercamiento a la medición del teletrabajo: Evidencia de algunos países de América Latina.

esfuerzos de Argentina, Brasil, Chile, Colombia y México por acercarse a la medición del teletrabajo. Para nuestro país, el estudio realizó la aproximación basándose en 3 principales fuentes de información: la Encuesta de Indicadores Laborales que contempla información de empresas con 10 o más empleados y abarca sólo cinco aglomerados del país, los datos del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) y la EPH del INDEC.

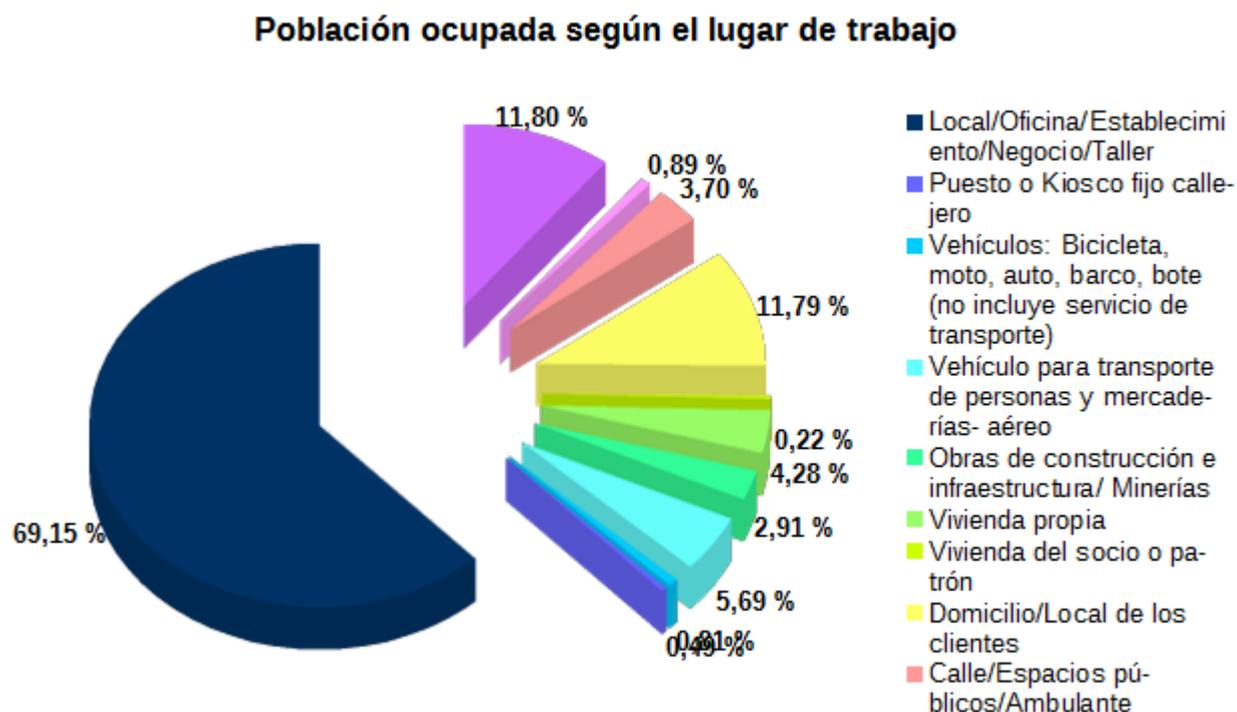
El siguiente cuadro muestra la población ocupada por categorías ocupacionales según el lugar donde realiza su trabajo, en base a datos de la EPH de 2009.

Cuadro 1: Población ocupada por categorías ocupacionales según el lugar donde realiza su trabajo

¿Dónde realiza principalmente sus tareas?	Categoría ocupacional				Total
	Patrón	Cuenta propia	Asalariados	Trabajador familiar sin remuneración	
En un local /oficina /establecimiento /negocio/taller	524 461	1 040 004	7 848 864	76 773	9 490 102
En puesto o kiosco fijo callejero	2 183	35 707	27 035	2 381	67 306
En vehículos: bicicleta/moto/auto/barco/bote (no incluye servicio de transporte)	-	16 091	94 993	-	111 084
En vehículo para transporte de personas y mercaderías-aéreo,	22 350	156 396	599 044	3 482	781 272
En obras en construcción, de infraestructura, minería	29 230	37 440	333 224	-	399 894
En esta vivienda	18 699	488 008	68 803	12 296	587 806
En la vivienda del socio o del patrón	-	6 658	22 375	1 402	30 435
En el domicilio/local de los clientes	49 669	833 688	726 295	9 025	1 618 677
En la calle/espacios públicos/ambulante/de casa en casa	4 198	189 064	312 009	1 972	507 243
En otro lugar	8 772	30 686	70 794	12 205	122 457
Ns./Nr.	49 669	833 688	726 530	9 025	1 618 912
Total	659 562	2 834 561	10 110 276	120 328	13 724 727

Fuente: Sánchez Galviz, M. (2012). Un acercamiento a la medición del teletrabajo: Evidencia de algunos países de América Latina.

Gráfico 3: Población ocupada según el lugar de trabajo

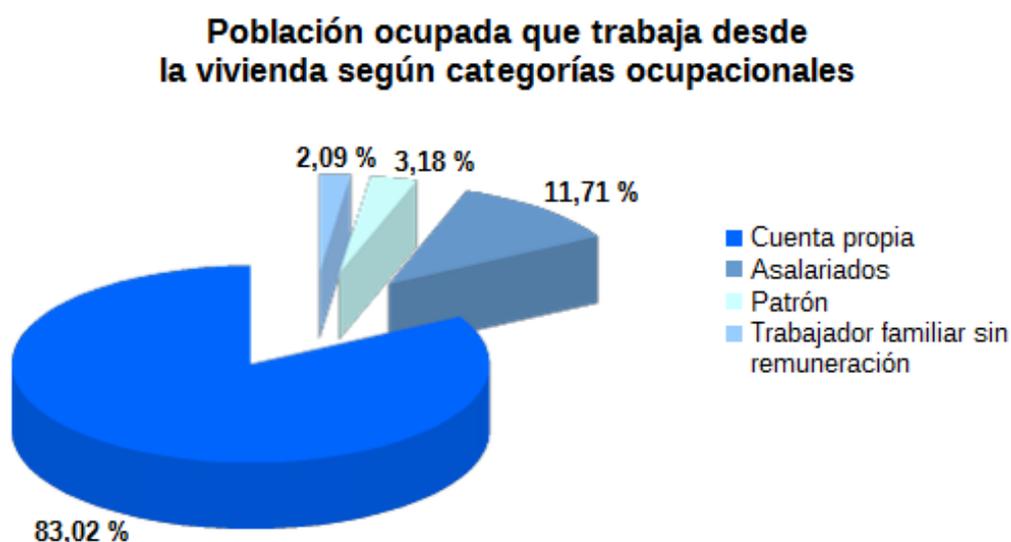


Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH 2009.

Si consideramos teletrabajo como aquél que se realiza en el domicilio mediante el uso de las TICs, la categoría que más se acerca a esta definición es la de “vivienda propia”, que corresponde al 4,28%. Sin embargo, el dato no es estrictamente preciso dado que no todas las personas que trabajan en su domicilio lo hacen utilizando las TICs. Debido a esto y al bajo nivel de representatividad, no es posible sacar conclusiones acertadas acerca del número de teletrabajadores.

Continuando con el análisis de la información provista por la EPH, en el siguiente gráfico podemos observar cómo se distribuye la población ocupada que trabaja desde su vivienda en las diferentes categorías ocupacionales.

Gráfico 4: Población ocupada que trabaja desde la vivienda según categorías ocupacionales



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH 2009.

Como se busca identificar la población que trabaja desde su vivienda haciendo uso de las TICs se puede excluir la categoría “trabajador familiar sin remuneración” dado que usualmente estos trabajadores se desempeñan en negocios familiares desarrollados en la vivienda sin la utilización de esas tecnologías. Considerando lo expuesto anteriormente, la población que se corresponde con el perfil del teletrabajador pertenece a la categoría de “patrón” o “por cuenta propia” (85,2%) y “asalariados” (11,71%). Sin embargo, es necesario tener presente que este análisis no tiene en cuenta el uso de las TICs.

Cabe aclarar que tanto el intento de aproximación con base en la información de la EPH del año 2007 de la Coordinación de Teletrabajo como el del año 2012 de CEPAL deben entenderse como aproximaciones a la medición del teletrabajo que en ningún caso pueden garantizar precisión en la información obtenida. Por otro lado, si bien ésta no representa información exacta sobre la dimensión del teletrabajo y sus características, sí constituye un avance en el cálculo y un paso hacia el logro de estándares de medición futuros.

Introduciéndonos en el caso específico de la Ciudad de Buenos Aires, un relevamiento llevado a cabo por el CENIT y el Observatorio PyME en el año 2010¹⁸ a partir de una encuesta realizada en sectores preseleccionados en función de la posibilidad de adoptar el teletrabajo, arrojó

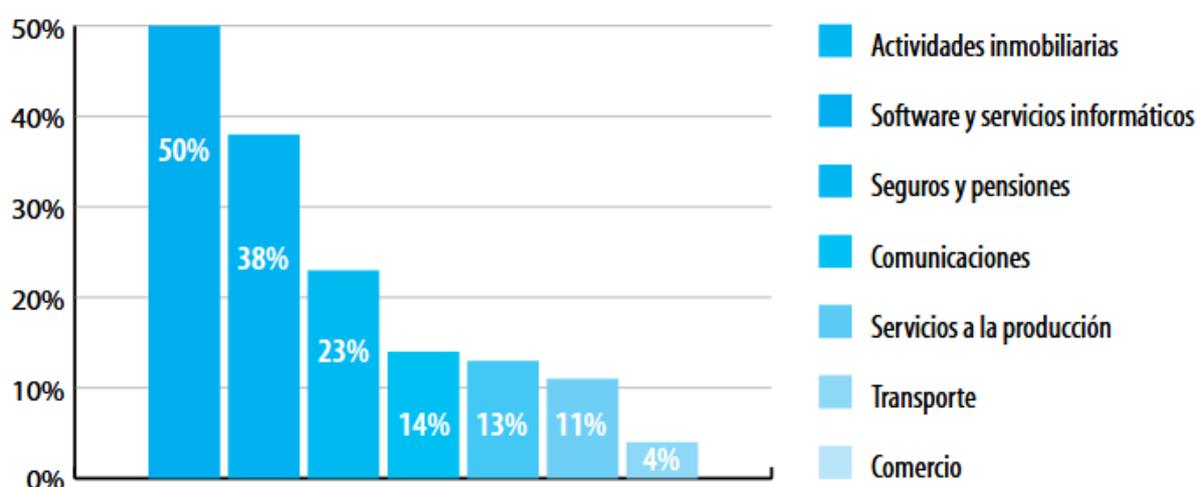
¹⁸ ARGENTINA. MINISTERIO DE TRABAJO, Empleo y Seguridad Social. *Teletrabajo: motor de inclusión sociolaboral*. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2012. 258 p.

como resultado que, mientras que el 60% de las 200 firmas encuestadas conocía el teletrabajo como práctica laboral, sólo el 10% utilizaba el teletrabajo como modalidad laboral; asimismo, el 28% que no lo hacía lo consideraba como una posibilidad a futuro.

Además, se observó que la mayor penetración del teletrabajo se da en los sectores de servicios empresariales (actividades inmobiliarias, software y servicios informáticos y seguros), en contraste con el sector industrial y el de actividades de esparcimiento, culturales y deportivas que no implementan esta práctica.

Gráfico 5: Grado de penetración del teletrabajo por sector

Grado de penetración del teletrabajo por sector

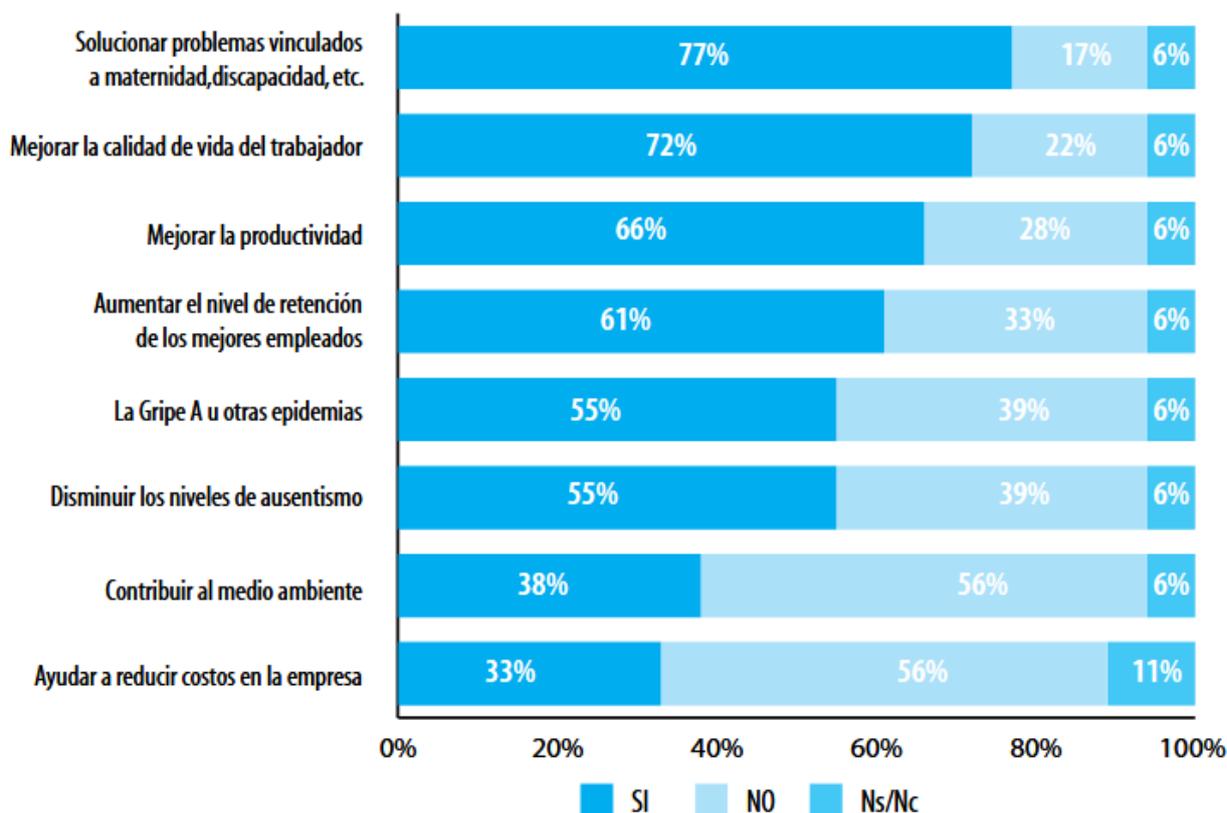


Fuente: ARGENTINA. MINISTERIO DE TRABAJO, Empleo y Seguridad Social. *Teletrabajo: motor de inclusión sociolaboral*. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2012. 258 p.

En cuanto a la motivación de las empresas para adoptar el teletrabajo, las mismas mencionaron como principales razones la necesidad de solucionar problemas vinculados con la maternidad y discapacidad y mejorar la vida del trabajador. Otros motivos frecuentemente mencionados fueron aumentar la productividad y disminuir los niveles de ausentismo y las epidemias. Asimismo, el 39% de las empresas encuestadas mencionó haber tenido alguna consideración ambiental a la hora de decidir aplicar el teletrabajo.

Gráfico 6: Motivación de las empresas para adoptar el teletrabajo

Motivos para implementar el teletrabajo



Fuente: ARGENTINA. MINISTERIO DE TRABAJO, Empleo y Seguridad Social. *Teletrabajo: motor de inclusión sociolaboral*. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2012. 258 p.

En relación a las áreas de implementación del teletrabajo, se observó que las más frecuentes son administración, ventas, servicio técnico, atención virtual a clientes y recursos humanos. En contraste, el teletrabajo ha sido menos implementado en áreas como investigación y desarrollo, diseño y logística.

En cuanto al perfil funcional del teletrabajador, las firmas encuestadas afirmaron implementarlo en prácticamente todos los puestos (empleados, directivos, gerentes, jefes y supervisores).

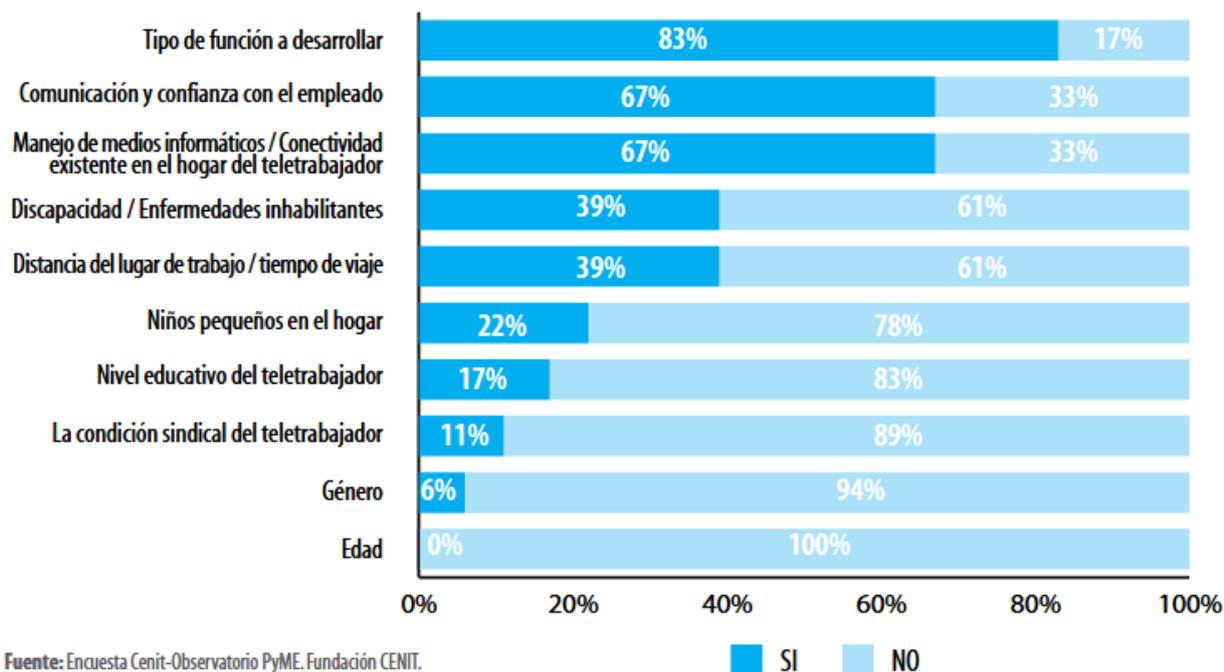
Por otra parte, en relación a la modalidad de implementación del teletrabajo, se observó que el 56% de las empresas lo lleva a cabo bajo la forma de un acuerdo informal, mientras que el 39% cuenta con un programa institucional y el resto está realizando una encuesta piloto.

La encuesta también indagó sobre los factores que determinan la posibilidad de teletrabajar al trabajador. En este sentido, las empresas mencionaron como criterios de selección más utilizados los siguientes tres: la naturaleza de la tarea desarrollada por el trabajador, el acceso apropiado a las

herramientas TIC y la confianza en el empleado y las habilidades comunicacionales de este último, en contraste con la literatura que refuerza la idea del género o la presencia de niños en el hogar como conductores del teletrabajo.

Gráfico 7: Criterios de selección de los teletrabajadores

Criterios de selección de los Teletrabajadores

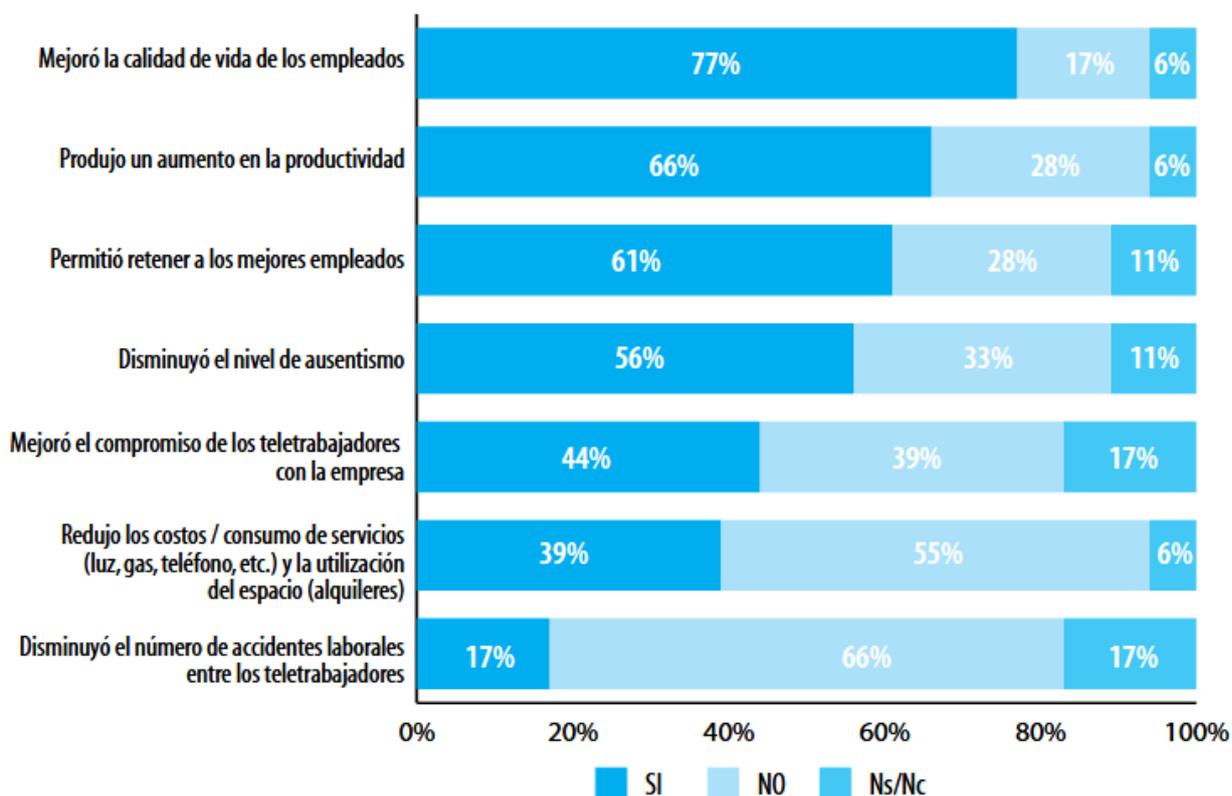


Fuente: ARGENTINA. MINISTERIO DE TRABAJO, Empleo y Seguridad Social. *Teletrabajo: motor de inclusión sociolaboral*. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2012. 258 p.

En cuanto a los efectos del teletrabajo en la firma, la encuesta arrojó como resultado que la mayoría considera que el teletrabajo tuvo un efecto positivo sobre la calidad de vida de los empleados, produjo un aumento de la productividad de la firma, permitió retener a los mejores empleados y disminuyó el ausentismo.

Gráfico 8: Efectos del teletrabajo en la empresa

¿Qué efectos trajo la expansión del teletrabajo en su firma?

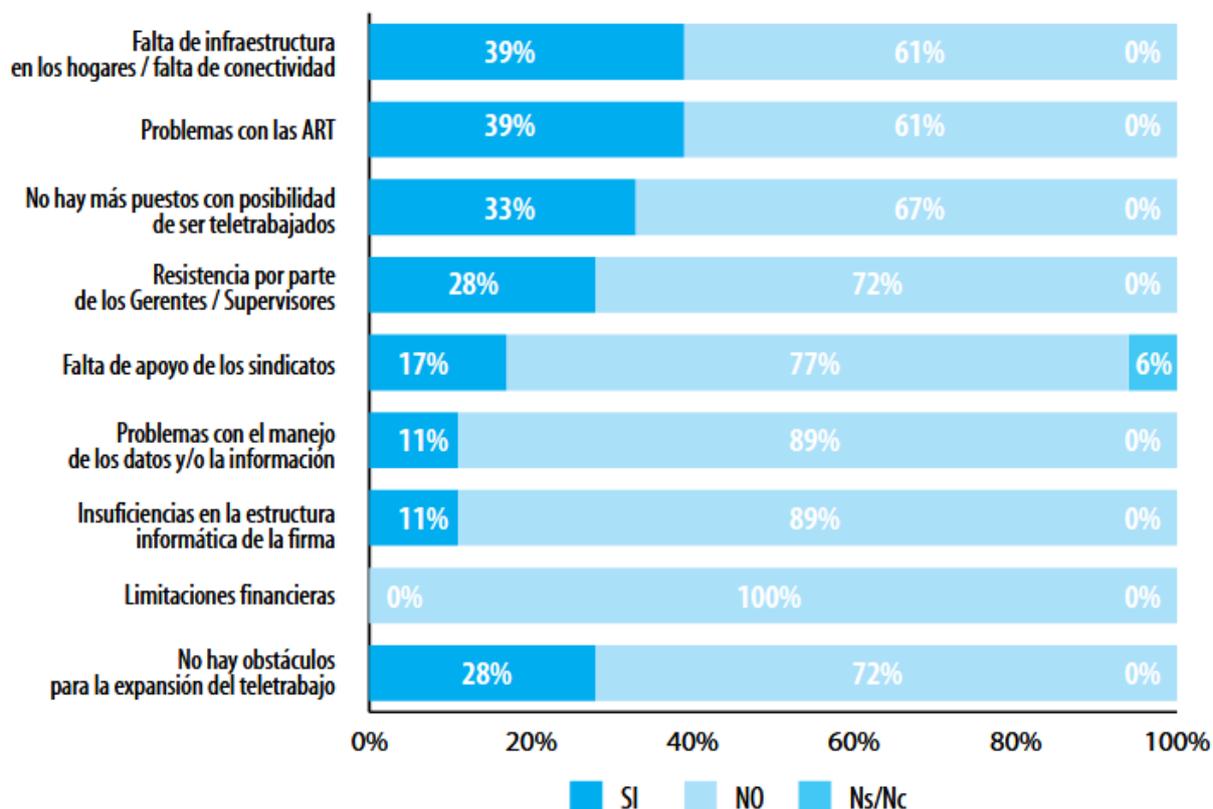


Fuente: ARGENTINA. MINISTERIO DE TRABAJO, Empleo y Seguridad Social. *Teletrabajo: motor de inclusión sociolaboral*. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2012. 258 p.

Algunas empresas expresaron que la expansión del teletrabajo se ve en parte limitada por la falta de infraestructura de comunicaciones en los hogares, problemas con las aseguradoras de riesgo (ART) y la falta de legislación específica sobre el tema. En contrario, las limitaciones financieras, la falta de apoyo de los sindicatos o los problemas con la seguridad en el manejo de datos e información no parecen tener relevancia en este efecto.

Gráfico 9: Factores que limitan la expansión del teletrabajo

¿Usted cree que los siguientes factores limitan la expansión del teletrabajo?

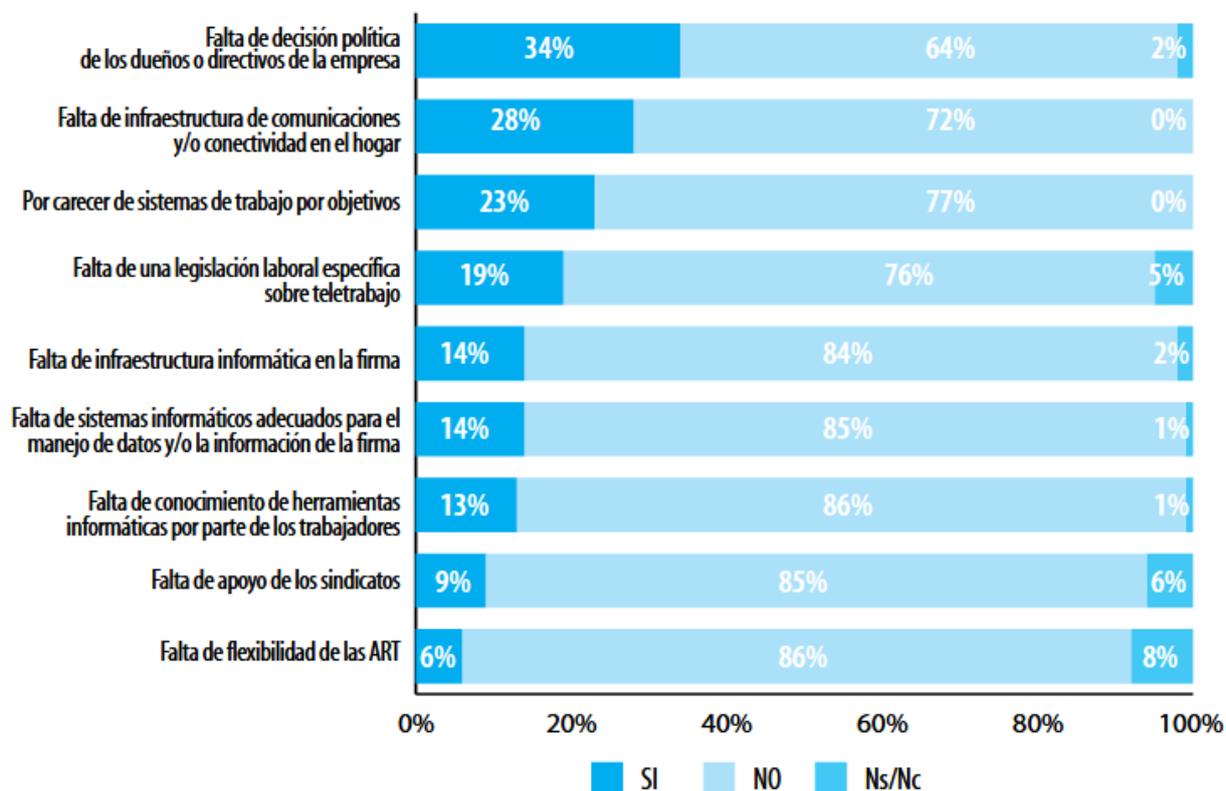


Fuente: ARGENTINA. MINISTERIO DE TRABAJO, Empleo y Seguridad Social. *Teletrabajo: motor de inclusión sociolaboral*. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2012. 258 p.

El caso de las empresas que no tienen programas de teletrabajo también es interesante, dado que permiten conocer cuáles son los factores que obstaculizan la adopción de esta modalidad. La primera conclusión que se extrae es que la mayoría de las empresas cree que el teletrabajo no es aplicable a su firma. Otras razones expresadas fueron los impedimentos de tipo legal y de acceso a la tecnología.

Gráfico 10: Factores que obstaculizan la aplicación del teletrabajo

¿Por cuál de las siguientes razones piensa que no es posible aplicar el teletrabajo en su firma?



Fuente: ARGENTINA. MINISTERIO DE TRABAJO, Empleo y Seguridad Social. *Teletrabajo: motor de inclusión sociolaboral*. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2012. 258 p.

Un posterior estudio del CENIT en 2012¹⁹, con base en la Encuesta Permanente de Hogares, intentó determinar la magnitud que podría adoptar el teletrabajo en la Ciudad de Buenos Aires. La investigación partió del supuesto de que todas las actividades mediadas por las TICs son potencialmente teletrabajables, aunque en la realidad no necesariamente todas las actividades mediadas por las TICs pueden ser desempeñadas de forma remota, y adoptó como definición de teletrabajo la que se circunscribe a personas en relación de dependencia, dejando fuera a los teletrabajadores por cuenta propia y a aquellos que realizan sus actividades desde su hogar. En el estudio se expuso que al momento 1 de cada 4 trabajadores utilizaba sistemas y equipos informáticos para desarrollar sus actividades laborales en la Ciudad, valor muy por encima del promedio nacional. Por sector, se comprobó que las actividades de servicio son las que presentaban mayor proporción de trabajadores con empleo de TICs, tanto en la Ciudad de Buenos Aires como en los restantes aglomerados. Además, a partir de la EPH también se conoció la existencia de una alta concentración de trabajadores que empleaban sistemas y equipos informáticos llevando a cabo

¹⁹ Del Castillo, M. y Ramos D. (2012). *Teletrabajo: Su potencial en la Ciudad de Buenos Aires. Una aproximación a partir del perfil del empleo en la Ciudad*, CENIT.

sus actividades en locales y oficinas bajo la modalidad de asalariados, presentándose como una amplia base para la expansión del teletrabajo.

Por otra parte, dentro del mismo estudio se efectuó un análisis del tipo de tarea que realizan los trabajadores que usan TICs para distinguir a aquellos trabajadores que, aun utilizando estas tecnologías, tendrían escasas o nulas posibilidades de teletrabajar por la naturaleza de la actividad. Partiendo de los trabajadores asalariados que desempeñan sus actividades en locales u oficinas, el estudio dividió las actividades en tres grupos en función del potencial de las mismas para aplicar el teletrabajo. En el primero, conformado por actividades con potencialidad alta para aplicar el teletrabajo se ve concentrada la mayor parte de la fuerza laboral, y abarca las siguientes ocupaciones: gestión administrativa; planificación; control de gestión; gestión presupuestaria, contable y financiera; producción de software; gestión jurídico-legal; asesoría y consultoría; comunicación de masas; investigación; arte; telecomunicaciones; servicios de alojamiento y turismo. El segundo, con potencialidad media para adoptar el teletrabajo, abarca las ocupaciones de comercialización directa; educación; construcción edilicia y de obras de infraestructura; servicios sociales, comunales, políticos, gremiales y religiosos y comercialización indirecta. Finalmente, el tercer grupo abarca las actividades con baja potencialidad para aplicar el teletrabajo, incluyendo la salud y sanidad; producción industrial y artesanal; almacenaje de insumos, materias primas, mercaderías e instrumentos; instalación y mantenimiento de maquinaria, equipos y sistemas de la prestación de servicios y la producción de energía, agua y gas.

Finalmente, contemplando a los directivos y jefes dentro de la fuerza de trabajo que utiliza las TIC, el trabajo concluyó que la Ciudad podría alcanzar un máximo de difusión del teletrabajo del 26% de su fuerza de trabajo y, si se incluyen las actividades menos proclives a la adopción de esta modalidad, el número ascendería al 30% o 31%. Estas cifras alcanzadas no son límites fijos sino que delimitan hasta dónde podría pensarse una expansión del teletrabajo. Si bien el estudio se circunscribió a la Ciudad de Buenos Aires, el mismo es extrapolable al resto de los aglomerados.

Para concluir, se pudo observar que si bien muchos países cuentan con las herramientas necesarias para hacer una aproximación estadística, técnica y metodológica del teletrabajo, aún las estadísticas oficiales escasean, ya sea porque no está bien claro cómo medirlo o porque no es una actividad principal en la agenda estadística de los países. A pesar de esto, se comprobó un elevado crecimiento del número de teletrabajadores tanto a nivel local como mundial, acompañado del desarrollo de las TICs. Si bien desde fines de los años 70 era tecnológicamente posible teletrabajar, en la actualidad se están produciendo cambios culturales que, sumados al sustancial abaratamiento de la tecnología, permiten que el teletrabajo se esté expandiendo muy rápidamente. Para el Dr. Javier Thiabault “las previsiones realizadas en los años setenta se han revelado excesivamente

optimistas, el teletrabajo ha abandonado definitivamente su fase embrionaria y es ya una realidad en alza”.²⁰

3. Regulación

El mercado de trabajo tiene ciertas particularidades que lo diferencian de otros mercados ya que se relaciona con la libertad de los trabajadores, sus deseos y aptitudes por lo que debe estar sujeto a reglamentaciones que garanticen esa libertad y respeten su dignidad. En ese sentido, el mercado de trabajo suele estar influido y regulado por el Estado a través del derecho laboral y por una modalidad especial de contratos: los convenios colectivos de trabajo.

El teletrabajo, como forma de organizar el trabajo a distancia mediante el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, requiere para su eficiente aplicación una reorganización cultural. Al existir la posibilidad de realizarlo tanto en forma autónoma como en relación de dependencia, engloba todo aquello debajo de lo cual cabe la ilicitud, esto es un “piso legal” a partir del cual las partes intervinientes pueden negociar dentro de cierto marco de acción. Las partes sólo podrán pactar condiciones más favorables, es decir, crear derechos pero no disminuir los mínimos existentes según el marco imperativo. Una legislación específica sobre teletrabajo en cada país contribuiría a evitar la invisibilidad del teletrabajador que puede facilitar las situaciones de fraude laboral.

3.1. Antecedentes en Argentina

Los antecedentes comienzan en 2003, año en que se creó la Comisión de Teletrabajo como un espacio para el diálogo y el consenso, para reflexionar sobre el teletrabajo, sus alcances y la necesidad de contar con regulación normativa.

En 2006 se gestó la Coordinación de Teletrabajo, dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad y se comenzó a coordinar a través de la misma el grupo de teletrabajo del plan regional de la sociedad de la información eLAC 2015²¹, de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

²⁰ Pérez De Los Cobos, F., & THIBAUT ARANDA, J. (2001). El teletrabajo en España: perspectiva jurídico-laboral. *Madrid: Ministerio Del Trabajo y Asuntos Sociales.*

²¹ El eLAC es un plan de acción para América Latina y el Caribe, acorde con los Objetivos de Desarrollo del Milenio y la Cumbre Mundial sobre la Sociedad de la Información, que plantea que las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) son instrumentos de desarrollo económico y de inclusión social. La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) actúa como Secretaría Técnica de este plan de acción regional, coordinando labores, monitoreando avances, publicando boletines informativos e intercambiando información entre los actores relevantes multisectoriales.

En 2007 se lanzó el primer Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo (PROPET). En su primera etapa, este programa significó un gran compromiso de parte de las empresas, los sindicatos y el gobierno, pues implicó el desarrollo de plataformas de teletrabajo en empresas del sector privado, con el monitoreo de la Coordinación de Teletrabajo. Se elaboró también el Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en el Teletrabajo, con la participación de aseguradoras de riesgos de trabajo y la Superintendencia de Riesgos del Trabajo. Si bien en un primer momento comprendió solo a personal no cubierto por un convenio colectivo, luego se produjo la incorporación de distintas organizaciones sindicales vinculadas con las empresas participantes del programa.

Paralelamente, se pusieron en marcha programas de certificación de competencias laborales y capacitación para jóvenes, mayores de 45 años, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y ex presidiarios con el objetivo de generar oportunidades de inclusión social y laboral y mejorar la calidad del empleo y las condiciones de empleabilidad de los teletrabajadores, a través de prácticas formativas y de certificación de competencias laborales del teletrabajo. El desarrollo de estos programas ha sido una tarea conjunta de la Coordinación de Teletrabajo y la Dirección de Fortalecimiento Institucional, dependiente de la Secretaría de Empleo.

En 2009 se creó la Red de Teletrabajo, integrada por YPF, Cisco, Telecom, otras empresas privadas, públicas, universidades, fundaciones y organismos públicos bajo la articulación de la Coordinación de Teletrabajo. El objetivo consistió en gestar un ámbito de cooperación entre organismos públicos y privados para promover el teletrabajo como una nueva práctica laboral en las empresas e instituciones argentinas. Paralelamente comenzó la incorporación de las primeras cláusulas de teletrabajo en los convenios colectivos de trabajo.

Durante 2010 se inició el Programa de Teletrabajo para el Sector Público en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. En ese mismo año tuvo lugar la participación en el Comité Intergubernamental de Agenda Digital a través de la Coordinación de Teletrabajo y en el plan nacional de telecomunicaciones Argentina Conectada.

En este marco, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y la Unión Industrial Argentina dispusieron la elaboración del Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo.

En diciembre de 2010 inició sus actividades el Comité Tripartito de Observatorio y Seguimiento del Teletrabajo, conformado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, representantes del sector empleador y del sector trabajador, y la OIT, en calidad de organismo internacional asesor. Se trata de una iniciativa sin fines de lucro con el objetivo de recolectar, procesar, analizar y difundir la información cuantitativa y cualitativa acerca del teletrabajo y sus problemáticas actuales. Tiene por función fortalecer, impulsar y facilitar las condiciones laborales generadas. Al mismo tiempo, busca promover los ejes principales del trabajo decente; empleos de calidad con un marco jurídico adecuado, para lo cual se privilegia la negociación y el diálogo entre

los actores sociales. Las metas principales de este organismo están encaminadas a fortalecer la puesta en marcha de programas de teletrabajo, difundiendo las buenas prácticas para la implementación de esta modalidad de organización del trabajo y su impacto como una herramienta de inclusión socio-laboral. Asimismo, se propone elaborar estadísticas globales y específicas, formular análisis y proyecciones, así como proporcionar información en forma periódica sobre la implementación del teletrabajo a nivel nacional y regional.²²

En 2011 la Coordinación de Teletrabajo participó en las reuniones del Mercosur en Asunción, Paraguay.

Actualmente, nuestro país aún no cuenta con un régimen jurídico especializado en teletrabajo; si bien se han ensayado numerosos proyectos de ley, ninguno de ellos ha sido sancionado y promulgado aún. Si tenemos en cuenta proyectos legislativos, podemos enumerar cinco. El primero fue presentado en 2002 por la Diputada Olijela del Valle Rivas e incorpora el Contrato de Teletrabajo en la Ley 20744 de Contrato de Trabajo. En 2004, el Diputado Oscar Lamberto presentó un proyecto que perdió estado parlamentario, por lo que fue reproducido en 2006. El mismo incorpora un capítulo en la Ley 20744 denominado Contrato de Teletrabajo. En 2007 la senadora Graciela Bar presentó el Régimen de Teletrabajo como incorporación a la Ley 20744. Ese mismo año el Poder Ejecutivo envió el Proyecto de Régimen Jurídico del Teletrabajo en Relación de Dependencia. Finalmente, en 2008, la senadora Adriana Bortolozzi presentó un proyecto de Regulación del Trabajo a Distancia Producido a Través de Medios Tecnológicos de Información y Comunicación, el cual no se limita al teletrabajo en relación de dependencia.²³ Sin perjuicio de esto, se han dictado resoluciones por parte del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y la Superintendencia de Riesgos de Trabajo que han esbozado un intento hacia el comienzo de la regulación de esta modalidad de trabajo.

Junto con el problema de calificación jurídica del concepto coexiste la dificultad de adaptar las normas tutelares del Derecho Laboral tradicional a esta nueva modalidad de trabajo. En particular, los temas que presentan mayor dificultad son los relacionados con la jornada de trabajo, el salario, la privacidad y la seguridad y salud del teletrabajador.

En cuanto a la jornada de trabajo, el factor tiempo adquiere una relevancia especial ya que su atipicidad surge no sólo del lugar sino también del tiempo. Justamente, una de las grandes ventajas de esta modalidad es la mayor flexibilidad horaria que el teletrabajador tiene para desarrollar sus actividades, el mayor tiempo para el ocio y el descanso, y la autonomía para organizarse. Sin embargo, esta flexibilidad puede llevar a confundir la vida personal con la laboral. Es por esto que la adaptación de la normativa sobre la jornada laboral en el teletrabajo deberá

²² http://www.trabajo.gov.ar/ott/?id_seccion=502

²³ Tello, C., Olivera, N., & Proto, A. (2010). Teletrabajo en Argentina, ¿Inclusión en la “Sociedad de Control”. *Derecho y ciencias sociales*, 3, 305-324.

conciliar la flexibilidad propia de esta modalidad y la tutela del trabajo *per se*, debiendo respetarse aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud.

En Argentina, tanto en el PROPET como en el proyecto de ley para el teletrabajo en relación de dependencia, la solución del tema deviene en la consideración de la misma jornada de trabajo determinada para la realización de la tarea tanto para el trabajador presencial como para teletrabajador que ocupa la misma función pero en otro lugar.

El salario, por su parte, está directamente relacionado con la productividad. Es decir que cualquier variación de la productividad conlleva una variación similar en la remuneración percibida por el teletrabajador. Para su cálculo es necesario recurrir a fórmulas objetivas, basadas en tiempos de ejecución por tarea a los que se les atribuye un valor monetario, algo que no sucede con el valor de mercado del teletrabajo.

El PROPET resuelve el tema basándose en la paridad remuneratoria entre el trabajador presencial y el no presencial, y agrega un plus por teletrabajar, con el objetivo de garantizar que el salario percibido por el teletrabajador no sea menor por el hecho de teletrabajar. Este plus comprende todos aquellos gastos que el trabajador asume por el hecho de teletrabajar en su propio domicilio. En el Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo se recomienda considerar, entre otros aspectos, la afectación de un espacio dentro del domicilio del trabajador, los probables cambios en el entorno familiar y el mayor consumo de energía eléctrica, así como también los potenciales riesgos de siniestro a causa del equipamiento provisto por la empresa. Por otra parte, en la Resolución 595/13 ²⁴también se menciona la “compensación de eventuales gastos” en los que se pudiera incurrir en ocasión de teletrabajar, proporcional al tiempo teletrabajado en el mes. Agrega que esta compensación será actualizable en similar proporción a los aumentos salariales fijados colectivamente.

En cuanto a la privacidad, ésta puede ser violada dependiendo del uso que se dé a los datos recolectados relativos a la persona del teletrabajador. El límite al poder y control del empleador debe ser la dignidad humana del trabajador.

En este sentido, tanto en el PROPET como en el proyecto de ley de teletrabajo en relación de dependencia se expresa que todos los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e información del empleador deben salvaguardar la intimidad del trabajador y su domicilio.

Finalmente, los problemas de seguridad y salud son de gran relevancia dado que el teletrabajo se desarrolla fuera del lugar físico de la empresa. En Argentina se mantiene una cobertura integral y global a través de la Aseguradora de Riesgos de Trabajo (ART) contratada por cada empresa y respecto de la persona del teletrabajador.

²⁴ http://www.trabajo.gob.ar/downloads/teletrabajo/res_595-2013_PROPET.pdf

Según el PROPET, el empleador debe comprometerse a dar debido cumplimiento a lo previsto por la Resolución 1552/12²⁵ de la Superintendencia de Riesgo del Trabajo en materia de seguridad e higiene. En la misma se establece que el empleador deberá garantizar que un técnico en seguridad e higiene visite el domicilio en el que el empleado teletrabajará para verificar si el mismo es o no apto para realizar tareas laborales, además de proveer a los teletrabajadores de una silla ergonómica, un extintor portátil contra incendio, un botiquín de primeros auxilios, una almohadilla para el *mouse* y un Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en el Teletrabajo.²⁶

3.1.1. Proyecto de Ley de Teletrabajo en Relación de Dependencia

El Proyecto de Ley que data del 2007 hace hincapié en los siguientes aspectos esenciales:

1. Concepto de teletrabajo: Entiende por teletrabajo la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios en los términos de los artículos 21 y 22 de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo, en las que el objeto del contrato o relación de trabajo es realizado total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares distintos al establecimiento del empleador, mediante la utilización de las Tecnologías de la Información y la Comunicación. De esta definición se desprende que teletrabajador en relación de dependencia es toda persona que efectúa el teletrabajo según aquélla.

Si estudiamos en detalle la misma, podemos apreciar que hace mención a los dos elementos que determinamos como esenciales a la hora de definir el teletrabajo: la distancia y el uso de las TICs. Además, remarca que el espacio de trabajo puede ser el domicilio del teletrabajador u otro espacio ajeno al establecimiento del empleador. En otras palabras, no lo limita al trabajo a domicilio.

Cabe destacar la distinción que realiza entre teletrabajo con jornada total y parcial, en el primer caso refiriéndose al desarrollo de las actividades exclusivamente mediante teletrabajo y en el segundo caso aludiendo a la combinación de laborar teletrabajando y en forma presencial en el establecimiento del empleador.

Por otro lado, no tiene en cuenta el elemento habitualidad y regularidad que excluiría de esta modalidad a los trabajos temporarios.

2. Derechos de los teletrabajadores: Los teletrabajadores gozarán de los mismos derechos que cualquier trabajador en relación de dependencia.
3. Distribución del tiempo de trabajo: La distribución de la carga horaria a desarrollarse como trabajo presencial y como teletrabajo deberá ser razonable para evitar el aislamiento del

²⁵ <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/200000-204999/204726/norma.htm>

²⁶ http://www.trabajo.gob.ar/difusion/teletrabajo/100924_manual-buenas-practicas.pdf

teletrabajador. A falta de disposición colectiva, los convenios individuales deberán prever que, semanalmente, al menos dos jornadas completas se realicen como trabajo presencial y al menos una se ejecute como teletrabajo.

Se establece que la jornada de trabajo debe ser la misma para teletrabajadores y trabajadores presenciales que ocupan el mismo puesto. Lo que cambia es el horario de trabajo, entendiéndose como tal al espacio horario dentro de la jornada que debe aplicarse al trabajo presencial y al trabajo virtual.

4. Previsión del equipamiento: En caso de que el teletrabajador aporte su propio equipamiento, el empleador deberá compensar la totalidad de los gastos. En el supuesto de que sean provistos por el empleador, el teletrabajador será responsable por su correcto uso y mantenimiento.
5. Sistemas de control: Los sistemas de control de los bienes e información del empleador no podrán atentar contra la intimidad del trabajador y la privacidad de su domicilio.
6. Conformidad del trabajador: La prestación de las tareas bajo la modalidad de teletrabajo será siempre voluntaria para el trabajador y la aceptación deberá ser expresada por escrito. El mismo requisito es válido para cualquier modificación de las condiciones de prestación de servicios.
7. Inspección laboral del domicilio: La aceptación de la modalidad de teletrabajo implicará el consentimiento del trabajador para la realización de inspecciones en el domicilio en que se cumpla la prestación.

Uno de los problemas que se plantea en el teletrabajo se da precisamente cuando el lugar de trabajo es el propio hogar del teletrabajador, dado que el derecho de inspección se debe equilibrar con el derecho del trabajador a la intimidad en su domicilio. Los empresarios, los inspectores de trabajo y los representantes de los trabajadores necesitan, por lo tanto, el permiso del trabajador para ingresar a su domicilio antes de inspeccionar el lugar de trabajo.

En el informe “Administración del trabajo e inspección del trabajo” de la 100ª Conferencia Internacional del Trabajo²⁷ que data del año 2011, la OIT expresó que “lograr un equilibrio entre la necesidad de que los inspectores entren en el lugar de trabajo libremente y el principio de privacidad de la familia y el hogar es una cuestión problemática para la inspección del trabajo en el caso de los trabajadores domésticos”.

²⁷ OIT: *Administración del trabajo e inspección del trabajo*. Informe V, Conferencia Internacional del trabajo, 100ª reunión, Ginebra, 2011.

La solución a este conflicto está dada por el artículo 19 de la Carta Magna²⁸, que protege el derecho a la intimidad del trabajador y el artículo 14 bis de la Constitución Nacional²⁹ que establece que el Estado debe velar por la protección del trabajo en todas sus formas. Es por esto que tratándose de inspecciones directamente vinculadas con la tarea que el trabajador desarrolla para su empleador, están absolutamente habilitadas, por cuanto los inspectores acceden al lugar de trabajo coincidente con el domicilio obedeciendo al mandato constitucional de asegurar las condiciones dignas de empleo, las cuales sólo podrán ser comprobadas mediante una verificación en el lugar donde se prestan las tareas.

8. Ley aplicable: En el caso de prestaciones transnacionales, se deberá aplicar la ley más favorable para el teletrabajador.³⁰

Los principales inconvenientes para la implementación del teletrabajo transfronterizo recaen en la falta de armonización de las legislaciones. En el ámbito de un contrato de servicio, en general, el lugar donde se realiza el trabajo determinará la ley aplicable; sin embargo, algunas legislaciones determinan que el lugar donde se firme el contrato o el lugar donde se preste el servicio deben ser los elementos decisivos a la hora de determinar la legislación a aplicar. En el ámbito del contrato de trabajo, la determinación de la legislación se basa en el lugar donde el trabajo se lleve a cabo.

En la legislación argentina se establece que en el caso de teletrabajo transfronterizo se aplicará la ley más favorable para el teletrabajador.

El proyecto de ley busca convertirse en un piso mínimo sobre el cual las partes, ya sea individual o colectivamente, puedan negociar las condiciones específicas bajo las cuales se desarrolle el teletrabajo, con el objetivo principal de asegurar condiciones mínimas de trabajo y derechos para los teletrabajadores.

²⁸ **Artículo 19.-** Las acciones privadas de los hombres que de ningún modo ofendan al orden y a la moral pública, ni perjudiquen a un tercero, están sólo reservadas a Dios, y exentas de la autoridad de los magistrados. Ningún habitante de la Nación será obligado a hacer lo que no manda la ley, ni privado de lo que ella no prohíbe.

²⁹ **Artículo 14 bis.-** El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.

El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna.

³⁰ http://www.trabajo.gov.ar/downloads/temasespeciales/teletrabajo_proyecto-de-ley.pdf

3.1.2. Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo (PROPET)

El PROPET fue creado en el año 2008 y se encuentra reglamentado por la Resolución 595/13³¹ del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. El objeto del programa es “promover, facilitar y monitorear la aplicación de la modalidad de teletrabajo en empresas del sector privado, a través de herramientas que brinden un marco jurídico adecuado para empleadores y teletrabajadores”. Mediante el mismo, la empresa declara ante la autoridad laboral y la ART la existencia de teletrabajo, asegurándose la cobertura de los riesgos del trabajo y la correcta implementación de esta modalidad.

Los objetivos específicos del programa incluyen: impulsar la implementación de plataformas de teletrabajo en el sector privado que permitan recoger datos sobre diferentes experiencias para así identificar dificultades prácticas y/o normativas, facilitar el desarrollo de soluciones y difundir las buenas prácticas; evaluar el impacto del teletrabajo en las relaciones laborales del sector privado, en las posibilidades de inserción sociolaboral, en la mejora de la empleabilidad de los teletrabajadores y en el aumento de la productividad de las empresas; y promover, monitorear y propiciar la generación de condiciones de trabajo decente para los teletrabajadores.

Han participado del PROPET grandes empresas de telecomunicaciones, energía y tecnología como YPF, Telecom, Cisco, OPESSA, Nielsen, AESA, Personal, Merck Química, Dell, BAPRO y Garbarino, entre otras.

La duración del programa en un principio (año 2008/2010) era de 6 meses, pudiendo extenderse a 9 meses por solicitud de las empresas que integran el PROPET. Asimismo, una vez vencido el plazo existe la posibilidad de renovar el programa tantas veces como las partes lo crean conveniente, siendo indispensable la solicitud formal por parte de la empresa.

3.1.3. Red de Teletrabajo

La Red de Teletrabajo se lanzó en el año 2009 en el marco del Primer Coloquio de Teletrabajo, con el auspicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la participación de empresas públicas y privadas (entre ellas Telecom, Cisco e YPF), organismos públicos y universidades.

En el lanzamiento se acordó que la Red nucleee empresas privadas y públicas, universidades, fundaciones y organismos públicos, coordinadas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a través de la Coordinación de Teletrabajo, para conformar un ámbito de cooperación a nivel nacional y regional en torno al intercambio de aprendizajes, investigaciones y buenas prácticas en teletrabajo.

³¹ http://www.trabajo.gob.ar/downloads/teletrabajo/res_595-2013_PROPET.pdf

La Red debe favorecer la promoción y utilización del teletrabajo como herramienta de inclusión socio-laboral que permita llevar el trabajo hacia los trabajadores mediante la utilización de las TICs, garantizando las condiciones para el trabajo decente.

Puntualmente, son cuatro las temáticas que forman el eje de acción de la Red:

- **Perspectiva legal y convencional:** La Red debe promover la formalización del teletrabajo bajo los ejes del trabajo decente y fomentar la adecuación de las normas relativas a la seguridad e higiene en el trabajo a esta modalidad.
- **Incentivos:** La Red debe generar las acciones necesarias para que las empresas que la integran tengan amplias posibilidades de acceso a los incentivos económicos que brinda el MTEySS a través de los Programas de Teletrabajo para mayores de 45 años, para jóvenes en situación de desempleo y para personas con discapacidad. En el marco de incentivos, el Régimen de Crédito Fiscal del MTEySS, instituido por la Ley 22.317, es un instrumento destinado a financiar proyectos presentados por las empresas que impliquen el fortalecimiento de las competencias laborales de trabajadores ocupados y desocupados y/o la adquisición de equipamiento nuevo destinado a instituciones de formación profesional.
- **Empleabilidad:** La Red tiene como objetivo impulsar el teletrabajo como mecanismo de inserción laboral de personas con discapacidad y grupos vulnerables y desarrollarlo como herramienta de inclusión en el mercado de trabajo de personas privadas de su libertad, actuando como puente entre los ámbitos carcelario y empresarial. Además, debe determinar las competencias que deban alcanzar o desarrollar las personas para poder teletrabajar, fijando los mecanismos, instrumentos y procedimientos de formación, evaluación y certificación que correspondieren. A su vez, tendrá que gestionar con las naciones integrantes del MERCOSUR, América Latina y el Caribe el reconocimiento de las competencias certificadas.
- **Conciliación:** Es necesario hacer hincapié en el hecho de que el teletrabajo contribuye a conciliar la vida personal y laboral del teletrabajador.

3.1.4. Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo

El Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo³² fue publicado en el año 2011 con el objetivo de promover el teletrabajo en un contexto adecuado desde el punto de vista normativo, de la seguridad, higiene y privacidad del teletrabajador, el cuidado del medio ambiente y las condiciones laborales.

En particular, el Manual se elaboró con el fin de contribuir a expandir y facilitar la implementación del teletrabajo en el marco del trabajo decente, orientando a los destinatarios en la

³² http://www.trabajo.gob.ar/downloads/teletrabajo/manual_buenas_practicas_2011.pdf

aplicación de esta modalidad. Por otra parte, se buscó impulsar el teletrabajo como motor de inclusión social de distintos grupos vulnerables y excluidos del mercado de trabajo.

A continuación se expondrán algunos de los tópicos más relevantes que se desarrollan en el Manual.

Teletrabajo y capital humano

Voluntariedad y reversibilidad

La voluntariedad y la reversibilidad son dos elementos esenciales para el teletrabajo. El primero hace referencia a que el traspaso de una modalidad presencial a una a distancia debe ser voluntario, ya que un principio fundamental del teletrabajo es la elección voluntaria, rigiendo esta voluntariedad no sólo para la persona sino también para la empresa. El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o puede incorporarse más tarde. La negativa de una persona empleada a teletrabajar no debe ser en sí un motivo de rescisión de la relación laboral ni de modificación de las condiciones de trabajo de esa persona. Para que la voluntariedad quede plasmada, es necesaria la firma de un acuerdo entre las partes.

La reversibilidad, por su parte, hace alusión a que el teletrabajador tiene derecho a volver al puesto de trabajo presencial en los establecimientos de la empresa, lo cual significa que la empresa tiene que mantener disponible el puesto en que trabajaba el teletrabajador. Se establece que los acuerdos individuales y colectivos que refieran al teletrabajo deben garantizar el derecho a volver al puesto de trabajo en un futuro, tanto si lo solicita el teletrabajador como la empresa contratante. Por otra parte, se aconseja fijar un plazo en relación con el ejercicio del derecho a retornar a la clásica modalidad presencial, y que ese plazo sea igual tanto para la empresa como para el teletrabajador. También se aconseja no que los compromisos no sean a largo plazo, ya que las condiciones pueden cambiar o el teletrabajo puede no funcionar.

Perfil del teletrabajador

Si bien el perfil específico dependerá de las características del puesto a desarrollar y de las expectativas de la empresa es indispensable que el individuo tenga las competencias tecnológicas necesarias asociadas al uso y manejo de las TICs. Adicionalmente, es más probable que el teletrabajador triunfe bajo esta modalidad si es seguro, proactivo, y cumple con las condiciones de autonomía, autocontrol, iniciativa y compromiso. Se espera que estos trabajadores tengan capacidad para tomar decisiones por sí mismos y para proceder sin supervisión, como así también para adaptarse rápidamente a situaciones de cambio. Además, es imprescindible que sean competentes para idear planes de acción con objetivos, determinando los recursos a utilizar y las prioridades, y para comunicar con claridad a su supervisor los avances y contratiempos.

Por otra parte, dado que los teletrabajadores deben orientarse en la búsqueda y concreción de resultados, es vital la autodisciplina y el orden de los mismos, siendo en este sentido relevante su capacidad de auto gestionar el tiempo.

Finalmente, es muy importante que el teletrabajador sea capaz de armonizar la vida familiar y la laboral. La mayor o menor dosis de las características mencionadas facilitará o dificultará la integración y la adaptación del teletrabajador.

Contrato individual

Para el caso de teletrabajadores que no se encuentren bajo convenio colectivo se recomienda celebrar un contrato individual entre la empresa y el trabajador. En ambos casos es conveniente que el convenio contenga la condición de voluntariedad y de forma y tiempo de la reversibilidad, así como también la modalidad del teletrabajo y periodicidad de concurrencia al establecimiento u oficina de la empresa empleadora.

Por otra parte, el contrato también debe versar sobre los tiempos de trabajo; la disponibilidad de espacio y condiciones adecuadas en el domicilio del teletrabajador; los materiales y equipamiento a proveer por la empresa y el cuidado y mantenimiento de los mismos; la protección de datos, información, archivos y uso de Internet; las condiciones en materia de prevención, seguridad y salud a cumplir por el teletrabajador; la capacitación a brindar por la empresa en las cuestiones referidas a la salud y seguridad; la entrega de un manual o guía básica con las políticas, normas, medidas y acciones a tener en cuenta en la realización del teletrabajo; el mantenimiento de los derechos y obligaciones de las partes, especificando puesto de trabajo, funciones, dependencia jerárquica, remuneración, derecho de acceso a la formación, capacitación y oportunidades de desarrollo profesional en igualdad de condiciones y posibilidades que las personas que trabajan en forma presencial; las responsabilidades del teletrabajador y de la empresa y la guía de pautas de trabajo y consejos útiles para desempeñarse en la modalidad.

Formación y capacitación

Los teletrabajadores tienen el mismo acceso a la formación, a la capacitación y a las oportunidades para desarrollar su carrera profesional que los trabajadores presenciales que trabajan en los establecimientos y oficinas de la empresa empleadora y están sujetos a las mismas políticas de evaluación de desempeño. Este concepto está asociado con el llamado “derecho al acceso a la formación”.

Se recomienda que los teletrabajadores reciban una formación adecuada, orientada hacia el equipo técnico a su disposición y a las características de esta forma de organización del trabajo. También se recomienda reforzar las acciones formativas y de capacitación de los colaboradores que continúan trabajando presencialmente, así como del equipo de supervisión y gerencial que interactuará con los teletrabajadores.

Además, se sugiere articular medidas que potencien el trabajo en equipo y promover encuentros presenciales y de esparcimiento con los equipos de trabajo para mejorar el conocimiento y la relación entre quienes teletrabajan y quienes lo hacen en forma presencial, con el

objetivo de crear un mejor clima organizacional y construir una nueva cultura de trabajo basada en la confianza, el compromiso y la responsabilidad.

Evaluación y desarrollo

Se recomienda evaluar el desempeño de los teletrabajadores y los trabajadores presenciales de la misma manera y efectuar seguimientos de los teletrabajadores para comprobar el grado de evolución, considerando los diversos impactos que la modalidad puede tener sobre la persona a nivel profesional, personal, familiar y psíquico.

En cuanto a las oportunidades de desarrollo, las mismas deberán ser iguales tanto para el teletrabajador como para el trabajador presencial.

Prevención, salud y seguridad

Sobre esta cuestión se elaboró el Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en el Teletrabajo³³ en el seno de la Coordinación de Teletrabajo, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo y las organizaciones que integran la Red de Teletrabajo. En el mismo se describe una lista de autocomprobación que cubre cinco aspectos preventivos: trabajo con pantallas de visualización de datos, medidas de seguridad en los trabajos de carácter administrativo, prevención de incendios, actuación ante un incendio y primeros auxilios.

Es recomendable que las empresas fomenten la cultura preventiva y el cumplimiento de las normas como elementos centrales de una estrategia a corto, medio y largo plazo para una mejora constante de la seguridad y la salud en el trabajo.

El empleador es responsable de la protección de la salud y seguridad profesional del teletrabajador y es responsabilidad de la empresa informar a los teletrabajadores sobre su política en materia de salud y seguridad en el trabajo.

El teletrabajo en las políticas públicas

Incentivos

En el marco de los programas del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social para personas con discapacidad, mayores de 45 años y jóvenes se ofrecen importantes incentivos económicos a las empresas que contraten teletrabajadores en situación de desempleo y/o que participen de los proyectos administrados por la Coordinación de Teletrabajo. Los beneficios apuntan a desarrollar las competencias de los trabajadores y a promover su inserción laboral a través de la capacitación en teletrabajo.

Certificación de competencias³⁴

³³ <http://biblioteca.srt.gob.ar/Publicaciones/2010/Teletrabajo.pdf>

³⁴ <https://www.argentina.gob.ar/certificacion-de-competencias-para-teletrabajadores>

La unidad técnica de certificación de competencias, dependiente de la Dirección de Fortalecimiento Institucional del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, inició sus actividades en 2004. Desde entonces ha logrado un crecimiento sostenido de la certificación.

La certificación de competencias es la acreditación de los conocimientos adquiridos en la práctica, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridos, según un estándar definido. El certificado es expedido por un organismo reconocido por el sector y tiene una vigencia temporal, según el rol evaluado.

Esta certificación es un reconocimiento público de la experiencia, lo cual incrementa las oportunidades de inserción laboral y mejora las oportunidades de crecimiento laboral. También promueve la capacitación y la formación continua haciendo más eficiente la gestión de los recursos humanos en las organizaciones.

Las competencias certificadas están disponibles en una base de datos pública, a la que pueden acceder empleadores interesados en los perfiles publicados. La evaluación y certificación son gratuitas.

3.2. Antecedentes en otros países

En algunos países como Argentina, Austria, Alemania, Italia, Marruecos, Perú y Uruguay se han adoptado legislaciones específicas para regular el trabajo a domicilio y en otros se ha regulado específicamente el teletrabajo, como es el caso de Costa Rica, Colombia, Brasil y Argentina también. En países como India, Países Bajos, Noruega, Polonia, Portugal y Suiza la legislación sobre teletrabajo a domicilio se aplica sólo a determinadas industrias o actividades económicas.

Por otra parte, algunos países como Bolivia, Colombia, Costa Rica, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Guinea Ecuatorial, Francia, Guatemala, Haití, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, España y Venezuela dedican una sección de sus códigos laborales al trabajo a domicilio sin especificarlo en una ley.

A continuación realizaremos una breve reseña de la experiencia legislativa de esta modalidad en otros países.

América Latina y el Caribe

Es recomendación de la Agenda de Conectividad para las Américas el considerar al teletrabajo como modalidad creadora de fuentes de trabajo: “Una medida que vendría al caso, entre otras mencionadas en el presente, y por los líderes en la ciudad de Québec, sería la promoción del teletrabajo. Eso no sería sólo una cuestión de establecer sistemas que sirvan a grupos de ejecutivos, ni de modernizar ciertas funciones en las compañías, sino que requeriría renovar las organizaciones según sea necesario, para que el sector privado y los organismos gubernamentales correspondientes

puedan contribuir al proceso de creación de empleos y al suministro de servicios personales en el mercado laboral, instalando para ello puntos de acceso, telecentros y servicios en línea especializados de teletrabajo o aplicaciones de teletrabajo en telecentros.”³⁵

Por otro lado, las normas de la OIT sobre trabajo a domicilio constituyen un buen comienzo para la protección del teletrabajador.³⁶ Sin embargo, si bien el teletrabajador en relación de dependencia no está desprotegido, la posibilidad de deslocalizar los puestos de trabajo hace que las delimitaciones entre el trabajo subordinado y el autónomo o independiente sea más difusa y rara vez se hace mención expresa al teletrabajo en la legislación local, motivo por el que suele discutirse sobre la necesidad o no una regulación específica o modificación de las leyes laborales vigentes que contemplen los aspectos propios que distinguen al teletrabajo.

A continuación se expondrán los avances legislativos de Chile, Brasil, Colombia, Guatemala, Ecuador, Perú, Uruguay y Costa Rica.

Chile

La reforma del Código de Trabajo del año 2001, Ley 19.759, introdujo el teletrabajo y convirtió a Chile en uno de los pioneros en la región en considerar al tema en la legislación. La norma estableció un nuevo inciso cuarto al artículo 22, incorporando la figura de los teletrabajadores y definiéndolos como “aquellos que prestan sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o telecomunicacionales”. Por su parte, este Código define teletrabajo como “trabajo a distancia a través del uso de la tecnología de información y comunicación”.

De esta forma, la figura del teletrabajo en Chile ha sido regulada como una excepción al límite de jornada ordinaria de trabajo. Se reconoce explícitamente el teletrabajo al excluir de la limitación de jornada a los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones.³⁷

Si bien se dota al teletrabajo de una especie de régimen jurídico laboral específico, la regulación introducida es muy discutible: por una parte se despeja la “duda de laborabilidad” que en otras comunidades jurídicas se ha sostenido sobre el carácter laboral del teletrabajo, pero, por otra parte, la regulación introducida es muy discutible al incluirse al teletrabajador entre otros tipos de trabajadores que no tienen limitación de la jornada, bajo la lógica de ser trabajadores que no están sujetos a fiscalización superior inmediata, cuando el teletrabajo permite ciertas formas más

³⁵ <http://portal.oas.org/LinkClick.aspx?fileticket=kDmxcx5eKyBE%3D&tabid=413>

³⁶ OIT, Convenio 177 y Recomendación 184, 1996

³⁷ GAMONAL CONTRERAS, S. La reforma laboral en Chile.

exactas y sofisticadas de control del inicio y del término de la jornada de trabajo que el común de los trabajadores.³⁸

La Dirección de Trabajo de Chile expresó durante 2004-2005 que “el teletrabajo admite tanto la forma de empleo asalariada, como la relación comercial o trabajo independiente”. La distinción convendría sustentarla en el carácter ajeno o propio del producto del trabajo y en la identificación de la persona que determina el valor mercantil de ese producto.

El presidente Piñera se autoproclamó como el primer presidente teletrabajador, pero a pesar de ser uno de los primeros países en legislar la modalidad, no logró la aplicación de la normativa. En 2010 se introdujo un proyecto de ley, pero no se han logrado avances desde 2013. Lo que sí se consiguió a partir de ese proyecto, fue el estudio y redacción de un informe laboral³⁹ en torno a la figura del teletrabajo, que dejó en evidencia todos los vacíos legales y la nula protección con la que cuentan hoy día los trabajadores a distancia. En proyecto en particular, abarca la regulación del grado de informalidad, las obligaciones y los derechos de los teletrabajadores y el establecimiento de jornadas mixtas, en las que la persona podrá trabajar medio tiempo desde su casa y el resto de la jornada en la oficina. En lo sustancial, el proyecto busca proteger los derechos de los trabajadores, al crear un nuevo “contrato de trabajo a distancia” que se integraría al Código de Trabajo.

De esta forma, se espera dar respuesta a la incertidumbre jurídica respecto a las normas aplicables en el trabajo desde el hogar. Además, el Ministerio del Trabajo promoverá este sistema, capacitando a través de talleres a quienes trabajan a distancia, iniciativa liderada por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence) y el Ministerio de Economía.

Brasil

Existieron dos proyectos de ley: el 3129/04 y el 4505/08. El primero redefinía el artículo 6 de la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT): trataba el trabajo a distancia añadiendo que también se puede hacer solo con las TICs. El segundo fue aprobado por el Senado de Brasil y ha traído muchísima controversia porque quita al teletrabajador el derecho a las horas extras, derecho expresado en la Constitución Federal de ese país, lo que provocó planteos de inconstitucionalidad. Además, el proyecto no tiene en cuenta al teletrabajador autónomo. Inclusive, en su artículo 5 se exige que el contrato de teletrabajo sea explícito y no tácito y en el artículo 6 se indica que el teletrabajador no tiene derecho a recibir por horas extras dado que no es posible fiscalizarlas.

Por otra parte, en este proyecto se hace referencia a un posible beneficio para la contratación de personas con discapacidad por medio del teletrabajo. Siguiendo esta línea, el proyecto 4494/2008 dispone sobre la reserva de por lo menos 20% de la oferta de puestos de trabajo para personas con discapacidad, en el caso de contratación por la modalidad de trabajo a domicilio o teletrabajo.

³⁸ <http://www.caminandoutopias.org.ar/tesis/Tesis6.pdf>

³⁹ <http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/w3-article-100016.html>

A fines de 2011, la entonces presidenta Dilma Rousseff firmó la ley que establece que aquellas personas que realicen trabajo a domicilio tendrán los mismos derechos laborales que las que ejerzan su trabajo desde la oficina.

Colombia

Durante el 2007 se presentó un proyecto de ley con el objetivo de promover el teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo, con el fin de dar mayores oportunidades laborales y disminuir la cifra de desempleo en el país.

A diferencia del proyecto presentado en Argentina y Ecuador, donde se busca incorporar la figura del teletrabajador en relación de dependencia en la Ley de Contrato de Trabajo y al Código de Trabajo respectivamente, en el caso de Colombia a los Ministerios de Protección Social y de Comunicaciones se han sumado el Ministerio de Comercio y Turismo y el Departamento Nacional de Planeación con el objetivo de llevar a cabo una política pública de fomento al teletrabajo y no una modificación en el Código Sustantivo de Trabajo de Colombia.

El marco legal queda establecido con la Ley 1.221, publicada en el año 2008, por la cual se establecen las normas para promover y regular el teletrabajo⁴⁰. La norma define teletrabajo en su segundo artículo 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”. Además, lo clasifica en tres tipos:

- Autónomos: son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, como una pequeña oficina, un local comercial. Este tipo abarca 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 TICs en dispositivos móviles.

- Suplementarios: son aquellos teletrabajadores que trabajan dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.

La norma también prevé un sistema de fiscalización como contralor del Estado para el cumplimiento de la legislación laboral y la creación de una Red Nacional para su fomento. En su artículo seis establece las garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores.

⁴⁰ https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3703_documento.pdf

Colombia cuenta con un Portal de Teletrabajo www.teletrabajo.gov.co, que nació con el objetivo de prestar un mejor servicio a los usuarios como un punto de acceso integrado de información y servicios relacionados con la iniciativa Teletrabajo.

Guatemala

El artículo 156 del Código de Trabajo⁴¹ expresa “Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste”. De acuerdo a este artículo, se permitiría el desarrollo de las actividades desde lugares distintos al domicilio, por lo que permanece en duda si el teletrabajo se englobaría dentro de la legislación de trabajo a domicilio.

Ecuador

En octubre de 2016 el Ministerio de Trabajo de Ecuador presentó la iniciativa Teletrabajo, que consiste en que lo funcionarios de determinadas ramas de las empresas privadas puedan realizar sus actividades desde sus hogares, utilizando las TICs. Esta modalidad contempla una opción permanente, en la que el trabajador eventualmente puede asistir a la oficina central de la empresa a entregar reportes y una parcial, en cual el empleado alterna tiempo de trabajo entre su casa y la oficina, siendo un máximo de 24 horas semanales las que trabaja fuera de las instalaciones del empleador. Respecto a las horas suplementarias o jornada nocturna, la normativa establece que “la parte empleadora deberá contar con mecanismos internos que le permitan llevar un adecuado control respecto al pago de horas suplementarias, de acuerdo a lo que establece el Código del Trabajo”.⁴²

Por otra parte, la norma establece que contrato de trabajo deberá celebrarse por escrito y que el cambio al teletrabajo implica únicamente cambio de modalidad, por lo que no varían las condiciones esenciales de la relación laboral y no constituye una causal de terminación.

Respecto a las condiciones de trabajo establece que los teletrabajadores tendrán los mismos derechos y obligaciones que el resto de los trabajadores. Por otra parte, el empleador deberá tomar las medidas necesarias para evitar el aislamiento del teletrabajador.

En cuanto a la confidencialidad del trabajo, el teletrabajador es responsable del uso y custodia de la información recibida y generada.

En materia de seguridad y salud, el empleador es responsable de la seguridad y salud ocupacional de los teletrabajadores y deberá informarle a este último los reglamentos que disponga sobre la materia.⁴³

⁴¹ <http://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/gt/gt015es.pdf>

⁴² <http://www.andes.info.ec/es/noticias/ecuador-presenta-modalidad-teletrabajo-empresas-privadas-nivel-nacional.html>

⁴³ <http://www.pbplaw.com/teletrabajo-regulado-en-ecuador/>

Perú

En enero de 2017 el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) firmó un pacto nacional con los gobiernos regionales, gremios empresariales, empresas y la sociedad civil con el objetivo de promover la implementación del teletrabajo en el sector público y privado. Además, se anunció que a partir del 21 de noviembre próximo el MTPE contará con los dos primeros teletrabajadores en el sector público.

El pacto nacional compromete al sector público a desarrollar actividades de promoción y difusión de políticas, programas y estrategias relacionadas con el fomento del teletrabajo. En tanto, los gobiernos regionales asumen la implementación progresiva del Servicio de Información y Orientación sobre Teletrabajo en los Centros de Empleo del MTPE; y a promover la suscripción de pactos regionales. Los gremios empresariales impulsarán una red de empresas para implementar el teletrabajo, mientras que las universidades, centros de investigación, organismos internacionales y sociedad civil desarrollarán estudios sobre los beneficios y el impacto de esta modalidad en el Perú.⁴⁴

En 2015 se pre publicó el proyecto de ley del MTPE, denominado “Reglamento de la ley 30036, Ley que regula el Teletrabajo”, con el objetivo de recibir comentarios y recomendaciones de empleadores, trabajadores y de la ciudadanía en general. El proyecto establece que los contratos entre un teletrabajador y la empresa se sujetan a las condiciones y requisitos previstos por las normas del régimen laboral al que pertenezca cada teletrabajador. La iniciativa indica, además, que el cambio de modalidad de trabajo no afecta la naturaleza del vínculo laboral, los derechos, beneficios, categoría o condiciones de trabajo del colaborador.

Uruguay

Si bien actualmente el teletrabajo no está regulado, en agosto de 2016 la Cámara Uruguaya de Tecnologías de la Información (CUTI) recibió el apoyo del Ministerio de Trabajo para elaborar un marco normativo que regule las relaciones laborales a distancia o no presenciales. Se aspira a “una ley simple que habilite el teletrabajo y dé las condiciones para que las empresas puedan utilizarlo, sin nada muy especial ni muy conflictivo”.

Existe un proyecto de ley previo que fue presentado en marzo de 2010. Este proyecto de ley para la creación de una Comisión de Teletrabajo establece en su primer artículo que "El Estado promoverá el teletrabajo, en sus distintas modalidades, como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y la comunicación (TIC)". Además, regula sobre la “forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las

⁴⁴ <http://teletrabajo.gob.pe/gobierno-firma-pacto-para-promover-el-teletrabajo-en-el-sector-publico-y-privado/>

Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), para el contacto entre el trabajador y la empresa contratante, sin requerirse la presencia física del trabajador en la empresa”.⁴⁵⁴⁶

Uruguay cuenta con una página web dedicada al teletrabajo www.teletrabajo.com.uy, la cual se autodefine como un “sistema de capacitación integral online”.

Costa Rica

En octubre de 2015 se firmó el decreto de la Ley de Teletrabajo.

El Decreto de Aplicación de Teletrabajo en las Instituciones Públicas⁴⁷ define teletrabajo como “la prestación de servicios de carácter no presencial fuera de las instalaciones del patrono, en virtud de la cual un trabajador puede desarrollar su jornada laboral desde su propio domicilio, centro que se destine para tal fin, o en trabajos de campo, mediante el uso de medios telemáticos”. En su artículo 7 establece que el teletrabajo modificará única y exclusivamente la organización y la forma en que se efectúa el trabajo, sin afectar las condiciones de la relación de servicio del funcionario, quien mantiene los mismos derechos, beneficios y obligaciones de aquellos servidores que desarrollen sus funciones en las instalaciones de cada institución del sector público.

Costa Rica también cuenta con una Guía para implementar el Teletrabajo en las Instituciones Públicas⁴⁸, con la finalidad de orientar a las instituciones del Sector Público en la aplicación de sus programas de teletrabajo.

Europa

El 16 de julio de 2002 se firmó el Acuerdo Marco Europeo en Bruselas⁴⁹ entre la Confederación Europea de Sindicatos (Ces), la Unión Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (Unice), la Unión Europea de Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (Unice/Ueapme) y el Centro Europea de la Empresa Pública (Ceep). El acuerdo cuenta con el apoyo de la Unión General de Trabajadores (UGT).

En el Acuerdo se define el 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. De su contenido se deducen algunas coincidencias con la situación de América Latina y el Caribe:

- Las condiciones de empleo: los teletrabajadores tienen los mismos derechos que los trabajadores similares que realizan su tarea en los locales de la empresa.

⁴⁵ <http://www.teletrabajo.com.uy/noticias/proyecto-de-ley-de-teletrabajo-a-discutir-en-esta-legislatura/569/>

⁴⁶ <https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/ficha-asunto/100590>

⁴⁷ http://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/teletrabajo/decreto_teletrabajo_en_instituciones_publicas.pdf

⁴⁸ http://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/teletrabajo/Guia_implementation_Teletrabajo.pdf

⁴⁹ sobre Teletrabajo, A. M. E. (2002). Bruselas. *Recuperado el, 10.*

- La protección de los datos: corresponde al empresario adoptar las medidas necesarias para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por el teletrabajador para fines profesionales.

- El cuidado del ámbito de la vida privada: el empresario debe respetar la vida privada del teletrabajador.

- Los equipos para la actividad: por lo general, el empresario deberá facilitar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo regular, salvo si el teletrabajador utiliza su propio equipo. El empresario debe hacerse cargo, con arreglo a la legislación nacional y a los convenios colectivos, de los costes derivados de la pérdida o el deterioro de los equipos y de los datos utilizados por el teletrabajador.

- La salud y la seguridad: el empresario es responsable de la salud y la seguridad profesional del teletrabajador. Para comprobar la correcta aplicación de las disposiciones aplicables en materia de salud y seguridad, el empresario, los representantes de los trabajadores y/lo autoridades competentes tendrán acceso al lugar del teletrabajo, dentro de los límites establecidos en las legislaciones y los convenios colectivos nacionales. Si el teletrabajador realiza su tarea en su domicilio, para poder acceder a él serán necesarios una notificación previa y el acuerdo del teletrabajador. Este último podrá solicitar una visita de inspección.

- La organización del trabajo: en el marco de la legislación, de los convenios colectivos y de las normas laborales aplicables, corresponde al teletrabajador gestionar la organización de su tiempo de trabajo. La carga de trabajo y los criterios de resultados del teletrabajador son equivalentes a los de los trabajadores similares que realizan su tareas en los locales del empresario.

- La formación de los teletrabajadores; los teletrabajadores tienen el mismo acceso a la formación y a las posibilidades de carrera profesional que trabajadores similares que realizan su tarea en los locales del empresario, y están sujetos a las mismas políticas de evaluación que los demás trabajadores.

- Los derechos colectivos de lo teletrabajadores: los teletrabajadores tienen los mismos derechos colectivos que los trabajadores que realizan su tarea en los locales de la empresa. No deberá obstaculizarse la comunicación con los representantes de los trabajadores.

- El carácter temporal del teletrabajo: el teletrabajo es voluntario para el trabajador y el empresario. El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del trabajador o es posible aceptarlo voluntariamente después.

- Aplicación y seguimiento: las organizaciones miembros informarán sobre la aplicación de dicho acuerdo a un grupo *ad hoc* creado por las partes signatarias bajo la responsabilidad del Comité de Diálogo Social.⁵⁰

A continuación se expondrán los avances en la legislación de Bélgica, Holanda, Francia, Portugal, Alemania, España e Italia.

Bélgica

Bélgica forma parte de los países europeos pioneros en la implantación del teletrabajo en el mundo laboral. En noviembre de 2005, se concluyó el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) n° 85 sobre el teletrabajo, primer texto legal que lo trataba específicamente y que reflejaba su situación jurídica en Bélgica, quedando así transpuesto al derecho belga el Acuerdo Marco Europeo sobre el teletrabajo.

En dicho Convenio, se define el teletrabajo como una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información y de la Comunicación (TIC) en tareas que, pudiéndose llevar a cabo en la empresa, se efectúan fuera de la misma (normalmente en el domicilio del trabajador) de forma regular y bajo un contrato de trabajo.

Tras la entrada en vigor, en julio de 2006, del mencionado Convenio Colectivo, y dada la complejidad que para muchos significaba esta forma de trabajo, el Servicio Público Federal de Empleo, Trabajo y Concertación Social, editó en septiembre de 2007 *Clés pour introduire le télétravail dans une entreprise* (llaves para introducir el teletrabajo en una empresa), publicación de fácil manejo, apoyada sobre un estudio jurídico y sociológico, en la que se explican todas las claves para su implantación.

Desde 1994 funciona la Asociación Belga de Teletrabajo (BTA) cuyo objetivo principal es informar, reunir y encuadrar las posturas relacionadas con esta nueva modalidad de trabajo. Como centro independiente y plataforma de encuentro, la BTA lleva a cabo diversas actividades tales como conferencias, *workshops*, seminarios, investigaciones y publicaciones, entre otras. En esta línea, el 28 de octubre de 2010 organizó en Bruselas, en colaboración con Microsoft, Getronics, PwC y AOS Studley, la Primera Jornada Nacional del Teletrabajo, lanzando al mismo tiempo una encuesta entre un grupo representativo de la población activa belga.

Por otra parte, todos los empleados públicos pueden optar por el teletrabajo, aunque el empresario (en este caso la Administración) no está obligada a autorizarlo. La reglamentación respectiva consta en el Real Decreto del 22 de noviembre de 2006, relativo al teletrabajo en la Función Pública Federal Administrativa.

⁵⁰ Díaz, V. L. (2013). *La oficina en casa. Mitos y realidades del teletrabajo*. Editorial. Buenos Aires.

En este país el teletrabajo es deducible de impuestos y tanto gobierno como iniciativa privada deben ofrecer, respectivamente, 1% y 5% del total de su planta laboral a teletrabajadores.

Holanda

El teletrabajo apareció en Holanda a principios de los años 90. Se estableció *Netherlands Telework Forum* en 1992 con el fin de fomentar la introducción del teletrabajo en el país además de un foro de investigación. Fue una iniciativa del gobierno, de empresas de telecomunicaciones, del sindicato para el personal de niveles medios y superiores (MHP) y de las universidades, en forma conjunta.

Prevé dos categorías de teletrabajadores: el *freelancer*, que se encuentra en una situación más débil, y el *contractor* o empleado fijo, que tiene seguro social. La normativa legisla sobre las condiciones de trabajo, la seguridad de equipos, las pausas y exige igualdad de tratamiento para los teletrabajadores en relación a los trabajadores presenciales.

Francia

Ofrece beneficios fiscales a aquellos teletrabajadores que registren sus *home offices* en un organismo que las certifica. El país carece de normativa pero al práctica queda enmarcada en el sector privado.

La Asamblea Nacional francesa adoptó la ley sobre el teletrabajo dependiente en el Código del Trabajo francés, que define el teletrabajo como “toda forma de organización del trabajo que también puede ser ejecutada en los locales del empresario, efectuado por un asalariado de modo regular y voluntario”. El texto también indica que los teletrabajadores tienen “los mismo derechos que todos los demás asalariados de la empresas y están sometidos a los mismos convenios colectivos y a los mismos acuerdo de empresa”.

Un dato muy curioso es que Francia tiene su “pueblo de teletrabajadores”, llamado Zevillage⁵¹.

Portugal

La Asociación Portuguesa para el Desarrollo del Teletrabajo (APDT) se creó en 1998 con el objetivo de promocionar el desarrollo del teletrabajo en todas las regiones de lengua portuguesa. Para esto se organizan seminarios, conferencias y *workshops*, entre otras actividades. También se ocupan de dar a conocer a las empresas y a las personas las ventajas de utilizar esta modalidad de trabajo, de brindar capacitación y de dar apoyo a los teletrabajadores asociados y a los proyectos específicos del área, como la creación del *e-marketplace*. Se establece que el plazo acordado para teletrabajar entre empleados y entidades empleadoras no podrá exceder los tres años y podrá ser cesado por decisión de una de las partes en los primeros 30 días de su ejecución.

⁵¹ <http://www.teletrabajo.com.uy/noticias/francia-tiene-su-pueblo-de-teletrabajadores/181/>

En el Código del Trabajo de Portugal de 2009, el artículo 165 dispone que teletrabajo es “la prestación laboral realizada con subordinación jurídica, habitualmente fuera de la empresa y a través del recurso la tecnologías de información y de comunicación”. Por su parte, en el artículo 169 se dispone expresamente: “El trabajador del régimen de teletrabajo tiene los mismos derechos y deberes de los demás trabajadores, expresamente en lo que se refiere la formación y promoción o carrera profesionales, límites del periodo normal de trabajo y otras condiciones de trabajo, seguridad y salud en el trabajo y reparación de daños emergentes de accidente de trabajo o enfermedad profesional”. Luego, en el artículo 170 se establece que el “empleador debe respetar la privacidad del trabajador y los tiempos de descanso y de reposo de la familia de este, así como proporcionarle buenas condiciones de trabajo, tanto del punto de vista físico como psíquico”. Además, siempre “que el teletrabajo sea realizado en el domicilio del trabajador, la visita al local de trabajo sólo debe tener por objeto el control de la actividad laboral, así como de los instrumentos de trabajo y sólo puede ser efectuada entre las 9 y las 19 horas, con la asistencia del trabajador o de persona por él designada” .

Por otra parte, la ley 12.551 del año 2011 reconoce de forma expresa el trabajo a distancia.

Alemania

En 2013, Merkel llamó a las empresas alemanas a promover políticas para impulsar aún más la conciliación entre la vida privada y la laboral. Como ejemplo de esto citó el teletrabajo y el *job sharing*, que se da cuando dos personas en régimen de media jornada realizan el trabajo que normalmente asume un solo empleo a jornada completa.

Se busca regular el *home office* a partir de este año, exigiendo unas condiciones mínimas para el puesto de trabajo.

España

La Dirección General de Telecomunicaciones lanzó en 1996 un subprograma específico sobre el teletrabajo dentro del programa ARTE (Acciones Regionales en Telecomunicaciones), con el objetivo definido del desarrollo regional enfocado especialmente a grupos vulnerados (ancianos, minusválidos, mujeres embarazadas o en período de lactancia, padres y madres que deben cuidar a hijos recién nacidos, personas que requieren atender a un familiar enfermo o enfermos terminales).

El Ministerio de Hacienda Pública de España, al igual que el de Estados Unidos, cuenta con un proyecto de teletrabajo llamado Concilia⁵² que fue firmado en marzo de 2005. El plan integra normativas públicas y privadas en la materia y contó con el apoyo de los sindicatos. El objetivo principal del mismo es conciliar la vida personal y laboral del trabajador⁵³, para lo cual se permite que los empleados cumplan las horas semanales pero con flexibilidad.

⁵² <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2005-20661>

⁵³ <http://www.caminandoutopias.org.ar/contenidos/notas/teletrabajo/0068.php>

Por otra parte, como consecuencia del éxito del Plan Concilia, se promovió la orden APU/1981/2006⁵⁴, firmada el 21 de junio, que impulsa la implantación de programas piloto de teletrabajo en los departamentos ministeriales. Ha sido la primera norma que, en línea con el Acuerdo Marco Europeo, ha permitido la posibilidad de teletrabajar en la Administración General del Estado. En septiembre de 2006 también ha desarrollado un manual para la implementación de programas piloto en otros ministerios⁵⁵

Con el objetivo de dar cumplimiento al cupo del 5% de puestos de trabajo que debe ser reservado para personas con discapacidad en la Administración Pública española se han puesto en marcha numerosos proyectos de teletrabajo.

Italia

El 16 de junio de 1998, el Parlamento italiano aprobó la Ley 191, sobre formación del personal dependiente y de trabajo a distancia en la Administración Pública, en la que se incluye un artículo específico referido al teletrabajo (artículo 4).

La norma autoriza a la Administración Pública a gastar en infraestructura informática y comunicaciones para implantar el teletrabajo, se para contratar nuevo personal o revertir a la modalidad al presencial, mantenimiento del mismo salario que percibía por el trabajo anterior, “previa determinación de la modalidad de verificación del cumplimiento de la prestación”.

Se deja liberada a la negociación colectiva la posibilidad de adecuar las diversas tipologías de trabajo a distancia y las específicas modalidades de prestación con los aspectos económicos y normativos de la relación de trabajo de trabajadores interesados.

Este país también tiene una página web dedicada al teletrabajo: www.telelavoro-italia.com.

América del Norte

México

A pesar de que el teletrabajo no está regulado en este país, se estima que su inclusión en la reglamentación jurídica podría ser considerada bajo los lineamientos establecidos en los artículos 311 a 330 de la Ley Federal del Trabajo, que regula el “trabajo a domicilio”. Considera al mismo como el trabajo que “se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo”.⁵⁶

Estados Unidos

⁵⁴ <http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2006-11202>

⁵⁵ http://www.csit.es/hospedasw/arbol_csit/admon_estado/historico/09.10teletrabajoYmanual.pdf

⁵⁶ <http://mexico.justia.com/federales/leyes/ley-federal-del-trabajo/>

En el sitio web www.telework.gov perteneciente al gobierno se han unido dos agencias públicas, la *Office of Personnel Management* (OPM) y la *General Services Administration* (GSA), con el objetivo de orientar a los empleados que desean teletrabajar o ya lo están haciendo; también está dirigido a supervisores y coordinadores. No solo se tienen en consideración temas medioambientales sino también otros tales como la reducción del estrés, el reclutar y retener al personal del gobierno y mejorar la vida de los trabajadores al permitir el equilibrio entre la vida personal y la laboral. La página incluye legislación, políticas y procedimientos, reportes y estudios, herramientas y recursos, y un blog para hablar sobre teletrabajo.

En cuanto a normativas relacionadas al teletrabajo podemos nombrar varias. La *Public Law* 104-52 § 620 (31 USC 1348) del 19 de noviembre de 1995⁵⁷ permite el uso de presupuesto para la instalación de línea telefónicas, la provisión de equipamiento y el pago de gastos, en las residencias particulares de aquellos empleados que hayan sido autorizados a trabajar en sus hogares. Por otra parte, la *Public Law* 105-277, *Omnibus Appropriation Act*, Title IV § 630 del 21 de octubre de 1998⁵⁸, prevé que del presupuesto fiscal del año 1999 al menos USD 50.000 estarán disponibles para programas que las Agencias Ejecutivas⁵⁹ desarrollen lugares flexibles⁶⁰ para actividades de teletrabajo. El año 1999 es el primer año en el que son autorizados fondos fiscales para el establecimiento de programas y centros de teletrabajo.

En mayo de 2006, la Casa Blanca lanzó un comunicado que anunciaba el “Plan para Poner en Práctica la Estrategia Nacional para la Influenza Pandémica”, que estaba basado en el teletrabajo y en diciembre se firmó la ley. Además, se publicó el Plan Estratégico de Capital Humano con dos objetivos principales: proteger a la fuerza de trabajo y asegurar la continuidad de las operaciones.

Por otra parte, en el año 2000 el presidente George Bush aprobó la ley de Ciudadanos Estadounidenses con discapacidades (ADA). La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo ha dicho que permitir a un individuo con una discapacidad trabajar en el hogar puede ser una forma de acomodo razonable, incluyendo así la modalidad de teletrabajo.

El 19 de noviembre de 2008 fue aprobada la legislación que permite que los empleados federales puedan teletrabajar. La normativa prevé la capacitación de los empleados y la designación de un jefe de gestión oficial, dedicado al control del teletrabajo.

⁵⁷ <https://www.gpo.gov/fdsys/pkg/PLAW-104publ52/pdf/PLAW-104publ52.pdf>

⁵⁸ <https://www.gpo.gov/fdsys/pkg/PLAW-105publ277/pdf/PLAW-105publ277.pdf>

⁵⁹ El término "Agencias Ejecutivas" hace referencia a la siguiente lista de departamentos y agencias: Departamento de Estado, Tesoro, Defensa, Justicia, Interior, Trabajo, Salud y Servicios Humanos, Agricultura, Comercio, Urbanización y Desarrollo Urbano, Transporte, Energía, Educación, Oficina de Veteranos de Guerra, Administración de Servicios Generales, Oficina de Administración del Personal, Administración de Pequeños Negocios, Administración de Seguridad Social, Agencia de Protección Medioambiental, Servicio Postal.

⁶⁰ El "programa de cambio hacia un lugar de trabajo flexible de teletrabajo" hace referencia a un programa bajo el cual a los empleados de una agencia Ejecutiva se les permite realizar sus tareas total o parcialmente en un centro flexible de trabajo mediante el teletrabajo establecido bajo la sección 210(l) de la ley Federal de los Servicios Administrativo y de la Propiedad de 1949 (40 U.S.C. 490(l)) u otra ley Federal.

El gobierno federal aumentó la importancia nacional hacia y para con el teletrabajo con el anuncio del presidente Barack Obama del 20 de julio de 2010, en el que el gobierno indicó que buscaría fuentes para reducir la contaminación ambiental. La idea es que para el 2020 la mutación de empleados presenciales a teletrabajadores en sus domicilios sea de por lo menos un 13%, lo que implicaría una verdadera contribución al medio ambiente.

La norma de teletrabajo más importante en Estados Unidos es la *Public Law* 111-292 de diciembre de 2010⁶¹, que busca fortalecer esta modalidad en el sector público. La misma establece que: todas las agencias del Estado deben adoptar una Política de Teletrabajo; el teletrabajo es obligatorio para todos los funcionarios de las agencias, a no ser que tengan una sanción por parte de la entidad; los funcionarios deben capacitarse antes de comenzar a trabajar bajo esta modalidad; las agencias deben designar a un empleado como Oficial General de Teletrabajo adscrito a la Oficina de Talento Humano, el cual deberá aplicar la política de teletrabajo. Además, determina la elegibilidad del Teletrabajo para todos los funcionarios de las agencias y establece las directrices de seguridad informática que deben tener en cuenta las agencias del Estado que adopten el teletrabajo.

Si comparamos los antecedentes legislativos desarrollados, podemos observar que, mientras Estados Unidos ha puesto más énfasis en las cuestiones medioambientales y de seguridad y en el fomento del teletrabajo a través de distintos medios, Europa se ha orientado mayormente a la regulación de las relaciones laborales. Por otra parte, se puede que en ambos casos se ha intentado incluir a las personas con discapacidad en los proyectos relacionados con esta modalidad de trabajo.

A modo de conclusión de este apartado de regulación, podemos decir que el teletrabajo merece la protección de las leyes al igual que cualquier trabajo. Como nueva modalidad de trabajo no altera la relación jurídica del trabajador y, por ende, tampoco los derechos y obligaciones de las partes, previstas en las normas y convenios colectivos de trabajo. El cambio de la modalidad presencial a la virtual no puede generar perjuicio alguno al trabajador pero existen adaptaciones y variaciones a considerar y consensuar entre las organizaciones empleadoras y las sindicales, en función de las características propias diferenciadoras del teletrabajo. El ordenamiento jurídico debiera considerar: el debilitamiento (pero no la desaparición total) de la subordinación por el hecho de que el trabajador no se encuentra físicamente en la empresa, las características del teletrabajo subordinado (la integración del teletrabajador con la organización y dirección de la empresa y el grado o la intensidad de la iniciativa personal del teletrabajador para el desempeño de sus tareas), los muy diversos aspectos indicadores de teletrabajo subordinado (la inserción del trabajador en una organización preexistente, la planificación por el empleador del resultado productivo del trabajo en interés de la empresa, etcétera.), el derecho a la privacidad del trabajador, las condiciones de trabajo, los beneficios sociales y la seguridad social. El teletrabajador subordinado debe ser considerado un trabajador de la empresa para todo efecto. Es decir,

⁶¹ <https://www.gpo.gov/fdsys/pkg/PLAW-111publ292/pdf/PLAW-111publ292.pdf>

consideramos que además de la necesidad de una normativa específica existe la necesidad de reconocer un orden público del teletrabajo, un esquema de condiciones mínimas debajo de las cuales ningún teletrabajador podría teletrabajar.

La importancia de la negociación colectiva y de la incorporación del teletrabajo en los convenios colectivos es también un aspecto clave en la promoción y difusión del teletrabajo. La negociación colectiva refuerza el cumplimiento de los derechos, y su incorporación en los convenios colectivos permitirá mejorar condiciones de trabajo, salud y seguridad de los teletrabajadores, así como también cuestiones relacionadas con la conciliación entre la vida laboral y familiar.

Para promover estos cambios, el Estado y las organizaciones empresariales y sindicales deben llevar a cabo una política de transformación cultural, tarea de largo plazo y que debe emprenderse a través de diversas instancias como campañas de información y difusión e instrumentos que permitan promover, a la vez que regular, la modalidad de teletrabajo.

4. Impacto en el mercado de trabajo

El teletrabajo presenta ventajas no sólo para el trabajador y la empresa sino también para el medioambiente y la sociedad en su conjunto. Al mismo tiempo, se evidencian desventajas para las empresas y los trabajadores.

En el apartado siguiente mencionaremos las principales ventajas y desventajas desde la perspectiva de los diferentes actores.

4.1. Ventajas

Para el caso de los trabajadores, las ventajas están relacionadas a un empleo de mayor calidad y a una mejor calidad de vida asociada al menor estrés y a las mejores condiciones alimentarias. Entre las ventajas específicas se pueden mencionar: flexibilidad horaria para decidir cuándo trabajar; autonomía e independencia en la organización y desarrollo de las actividades, lo que permite la conciliación y el equilibrio de la vida familiar y laboral; elección personal del entorno de trabajo; ahorro de tiempo y dinero al reducirse los desplazamientos al puesto de trabajo⁶². Además, el teletrabajador tiene la posibilidad de incrementar las retribuciones percibidas como consecuencia de un aumento en la productividad, e incluso a través de la prestación de servicios a distintas empresas adoptando la figura del teletrabajador independiente. Por otra parte,

⁶² Gray, Hodson y Gordon (1995) estiman que un oficinista promedio pasa 700 horas realizando actividades improductivas, en las que se incluyen los desplazamientos al trabajo. Aseguran que la implementación del teletrabajo provocaría un aumento del tiempo disponible, de tal forma que el tiempo liberado se podría emplear de manera más provechosa con fines recreativos en lugar de malgastarlo en autopistas y aeropuertos (p. 219).

se le presentan mayores oportunidades laborales, relacionadas al hecho de que el teletrabajo no posee limitaciones geográficas, haciendo incluso posible el hecho de trabajar para empresas internacionales.

Desde el punto de vista de la empresa, podemos observar que las organizaciones se vuelven más ágiles y flexibles para poder realizar nuevas tareas o mejorar las actuales, al disponer de una amplia gama de profesionales especializados. Además, tienen mayor capacidad de expansión geográfica sin necesidad de ampliar la infraestructura, lo que les permite adaptarse a la demanda real del mercado y generar productos y servicios más competitivos. En particular, podemos destacar las siguientes ventajas: Mayor productividad y mejora de los resultados empresariales, debido en parte a que el teletrabajo generalmente se pone en práctica asignando tareas por objetivos y al mayor control de costos; ahorro de espacio e instalaciones al no necesitar lugar físico para albergar a los trabajadores; reducción del nivel de ausentismo como resultado de la mejora en el clima y de la disminución de las interrupciones propias de la organización; disposición de una mejor infraestructura de TICs necesaria para el desarrollo de esta modalidad. Desde el punto de vista de los recursos humanos, la política de gestión es más blanda y se facilita el acceso a trabajadores especializados que buscan flexibilidad de tiempo y localización, reduciendo el índice de conflictividad. Desde el punto de vista organizativo se consigue una estructura más orgánica con mayor descentralización física sin perder la centralización lógica y se facilita una reducción de los niveles jerárquicos.

En cuanto a las ventajas para el medioambiente, podemos hablar en primer lugar de una reducción de los viajes o desplazamiento de los teletrabajadores, lo que contribuye a la disminución de la contaminación atmosférica, el ruido y los problemas de congestión de tráfico. Esto, a su vez, puede contribuir a reducir los costos de obras públicas para el transporte por carretera, además de favorecer el ahorro de combustible. Además, esta modalidad de trabajo soluciona problemas derivados de desequilibrios territoriales y medioambientales y puede servir de estrategia en comunidades rurales y ciudades pequeñas para el desarrollo económico y social. No obstante, hay que tener en cuenta los posibles “efectos rebote” que la mayor disponibilidad de tiempo puede tener en los hábitos de las personas, como son por ejemplo el deseo de realizar nuevos viajes que no podía hacer cuando debía desplazarse al trabajo. En segundo lugar, podemos considerar que el teletrabajo impacta sobre el consumo de energía, ya que se ahorra la energía necesaria para hacer funcionar las oficinas de la empresa, aunque no se han realizado suficientes estudios como para corroborar que la energía que el trabajador utiliza para desarrollar sus actividades en su casa u otro lugar ajeno a la empresa sea menor. Nilles (1998) no encontró en sus análisis diferencias significativas entre los teletrabajadores y los no teletrabajadores en lo que se refiere al consumo de energía del espacio que utilizan para trabajar, pero llegó a la conclusión que cuando se tiene en cuenta el ahorro energético derivado de los menores desplazamientos, entonces el balance energético es positivo a favor del teletrabajo en casa o en telecentros.

Para la sociedad, el teletrabajo puede servir como solución para la integración de grupos frecuentemente marginados del mundo laboral como lo son las personas de bajos recursos, con problemas de adicciones que se encuentren bajo tratamiento, reclusos, inmigrantes, personas mayores y, en especial, personas con discapacidad, particularmente en regiones como América Latina donde con frecuencia la infraestructura no está adecuada a sus necesidades. También plantea ventajas en cuanto a la inserción de grupos vulnerables como los adolescentes y las mujeres, que son quienes enfrentan mayores tasas de desempleo, salarios más bajos y peores condiciones laborales. Por otra parte, puede ayudar a cubrir la demanda de ocupación para trabajadores a media jornada o semi retirados y a generar el desarrollo de nuevas actividades no exploradas. Además, plantea un impacto en la distribución de la población, ya que el individuo no tiene que mudarse a zonas donde hay trabajo para tener mejores posibilidades.

4.2. Desventajas

Las desventajas para los teletrabajadores más mencionadas en la literatura están relacionadas principalmente con la creencia de que los riesgos de salud y seguridad son los que existen en las empresa pero agravados, al no estar, en la mayoría de los casos, el domicilio del trabajador o el lugar que utiliza para realizar su trabajo, acondicionado para actividades laborales por los grandes costos que esto supone. En general, se hace referencia a las siguientes desventajas: la sensación de aislamiento que puede generar el no acudir a un lugar de trabajo y relacionarse con otros trabajadores; desaparición de la identidad y la integridad laboral con la empresa que trabajan; aparición de conflictos de confidencialidad cuando el trabajador trabaja para varios competidores al mismo tiempo; inseguridad laboral, que brota en el trabajador por el hecho de no hacerse presente en la empresa; la falta de ambiente laboral puede afectar a aquellos trabajadores que se han desempeñado en un ambiente tradicional durante mucho tiempo; enfermedades oculares o problemas de sedentarismo en ciertos casos, lo que influirá en la calidad de vida de esos trabajadores; afectación del proceso de promoción o ascenso de los trabajadores al no desempeñar sus funciones en forma visible en la empresa; precariedad laboral y desprotección social. Otra desventaja recurrente en la literatura hace referencia a la dificultad para establecer un límite entre la vida profesional y la privada, lo que en ocasiones resulta en un exceso de tiempo dedicado al trabajo. En este sentido, Jean-Luc Metzger y Olivier Cleach⁶³ encuentran que los teletrabajadores en casa alargan su jornada laboral entre un 10 y un 20% del tiempo total de trabajo. Los autores explican que el hecho de que la persona que teletrabaja sea autónoma para organizarse ella misma el tiempo de trabajo le hace interiorizar un sentimiento de “culpabilidad” (por poder trabajar en mejores condiciones, evitar tiempo de traslado o escapar de las interrupciones de la oficina) que le lleva a trabajar más tiempo para compensarlo.

⁶³ Metzger, J. L., & Cléach, O. (2004). Le télétravail des cadres: entre suractivité et apprentissage de nouvelles temporalités. *Sociologie du travail*, 46(4), 433-450.

A pesar de que la literatura general coincide con las desventajas anteriormente mencionadas, Viviana Laura Díaz⁶⁴ afirma que existen cinco mitos en relación al teletrabajo. El primero de ellos es la precarización, ya que mientras que la idea de precariedad laboral comprende la inestabilidad y la falta de protección de la relación de trabajo junto con la vulnerabilidad económica y social, lo que hacen las TICs es poner en evidencia las relaciones laborales. Es por esto que la precarización no es un factor imputable al teletrabajo; es una situación presente en el trabajo en general, pero de más fácil detección en el caso del teletrabajo.

El segundo mito es la falta de salud, higiene y seguridad en el teletrabajo ya que, contrariamente con la creencia de que el teletrabajador se ve excluido del derecho a la Seguridad del Trabajo, el proyecto de ley de “Régimen Jurídico del Teletrabajo en Relación de Dependencia” elaborado por la Coordinación de Teletrabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTESS), establece que: “La autoridad administrativa deberá promover la adecuación de las normas relativas a la higiene y seguridad en el trabajo a las características propias de la prestación, y la inclusión de las enfermedades causadas por este tipo de actividad...”. En sintonía, la Recomendación de la OIT N°184, sobre Trabajo a Domicilio del año 1996, establece en su punto VII “Seguridad y Salud en el Trabajo”, que “la legislación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo debe ser aplicada al trabajo a domicilio teniendo en cuenta las características propias de este, debiendo determinar las condiciones en que, por razones de seguridad y salud, ciertos tipos de trabajo y la utilización de determinadas sustancias podrá prohibirse en el trabajo a domicilio”.

El tercer mito que menciona Díaz es el aislamiento, que entendido como la separación de una persona de su entorno, a quien se deja incomunicada, no coincide con el caso de un teletrabajador ya que nunca está incomunicado. Lo que reconoce la autora es el riesgo de que no exista una clara separación entre el espacio público y privado del teletrabajador, para lo cual existen distintos elementos de socialización que pueden representar la solución: el teletrabajo mixto, parcial o con distribución de carga horaria. En esta modalidad, el teletrabajador no abandona la actividad sindical, ni deja de estar en contacto con sus compañeros, ya que parte de su trabajo lo realiza desde el espacio físico de la empresa.

El cuarto mito es la inexistencia de gimnasia sindical. A pesar de que en un principio los sindicatos tuvieron una actitud de suma cautela e incluso recelo hacia el teletrabajo, por considerarlo sólo como una variante del trabajo a domicilio de tipo tradicional, con bajos salarios y malas condiciones de trabajo, en fechas recientes han cambiado de actitud facilitando incluso la incorporación de cláusulas de teletrabajo a los convenios de la actividad. Esta modalidad supone un reto importante para todos, incluso para los representantes sindicales. A nivel micro, el ejercicio de las funciones de representación sindical debe adaptarse a las particulares condiciones de

⁶⁴ Díaz, V. L. (2013). *La oficina en casa. Mitos y realidades del teletrabajo*. Editorial. Buenos Aires.

organización del trabajo y a la dispersión geográfica. A nivel macro, se reduce el número de horas que el teletrabajador debe estar presente en la empresa y se amplía el trabajo intelectual, caracterizado por una menor conciencia de clase y un mayor corporativismo. Es necesario descifrar la forma de organización idónea de estos trabajadores para la defensa de sus intereses y el ejercicio de la libertad sindical.

El quinto y último mito es que el teletrabajo es sólo un ahorro para el empleador. Si bien es cierto que el empleador suele ahorrar en infraestructura y otros gastos edilicios al contratar teletrabajadores, éstos también ahorran tiempo y dinero al reducirse los desplazamientos al lugar de trabajo.

En cuanto a desventajas para las empresas, se presentan las siguientes: dificultad para motivar a los trabajadores, por estar fuera de ella y tener elementos culturales diferentes; pérdida de la fuerza corporativa de la empresa, por falta de integración de estos empleados; dificultad para supervisar los teletrabajadores, por lo que los supervisores deben confiar en que sus empleados realizan el trabajo sin su supervisión directa; surgimiento de conflictos de lealtad entre los teletrabajadores y las empresas al acceder a información confidencial; elevada inversión necesaria en tecnología; necesidad de un cambio cultural y organizacional; dificultad para determinar atribuciones y limitaciones del empleador, dada la falta de regulación específica; la desconfianza o resistencia que el teletrabajo puede generar en los trabajadores y en las organizaciones sindicales.

Como podemos observar, el impacto del teletrabajo no es homogéneo ni existe consenso en cuanto a sus consecuencias. Esta presencia de ventajas y desventajas sugiere la necesidad de hallar un lugar de encuentro que satisfaga las aspiraciones de los empleados, a la vez que se amolda a las posibilidades de la empresa, ya que no todos los trabajos son adaptables por igual a las condiciones y exigencias que impone esta nueva modalidad laboral. Seguramente, el punto óptimo se encuentra a medio camino entre el trabajo tradicional, fundamentado en la presencia continua en el centro de trabajo, y el teletrabajo permanente. Parafraseando la «ley del justo medio» enunciada por Kant podemos afirmar que lo saludable está en los medios (un poco de todo) y lo patológico en los extremos (mucho de una sola cosa).⁶⁵

5. Reflexiones finales

Es indiscutible que el desarrollo tecnológico constituye una de las razones fundamentales de la expansión del teletrabajo. Al aumento de las prestaciones que los adelantos tecnológicos en informática y telecomunicaciones proporcionan se suma la disminución de los costos tecnológicos. Este desarrollo de las TICs implica una política empresarial de migración tecnológica y protección de inversiones, así como nuevas posiciones laborales y un mercado transfronterizo. Es difícil creer

⁶⁵ Montes, J. A. A. (2002). "Conciliación de la vida privada y la actividad profesional: la alternativa del teletrabajo. *Revista de fomento social*, 57, 629-652.

que en un futuro no tan lejano existirán actividades profesionales que puedan quedar al margen de las TICs, o cuyos métodos de trabajo no vayan a ser afectados de algún modo.

Es por esto que el fomento del software y los servicios informáticos debe presentarse como una prioridad en las agendas de los gobiernos. El Estado cumple un papel central en el establecimiento de políticas públicas destinadas a lograr una sociedad más inclusiva y equitativa, que tomen en cuenta la protección y promoción de los derechos humanos, la igualdad de género, la diversidad y los aspectos intergeneracionales; por ello es necesario impulsar estrategias encaminadas a facilitar el acceso universal a las TICs a través de programas de alfabetización digital, resaltando el papel de éstas en la educación, el sistema productivo y el acceso al empleo utilizando el teletrabajo como herramienta adecuada para el logro de la inserción socio-laboral de la población.

La posibilidad que representa el teletrabajo de trabajar sin necesidad de acudir al establecimiento del empleador, aporta gran flexibilidad al trabajador, permite mejorar la calidad de vida y conciliar el ámbito familiar con el laboral, además de facilitar la gestión del tiempo de trabajo y el ahorro de costos. Además, esta libertad implica una mayor posibilidad de integración al mundo del trabajo de grupos marginados o vulnerables. En este sentido, no debe pensarse al teletrabajo como la solución al problema del desempleo aunque sí se lo puede considerar como un instrumento para la creación y consolidación del empleo y como medio de inclusión. A su vez, las congestiones de tránsito, el costo del combustible y la contaminación ambiental son factores que se han incorporado al análisis y que presentan, cada vez más, al teletrabajo como una opción válida y que debe ser alentada en beneficio de la sociedad en su conjunto. Por su parte, desde el punto de vista de las empresas, esta modalidad significa mayor flexibilidad y agilidad, al tiempo que aumenta la productividad.

Cabe entonces preguntarnos por qué siendo una práctica tan beneficiosa tanto para el trabajador como para el empleador y la sociedad en general, no tiene mayor difusión todavía y por qué no hay estadísticas oficiales que nos permitan conocer su verdadera expansión y avanzar en la generación de políticas públicas.

Entre los principales problemas o desafíos se encuentra la falta de una definición estándar de teletrabajo. Por otra parte, la inexistencia de limitaciones geográficas en el trabajo mediado por las TICs dificulta la determinación de la jurisdicción aplicable en caso de conflicto. Además, el teletrabajo implica cambios en cuanto a la contratación de empleados, ya que las empresas pueden acceder a la mano de obra disponible en cualquier lugar del mundo, con las aptitudes requeridas.

Otro desafío viene dado por las competencias que debe desarrollar el teletrabajador ya que es probable que pase mucho tiempo hasta que la educación formal cubra las necesidades del mismo. En este sentido, es relevante la certificación de las competencias ya que da formalidad a los conocimientos informales y garantías de un servicio de calidad, lo cual cobra aún más importancia a la hora de exportar los servicios.

Otro gran reto que traen las nuevas tecnologías en las relaciones laborales está relacionado a las organizaciones gremiales, ya que exigen a las mismas incorporar nuevas formas de lucha para la protección del trabajador.

Por otra parte, para permitir la difusión e implementación del teletrabajo es necesario brindar un marco adecuado de regulación, partiendo de la premisa de que el teletrabajo no es en sí precarizante y, por el contrario, se constituye en una modalidad que puede servir para contribuir a generar empleo (público y privado) y para consolidar el existente. También se debe tener en cuenta que la organización y ejecución del teletrabajo no responde al modelo tradicional de trabajo, por lo cual la incorporación de esta modalidad en la legislación debe ser entendida en un marco amplio, y que sus particularidades deben incluirse en los convenios colectivos de trabajo. Es claro que los teletrabajadores deben gozar de los mismos derechos que los demás trabajadores en relación de dependencia y que los empleadores deben proveer al trabajador el equipamiento necesario y financiar su mantenimiento a fin de que pueda cumplir eficazmente sus tareas. Por su parte, la normativa debería establecer las condiciones de trabajo, teniendo como prioridad el respeto del principio de igualdad de trato entre un teletrabajador y un trabajador presencial que desempeñe igual tarea. En tal sentido, el proyecto de ley argentino es un importante avance, ya que apunta a establecer reglas de juego claras para los actores sociales. Se espera que esta normativa brinde la seguridad jurídica necesaria para posibilitar la utilización de esta modalidad por parte de las empresas, asegurando las condiciones mínimas de trabajo y respetando los derechos de los trabajadores.

Podemos decir que el teletrabajo ha dejado de cumplir un papel de soporte, sólo factible en empresas de tecnología, para convertirse en una muy buena solución a implementar en las organizaciones, adquiriendo un rol principal y beneficioso en empresas que desarrollan múltiples actividades en las que cada vez es más practicable el teletrabajo. Es una modalidad que avanzó para quedarse en las relaciones laborales de Argentina y el mundo.

6. Bibliografía

- Alderete, M.V y Gutiérrez, L.H. (2012). *TIC y Productividad en las industrias de servicios en Colombia. Lecturas de Economía N°77, 163-188.*
- Argentina. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. *Teletrabajo: motor de inclusión sociolaboral.* Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2012. 258 p.
- Boiarov, Sonia (2008). *Meta 5 eLAC2007: Informe sobre legislación y normativa vinculada al teletrabajo en América Latina y el Caribe, CEPAL.*

- Breard, G. y Yoguel, G.(2013). Patrones de incorporación de TIC en el tejido empresarial argentino: factores determinantes. En Novick, M. y Rotondo, S. (Comp). El desafío de las TIC en Argentina. Crear capacidades para la generación de empleo. Naciones Unidas, Chile, 207-235.
- De Beer, A., & Blanc, G. (1985). Le travail à distance: enjeux et perspective: Une analyse documentaire.
- Del Castillo, M. y Ramos D. (2012). Teletrabajo: Su potencial en la Ciudad de Buenos Aires. Una aproximación a partir del perfil del empleo en la Ciudad, CENIT.
- Díaz, V. L. (2013). La oficina en casa. Mitos y realidades del teletrabajo. *Editorial Norma, Argentina*.
- Di Martino, V., & Wirth, L. (1990). Telework: A new way of working and living. *Int'l Lab. Rev.*, 129, 529.
- Eurofound and the International Labour Office (2017), Working anytime, anywhere: The effects on the world of work Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva.
- Gamonal Contreras, S. La reforma laboral en Chile.
- Gray, M., Hudson, N., & Gordon, G. (1996). Teleworking explained. *Long Range Planning*, 29(6), 910-910.
- ITU, I (2016). Measuring the information society.
- Metzger, J. L., & Cléach, O. (2004). Le télétravail des cadres: entre suractivité et apprentissage de nouvelles temporalités. *Sociologie du travail*, 46(4), 433-450.
- Montes, J. A. A. (2002). "Conciliación de la vida privada y la actividad profesional: la alternativa del teletrabajo. *Revista de fomento social*, 57, 629-652
- Nilles, J. M., Carlson, F. R., Gray, P., & Hanneman, G. (1974). Telecommunications transportation tradeoffs. *Final Report, 1 Jul. 1973-31 Dec. 1974 University of Southern California, Los Angeles*.
- OIT: *Administración del trabajo e inspección del trabajo*. Informe V, Conferencia Internacional del trabajo, 100° reunión, Ginebra, 2011.
- OIT, Convenio 177 y Recomendación 184, 1996
- Pérez De Los Cobos, F., & THIBAUT ARANDA, J. (2001). El teletrabajo en España: perspectiva jurídico-laboral. *Madrid: Ministerio Del Trabajo y Asuntos Sociales*.

- Rivas D. y Stumpo G. (2011), “Las TIC en el tejido productivo de América Latina”, en Novick M. y Rotondo S. (Compiladores) El desafío de las TIC en Argentina. Crear capacidades para la generación de empleo, CEPAL, Santiago de Chile.
- Sánchez, C. P. (2011). El teletrabajo: ¿Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores? *IDP. Revista de internet, Derecho y Política*, (11).
- Sánchez Galviz, M. (2012). Un acercamiento a la medición del teletrabajo: Evidencia de algunos países de América Latina.
- Sobre Teletrabajo, A. M. E. (2002). Bruselas. *Recuperado el, 10*.
- Tello, C., Olivera, N., & Proto, A. (2010). Teletrabajo en Argentina, ¿Inclusión en la “Sociedad de Control”? *Derecho y ciencias sociales*, 3, 305-324.
- Tesouro OIT (2008) Sexta edición. Ginebra. <http://www.ilo.org/thesaurus/defaultes.asp>
- Tunal Santiago, G. (2012). Reflexiones en torno a los análisis sobre el teletrabajo. *Trabajo y sociedad*, (19), 0-0.