

**Meta 5 eLAC2007: Informe sobre
legislación y normativa vinculada al
teletrabajo en América Latina y el Caribe**

Sonia Boiarov



Esta investigación es el resultado de los trabajos realizados por el Grupo de Trabajo de la meta 5 de eLAC2007 (<http://www.cepal.org/SocInfo/eLAC>). El grupo fue liderado por Argentina, con Viviana Diaz, y contó con la participación de Bolivia, Colombia, Ecuador, El Salvador, Nicaragua, República Dominicana y Uruguay. El Programa Sociedad de la Información de la División de Desarrollo Productivo y Empresarial de la CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Naciones Unidas) facilitó el trabajo del grupo. El trabajo recibió ayuda financiera de proyecto “@LIS - Alianza para la Sociedad de la Información. Acción 1: Diálogo político y regulatorio entre América Latina y Europa” de la Unión Europea.

Las opiniones expresadas en este documento, que no ha sido sometido a revisión editorial, son de exclusiva responsabilidad del autor y pueden no coincidir con las de las Organizaciones involucradas. Tampoco refleja la opinión oficial de la CEPAL, quien ha facilitado este trabajo, ni de la Unión Europea quien ha colaborado con ayuda financiera para la elaboración de este documento.

Este documento puede ser bajado en línea en <http://www.cepal.org/SocInfo>

La autora agradece la importante colaboración brindada para la realización de este documento a: Otto Acuña Naranjo Gerente de Servinfor, S.A., Costa Rica, Dr. Danilo R. Bacci G, Dr. Oscar Hernán Muñoz G. – Coordinador de Grupo y la Dra. Maria Holguín – Coordinadora de Grupo, Ministerio de la Protección Social, Colombia. Alexis Bellido de Perú teletrabajohoy.com, Enrique Carrier de la Consultora Carrier y Asociados, Argentina www.carrieryasoc.com, Miguel Ángel Davara, Presidente de Davara & Davara Asesores Jurídicos, Madrid, España, <http://www.davara.com>, Dra. Viviana Díaz, Coordinadora de la Comisión de Teletrabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina, <http://www.trabajo.gov.ar/unidades/teletrabajoteletrabajo.htm>, Felipe Fosatti, UTAL, Venezuela, <http://www.atal.org>, Joaquín Frías del newsletter CCSur | Call / Contact Center Media, Argentina <http://www.ccsur.com/home.php>, Sandra Handley, Traductora, administradora asistente ejecutiva virtual, socia de la Comisión TIC de USUARIA, Argentina <http://www.tic.org.ar/?op=I>, Álvaro Lame de Netgate S.A., Uruguay, Daniel Lauria, Econometrista, Socio de la Comisión TIC de USUARIA, Argentina, <http://www.tic.org.ar/?op=K>, Carlos Machado, periodista con discapacidad de Colombia, Hernan Molano y Armando Velásquez Molano del Centro de Teletrabajo de Colombia, www.fundacióncetelco.org, Prof. Naum Poliszuk, Director del Centro de Teletrabajo y Teleformación, Carrera de Relaciones del Trabajo, UBA, Argentina www.caminandoutopias.org.ar, Sr. Osvaldo Mario Nemirovski y Cristian Jensen, Comisión de Informática y Comunicaciones, Honorable Cámara de Diputados de la Nación Argentina. Cristina Otálora, Abogada y traductora, socia de la Comisión TIC de USUARIA, Argentina, www.tic.org.ar, Senadora Claudia Rodríguez de Castellanos y a Mery Ruth de Colombia, Kandú Tapia Moysén, Gerente de Relaciones Públicas, Cisco México, www.cisco.com/global/MX/, y Javier Pinzón.

Índice

Introducción	4
I. Normativas de teletrabajo en Europa y EE.UU	16
1. Estados Unidos	16
2. Europa	20
II. Relevo de la legislación y proyectos de legislación existentes en América Latina y el Caribe relacionadas con el teletrabajo	23
1. Argentina	24
2. Chile	29
3. Colombia	30
4. Ecuador	32
III. Normativa vinculada al teletrabajo.....	35
1. Convenios colectivos	35
2. Jurisprudencia.....	38
3. Fomento del software en Argentina	41
IV. Problemas y desafíos	43
1. Estadísticas	43
2. Mercados globales de trabajo y empleo	43
3. Mano de obra disponible.....	44
4. Educación.....	45
5. Competencias laborales para los teletrabajadores.....	46
6. Sindicatos de la Sociedad de la Información y el conocimiento	47
7. Promoción del software y de los servicios	47
8. Justicia orientada a papel	48
V. Conclusiones	49
1. Comparaciones entre EEUU, Europa y América Latina y el Caribe	49
2. Motivos locales para legislar	53
3. Motivos regionales para trabajar en marcos legales	56
Anexo	58
Bibliografía.....	62

Introducción

Las TIC -Tecnologías de la Información y la Comunicación- han transformado el mundo del trabajo. Estas tecnologías permiten la deslocalización de los empleados en una práctica que se extiende por toda América Latina: El Teletrabajo.

De esta forma muchos trabajos tradicionales pueden realizarse a distancia, y a su vez han permitido la aparición de nuevos tipos de trabajos, oficios o especialidades, solo posibles a partir del uso de Internet. Son los que algunos autores denominan cibertrabajos¹ que no constituyen “nuevas formas de hacer” sino, como se afirmara, “nuevos tipos” de trabajos.

El teletrabajo no es una profesión en sí misma, sino que constituye una modalidad de trabajo transversal a varias profesiones y actividades que pueden realizarse en relación de dependencia, o en forma independiente o autónoma.

La implementación del teletrabajo en las empresas, práctica aún incipiente en la región, introduce modificaciones en la forma de organización, supervisión y dirección, comunicación, en las relaciones interpersonales, en las competencias laborales, en la participación sindical, en la responsabilidad social empresaria, en la propiedad y uso de los bienes de producción, y finalmente también en la infraestructura de las empresas.

Debido al avance que está teniendo el teletrabajo en la región, este informe busca conocer la forma en que estos cambios empiezan a considerarse en las regulaciones y normativas de la región. En algunas ocasiones y con el objeto de tomar temperatura del fenómeno normativo se han citado tesis, entrevistas, cuestionarios, opiniones, y documentos de empresas, asociaciones civiles o gobiernos, donde se manifiestan las intenciones o la necesidad de desarrollar alguna regulación.

Entre las normativas e iniciativas encontradas en la región de América Latina y el Caribe, están las que ordenan los aspectos y cambios establecidos en las relaciones laborales como en el caso de Argentina, Chile y Ecuador, y aquellas que fomentan y facilitan el desarrollo del teletrabajo como en Colombia.

Para el resto de los países que aún no cuentan con proyectos ni con leyes específicas sobre teletrabajo en su normativa laboral, es importante reconocer que el teletrabajo es “trabajo” y por lo tanto no sería correcto afirmar que se encuentran desprotegidos. Mientras no se avance con una regulación específica que incluya a la modalidad de teletrabajo, debe considerarse que la

¹ <http://www.wikilearning.com/cibertrabajo-wkccp-6285-1.htm>

legislación laboral vigente es también aplicable a este y las interpretaciones particulares quedaran libradas a los jueces que en cada caso intervengan.

Estructura y resumen del documento de trabajo

Este informe se ha dividido en cinco partes, más anexos, sin contar esta introducción. La búsqueda de la información contenida en este documento se realizó durante los meses de noviembre y diciembre de 2006. Se encontrará mayor detalle en el Anexo sobre aspectos metodológicos. Se espera que el mismo sirva de base para otras iniciativas, seguimientos y comparaciones sobre la evolución del teletrabajo en el futuro.

En la primera parte se han seleccionado normativas sobre teletrabajo que actualmente se aplican en Estados Unidos y en Europa. Con respecto a este último y dada la cantidad de países que instrumentan políticas de teletrabajo, se ha seleccionado el caso de España ya que el escaso tiempo disponible no hubiese permitido abarcar otras experiencias.

En la segunda parte se detallan las normativas y proyectos que se hallaron más consolidados en la región de América Latina y el Caribe, aunque muchos de ellos aún están pendientes de aprobación por los organismos de aplicación.

En la tercera parte consideramos como normativa vinculada únicamente a los Convenios Colectivos y a la Jurisprudencia que han dictado sentencias sobre casos específicos de situaciones acontecidas por puestos establecidos a distancia. Dado que sobre ninguno de estos dos temas ubicamos información en la región, hemos tomado la experiencia desarrollada por el sector de empresas de software como normativa vinculada.

En la cuarta parte se han citado algunos puntos que deben ser considerados abiertos a la discusión. Tales como son las estadísticas e indicadores, los mercados globales de trabajo, la capacitación, la certificación, el rol de los sindicatos, la mano de obra disponible, y la justicia orientada a papel. Aunque es claro que no agotan los temas que se tendrán que afrontar en el futuro, se estima una forma apropiada de contribuir a iniciar al debate.

En la parte de conclusiones se han seleccionado y resumido algunos de los puntos de mayor preponderancia en el informe y se ha agregado un cuadro comparativo para facilitar la lectura con el objeto de que el lector elabore sus propias conclusiones, más allá de las presentadas.

No se han considerado en este informe las legislaciones o los proyectos relacionados al teletrabajo *offshore* o transfronterizo,² debido a la complejidad del tema. Los mercados globales de trabajo han despertado inquietudes en algunos países de LAC como ha sido el caso de Argentina, por lo que seguramente su discusión dará lugar a estudios posteriores.

Avance del teletrabajo en la región de América Latina y el Caribe. Estadísticas

Si bien esta forma de trabajo se extiende en la región, lamentablemente se cuentan con pocas estadísticas oficiales.

En algunos países, como en Argentina suelen utilizarse datos provistos por consultoras privadas. Una de ellas realiza un estudio sobre "Comunicaciones Residenciales" que permite apreciar la evolución de oficinas en hogares, entre otros temas. Aunque es sabido que el teletrabajo no solo se desarrolla en el hogar, se considera que este constituye un buen dato para seguir su evolución y desarrollo dentro de este espacio. En el año 2004 el estudio mostró la existencia de unas 320.000 oficinas en hogares. El informe del Dr. Vittorio Di Martino establece que:

² Offshore y Transfronterizo se han utilizado como sinónimos, sin embargo para algunos autores como el Dr. Vittorio Di Martino el Teletrabajo transfronterizo, generalmente se aplica a las situaciones de teletrabajo donde las partes proveedora y receptora se encuentran en países que comparten una frontera común o están muy cerca uno del otro. Mientras el Teletrabajo offshore – generalmente se refiere al teletrabajo entre países distantes. (El Teletrabajo en América Latina y el Caribe, IDRC, 2004, Pág.5)

“Carrier y Asociados, analistas de mercado, publicó los resultados de una encuesta sobre “Telecomunicaciones residenciales”. Según esta encuesta hay más de 320.000 hogares que se usan como entornos laborales electrónicos y representan el 3.2% de todos los hogares del país. La encuesta también demostró que el 40% de estos hogares se han transformado en entornos laborales en los últimos dos años mientras sólo el 31.3% han estado en funcionamiento como tales por más de cinco años. Si se confirma esta encuesta no oficial, se estaría produciendo en Argentina una importante transformación de los hogares en áreas de trabajo electrónicas”.³

En noviembre del año 2006, el Lic. Enrique Carrier⁴ informó que son 800.000 oficinas en hogares en Argentina, lo que representa un crecimiento de 2,5 veces o un 150% en solo dos años.

Entre otros pocos datos a los que se pudo acceder, se encontró que:

- en el año 1995, la empresa Radar de Uruguay estimó en 120.000 los teletrabajadores actuales.⁵
- al considerar a los trabajadores de call o contact centers tercerizados como teletrabajadores,⁶ el número se ve incrementado notablemente. En Argentina se estimaban unos 50.000 trabajadores en el sector⁷ para el año 2006.
- el IDC –International Data Corporation⁸-informó que el número de teletrabajadores en América Latina era de 17,4 millones en el año 2005.

Avance de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. Estadísticas

Es evidente que el teletrabajo tiene un componente tecnológico que lo hace posible únicamente en donde se encuentran las TIC. Mientras estas avancen en su penetración, mayor será la probabilidad de que el teletrabajo también se expanda.

El Dr. Vittorio Di Martino considera que el avance tecnológico y la progresiva reducción de los costos de la tecnología operan como factores positivos para la expansión del teletrabajo, mientras que la reducción del poder adquisitivo, la falta de políticas de apoyo adecuadas y la insuficiente respuesta legislativa a las nuevas necesidades en esta área constituyen impedimentos a la rápida difusión del teletrabajo.⁹

El Informe sobre Economía de la Información¹⁰ para el año 2006, de la ONU da cuenta que el acceso aún es desigual entre el mundo industrializado, donde más de la mitad de los ciudadanos son internautas, y los países en desarrollo, donde únicamente lo es el 8,5%. De todos modos, es alentador ver que Latinoamérica experimentó un crecimiento del 39,3%. El más grande de los últimos cuatro años en relación con el acceso a la Web de su población.

Los países desarrollados como Estados Unidos y los países Europeos que tienen alta conectividad a Internet, coincidentemente cuentan con mayor cantidad de iniciativas legislativas en teletrabajo que las que se encuentran en América Latina y el Caribe. En este documento se consideraron algunas de estas normativas, especialmente las que tenían aplicación en todo el país que le dio origen o aquellas que regulaban algún aspecto entre países.

³ Vittorio Di Martino, El Teletrabajo en América Latina y el Caribe, IDRC, 2004, Pág. 13.

⁴ <http://www.carrierasoc.com/> Sitio visitado en 20 de noviembre de 2006.

⁵ Información brindada por el Director de Netgate S.A. Álvaro Lamé.

⁶ Ver Di Martino, Op. Cit. Pág. 6.

⁷ <http://www.canal-ar.com.ar/noticias/noticiamuestra.asp?Id=3882>

⁸ Salinas, Lorena. Teletrabajo, mitos y realidades <http://www.ruv.itesm.mx/portal/infouv/boletines/tintero/articulos/teletrabajo.htm>

⁹ Di Martino, OpCit. Pág. 16.

¹⁰ <http://www.redgealc.net/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=598> y

<http://www.unctad.org/Templates/webflyer.asp?docid=7576&intItemID=3991&lang=3&mode=downloads>

El trabajo a domicilio

Es importante realizar algunas consideraciones con respecto al trabajo a domicilio especialmente teniendo en cuenta los tres siguientes aspectos:

- *El lugar*: Es usual que el teletrabajo sea asociado a un solo ámbito de realización: “el hogar”.
- *El perfil*: Diferencias entre el perfil del teletrabajador y el perfil del trabajador a domicilio.
- *La estructura del empleo*: Formal o informal.

El lugar

Por las características del teletrabajo, el mismo puede ser desarrollado no solo en el hogar sino en otros espacios donde esté facilitado el acceso a las TIC, incluso en un lugar indeterminado como es el caso del teletrabajo que se realiza en forma móvil o nómada.

Con respecto a la discusión sobre si el teletrabajo es trabajo a domicilio y si se requiere o no una regulación específica, Argentina establece en el proyecto desarrollado por la Comisión de Teletrabajo del Ministerio de Trabajo.¹¹

“El proyecto ha tenido particularmente en consideración que la República Argentina, como consecuencia de la ratificación por la Ley N° 25.800 del Convenio N° 177 sobre Trabajo a Domicilio de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), cuenta con una norma de jerarquía suprallegal, el artículo 75, inciso 22, de la Constitución Nacional, que contempla en su articulado todo tipo de trabajo a distancia y entre los que se encuentra sin duda alguna incluido el teletrabajo, lo cual supone de parte del Estado Nacional el compromiso de adoptar, aplicar y revisar periódicamente una política nacional en materia de trabajo a domicilio destinada a mejorar la situación de estos trabajadores, en consulta con las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores (artículo 3° del Convenio N° 177 sobre Trabajo a Domicilio de la Organización Internacional del Trabajo – O.I.T.), la cual debe tener como objetivo esencial la promoción de la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y otros trabajadores asalariados, particularmente en orden al ejercicio de la libertad sindical, la protección contra la discriminación en el empleo y en la ocupación, la protección en materia de higiene y seguridad, la remuneración, la protección por regímenes de la Seguridad Social, el acceso a la información, la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo y la protección de la maternidad.

No obstante, se ha tomado como punto de partida que las referidas disposiciones contienen parámetros para la actividad legislativa que necesita el complemento de parte de los distintos Estados adherentes, aspecto en el que la normativa del trabajo a domicilio vigente en nuestra legislación da escasa o nula respuesta a las novedosas situaciones derivadas del trabajo prestado mediante la utilización de las tecnologías de la información y las comunicaciones.”

En el mismo tenor se manifiesta Chile¹² refiriéndose al estudio de dos casos:

“El teletrabajo no se corresponde exactamente con el trabajo a domicilio, porque sólo se exige que sea a distancia, fuera del lugar físico de la empresa que lo encarga, “siendo irrelevante el lugar donde se haga...” (Ugarte, 2004)

“...El diagnóstico sobre el teletrabajo está construyéndose y no ha alcanzado aún precisión suficiente para definir el tratamiento jurídico adecuado. Se requiere mayor evidencia empírica para establecer la naturaleza de esta relación laboral, pero también para mostrar cómo se va conformando la identidad laboral de estos trabajadores de aparición reciente...”

En el sitio de “Derecho guatemalteco”¹³ se expresan dos posiciones diferentes justificadas por el cambio que se establece en las relaciones del trabajo. Una de las posiciones considera que el

¹¹ <http://www.trabajo.gov.ar/unidades/teletrabajo/files/proyecto.pdf>

¹² Helia Henríquez, Ana Cárdenas Tomazic y Teresita Selamé, Trabajo a domicilio en el siglo XXI, tres miradas sobre el teletrabajo, Cuaderno de investigación N° 26, Gobierno de Chile, Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios, Santiago de Chile, Diciembre de 2005.

teletrabajo se encontraría dentro de la normativa del trabajo a domicilio, mientras que la otra opina que debe estar sujeto a régimen especial.

Con respecto a la segunda opción se lee:

Naturaleza jurídica de trabajo sujeto a régimen especial: el segundo criterio a diferencia del anterior niega que el teletrabajo sea una modalidad del trabajo a domicilio y otorga al teletrabajo naturaleza jurídica de trabajo sujeto a Régimen Especial pero no dependiente del trabajo a domicilio. El término teletrabajo no significa necesariamente “trabajo en casa”. Hay más modalidades de teletrabajo: el elemento común al concepto de teletrabajo no es la casa sino el uso de ordenadores y las nuevas tecnologías de la comunicación. Además considera necesario que sea incluido en el Código de Trabajo en el título cuarto de trabajo sujeto a regímenes especiales como tal.

Jorge Luis Mayor Sánchez Abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú en un artículo publicado el 02/10/2006¹⁴ cree que es necesario regular esta forma de trabajo y se opone a que se considere dentro de la legislación del trabajo a domicilio:

La posibilidad de que el teletrabajo en sus diferentes variantes se desarrolle en el domicilio habitual del trabajador, ha estado ocasionando que el teletrabajo haya pretendido ser considerado en muchas ocasiones en el Perú como “trabajo a domicilio”, debido a su falta de regulación legal por parte del legislador peruano y su nula contemplación en el Proyecto o en el Texto de la Ley General del Trabajo que ni siquiera la dedica artículo alguno para su tratamiento o calificación legal.

Debemos empezar por admitir que el teletrabajo no es una clase o especie de trabajo a domicilio, y para desterrar esta nociva confusión conceptual, ya que, conforme extraemos de nuestra propia legislación nacional el trabajo a domicilio no es únicamente aquel que se lleva a cabo en el domicilio del trabajador.

El perfil

Otra diferencia entre el teletrabajador con respecto al trabajador a domicilio se vincula a las características del perfil profesional. Para la OIT el “perfil profesional reúne las competencias profesionales específicas requeridas para actuar en el área profesional definida”.

Así, el tipo de trabajador profesional¹⁵ que caracteriza al teletrabajador, poco tiene que ver con el tallerista o trabajador manual que ha tenido presencia mayoritaria en la legislación sobre el trabajo a domicilio.

La OIT¹⁶ describe al trabajador a domicilio tradicional de la siguiente manera:

Integrado ampliamente por mujeres con escasos ingresos y baja capacitación, que necesitan compaginar sus responsabilidades familiares y tareas domésticas con actividades que les proporcionen ingresos, este sector de trabajadores a domicilio se caracteriza por recibir una remuneración pequeña e irregular y carecer de los beneficios de la seguridad social. Y puesto que quienes lo forman trabajan aislados, rara vez se organizan en asociaciones representativas.

La Dra. Viviana Díaz¹⁷ se pronuncia de forma similar:

Tradicionalmente, ha predominado el trabajo a domicilio en el sector industrial - básicamente en el del calzado, textil y confección - prestado, preferentemente, en sus casas por mujeres de mediana edad ayudadas por un grupo familiar de soporte. En general, dichas trabajadoras poseen baja calificación profesional y emplean técnicas productivas artesanales.

¹³ Bárbara Viviana Fuentes Izquierdo, El teletrabajo y su interpretación en el derecho laboral guatemalteco; <http://www.derechogt.org/articulo4.htm>

¹⁴ <http://www.amag.edu.pe/webestafeta2/index.asp?warproom=articles&action=read&idart=212>

¹⁵ Los datos preliminares de la investigación ETIS-LAC (www.etis-lac.org.ar) muestran que más del 90% de los teletrabajadores son profesionales.

¹⁶ Los trabajadores a domicilio y la economía mundial, Quitarles la máscara de invisibilidad; http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/pacto/cue_gen/tra_dom.htm

¹⁷ Coordinadora de la Comisión de Teletrabajo del Ministerio de Trabajo de la Nación Argentina <http://www.trabajo.gov.ar/unidades/teletrabajo/teletrabajo.htm>

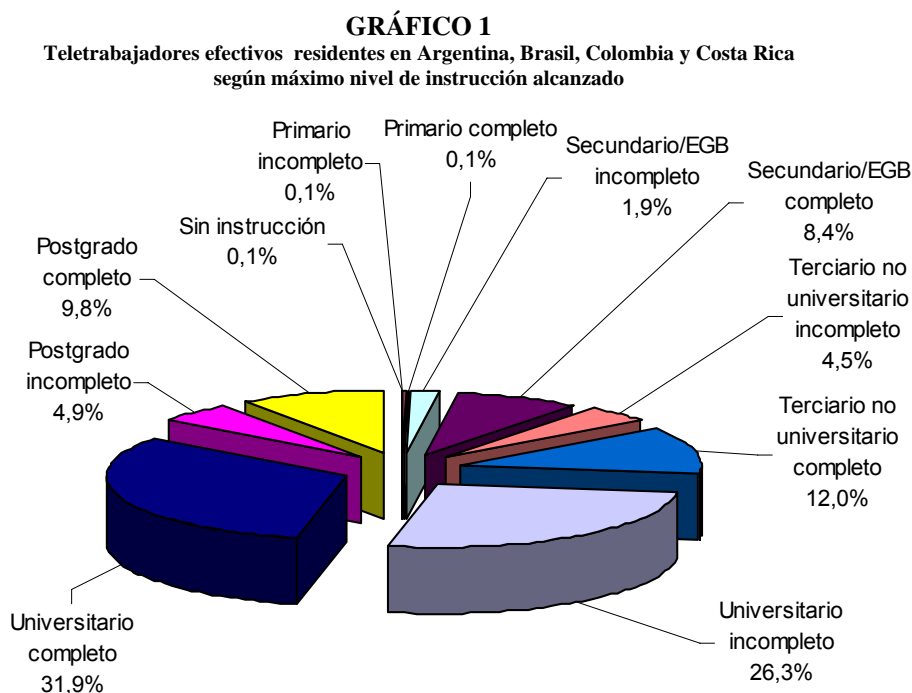
En los últimos tiempos, ha ido extendiéndose un tipo de trabajo en el domicilio que se efectúa, principalmente, en el sector de los servicios, por trabajadores, en muchos casos varones y de edades variadas, con una calificación profesional elevada que, además, utilizan constantemente medios informáticos para la realización de su trabajo.

En suma, son actividades bien distintas que conviven de modo creciente y responden a exigencias y motivaciones muy dispares; una mira al pasado y se resiste a desaparecer y la otra mira hacia el futuro escapando a los parámetros tradicionales de una figura legal pensada para realidades vetustas.

En fin, la obsolescencia de los viejos moldes legales del trabajo a domicilio y el auge de nuevas realidades están determinando importantes cambios en el régimen jurídico aplicable; reflejo de ello es la sucesión de modificaciones legislativas habidas al respecto, por ejemplo, el convenio de la OIT sobre el trabajo a domicilio aprobado en 1996, o las reformas llevadas a cabo en Francia y en otros países.¹⁸

La investigación ETIS-LAC¹⁹ liderada desde Argentina, muestra el nivel de capacitación que tienen los teletrabajadores de cuatro países de la región.

En el siguiente gráfico sobre “Teletrabajadores efectivos²⁰ residentes en Argentina, Brasil, Colombia y Costa Rica según máximo nivel de instrucción alcanzado” se puede apreciar la composición correspondiente al mes de noviembre de 2006 sobre 1504 personas que respondieron:



Fuente: ETIS-LAC.

¹⁸ Coordinadora de la Comisión de Teletrabajo del Ministerio de Trabajo de Argentina <http://www.trabajo.gov.ar/unidades/teletrabajo/teletrabajo.htm>

¹⁹ Datos provisorios de la investigación ETIS-LAC, Exportación de Teleservicios para la inclusión socio-laboral de América Latina y el Caribe, <http://www.etis-lac.org.ar>

²⁰ Teletrabajadores que actualmente realizan trabajo a distancia. ETIS-LAC (www.etis-lac.org.ar) detecta al teletrabajador potencial pero no ha sido considerado en el cuadro.

CUADRO 1
Teletrabajadores efectivos residentes en Argentina, Brasil, Colombia y Costa Rica
según máximo nivel de instrucción alcanzado

Educación	Frecuencia
Sin instrucción	0,10%
Primario incompleto	0,10%
Primario completo	0,10%
Secundario/EGB incompleto	1,90%
Secundario/EGB completo	8,40%
Terciario no universitario incompleto	4,50%
Terciario no universitario completo	12,00%
Universitario incompleto	26,30%
Universitario completo	31,90%
Postgrado incompleto	4,90%
Postgrado completo	9,80%
Total	100,00%

Fuente: ETIS-LAC

Nótese que el porcentaje de personas que respondieron tienen un nivel de instrucción superior al secundario alcanza el 89,4% y si se incluye a los que poseen estudios secundarios se llega al 97,8%.

En el siguiente cuadro dividido por países²¹ vemos:

CUADRO 2
Teletrabajadores efectivos residentes en Argentina, Brasil, Colombia y Costa Rica
según máximo nivel de instrucción alcanzado

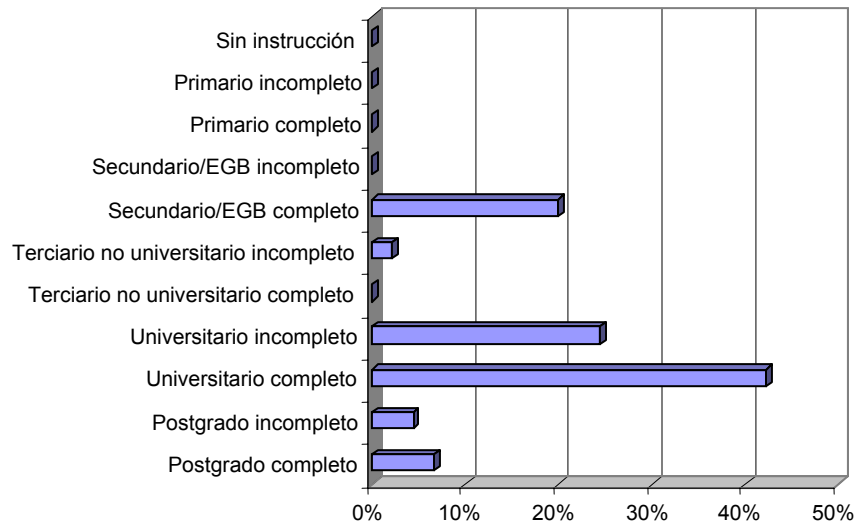
Código Instr	Máximo Nivel de Instrucción Alcanzado	Argentina	Brasil	Colombia	Costa Rica
1	Sin instrucción	0,12%	0,00%	0,17%	0,00%
2	Primario incompleto	0,12%	0,00%	0,00%	0,00%
3	Primario completo	0,12%	0,00%	0,00%	1,52%
4	Secundario/EGB incompleto	2,82%	0,00%	0,69%	3,03%
5	Secundario/EGB completo	10,54%	20,00%	5,20%	3,03%
6	Terciario no universitario incompleto	6,62%	2,22%	2,25%	0,00%
7	Terciario no universitario completo	16,18%	0,00%	8,32%	0,00%
8	Universitario incompleto	27,08%	24,45%	25,13%	27,27%
9	Universitario completo	25,49%	42,22%	40,56%	28,79%
10	Postgrado incompleto	4,41%	4,44%	4,68%	12,12%
11	Postgrado completo	6,50%	6,67%	13,00%	24,24%
	Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
	Cantidad de personas que respondieron	816	45	577	66
	Calificación Promedio	7,7933	8,0667	8,5655	8,9694

Fuente: ETIS-LAC.

La «Calificación Promedio» muestra que Argentina tiene el más bajo promedio de nivel de instrucción de los teletrabajadores, seguida de Brasil, Colombia y Costa Rica.

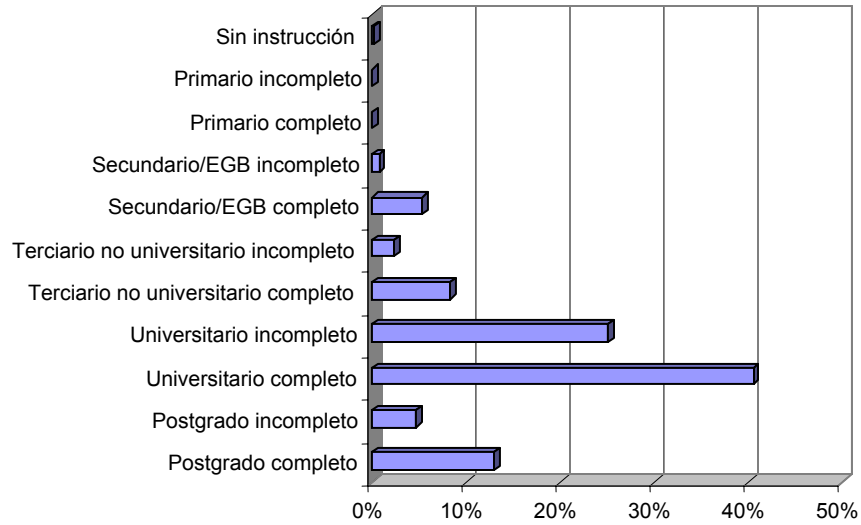
²¹ Se refiere a los países que formaron parte de la investigación ETIS LAC www.etis-lac.org.ar

GRÁFICO 2
Distribución de teletrabajadores según nivel de instrucción-brasil 2006



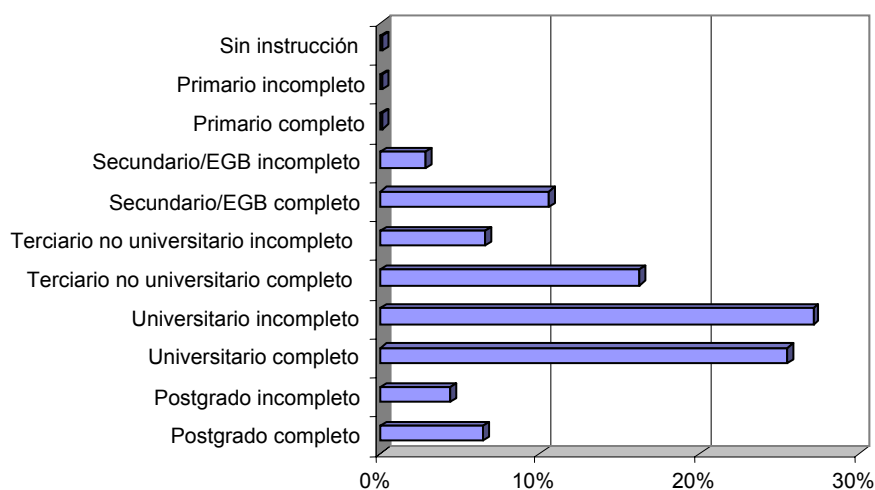
Fuente: ETIS-LAC

GRÁFICO 3
Distribución de teletrabajadores según nivel de instrucción-colombia 2006



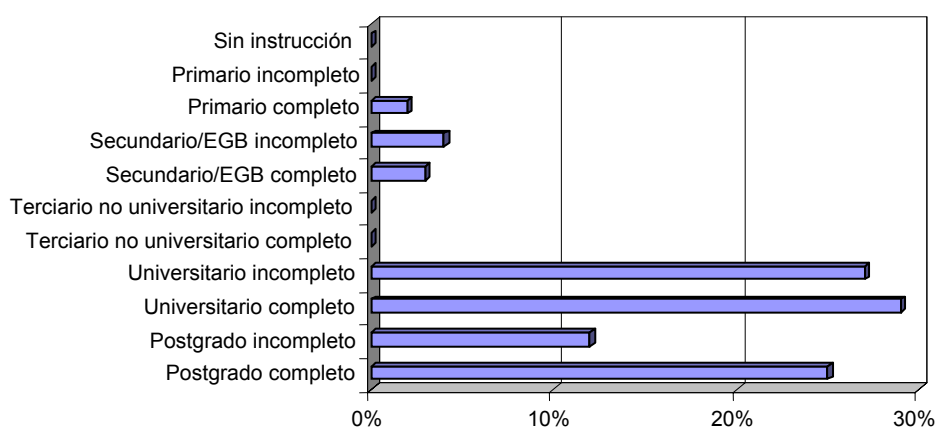
Fuente: ETIS-LAC

GRÁFICO 4
Distribución de teletrabajadores según nivel de instrucción-argentina 2006



Fuente: ETIS-LAC

GRÁFICO 5
Distribución de teletrabajadores según nivel de instrucción-costa rica 2006



Fuente: ETIS-LAC

Al acumular las frecuencias se puede observar la cantidad de teletrabajadores para cada país desde los que no tienen instrucción alguna hasta cada nivel de instrucción. De esta forma se puede apreciar cual país “acumula” más teletrabajadores hasta cada nivel de instrucción.

CUADRO 3

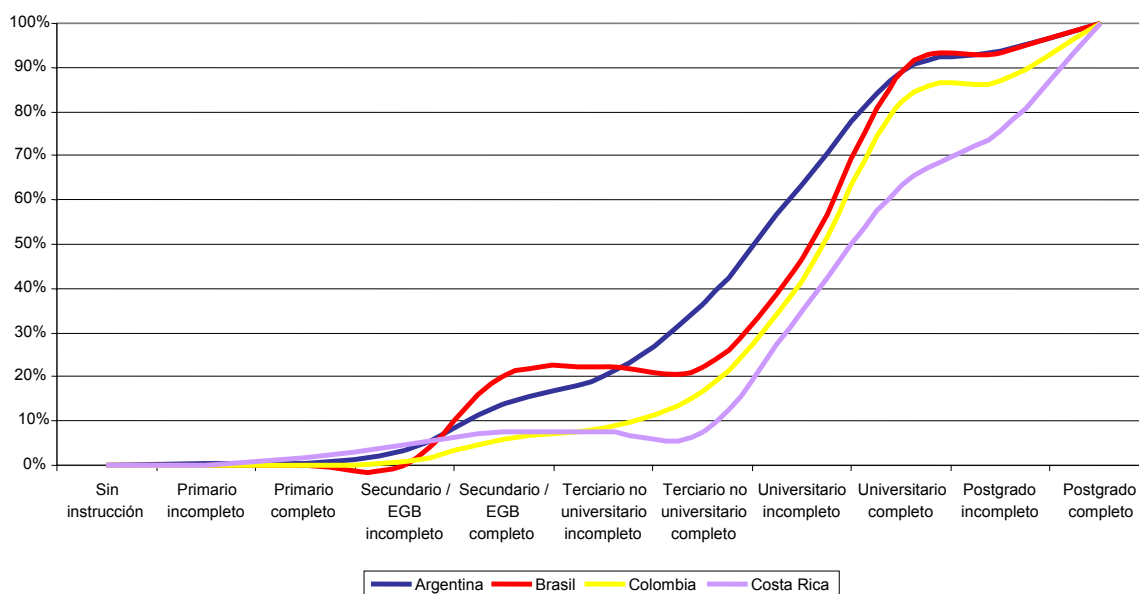
Máximo Nivel de Instrucción Alcanzado	Argentina	Brasil	Colombia	Costa Rica
Sin instrucción	0,12%	0,00%	0,17%	0,00%
Hasta primario incompleto	0,24%	0,00%	0,17%	0,00%
Hasta primario completo	0,36%	0,00%	0,17%	1,52%
Hasta secundario/EGB incompleto	3,18%	0,00%	0,86%	4,55%

Meta 5 eLAC2007: Informe sobre legislación y normativa vinculada al teletrabajo en América Latina y el Caribe

Hasta secundario/EGB completo	13,72%	20,00%	6,06%	7,58%
Hasta terciario no universitario incompleto	20,34%	22,22%	8,31%	7,58%
Hasta terciario no universitario completo	36,52%	22,22%	16,63%	7,58%
Hasta universitario incompleto	63,60%	46,67%	41,76%	34,85%
Hasta universitario completo	89,09%	88,89%	82,32%	63,64%
Hasta postgrado incompleto	93,50%	93,33%	87,00%	75,76%
Hasta postgrado completo	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: ETIS-LAC

GRÁFICO 6



Fuente: ETIS-LAC

El gráfico permite apreciar claramente como cada país acumula teletrabajadores de acuerdo con los niveles de instrucción. Por ejemplo Argentina “acumula” mayor cantidad de teletrabajadores hasta el nivel de instrucción terciario en comparación con el resto de los países, ya que la curva va siempre por arriba, excepto en los niveles “Secundario / EGB completo” y “terciario no universitario incompleto” que es superado por Brasil.

CUADRO 4
Dispersión

Nivel de Instrucción	Argentina	Brasil	Colombia	Costa Rica
Desvío Standard	9,34%	13,28%	12,29%	11,36%

Fuente: ETIS-LAC

Argentina es el que menos dispersión tiene en lo atinente a la distribución de los teletrabajadores según el nivel de instrucción alcanzado.

En la siguiente matriz de correlaciones para «Máximo Nivel de Instrucción Alcanzado» se puede apreciar que los más parecidos son Colombia con Brasil y los menos similares son Argentina con Costa Rica.

CUADRO 5
Matriz de correlaciones

	Argentina	Brasil	Colombia	Costa rica
Argentina	1	0,81872201	0,88437681	,069817338
Brasil	0,81872201	1	0,91052211	0,75298757
Colombia	0,88437681	0,91052211	1	0,86899124
Costa rica	0,69817338	0,75298757	0,86899124	1

Fuente: ETIS-LAC

La estructura del empleo

Tal vez debido a lo expuesto sobre las características del trabajador a domicilio, suele considerarse al teletrabajo como trabajo informal, por eso es importante tratar aquí la clasificación que sobre la estructura del empleo realiza la OIT.

La estructura del empleo clasifica a los trabajadores, en informales y formales. Los trabajadores informales son los trabajadores independientes que trabajan por cuenta propia (excepto los administrativos, profesionales y técnicos) y trabajadores familiares. Incluye en este grupo al personal doméstico y a los microempresarios con hasta 5 trabajadores. Mientras que los trabajadores formales son aquellos que desempeñan actividades en el sector público o en empresas privadas con seis o más ocupados y los trabajadores autónomos profesionales y técnicos.²²

Con respecto a la calificación del perfil del teletrabajador, la investigación realizada por Chile²³ arrojó similares resultados a los datos provisorios que se trabajaron en la investigación Etis-lac.²⁴

En la pág. 55 del cuaderno de investigación N° 9 realizado en Chile se lee:

“El teletrabajo, nueva forma de trabajo a domicilio.

Los avances tecnológicos que se han registrado en los ámbitos de la informática y de las telecomunicaciones vienen a complicar aún más la tarea de calificar e identificar al trabajador a domicilio. En efecto, a las formas clásicas del trabajo a domicilio que se asocian a la transformación de materias primas o al ensamble de partes o piezas, cabe agregar ahora otro tipo de tareas “no tradicionales” que son externalizadas y entregadas por las empresas a los trabajadores a domicilio “modernos”. Se trata de empleos consistentes en la venta de servicios propios, o en la venta de bienes tangibles o intangibles ajenos, desde el domicilio del tomador del trabajo. Para la ejecución de estos trabajos se recurre a las últimas aplicaciones que la tecnología micro-electrónica hace posibles en los campos de la informática y de las comunicaciones (teletrabajo).

Labores de gestión, de diseño de productos, prototipos y procesos, asesorías de diversa índole, de contabilidad, de ingreso de datos en equipos computacionales, de recuperación de información desde redes locales, nacionales e internacionales, de atención de clientes, traducciones, cobranzas, figuran entre los servicios personales cuya prestación es proporcionada

²² OIT, Panorama Laboral 2006, Cuadro 6-A, Pág. 62 http://www.oit.org.pe/WDMS/bib/publ/documentos/pl_2006_esp_final.pdf

²³ Helia Henríquez, Verónica Riquelme; Trabajadores a Control Remoto, Cuaderno de investigación N° 9, Santiago, Chile, 2001, Pág. 55

²⁴ <http://www.etis-lac.org.ar>

a través de la nueva modalidad de trabajo a domicilio, el trabajo a domicilio “informático” o teletrabajo.

De forma similar, conforman el contingente cada vez más numeroso de trabajadores y trabajadoras que laboran bajo esta modalidad, aquellas personas que por intermedio de una línea telefónica o del computador y/o utilizando el fax, ofrecen determinados bienes o servicios (marketing) que otros se encargan de desarrollar (seguros, cursos de capacitación, tarjetas de crédito, servicios especializados de variada índole, etc.)...”.

Dadas estas características desde el punto de vista del lugar de realización de las tareas, de la calificación profesional y de la estructura del empleo, es posible afirmar que el teletrabajador es un trabajador formal con un perfil profesional poco asimilable al trabajador a domicilio tradicional.

I. Normativas de teletrabajo en Europa y en Estados Unidos

1.- Estados Unidos

El teletrabajo en Estados Unidos es también identificado por el término *telecommuting*. Concepto que históricamente ha sido asociado principalmente al tránsito vehicular, ya sea para reducir la congestión, disminuir el consumo de combustible o para mejorar las condiciones medioambientales. La frase que lo representa es “Que el trabajo vaya al trabajador y no el trabajador al trabajo” acuñada por quien es considerado el padre del teletrabajo: Jack Nilles.²⁵

En EE.UU. existe un sitio: <http://www.telework.gov/index.asp> perteneciente al gobierno que está dedicado al teletrabajo. Allí no solo se tienen en consideración temas relativos al entorno ecológico sino también a otros tales como la reducción del estrés, el reclutar y retener al personal del gobierno y mejorar la vida de los empleados a través de optimizar el balance entre la vida personal y la laboral. Se ha considerado a este sitio como referente para la información que se busca en este informe ya que el mismo contiene el apartado “leyes” donde pueden verse ordenados por años diferentes disposiciones vinculadas al teletrabajo con cobertura nacional. La consideración de las diferentes leyes y normativas por cada uno de los Estado hubiera requerido mucho más tiempo del que se disponía para realizar este informe.

En este sitio se han unido dos agencias públicas: la Oficina de Administración del Personal – Office of Personnel Management (OPM)– y la Administración de Servicios Generales –General Services Administration (GSA)– con el objetivo de orientar a los empleados públicos que desean teletrabajar o ya lo están haciendo. También está dirigido a supervisores y coordinadores.

La primera de las leyes que se nombra en el apartado se refiere a la Public Law 104-52, § 620 (31 USC 1348) del 19 de Noviembre de 1995²⁶ que permite el uso de presupuesto para la instalación de líneas telefónicas, la provisión de equipamiento, el pago de gastos, en las residencias particulares de aquellos empleados que hayan sido autorizados a trabajar en sus hogares.

²⁵ <http://www.jala.com/jnmbio.php>

²⁶ <http://www.telework.gov/twlaws.asp>

La Public Law 105-277, *Omnibus Appropriation Act*, Title IV, § 630, del 21 de Octubre de 1998²⁷ prevé que del presupuesto fiscal del año 1999 al menos US\$ 50.000 estarán disponibles para programas que las Agencias Ejecutivas²⁸ desarrollen lugares flexibles²⁹ para actividades de teletrabajo. 1999 es el primer año donde son autorizados fondos fiscales para el establecimiento de programas y centros de teletrabajo.

CUADRO 6

Agencia	Usuarios	Número de centros utilizados	Costos de derecho de uso	Costos promocionales	Total costos
Agricultura	29	10	\$29 790	\$0	\$29 790
Comercio	0	0	\$0	\$0	\$0
Departamento de defensa	128	14	\$104 712	\$0	\$104 712
Educación	6	4	\$666	\$0	\$666
Energía	5	3	\$2 936	\$0	\$2 936
Agencia de protección medioambiental	3	3	\$3 140	\$0	\$3 140
Administración de servicios generales	68	13	\$60 745	\$0	\$60 745
Salud y servicios humanos	10	6	\$14 121	\$0	\$14 121
Urbanización y desarrollo urbano	1	1	\$1 848	\$0	\$1 848
Interior	2	2	\$912	\$0	\$912
Justicia	8	3	\$9 235	\$5 000	\$14 235
Trabajo	0	0	\$0	\$0	\$0
Oficina de administración del personal	6	5	\$5 403	\$0	\$5 403
Administración de pequeños negocios	0	0	\$0	\$0	\$0
Seguridad social	0	0	\$0	\$0	\$0
Estado	0	0	\$0	\$120	\$120
Transporte	47	11	\$41 226	\$0	\$41 226
Tesoro	23	12	\$40 384	\$0	\$40 384
Servicio postal	0	0	\$0	\$0	\$0
Oficina de veteranos de guerra	1	1	\$1 925	\$0	\$1 925
Totales	337		\$317 043	\$5 120	\$322 163

Fuente: GSA- US General Services Administration.³⁰

²⁷ <http://www.telework.gov/twlaws.asp>

²⁸ 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.

²⁹ 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.

³⁰ <http://www.telework.gov/documents/Dec01FY99.asp>

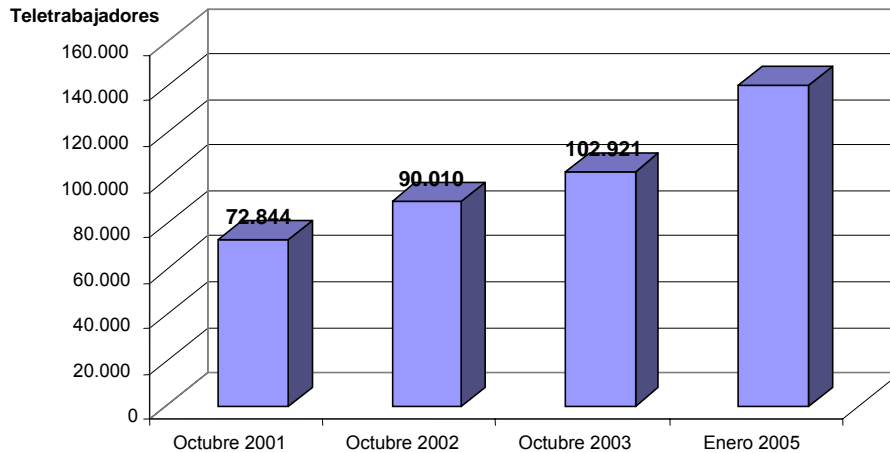
Sólo seis de las veinte Agencias Ejecutivas no se sumaron a la propuesta legislativa. Llamativamente la Agencia Ejecutiva de Trabajo se mantuvo al margen.

En una encuesta³¹ realizada en el año 2001 se preguntó acerca de los motivos por los cuales las agencias no utilizaban Centros de Teletrabajo. La mayoría respondió que se debía a razones de costo y solo la agencia de trabajo se refirió a problemas de calidad de las tecnologías. Otros de los motivos argumentados fueron que los empleados eligieron sus propios hogares para teletrabajar. La *Public Law* 106-346, § 359 del 23 de Octubre de 2000³² establece que cada Agencia Ejecutiva debe instituir sus propias políticas de selección de los posibles teletrabajadores las que deberán ser informadas por el Director de Personal dentro de los seis meses de la promulgación de la ley.

La *Public Law* 108-447, División B, § 622 del 8 de Diciembre de 2004³³ establece que cada Agencia debe realizar un informe trimestral sobre el uso de los fondos asignados de acuerdo con el avance de los programas de teletrabajo. El informe debe incluir la cantidad de empleados federales elegibles y designar a un Coordinador que será el responsable de realizar el control y seguimiento de los programas de teletrabajo.

La cantidad de empleados federales que se suman al teletrabajo ha ido creciendo desde el año 2001 como se muestra en el siguiente cuadro.

GRÁFICO 7
Evolución del teletrabajo en EUA



Recientemente se ha publicado un Plan Estratégico de Capital Humano³⁴ para enfrentar casos de pandemia de influenza³⁵ basado en el teletrabajo. El trabajo fue desarrollado por la Dirección de Personal para los Directivos de Personal de las agencias y departamentos de Estados Unidos. La guía tiene dos objetivos fundamentales, por un lado proteger a la fuerza de trabajo y por el otro asegurar la continuidad de las operaciones del gobierno. Pone especial énfasis en que sea donde sea y pase lo que pase el trabajo del gobierno no se debe interrumpir. Luego agrega que

³¹ <http://www.telework.gov/documents/Dec01gsa.asp>

³² <http://www.telework.gov/twlaws.asp>

³³ <http://www.telework.gov/twlaws.asp>

³⁴ http://www.opm.gov/pandemic/OPM-Pandemic_AllIssuances.pdf

³⁵ Epidemia gripal pronunciada.

la guía será útil no solo en una pandemia de este tipo sino en cualquier otra situación de emergencia.

En mayo de 2006, la Casa Blanca había anunciado que era necesario fomentar la preparación de la población para una influenza pandémica y en Diciembre se firmó la ley:

“El 30 de diciembre de 2005, el Presidente firmó la Ley de Asignaciones Complementarias de Emergencia al Departamento de Defensa para los Huracanes en el Golfo de México y la Pandemia de Influenza (Department of Defense, Emergency Supplemental Appropriations Address Hurricanes in the Gulf of México and Pandemic Influenza Act) del 2006. La ley incluye \$3,800 millones para preparativos para la influenza pandémica, el primera parte de la solicitud del Presidente para iniciar estas actividades críticas. La solicitud presupuestaria del Presidente para el año fiscal 2007 incluye una asignación de \$2,300 millones para respaldar la primera fase de la estrategia del Presidente”.³⁶

Los cursos de teletrabajo que se dictan a los empleados ya tienen actualizado un capítulo destinado a la pandemia gripal.³⁷

Es probable que no solo la pandemia de influenza, sino también la guerra que permanentemente amenaza a este país, hayan alentado el desarrollo de tácticas de este tipo. Los últimos congresos de teletrabajo como el realizado durante el año 2006 en Canadá³⁸ por la ITA, ha tenido como uno de los temas centrales el de riesgos y las estrategias de teletrabajo para enfrentarlos.

Discapacidad

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 desarrolló la “Guía de Ejecución sobre Acomodo Razonable y Carga Excesiva” donde responde a una serie de preguntas y se refiere al acomodo razonable de la siguiente manera:

“...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. La Ley de Ciudadanos Americanos con Discapacidades (ADA) requiere que los empleadores con 15 o más empleados provean acomodo razonable a los solicitantes de empleo y empleados calificados con discapacidades. El acomodo razonable es todo cambio en el ambiente de trabajo o en la manera que se hacen las cosas usualmente que permite que un individuo con una discapacidad pueda solicitar un empleo, realice un empleo, o tenga el mismo acceso a los beneficios y privilegios de un empleo. La ADA no requiere que un empleador provea un acomodo específico si causa una carga excesiva, es decir, una dificultad o gasto significativo”.

Los acomodos razonables pueden ser adaptaciones en el mismo lugar de trabajo:

...“el empleador puede seleccionar cualquier acomodo efectivo, aún si no es el preferido por el empleado. Los acomodos razonables incluyen ajustes o cambios al lugar de trabajo, tales como: proveer dispositivos o modificar equipos, hacer que los lugares de trabajo sean accesibles (por ej., instalar una rampa), trabajos de reestructuración, modificar los planes y políticas de trabajo y proveer lectores calificados o intérpretes de lenguaje de señas. Un empleador puede proveer cualquiera de estos tipos de acomodos razonables o una combinación de ellos, para permitir que un empleado permanezca en el lugar de trabajo”.

También se refiere al teletrabajo como acomodo razonable:

...“No todas las personas con discapacidades necesitan - o quieren- trabajar en su hogar. Y no todos los trabajos se pueden realizar en el hogar. Sin embargo, permitir a un empleado que trabaje en su hogar puede ser un acomodo razonable cuando la discapacidad de la persona

³⁶ <http://www.whitehouse.gov/news/releases/2006/05/20060503-5.es.html>

³⁷ http://www.telework.gov/courses/Employees/Final_Lesson05/Lesson05/TE-02-05-0010.htm

³⁸ <http://www.unb.ca/conferences/enetworks/conferenceprogramme.html>

impide una realización exitosa del empleo en el lugar, y el trabajo, o partes del trabajo se pueden realizar en el hogar sin causar una dificultad o gasto significativo”.

2.- Europa

El 16 de julio de 2002 se firmó en Bruselas el Acuerdo Marco Europeo³⁹ entre los agentes sociales formados por CES, Confederación Europea de Sindicatos; UNICE⁴⁰/UEAPME⁴¹ y CEEP, Centro Europeo de Empresas con Participación Pública.

El acuerdo cuenta con el apoyo de la UGT, Unión General de Trabajadores:⁴²

La UGT ha apoyado la firma y valora positivamente los contenidos del mismo, ya que garantiza a los trabajadores la igualdad de trato con el resto de trabajadores de la empresa, la voluntariedad y la posibilidad de retornar a su anterior situación. También garantiza el estatus laboral que tenía el trabajador con anterioridad al cambio, así como el derecho a la información y consulta acerca de la introducción del teletrabajo a los representantes de los trabajadores, según la legislación europea, nacional, acuerdos colectivos y/o prácticas nacionales. Además, obliga al empresario a la aplicación de medidas para evitar el aislamiento del trabajador, facilitando que pueda verse con sus compañeros de forma regular, acceder a la información de la empresa, etc.

Un trabajo de consenso entre los agentes sociales permitió tratar temas como salud y seguridad, privacidad, confidencialidad, organización del trabajo, el carácter voluntario y la reversibilidad al trabajo presencial.

Antes del Acuerdo Marco Europeo hubo varios Estados miembros que habían emprendido iniciativas relacionadas con el teletrabajo, como:

- legislación: Ley Bassanini sobre el teletrabajo en la función pública (Italia) (16 de junio de 1998);
- códigos de conducta: código de conducta redactado por el Comité consultivo sobre el teletrabajo creado en 1998 por los ministerios de Ciencia, Tecnología y Comercio (Irlanda);
- convenios colectivos: algunos ejemplos son el convenio marco relativo al personal de las autoridades locales (Dinamarca); los convenios y modelos empresariales propuestos por los sindicatos: British Gas (Reino Unido), IBM y Deutsche Telecom (Alemania), TCO (Suecia), CONFAPI con CGIL-CISL y el convenio UIL sobre el teletrabajo (Italia).⁴³

En la mayoría de los diferentes países que hoy conforman la Unión Europea⁴⁴ se teletrabaja, como puede apreciarse en el siguiente cuadro:

³⁹ <http://www.ugt.es/teletrabajo/teletrabajo.htm>

⁴⁰ Union des Industries de la Communauté européenne

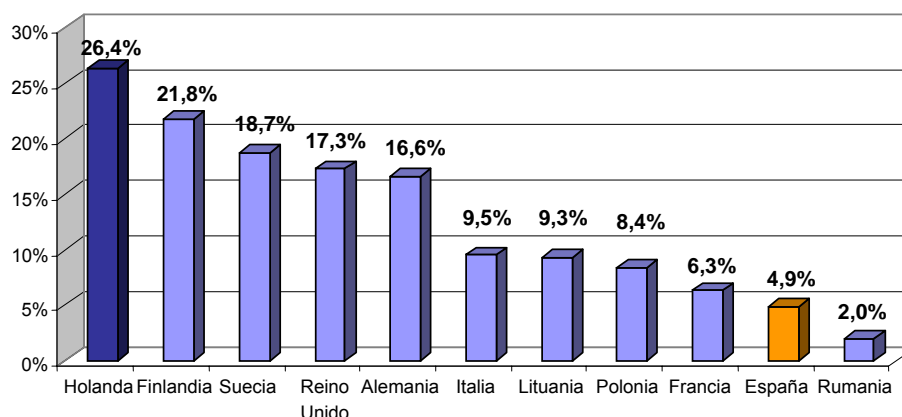
⁴¹ Asociación Europea de Artesanos y de Pymes

⁴² <http://www.ugt.es/teletrabajo/teletrabajo.htm>

⁴³ <http://europa.eu.int/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/02/1057&format=HTML&aged=0&language=ES&guiLanguage=en>

⁴⁴ http://europa.eu/abc/governments/index_es.htm

GRÁFICO 8
Proporción de teletrabajadores 2002 (respecto de población ocupada)



Fuente: Telefónica, contribución de las telecomunicaciones al desarrollo sostenible: el teletrabajo, Diciembre de 2004.

En este documento, sería imposible abarcar completamente las iniciativas de tantos países, por lo que se seleccionaron las relacionadas con la experiencia española. Se consideró que las normativas, planes de gobierno, convenios y jurisprudencia sobre teletrabajo, que se llevan adelante en España son significativas por la afinidad que este país tiene con la región de Latinoamérica y el Caribe.

2.1. España

Iniciativas en Organismos Públicos

El Ministerio de Administración Pública de España, al igual que en Estados Unidos, también cuenta con un proyecto de teletrabajo, llamado "Concilia"⁴⁵ que fue firmado el 4 de marzo de 2005 por el Acuerdo del Consejo de Ministros. Aunque con diferentes propósitos, este plan integra normativas públicas y privadas en la materia y contó con la participación de los sindicatos⁴⁶. El objetivo es mejorar la calidad de vida personal y laboral de los trabajadores.⁴⁷

Debido al éxito que mostró el Plan Concilia y antes de proceder a una legislación de esta forma de organización del trabajo se propuso hacer extensiva la posibilidad de realizar experiencias de teletrabajo a otros departamentos por lo que se promovió la Orden APU/1981/2006.

La Orden APU/1981/2006,⁴⁸ del 21 de junio, promueve la implantación de programas piloto de teletrabajo en los departamentos ministeriales. Ha sido la primera norma que, en línea con el Acuerdo Marco sobre Teletrabajo firmado el 16 de julio de 2002 en Bruselas, ha abierto las puertas a la posibilidad de teletrabajar en la Administración General del Estado. En septiembre de 2006 ha desarrollado un manual para la implementación de programas piloto en otros Ministerios.⁴⁹

Discapacidad

La reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad es del 5% en la Administración Pública Española.⁵⁰ Para dar cumplimiento a este cupo, tanto en el Plan Nacional de Empleo del Gobierno Español como en el Plan de Empleo específico de CERMI (Consejo

⁴⁵ http://www.map.es/iniciativas/mejora_de_la_administracion_general_del_estado/funcion_publica/concilia.html

⁴⁶ http://www.map.es/prensa/notas_de_prensa/notas/2006/05/2006_05_16_2

⁴⁷ <http://www.caminandoutopias.org.ar/contenidos/notas/teletrabajo/0068.php>

⁴⁸ http://www.060.es/canales/legislacion/servicios/disposiciones/34991_LEG-ides-idweb.jsp

⁴⁹ Manual para la implantación de programas piloto de teletrabajo en la administración general del Estado.

http://www.map.es/iniciativas/mejora_de_la_administracion_general_del_estado/funcion_publica/concilia/medidas/teletrabajo/document_es/Manual_Teletrabajo.pdf

⁵⁰ <http://www.sindromedown.net/documentos/2005/enero/empleopublico.pdf>

Estatal de Personas con Discapacidad) se contempla la adecuación de nuevas tecnologías para favorecer el empleo y la accesibilidad integral. El plan que tuvo vigencia entre el 2002 y el 2004 parece haber perdido continuidad.⁵¹

Los sistemas de Teleformación y Teletrabajo han ido asentándose a través de experiencias puntuales con efecto multiplicador. Son muchos los proyectos de teletrabajo en marcha en España.

La Iniciativa Comunitaria Empleo-Horizon ha potenciado sistemas de empleo con aprovechamiento de nuevas tecnologías con proyectos como:

- Proyecto CEPADITE: Creación de Empleo para personas con discapacidad. Teletrabajo y Empleo.
- Proyecto REDAR: Teleformación y teletrabajo en zonas rurales
- Proyecto EDIT: Employment Development Through Innovative Technologies
- Proyecto ALBOR: Acceso Libre sin barreras al ordenador
- Son también muchos los servicios de telemarketing que ofrecen empleo a personas con discapacidad.
- El servicio del Centro de Intermediación Telefónica para personas sordas está contratado a una empresa con una mayoría de trabajadores discapacitados.

Otro digno de mención es el Proyecto Salud⁵² "Nuevas Tecnologías al Servicio de las Personas con Discapacidad" que ha sido desarrollado por Sinpromi S.L. en colaboración con el Instituto Tecnológico de Energías Renovables ITER y la Associação Atlántica de Apoio ao Doente Machado Joseph (Azores) con el fin de difundir las ventajas del uso de las Nuevas Tecnologías para la autonomía personal y la integración social, educativa y laboral de las personas con discapacidad de Canarias y Azores.

El Proyecto ha informado a la población con discapacidad de los dos archipiélagos sobre las ventajas que presentan las nuevas tecnologías para su integración social y se han establecido estándares comunes para el diseño de programas de alfabetización digital y de formación *on line* dirigidos a personas con graves problemas de movilidad. Asimismo, Salud ha implementado el teletrabajo como nuevo sistema que contribuye a dinamizar el tejido empresarial y la integración laboral y ha sensibilizado e informado a las instituciones públicas y privadas sobre las recomendaciones existentes en la actualidad para el diseño de entornos Web accesibles a todos los ciudadanos.

La Sociedad Insular para Promoción del Minusválido del Cabildo de Tenerife, Sinpromi S.L. nace en 1993 con el objetivo de la integración social y laboral, así como la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad. Sinpromi se ha convertido en una entidad pionera que diseña y desarrolla estudios y programas basados en la aplicación de las Nuevas Tecnologías para la integración de las personas con discapacidad en todos los campos sociales. Sinpromi ha apostado por eliminar las barreras de la comunicación, llevando a cabo Programas de Teleformación y acciones destinadas a fomentar el Teletrabajo, como un medio para la inserción laboral, a través de servicios que pueden realizar la Red de Teletrabajadores de la Sociedad.

Las Islas Canarias también han desarrollado otro proyecto que se llama "SOHO Solo". "SOHO" debe su nombre a Small Office Home Office mientras que el término "SOLO" designa a un profesional que trabaja, en parte o totalmente, en su domicilio.

SOHO SOLO es llevado adelante por el Instituto Tecnológico de Canarias, S.A. quien promueve y coordina el proyecto europeo INTERREG IIIB que junto con otras instituciones y entidades de diferentes regiones de España, Francia, Portugal e Irlanda pretende atraer nueva población activa a las zonas rurales que utilicen las Tecnologías de la Información y la Comunicación en su trabajo.

Los proyectos aquí presentados no agotan todas las propuestas que desde los distintos gobiernos se están desarrollando a través de programas de teletrabajo para personas con discapacidad.

⁵¹ http://paginas.pp.es/gppcongreso/esp/prensa_ext.asp?id=165

⁵² <http://www.caminandoutopias.org.ar/contenidos/notas/actividades/0088.php>

II. Relevo de la legislación y proyectos de legislación existentes en América Latina y el Caribe relacionadas con el teletrabajo

En algunos países de América Latina el teletrabajo es tomado como una oportunidad para generar trabajo especialmente cuando la crisis de empleo abarca a un porcentaje considerable de la población activa. Por ejemplo, en el proyecto para fomentar el teletrabajo presentado en Colombia se establece como objeto:

“Promover el teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo en el territorio nacional, mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC), con el fin de dar mayores oportunidades laborales y disminuir la cifra de desempleo del país.”⁵³

A través del Teletrabajo como alternativa laboral, se establecen nuevos mecanismos y más oportunidades para las personas que no cuentan con trabajo, ya que evita los costos de desplazamiento de un sitio a otro, y contribuye a la igualdad social, pues también permite vincular laboralmente a las personas en situación de discapacidad.

Es recomendación de la Agenda de la conectividad de las Américas el considerar al teletrabajo como 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.”⁵⁴

⁵³ <http://www.claudiadecastellanos.org/Pdfs/teletrabajo.doc>

⁵⁴ Agenda de conectividad para las Américas. Plan de acción de Quito, Edición de marzo 5 de 2003, Pág.35
http://citel.oas.org/sp/Connectividad/Final%20Spanish%20ACAPAO-march-5-2003-v3_e.pdf

Por otro lado, las normas de la OIT sobre trabajo a domicilio constituyen un buen inicio para la protección del teletrabajador.⁵⁵ En “Trabajo a domicilio”, de esta introducción y alcances, se analizan algunas posiciones respecto al teletrabajo y el trabajo a domicilio.

Sin embargo, si bien el teletrabajador en relación de dependencia⁵⁶ 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.

La Dirección del Trabajo de Chile expresa esta discusión del siguiente modo:

“el teletrabajo admite tanto la forma de empleo asalariada, como la relación comercial o trabajo independiente. La distinción entre una y otra modalidad 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. Como anteriormente se ha señalado, bajo la relación de empleo de trabajo a domicilio no es el trabajador quien lleva al mercado lo que ha producido, como tampoco éste discute con su empleador el precio del producto que se va a desarrollar: más bien es el propio empleador quien fija el precio de la fuerza de trabajo.”

“Si frente a las formas más clásicas de trabajo a domicilio las legislaciones nacionales son ambiguas y poco efectivas, cabe preguntarse cuánto tiempo deberá transcurrir para que ellas se pongan a la altura de las nuevas realidades que la aparición de los empleos basados en el teletrabajo están planteando. Mientras subsistan vacíos legales en este ámbito, los trabajadores involucrados en el teletrabajo continuarán resintiendo los efectos negativos que él puede acarrear.”⁵⁷

Este apartado del documento ha tenido en cuenta especialmente las iniciativas legislativas que se están desarrollando en la región.

La información que se presenta, se ha dividido por país: Argentina, Chile, Colombia y Ecuador donde se han detectado los mayores avances.

En la Parte V.2 se nombran algunos países de América Latina que consideran importante adaptar la legislación vigente e incorporar al teletrabajo.

1. Argentina

1.1. Mención al teletrabajo en la Ley 25212, del pacto federal laboral (1999)

En el año 1999 la Ley 25.212, del Pacto Federal Laboral que cuenta con una serie de anexos, hace mención al teletrabajo en el Anexo H: Anexo VI Plan Nacional para la inserción laboral y el mejoramiento del empleo de las personas discapacitadas.⁵⁸

Artículo 1

La Nación, las Provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires desarrollarán este Plan en forma conjunta y en el ámbito de sus respectivas competencias, a través de las siguientes líneas de acción: Promover la participación de las personas con discapacidad en los programas de empleo y capacitación laboral nacionales y provinciales, creados o a crearse, a fin de asegurar

⁵⁵ OIT, Convenio 177 y Recomendación 184, 1996

⁵⁶ Teletrabajador estable de una empresa que recibe salario y prestaciones sociales.

⁵⁷ Helia Henríquez, Verónica Riquelme. Trabajadores A Control Remoto, El Trabajo a Domicilio, Cuaderno de Investigación N° 9, Santiago, Chile, 2001, Pág. 57.

⁵⁸ <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/youth/legisl/arg/xxii/index.htm>

su incorporación y avanzar en su integración socio laboral. Crear y/o fortalecer los servicios de empleo nacionales y provinciales para personas con discapacidad. Sus funciones serán el registro e intermediación entre la oferta y demanda de empleo de este sector. Asimismo ofrecerán información a las empresas acerca de los trabajadores con discapacidad, sus calificaciones y posibilidades de utilización de esta fuerza de trabajo (trabajo a domicilio, teletrabajo, etc.) Fortalecer el Registro de la Ley N° 24.308 (de concesionarios, de aspirantes y de lugares disponibles para la instalación de pequeños comercios), reglamentada por el Decreto N° 795/94 y la Resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social N° 1298 de fecha 15 de diciembre de 1994. Preparación y dictado de cursos para los aspirantes a instalar pequeños comercios respecto de sus técnicas de explotación y administración, de acuerdo con lo establecido en el artículo 17 de la Ley N° 24.308 y en la mencionada Resolución. En el ámbito provincial se desarrollarán iniciativas encaminadas en este mismo sentido. Impulsar acciones encaminadas al cumplimiento de la normativa establecida en el Decreto N° 1027/94, adoptando las medidas necesarias para realizar, en los ámbitos de dependencia nacional, obras que permitan el acceso de las personas con discapacidad. Por su parte las provincias realizarán dichas obras en los edificios de la administración pública provincial. Impulsar con otros organismos gubernamentales nacionales, provinciales, municipales y no gubernamentales (Consejo federal de discapacidad, Comisión nacional asesora para la integración de las personas discapacitadas, ministerios, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos Indec), la creación de padrones de desocupados que permitan la coordinación y promoción de la reinserción laboral de los mismos. Estudiar la posibilidad de mejorar los beneficios que por hijo discapacitado perciban los trabajadores en relación de dependencia, los beneficiarios del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones y el personal dependiente del sector público provincial. A fin de promover la inserción laboral de personas con discapacidad, las partes firmantes propiciarán mecanismos que permitan establecer incentivos para aquellos empleadores que celebren contratos de trabajo con personas discapacitadas. La Nación, las Provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires evaluarán periódicamente el grado de cumplimiento de estas cláusulas.

Está a la firma del Presidente de la Nación Néstor Kirchner la reglamentación de la Ley 25.689 de Cupo Laboral del 4% en relación con el porcentaje de ocupación de personas con discapacidad por parte del Estado Nacional, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos. Esta reglamentación en conjunto con la Ley del Pacto Laboral podría impulsar el teletrabajo dentro del colectivo de personas con discapacidad.⁵⁹

1.2. Régimen jurídico del teletrabajo en relación de dependencia (Proyecto 2004)

Argentina ha dado un paso importante hacia la regulación del Teletrabajo a nivel Nacional al crear la “Comisión de Teletrabajo” en el Ministerio de Trabajo cuyo objetivo principal es modificar la LCT, Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744.

La comisión que fue conformada en el año 2003 por pedido del Centro de Teletrabajo y Teleformación⁶⁰ de la Carrera de Relaciones del Trabajo de la UBA contó con el compromiso y asistencia de representantes de varias Instituciones y al apoyo del mismo Ministro de Trabajo, el Dr. Carlos Tomada.

Inicialmente integraron la comisión las siguientes instituciones:⁶¹

- USUARIA (Asoc. Argentina de Usuarios de la Informática y las Comunicaciones)
- AAT (Asociación Argentina de Teletrabajo)

⁵⁹ http://www.caminandoutopias.org.ar/contenidos/notas/editorial/editorial_0089.php

⁶⁰ <http://www.caminandoutopias.org.ar/ministerio/indice.php>

⁶¹ <http://www.trabajo.gov.ar/unidades/teletrabajo/antecedentes.htm>

- ARTRA (Asociación de Relaciones del Trabajo de la República Argentina, ex ARIA)
- UIA (Unión Industrial Argentina)
- Telecom S.A.
- CGT (Confederación General del Trabajo)
- FAECYS (Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios)
- CAC (Cámara Argentina de Comercio)
- FOETRA (Federación de obreros y empleados telefónicos de la Rep. Argentina)
- CTT (Centro de Teletrabajo y Teleformación de la Carrera de Relaciones del Trabajo - UBA)
- UNTREF-SADL (Maestría en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales)
- Telefónica Argentina S.A.
- Presidencia CCEF-HCDN

En el año 2005, se incorporaron:

- Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
- FOEESITRA (Federación de obreros, especialistas y empleados de los Servicios e Industrias de las Telecomunicaciones de la Republica Argentina)
- CTA (Central de los Trabajadores Argentinos)
- CICOMRA (Cámara de Informática y Comunicaciones de la Republica Argentina)
- ADESPA (Asociación de Servicios Públicos de Argentina)
- OIT (Organización Internacional del Trabajo)

El objetivo principal de la comisión fue “Lograr un espacio de diálogo y consenso para reflexionar sobre el teletrabajo, sus alcances y necesidad de regulación normativa”.

Luego de un año de reuniones y negociaciones entre los actores, finalmente en el año 2004 se entregó el proyecto de modificación al Ministro de Trabajo, Dr. Carlos Tomada. En la parte V se elaboró un cuadro comparativo con las otras iniciativas legislativas de la región presentadas en este informe con el objeto de facilitar la lectura.

El proyecto entregado establece textualmente:

Régimen jurídico del Teletrabajo en relación de dependencia⁶²

Artículo 1°.- Se entiende por teletrabajo a los efectos de esta ley, a la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios en los términos de los artículos 21 y 22 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, 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 del establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de todo tipo de tecnología de la información y de las comunicaciones (TIC).

Se entiende por teletrabajador en relación de dependencia a toda persona que efectúa teletrabajo según la definición anterior.

Artículo 2°.- Los teletrabajadores gozarán de los mismos derechos que los demás trabajadores en relación de dependencia. Sin perjuicio de ello, las comisiones paritarias de los convenios colectivos aplicables a estos trabajadores deberán establecer las condiciones de trabajo, teniendo como prioridad las particularidades de la prestación, la índole de la relación y el respeto

⁶² <http://www.trabajo.gov.ar/unidades/teletrabajo/files/proyecto.pdf>

del principio de igualdad de trato entre un teletrabajador y un trabajador que desempeñe igual tarea en el establecimiento del empleador.

Artículo 3°.- Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador deberán salvaguardar la intimidad del trabajador y la privacidad de su domicilio.

Artículo 4°.- Los empleadores deberán proveer al trabajador el equipamiento necesario y financiarán su mantenimiento a fin de que éste pueda cumplir eficazmente sus tareas. En caso de que el teletrabajador aporte su propio equipamiento, el empleador deberá compensar la totalidad de los gastos, sin perjuicio de los mayores beneficios que pudieran pactarse en los convenios colectivos;

Artículo 5°.- En el supuesto de que los equipos sean provistos por el empleador, el teletrabajador será responsable por su correcto uso y mantenimiento, a cuyo fin tendrá la obligación de evitar que los bienes sean utilizados por terceros ajenos a la relación o contrato de trabajo.

Artículo 6°.- Cuando por razones de organización del trabajo se requiera la prestación de tareas bajo la forma de teletrabajo, ésta será voluntaria para el trabajador.

Toda transformación o modificación de las condiciones de prestación de servicios en teletrabajo, o viceversa, deberá contar con la conformidad por escrito del trabajador.

Sin perjuicio de ello, el trabajador a quien se hubiere modificado las condiciones de prestación de servicios en teletrabajo, podrá solicitar la reversión a su condición anterior sin límite temporal alguno, a cuyo fin deberá notificar en forma fehaciente al empleador.

Artículo 7°.- La autoridad administrativa deberá promover la adecuación de las normas relativas a 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 dentro del listado previsto en el artículo 6°, inciso 2°, de la Ley N° 24.557 y sus modificatorias.

Artículo 8°.- En todo lo que no estuviese expresamente previsto en esta ley regirán las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, en las condiciones previstas en el artículo 2° de dicho cuerpo legal.

Artículo 9°.- Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional.

Dada la transversalidad que tiene el teletrabajo, como forma de trabajo aplicable a una gran variedad de actividades laborales, el articulado constituye un piso mínimo que da lugar a que sean los convenios colectivos los que fijen las normas regulatorias específicas de acuerdo con la tarea que se desarrolle.

Durante el año 2005 el proyecto fue evaluado por diferentes áreas del Ministerio de Trabajo, como la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, la Secretaría de Seguridad Social, el área Técnica y la de Empleo. Todas ellas realizaron un dictamen favorable. Actualmente el proyecto debe ser presentado en la instancia legislativa correspondiente para su aprobación, modificación o rechazo.

Si bien la legislación laboral actual ha permitido que una de las actividades de teletrabajo como es la prestación de servicios de atención telefónica se desarrolle intensamente en Argentina⁶³ sin necesidad de introducir cambios, es importante considerar que estas prestaciones de servicios pueden generar situaciones complejas en las relaciones laborales entre los países intervinientes.

El teleoperador de los *call centers* tercerizados es un teletrabajador debido a que la empresa ha sacado de su interior la actividad para subcontratarla a un tercero. El Dr. Vittorio di Martino lo explica de la siguiente manera:

⁶³ “Una voz en el teléfono”. Gago, Veronica. <http://www.pagina12.com.ar/diario/suplementos/cash/17-2738-2006-12-10.html>

“La inclusión de los call centres bajo la definición paraguas de teletrabajo resulta bastante controvertida. Se discute, en especial, el hecho de que los call centres no necesariamente implican trabajar “en otra parte”, lejos del lugar de trabajo tradicional y que, de hecho, tan sólo constituyen nuevos arreglos en la modalidad tradicional del trabajo. Sin embargo, el contenido tecnológico de estos nuevos arreglos es generalmente muy alto y podrían aparecer nuevas características significativas de desplazamiento organizacional, si bien no física, tanto en términos del lugar de trabajo tradicional como del mercado que se atiende. Muchas veces los operadores de los call centers trabajan para clientes distantes y lejanos —a veces muy lejanos— con respecto al área de mercado donde se encuentra ubicado el call centre.”⁶⁴

La exposición de motivos del proyecto de Colombia también considera al teleoperador como teletrabajador:

Actualmente existen dos grandes grupos de teletrabajadores que abarcan el 90% de la población que teletrabaja en el mundo. El primero, el más pequeño, involucra a profesionales de alto rango (diseñadores, escritores, periodistas), ejecutivos y vendedores que necesitan desplazarse (mediante esta modalidad, disminuyen sus necesidades de desplazamiento). El segundo, el más grande, está conformado por personas que trabajan en *Call Center* y *Contact Centers*, que en su gran mayoría contratan servicios a grandes empresas del sector financiero y de servicios.⁶⁵ Otras actividades que se adaptan bastante bien a esta modalidad de organización del trabajo son las ventas de digitación de documentos, contabilidad, diseño, programación informática, desarrollo de software, enseñanza, traducción, etc.

Si bien el proyecto de Regulación del Teletrabajador en Relación de dependencia solo regula a las empresas que teletrabajan en el país y a los teletrabajadores que prestan sus servicios en el mismo país, ya que este es el ámbito de aplicación de la legislación laboral, es sabido que el teletrabajo permite un flujo de trabajo más allá de las fronteras que hará más compleja la relación y los derechos entre teletrabajadores y empleadores, lo cual requerirá de otras regulaciones y acuerdos a nivel regional e internacional.

1.3. Otra información de interés

En septiembre del año 2003 se creó el Programa Nacional para el Desarrollo del Teletrabajo (PNDT) en el PSI, Programa de la Sociedad de la Información,⁶⁶ sobre la base de un acuerdo firmado entre este programa, la Comisión TIC de USUARIA y el Secretario de Comunicaciones.

Durante el año 2004, como parte del PNDT, se entregaron 200 becas a coordinadores de Centros Tecnológicos Comunitarios (CTC) que forman parte del programa del PSI. Los temas tratados en esta capacitación fueron:

- introducción para trabajar a distancia.
- herramientas para el teletrabajo y desarrollo de un proyecto teletrabajable,
- e-commerce

Las becas fueron solventadas con un subsidio no reembolsable de UNESCO, Regional Ecuador y los cursos estuvieron a cargo de la Comisión TIC de Usuaría.

En el año 2005 se produjo un cambio de autoridades y el PNDT no está realizando actividades por el momento.

⁶⁴ Di Martino, OpCit. Pág. 6.

⁶⁵ Memorias del Seminario “Inclusión laboral de personas con discapacidad basada en el uso de las herramientas TIC”. Junio 25 de 2003. Ministerio de Comunicaciones.

⁶⁶ <http://www.psi.gov.ar/>

2. Chile

2.1. Código de trabajo, ley 19.759 (2001)

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. Este Código de Trabajo define al teletrabajo como “trabajo a distancia a través del uso de la tecnología de información y comunicación”.

El Art.22 modificado en dicha ley excluyó la limitación del horario de trabajo a quienes presten servicios desde fuera de la empresa, facilitando la aplicación de la modalidad de teletrabajo.

El documento “La Reforma Laboral en Chile”⁶⁷ del Profesor Sergio Contreras expresa lo siguiente:

Además, se reconoce explícitamente el teletrabajo al excluir de la limitación de jornada (48 horas, que serán 45 horas semanales desde el año 2005) a los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones.

Por otra parte, se regula expresamente el contrato a tiempo parcial, lo que no era del todo necesario ya que su procedencia era aceptada por la jurisprudencia. No obstante, su regulación hace aplicables a dichos trabajadores la mayor parte de la tutela laboral del contrato indefinido a tiempo completo. Lamentablemente la redacción de estas normas no es del todo clara.

Esto mismo afirma el Dr. Andrés Pumarino Mendoza al preguntarse:

“Muchas dudas se nos plantearán en la aplicación de estas disposiciones del Código del Trabajo, tanto en la aplicación de las leyes de seguridad social, cumplimiento y limitación de las jornadas de trabajo ¿serán aplicables a estos casos? ¿Qué ocurrirá frente a imprevistos que se presenten en el domicilio del trabajador, por ejemplo corte de teléfono o del sistema de banda ancha, etc.?”⁶⁸

En otro artículo, el mismo autor señala que las empresas que más han comenzado a utilizar esta forma de trabajo en Chile están vinculadas al sector financiero, comercial y de las telecomunicaciones. La mayoría de ellas tienen como objetivo principal, otorgar a los clientes un mejor servicio las 24 horas, pero también se busca clarificar los procesos empresariales, realizar una gestión por objetivos y contar con situaciones laborales más flexibles.

Por su parte, el Dr. Gustavo Gauthier al referirse a Chile afirma en su tesis:

“Se dota así al teletrabajo de una suerte de régimen jurídico laboral específico y que desde la perspectiva jurídico laboral, al decir de Ugarte, deja un sabor agrídulce: 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 exactas y sofisticadas de control del inicio y del término de la jornada de trabajo que el común de los trabajadores”.⁶⁹

⁶⁷ Gamonal Contreras, Sergio. Profesor de Derecho del Trabajo, Facultad de Derecho, Universidad Adolfo Ibáñez y Universidad Diego Portales, La Reforma Laboral en Chile”, Pág. 5 <http://www.unicz.it/lavoro/GAMONAL02.pdf>

⁶⁸ Pumarino Mendoza, Andrés. Legislación Laboral y Teletrabajo En: AR: Revista de Derecho Informático No. 059 - Junio del 2003. <http://www.alfa-redi.org/rdi-articulo.shtml?x=1337>

⁶⁹ Dr. Gustavo Gauthier, Tesis de Teletrabajo; Pág. 35 <http://www.caminandoutopias.org.ar/tesis/Tesis6.pdf>

3. Colombia

3.1. Aportes a la construcción de una política en teletrabajo, Ministerio de comunicaciones, dirección de acceso y desarrollo social

El Ministerio de Comunicaciones, Dirección de Acceso y Desarrollo Social, elaboró un documento “Aportes a la construcción de una política en teletrabajo” donde considera que el teletrabajo para personas con discapacidad, “actúa como una ventana de posibilidades laborales, con el valor agregado de que la limitación desaparece en su ejecución”.⁷⁰

En este documento se menciona una experiencia piloto que la firma Telecom realizó con el apoyo del Ministerio de Comunicaciones:

“...el Instituto Tecnológico de Telecomunicaciones - ITEC (Telecom), con el apoyo del Ministerio de Comunicaciones, diseñó en el año 2001 un proyecto piloto para prestar el servicio de atención al cliente de Telecom, a través de diez (10) estaciones remotas operadas por teletrabajadores con discapacidad que prestaron el servicio en sus lugares de residencia, ampliando el *Call Center* de Telecom. Este proceso contempló la adquisición de equipos de sistematización para la atención del *Call Center* de Telecom, para uso de diez (10) teletrabajadores con discapacidad; servicios de coordinación, capacitador y técnicos encargados del desarrollo de herramientas software y hardware para montaje y funcionamiento del virtual *Call Center*, adecuación de áreas de capacitación del ITEC, adecuación de diez (10) puestos de trabajo en hogares de teletrabajadores con discapacidad, y la adquisición de equipos complementarios para uso de computadores por parte de teletrabajadores con discapacidad”.

El programa de Teletrabajo en la actualidad dependería del Ministerio de la Protección Social y no del Ministerio de Comunicaciones, con lo cual se estaría encuadrando el tema en las relaciones laborales y no tanto en las comunicaciones en si mismas.⁷¹

3.2. Proyecto de ley colombiano “por la cual se establecen normas para promover el teletrabajo y se dictan otras disposiciones”

Recientemente la Senadora Claudia Rodríguez de Castellanos⁷² ha presentado un proyecto de ley con el objetivo de promover el teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo en Colombia, 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,⁷³ y al Código de Trabajo respectivamente, la senadora informó que a ambos Ministerios –el de Protección Social, y el de Comunicaciones– se han sumado el Ministerio de Comercio y Turismo y el Departamento Nacional de Planeación y que en conjunto buscan una política pública de “fomento al teletrabajo” y no una modificación en el Código Sustantivo de Trabajo⁷⁴ de Colombia.

El proyecto de la Senadora Claudia Rodríguez, que amablemente nos facilitó para este informe, apunta a una de las metas del Gobierno Nacional que es posicionar a Colombia como el segundo país más competitivo de América Latina antes del 2019 incrementando el crecimiento económico por

⁷⁰ Ministerio de comunicaciones, Dirección de acceso y desarrollo social, Aportes a la construcción de una política en teletrabajo, Pág.4, http://www.mincomunicaciones.gov.co/mincom/src/user_docs/social/AportesconstruccionTeletrabajo.doc

⁷¹ Entrevista en la que participaron los directivos de CETELCO, www.fundacioncetelco.org, Danilo R. Bacci G, Oscar Hernán Muñoz G. y la Dra. Maria Holguín, realizada el 16 de agosto de 2006 en Bogotá en el Ministerio de la Protección Social. La entrevista tenía por finalidad conocer acerca del Teletrabajo en Colombia.

⁷² http://abc.senado.gov.co/prontus_senado/site/artic/20061114/pags/20061114193806.html

⁷³ Ley 20744, Contrato de Trabajo, <http://www.trabajo.gov.ar/legislacion/ley/index.html>

⁷⁴ http://www.secretariassenado.gov.co/leyes/C_SUSTR.A.HTM

encima del 5%, bajar los índices de desempleo hasta el 5% y disminuir los índices de pobreza hasta el 39%. La tasa de desempleo durante el primer trimestre del 2006 fue de 12,6%.⁷⁵

Destaca que permite vincular laboralmente a las personas en situación de discapacidad:

“La iniciativa que presento a consideración del Congreso, aumenta las posibilidades laborales de las personas que presentan algún tipo de discapacidad física y las empresas se ahorran los costos adicionales de adaptar el centro de trabajo a las limitaciones de estas personas. Así mismo, incrementa el tiempo libre, la relación con la familia y los amigos se enriquece, con lo que se obtiene un acrecentamiento en la calidad de vida”

... “el fomento del teletrabajo, como una política pública, reviste gran importancia en materia de productividad por la dinamización de la economía del país y por el impulso que permite al emprendimiento productivo mediante formas asociativas de organización empresarial, contribuye con el avance en materia de innovación tanto desde el punto de vista de la adopción de tecnologías blandas (nuevas formas de organización del trabajo), como de la incorporación de las tecnologías de la información para la prestación de nuevos servicios productivos”.

El proyecto presentado establece textualmente:

Proyecto de ley de 2006 Senado

“Por la cual se establecen normas para promover el teletrabajo y se dictan otras disposiciones”

El Congreso de Colombia decreta:

Artículo 1. Objeto. La presente ley tiene por objeto promover el teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC).

Artículo 2. Definiciones. Para la puesta en marcha de la presente ley se tendrán las siguientes definiciones:

Teletrabajo. Es una forma flexible de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades o prestación de servicios a través de medios telemáticos o tecnologías de la información en virtud a un contrato o relación de trabajo y permite su ejecución a distancia, es decir, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

Teletrabajador. Persona que desempeña actividades laborales a través de medios telemáticos por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.

Artículo 3. EL Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Protección Social, El Ministerio de Comunicaciones, el Ministerio de Comercio y turismo y el Departamento Nacional de Plantación determinará previo estudio CONPES,⁷⁶ la elaboración de una

Política Pública de Fomento al Teletrabajo.

Artículo 4. Para el cumplimiento del objeto de la presente ley, el Gobierno nacional formulará una Política de Fomento del Teletrabajo la cual tendrá en cuenta los siguientes componentes:

- Infraestructura de telecomunicaciones
- Acceso a equipos de computación
- Aplicaciones y contenidos
- Divulgación y mercadeo
- Capacitación
- Incentivos

⁷⁵ http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/empleo/mercado_lab_colombiano/2006-Itrim06-empleo.pdf

⁷⁶ Consejo Nacional de Política Económica y Social, http://www.dnp.gov.co/paginas_detalle.aspx?idp=629

Artículo 5. Crease la Red Nacional de fomento al teletrabajo de la cual harán parte:

- a) Entidades públicas del orden Nacional, que hacen parte de la agenda de conectividad.
- b) Empresas privadas de cualquier orden.
- c) Operadores de telefonía pública básica conmutada nacional.
- d) Cafés Internet.
- e) Organismos y/o asociaciones profesionales.

Artículo 6. El Gobierno Nacional fomentará en las asociaciones, fundaciones y demás organizaciones tanto públicas como privadas, la implementación de esta iniciativa.

Artículo 7. El Gobierno nacional reglamentará lo pertinente para el cumplimiento de la presente ley.

Artículo 8. Vigencia. La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación.

De los honorables congresistas, Claudio Rodríguez de Castellanos, Senadora de la República.”

3.3. Proyectos de acuerdo 244 y 265

También durante el año 2006 se presentó en Bogotá el Proyecto de Acuerdo N° 244 “Por medio del cual se dictan normas para la formulación de una política de fomento del teletrabajo en el distrito Capital”. Con anterioridad ya había sido presentado otro proyecto con el número 265 del año 2005.

Ambos acuerdos cuentan con similares objetivos y reglamentación que el Proyecto de Ley presentado en el Senado de Colombia, cambiando solo el ámbito de su aplicación.

4. Ecuador

4.1. Borrador para la reforma al código de trabajo (2006)

El Ministerio de Trabajo de Ecuador anuncia en su sitio Web que el Gobierno tiene un borrador para la reforma al Código de Trabajo que espera se debata entre los ciudadanos y llegue al Congreso Nacional en el mes de noviembre de 2006.⁷⁷ El borrador para la reforma⁷⁸ contó con la asistencia técnica de la Organización Internacional de Trabajo.

El Capítulo V, Párrafo 4 incluye como modalidad de trabajo al teletrabajo:

“Parágrafo 4. Del teletrabajo

Art. 181.- Definiciones

1. El teletrabajo es una forma de organización o de realización del trabajo regularmente a distancia, fuera de los locales de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos y de telecomunicaciones y análogos.
2. Teletrabajador es toda persona que efectúa teletrabajo.
3. El contrato de trabajo a distancia o de teletrabajo regula el desempeño de labores sin la presencia física del trabajador en la empresa, con la cual mantiene conexión por medios informáticos y de telecomunicaciones y análogos, que a su vez permiten al empleador ejercer el control y la supervisión de las mismas.

Art. 182.- Contenido del contrato de teletrabajo

El contrato para la prestación subordinada de teletrabajo debe contener entre otras las menciones siguientes:

⁷⁷ http://www.congreso.gov.ec/noticias/contenido.aspx?codigo_bol=3863&sitio=noticias

⁷⁸ <http://www.mintrab.gov.ec/MinisterioDeTrabajo/Documentos/289.pdf>

1. Identificación de las partes
2. Cargo o funciones a desempeñar por el trabajador
3. Salario y demás beneficios
4. Duración del trabajo en régimen de teletrabajo
5. Propiedad de los instrumentos de trabajo que utilizará el trabajador y entidad responsable de su instalación, mantenimiento y de los costos que genere
6. Identificación de la unidad de la empresa a la cual queda vinculado el trabajador
7. Identificación del superior jerárquico u otro interlocutor de la empresa con quien el trabajador deba comunicarse en relación con la prestación de sus servicios-

Art. 183.- Indicios de subordinación

Son indicios que coadyuvan a tipificar el carácter subordinado del teletrabajo, a falta de contrato, la continuidad en la ejecución de la prestación, la provisión por el empleador de los medios físicos y métodos informáticos, la dependencia tecnológica y la propiedad de los resultados, entre otros.

Art. 184.- Carácter voluntario

1. El teletrabajo es voluntario para el trabajador y para el empleador. El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o puede incorporarse de forma voluntaria con posterioridad. En ambos casos, el empleador entregará al teletrabajador una descripción escrita del trabajo, sus condiciones de trabajo, remuneración y otros beneficios, e informaciones tales como el departamento al cual está adscrito el teletrabajador, su inmediato superior u otras personas a las que puede dirigirse para informarse sobre temas profesionales o personales y modalidades de entrega de informes.
2. El paso al teletrabajo modifica únicamente la manera en que se efectúa el trabajo y por tanto no afecta el estatuto laboral del trabajador. La negativa de un empleado a teletrabajar no es, en sí, un motivo de terminación de la relación de trabajo ni de modificación de las condiciones de trabajo de este trabajador.
3. Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, la decisión de pasar a teletrabajar es reversible por acuerdo individual o colectivo. La reversibilidad puede implicar una vuelta al trabajo en los locales de la empresa a solicitud del trabajador o del empresario. Las modalidades de esta reversibilidad se establecerán por acuerdo individual o colectivo.

Art. 185.- Condiciones de trabajo

1. Los teletrabajadores tendrán los mismos derechos de las personas que realizan labores comparables con las de quienes trabajan en los locales de la empresa. No obstante, en vista de las peculiaridades del teletrabajo pueden ser necesarios acuerdos específicos complementarios individuales o colectivos.
2. El empleador es responsable de establecer y mantener condiciones apropiadas de trabajo a fin de preservar la salud del trabajador, erradicar todo elemento perjudicial para la misma, e informar de manera veraz al trabajador de los riesgos que corre y la manera de protegerse de los mismos.

Art. 186.- Protección de datos

1. El empleador es responsable de tomar las medidas que se imponen, especialmente en lo que se refiere a software, para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por el teletrabajador para fines profesionales.
2. El empleador debe informar al teletrabajador de toda legislación o normativa de la empresa referente a la protección de datos. El empleador deberá informar al trabajador especialmente sobre:
 - a. Cualquier limitación y riesgo en la utilización del equipo o de herramientas informáticas tales como Internet; y

Las sanciones en caso de incumplimiento.

3. Es responsabilidad del teletrabajador el cumplimiento de estas normas.

Art. 187.- Vida privada del trabajador

1. El empleador debe respetar la vida privada del teletrabajador y los tiempos de descanso y reposo de la familia de éste.
2. Si el teletrabajo es realizado en el domicilio de trabajador, las visitas al local de trabajo sólo deben tener por objeto el control de la actividad laboral de aquél y de los respectivos equipos, y ser efectuadas previo aviso entre las 09h00 y las 19h00, en presencia del trabajador o de la persona que designe.
3. Si se instala un sistema de vigilancia, éste debe ser proporcional al objetivo perseguido e introducido en cumplimiento de normas técnicas sobre las pantallas de visualización.

Art. 188.- Equipamientos

1. Todas las cuestiones relativas a los equipamientos de trabajo, a la responsabilidad y a los costos deben ser definidos claramente antes de iniciar el teletrabajo.
2. Como regla general, el empleador está encargado de facilitar, instalar, mantener y cubrir los costos de los equipamientos necesarios para el teletrabajo regular, salvo si el teletrabajador utiliza su propio equipo, y de asumir los riesgos inherentes a su utilización.
3. El teletrabajador cuidará los equipamientos que le han confiado; no recogerá ni difundirá material ilícito vía Internet.

Art. 189.- Salud y seguridad

1. El empleador es responsable de la protección de la salud y de la seguridad profesional del teletrabajador.
2. El empleador debe informar al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo, en especial sobre las exigencias relativas a las pantallas de datos.
3. El teletrabajador debe aplicar correctamente estas políticas de seguridad.
4. Para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de salud y seguridad, el empleador, los representantes de los trabajadores y las autoridades competentes tienen acceso al lugar del teletrabajo. Si el teletrabajador realiza su actividad profesional en el domicilio, este acceso está sometido a notificación y consentimiento previos y tener lugar en los horarios fijados.
5. El teletrabajador puede a su vez solicitar una visita de inspección.

Art. 190.- Organización del trabajo

1. Dentro de los límites impuestos por este Código y el contrato de trabajo, el teletrabajador gestionará la organización de su tiempo de trabajo con una carga laboral equivalente a la de los trabajadores comparables que se desempeñan en los locales de la empresa.
2. El empleador se asegurará que se toman medidas para prevenir el aislamiento del teletrabajador en relación con los otros trabajadores de la empresa, tales como darle ocasión de reencontrarse regularmente con sus compañeros y tener acceso a las informaciones de la empresa.

Art. 191.- Derechos colectivos

Los teletrabajadores tienen los mismos derechos colectivos que el resto de trabajadores de la empresa.”

De esta forma Ecuador se estaría sumando a las iniciativas de la región que intentan reconocer dentro de su legislación laboral al teletrabajo como una modalidad. Similar a los casos de Argentina, Ecuador y de Chile.

III. Normativa vinculada al teletrabajo

Dentro de este tema son muy variadas las consideraciones que pueden hacerse según lo que se comprenda por normativa vinculada al teletrabajo. Se puede hacer referencia a Firma Digital, a Accesibilidad, a Tecnologías, al Comercio Electrónico, al uso del Correo Electrónico, a Exenciones Impositivas, a Convenios colectivos, a Jurisprudencia, entre otros.

Dado que la legislación del teletrabajo está estrechamente vinculada con ciertas derivaciones legales como son los convenios colectivos y la jurisprudencia, se han considerado ambos temas para incorporarlos en la parte III. Los países referenciados son los que ya fueron tratados en las partes I y II.

Como se especificó en la introducción, el teletrabajo no es una profesión, lo cual daría lugar a una casuística impropia de las normas jurídicas que tienden a regular una generalidad⁷⁹ y por lo tanto para el teletrabajo en relación de subordinación, los convenios colectivos cobran una importancia relevante en la regulación de esta modalidad de trabajo.

1. Convenios colectivos

1.1. Convenios colectivos en Estados Unidos

Se transcribe a continuación a modo de ejemplo los: Acuerdos accesorios⁸⁰ al convenio colectivo de trabajo entre la Universidad de California y el Sindicato (Coalición) de Empleados Universitarios realizado en Estados Unidos.

Los acuerdos accesorios disponen sobre el Memorando de Entendimiento para la Orientación de Nuevos Empleados, debiendo el Sindicato ser informado de cualquier cambio de status –del empleado–, sobre paquetes informativos a ser brindados por el sindicato, política de promociones, capacitación y desarrollo, política de compensaciones y remuneraciones, resultante de negociaciones entre la Universidad y el Sindicato, premios al mérito, etc.

En la parte referida a teletrabajo, estos acuerdos disponen que la política de teletrabajo esté regida por el capítulo 2.23 y será aplicable a los empleados elegibles para teletrabajo.

⁷⁹ Kahale Carrillo, Djamil T. Teletrabajo: Regulación jurídico-laboral, Maracaibo, 2003. GL Dic. 2003, Vol. 9 No. 3. http://www.serbi.luz.edu.ve/pdf/gl/v9n3/art_04.pdf

⁸⁰ http://www.lbl.gov/Workplace/HumanResources/hr_ler/LBNL_Cue_Side_Agreements.pdf

El texto dispone que el Sindicato (Coalición) se reúna con la gerencia a fin de disponer sobre una exención de horas extras para los empleados que participen en el programa de teletrabajo.

1.2. Convenios colectivos en España

Dentro de la cantidad de convenios celebrados en España se han tomado los siguientes:

- Siemens Nixdorf Sistemas de Información S.A.
- Prensa Diaria y Agencias Informativas
- Telefónica de España
- XIV Convenio General de la Industria Química

Los dos primeros de ellos son anteriores al acuerdo marco europeo de teletrabajo, mientras que los otros dos son posteriores.

Siemens Nixdorf Sistemas de Información S.A.:

Artículo 36 del Primer Convenio de Siemens Nixdorf Sistemas de Información S.A., firmado el 3 de julio de 1997, Registrado por resolución de 6 de noviembre de 1997, de la Dirección General de Trabajo; BOE nº 282, de 25-XI-1997, pág. 34639, establece:

Artículo 36.- Organización del trabajo: "De acuerdo con las necesidades de competitividad y los medios tecnológicos a disposición, a partir del presente año se irán definiendo áreas funcionales, colectivos y puestos que pudieran desempeñar sus funciones total o parcialmente en "teletrabajo".

Esta definición y su reglamentación correspondiente se hará conjuntamente entre la empresa y los representantes de los trabajadores"

Prensa diaria y Agencias informativas

Es junto con el primero, uno de los convenios pioneros que incorpora el tema de teletrabajo que regula las relaciones de trabajo y colaboración en prensa diaria y agencias informativas, firmado en el año 2000. El Capítulo "Nuevas Tecnologías y Teletrabajo" contiene 3 artículos, del Art. 35 al Art.37 cabe destacar los siguientes puntos:

- el teletrabajo será voluntario y reversible, permitiendo programas experimentales,
- la empresa deberá proveer los recursos tecnológicos y hacerse cargo de los gastos,
- el proceso de modernización tecnológica y organizativa debe favorecer la creación de nuevos puestos de trabajo,
- se debe asegurar la profesionalidad, la titularidad y el respeto al periodista. El uso de las nuevas tecnologías no puede dar lugar a cambios en los criterios de la valoración de la tarea periodística, ni ser un elemento de control acerca del rendimiento del trabajador. Se excluye la posibilidad de incorporar programas de control con esta finalidad.
- la transformación tecnológica debe ser planificada y contener precisas indicaciones.

Después de firmado el acuerdo marco, hubo unos diez convenios colectivos⁸¹ en España que incorporaron el tema de trabajo a distancia.

1.2.1. Telefónica de España

Uno de estos convenios es el firmado en el año 2003 por Telefónica de España⁸² con vigencia hasta el 2005 y ahora prorrogado hasta fin del 2007.⁸³ En la Cláusula 12 se refiere al teletrabajo:

⁸¹ http://www.elpais.com/articulo/internet/espanoles/trabaja/casa/elpportec/20061011elpepunit_6/Tes/

⁸² http://cigtelefonica.com/normativa/pdf/convenio_colectivo_03_05.pdf

⁸³ <http://www.boe.es/boe/dias/2005/09/15/pdfs/A31038-31039.pdf>

“Cláusula 12 varios, 12.1 Teletrabajo

La Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores coinciden en declarar imprescindible la potenciación del uso de las nuevas herramientas propias de la actual evolución tecnológica, de las que Telefónica de España es y debe seguir siendo pionera, siendo el Teletrabajo una de las formas innovadoras de la organización y prestación del trabajo en la empresa, que permite una mejor adaptación a las exigencias del cambio tecnológico en el que estamos inmersos, con el objetivo de la modernización y adaptación de las condiciones de trabajo para generar una mayor empleabilidad mediante la recolocación de recursos.

Por ello, la Empresa en línea con lo previsto en el Convenio Colectivo anterior se compromete a poner en marcha, dentro de la vigencia del presente convenio y mediante acuerdo con la Representación de los Trabajadores para su desarrollo, un Plan Piloto diseñado con carácter experimental, en las localidades y para las actividades más adecuadas, a fin de ponderar la conveniencia de su implantación generalizada, dentro de los principios recogidos en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo suscrito el 16 de Julio de 2002 entre las organizaciones empresariales e interlocutores sociales de los estados miembros de la Unión Europea.

Esta prueba piloto se llevará a efecto mediante la suscripción por el empleado de un acuerdo previo de teletrabajo, donde se detallarán las condiciones aplicables, bajo el principio de voluntariedad y reversibilidad, con garantías de la igualdad de derechos y mantenimiento de las condiciones de empleo y derechos colectivos de los empleados participantes en la misma. Inicialmente y si resulta posible, serán objeto de esta prueba las tareas identificadas de tipo administrativo comercial (atención de llamadas del Servicio 1003 y 1004, atención de reclamaciones, etc.) y otros posibles destinatarios que por la actividad que realizan sean susceptibles de encuadrarse en esta modalidad, sin perjuicio de que puedan incorporarse aquellos empleados que voluntariamente y a propuesta de las Direcciones Generales realicen tareas susceptibles de prestarse en la modalidad de teletrabajo.”

En el año 2004 también Telefónica Móviles España S.A., incorpora el teletrabajo en el Art. 67 e informa que realizará un proyecto piloto experimental de conformidad con el Acuerdo Marco Europeo.

El proyecto de Teletrabajo mencionado comenzó a desarrollarse exclusivamente para los trabajadores fuera de convenio, estando acogidos 661 empleados a finales del año 2004 a esta modalidad de realizar parte de la jornada laboral con teletrabajo. Durante el año 2005 se extendió a los empleados dentro de convenio.⁸⁴

El 10 Octubre del año 2006 una serie de acuerdos firmados por Telefónica de España fueron incorporados al Convenio Colectivo mediante una resolución del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.⁸⁵ Entre estos acuerdos se encuentra la “Implementación del Teletrabajo”.

1.2.2. XIV Convenio general de la industria química

En el XIV Convenio General de la Industria Química firmado el 25 de mayo de 2004, por la Federación Empresarial de la Industria Química Española (FEIQUE)⁸⁶ y las organizaciones sindicales FIA-UGT y FITEQA-CCOO, que tuvo vigencia hasta el 2006, abarcaba a más de 200.000 trabajadores y 5.000 empresas del sector químico y transformador de plástico y caucho, e incorporó diferentes novedades entre las que se encuentran la regulación del acoso moral, los ciberderechos y el teletrabajo.

Pueden verse otros convenios como el de Ibermática⁸⁷ que fue aprobado en el año 2004 donde también se incorpora el tema del teletrabajo

⁸⁴ http://www.telefonica.es/publicaciones/responsabilidad/tde2005/telefonica2005_spa/gri/gri_cap05_10.htm

⁸⁵ http://www.boe.es/g/es/bases_datos/doc.php?coleccion=indilex&id=2006/19155&txtlen=1000

⁸⁶ <http://www.feique.org/index.php?p=cont&num=24>

⁸⁷ http://www.juntadeandalucia.es/empleo/car1/observatorio/46_NUEVAS_TECNOLOGIAS_Y/30_Teletrabajo_y_negoci/7_1.pdf

2. Jurisprudencia

2.1. Jurisprudencia en España

Vamos a analizar en el ámbito español tres sentencias en las cuales los temas de conflicto son:

- La relación de subordinación del trabajador
- El cambio en las condiciones de trabajo del trabajador
- La voluntariedad para teletrabajar

Su pudieron ubicar dos fallos judiciales sobre teletrabajo. Uno de ellos se trata de la Sentencia de la Sección 2da. de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 30 de Septiembre de 1.999, anterior a la firma del Convenio Marco Europeo.

El trabajo en el domicilio crea dificultades a la hora de distinguir entre el ámbito civil y laboral y lo que va a definir la sentencia es que el reclamo corresponde a la jurisdicción laboral.

El caso se trató de una pareja que prestaba servicios como maqueteros para una empresa editorial desde su casa.

La sentencia resalta, en primer lugar, una vez analizados todos los hechos, la relación con la empresa y la forma y condiciones del trabajo, a pesar que el legislador no había tenido en cuenta las nuevas tecnologías, cuando se redactó el Estatuto de los Trabajadores en 1980 ya que estos avances aparecieron con posterioridad.

Dado que estas tecnologías permiten otra forma de trabajo, no es causa para que el empleador no pueda desempeñar sus funciones como tal sobre los trabajadores, aún cuando este no se encuentre físicamente en la empresa.

Por otro lado la sentencia refiere a que el salario era pagado por el empleador con una suma similar cada mes.

También hace referencia a lo ajeno del trabajo realizado por los maqueteros.

Para el Dr. Juan José Aragüez Guerrero⁸⁸ la parte más importante de la sentencia podría considerarse una verdadera declaración de principios:

- i. "Primero. Al establecer que queda claro que nos hallamos ante una relación laboral, propiciada por las nuevas tecnologías, que obviamente mejoran la calidad de vida de nuestra sociedad y permiten nuevas formas de relacionarse que desde luego deben ser reguladas legalmente y, en casos como el presente, amparadas por la legislación vigente que no puede quedar burlada, siendo claro que igual prestación ha recibido la empresa de los trabajadores a través de Internet que si los mismos hubieran estado físicamente en sus propias instalaciones, debiendo asimilar a la presencia física la presencia virtual que aquí ha quedado demostrada, porque en fin el resultado para ambas partes de la relación laboral es idéntico, disfrutando las mismas de claras ventajas, como es para la empresa el ahorro de material, suministros, etc., y para el trabajador en transporte o guardería, pudiendo también tener otros inconvenientes.
- ii. Segundo. Cuando determina que la forma de la prestación del servicio no es sino una condición más del contrato de trabajo, asumida por ambas partes, ya que consta de los hechos deducidos en el caso, que así ha sido durante todo el tiempo que ha durado la relación laboral, y que por tanto constituye un pacto libremente aceptado por trabajador y empresa y, desde luego, no implica la inexistencia del contrato de trabajo, sino una de las condiciones del mismo, no pudiéndose admitir que los avances de la ciencia que, en todo caso implican una mejora en la calidad de vida, lleguen a suponer, un retroceso social,

⁸⁸ Aragüez Guerrero, Juan José. Ensayo sobre Teletrabajo, Abr. de 2000.
<http://www.portaldeabogados.com.ar/colaboraciones/teletrabajo.htm>

favoreciendo la precariedad del empleo o del trabajo sumergido, por lo que en todo caso la legislación laboral debe ser aplicada.”

Como conclusión, dos notas: en primer lugar, que, el Estatuto de los Trabajadores de 1.980 sigue siendo válido para regular este tipo de relaciones, si bien necesitaría ser adaptado con urgencia, ya que solamente contiene un mínimo marco legal; en segundo lugar encargar a los órganos judiciales la labor principal, que no es otra que la de interpretar las leyes existentes y acomodarlas a esta nueva era, sirviendo de ejemplo de ello la sentencia que se ha comentado en este apartado.”

La segunda sentencia es más reciente, posterior al Acuerdo Marco Europeo, y se trata de una demanda de impugnación de convenio interpuesta por la Federación de Comunicación y Transportes de CC.OO. contra un acuerdo de la empresa suscrito en fecha de 23 de octubre de 2003 por la Dirección de la empresa Telefónica Publicidad e Información (TPI) y su Comité Intercentros.

El tema central consiste en que la empresa crea una Oficina Virtual donde los vendedores deberían trabajar en su casa utilizando las TIC. Para ello la empresa firma un acuerdo con los trabajadores donde establece:

1. “el derecho a percibir una compensación económica de 1.200 euros de una sola vez a abonar una vez que pasen a desempeñar la función administrativa en su domicilio;
2. el deber de TPI de suministrar el material necesario para el desarrollo de esas tareas (mobiliario, equipos informáticos y telefónicos...);
3. la garantía de que dichos trabajadores tendrán los mismos derechos que el resto de trabajadores;
4. así como el compromiso de asegurar una correcta conciliación entre vida familiar y laboral de dichos trabajadores.

Finalmente se recoge el compromiso de abordar la negociación de la regulación de toda una serie de cuestiones que pueden surgir como consecuencia de la introducción del teletrabajo como forma de prestación de servicios (responsabilidades de la Empresa y trabajadores en cuanto a software, utilización de equipos y herramientas informáticas, información de normas y legislación; equipamiento y apoyo tecnológico; salud laboral...)”⁸⁹

Luego de una serie de fundamentaciones, el texto resolutorio establece:

“La Sentencia descarta la aplicabilidad del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo suscrito en Bruselas el 16 de julio de 2002 por considerar que aún no esta en vigor si bien le reconoce valor interpretativo “a efectos definitorios y referenciales para una mejor hermenéutica de la cuestión”.”

A diferencia de la sentencia anterior, es la primera donde el teletrabajo posee una regulación y donde un trabajador es convertido en teletrabajador.

Finalmente el Dr. Alberto Pastor Martínez, Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universitat Autònoma de Barcelona, señala que:

“...la sentencia recién comentada pone en evidencia la importancia que tiene la efectiva puesta en marcha a nivel nacional por los agentes sociales del Acuerdo Marco Europeo. A unos meses (16 de julio de 2005) de que finalice el plazo que se dieron los agentes sociales europeos, de los que forman parte nuestros interlocutores sociales más representativos, para ponerlo en práctica a nivel nacional, no como dice la sentencia para que entre en vigor, la única actividad de alcance general desarrollada se limita a su incorporación como Anexo en el AINC-2003 y a una breve referencia en el AINC-2005, textos con mera eficacia obligacional. Sin perjuicio de que en ámbitos concretos, como ocurre en el caso del Art. 10 bis del XIV Convenio Colectivo General de la Industria Química, se halla incorporado, ya con efectos normativos *erga omnes*, el grueso de su contenido.”

⁸⁹ <http://www.upf.edu/iuslabor/022005/art07.htm>

La tercera sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña número 25/2003 de 8 de enero, se refiere a la voluntariedad o proceso de modificación de Condiciones sustanciales del contrato de trabajo. Precisamente la voluntariedad es uno de los puntos mas fuertes del acuerdo marco europeo del año 2002.

La duda sobrevino en la redacción del acuerdo marco donde establece:

“El paso al teletrabajo en tanto que tal, puesto que modifica únicamente la manera en que se efectúa el trabajo, no afecta al estatus laboral del trabajador. La negativa de un empleado a teletrabajar no es, en sí, un motivo de rescisión de la relación laboral ni de modificación de las condiciones de trabajo para este trabajador.”⁹⁰

Sin embargo es claro el Convenio Marco al permitir la reversibilidad a la instancia anterior en como se desarrollaban las actividades.

2.2. Jurisprudencia en Estados Unidos

Una sentencia de EEUU trata del Caso Mason (EUA).⁹¹ La parte (Mason) requería se le aceptase su condición de teletrabajador, ya que la función a desempeñar (coordinador) lo permitía. La contraparte (Avaya) sostenía que en el caso en cuestión, la posición de coordinador requería de la presencia física, ya que el trabajo en equipo y la supervisión eran esenciales para la tarea. Avaya acercó pruebas sobre su argumento, mientras que Mason confiaba primariamente en su experiencia personal en la tarea así como en las descripciones de la labor brindadas por Avaya. No obstante, el tribunal falló en contra de Mason, declarando improcedente su petición de teletrabajar.

En otro juicio, *Humphrey c/ Memorial Hospitals Association*, el Tribunal de Apelaciones de la 9a. Sección sostuvo que " el trabajo en el hogar constituye un lugar apropiado –de trabajo– cuando las funciones esenciales del cargo pueden ser realizados en el hogar y cuando el acuerdo de trabajo en casa no causa problemas indebidos al empleador. Tal como en el caso Mason, se enfocó en la identificación de funciones esenciales de una labor y determinar si el trabajo en el hogar podría satisfacer tales requerimientos. No obstante, al contrario del caso Manson, la 9a. Sección no sostuvo de manera fundamental la presencia física del empleado en el trabajo.

Esto implica que en estos dos casos, la cuestión relativa al trabajo en la casa y su adecuación involucran un equilibrio entre la naturaleza del trabajo a ser desempeñado, el ambiente de trabajo, los antecedentes laborales del empleado, etc. En realidad los tribunales tienden a no exigir que un empleador permita a sus empleados a trabajar desde su casa cuando otras instalaciones resulten satisfactorias.

En otro caso, *Smith c/ Ameritech*, la Sección (o foro) Sexto consideró la razonabilidad del pedido de un empleado incapacitado, en primer, lugar, en ser recolocado en una función que le permitiese trabajar desde casa y en segundo lugar, a que efectivamente se le permitiese trabajar en casa. Este caso, por otro lado, levantó la interesante cuestión de una compañía que organiza la labor de un empleado incapacitado de una determinada manera está obligada a organizar la labor de otras personas incapacitadas de manera similar. La sentencia del tribunal estableció el principio que "no se requiere a los empleadores crear un cargo nuevo para un empleado incapacitado"

O sea, todos estos casos enumerados aquí se refieren a teletrabajadores incapacitados que formulan peticiones para trabajar desde sus hogares. En general los tribunales resuelven no interferir en contra de las determinaciones de los empleadores sobre la cuestión relativa a recolocar a la persona –incapacitada– como teletrabajador o no.

⁹⁰ Dependencia y voluntariedad en el Teletrabajo; elementos a debate a propósito de recientes materiales normativos y Jurisprudenciales http://www.juntadeandalucia.es/empleo/car1/observatorio/46_NUEVAS_TECNOLOGIAS_Y/doc/La%20dependencia%20y%20la%20voluntariedad%20en%20la%20empresa.pdf

⁹¹ <http://www.elinfonet.com/>

En lo que hace a las cuestiones impositivas, importantes decisiones judiciales versaron también sobre el tema. Así, en el caso Zelinsky, se discutió cuál sería el régimen aplicable a la labor en casa de un profesor -Edward Zelinsky- que trabajaba para la Escuela de Derecho Cardozo de la Universidad de New York. El consideró sus ingresos cuando trabajaba en la Universidad como ingresos tributables en New York. Y su labor en casa fue considerada (por él) como actividad tributada en Connecticut. El caso llegó hasta la Corte Suprema, dado que se ventilaron cuestiones de doble tributación.

La última disputa que se cita fue entre: Secretaría del Tesoro, Departamento de Alcohol, Tabaco, Armas de Fuego y Explosivos de Washington DC y el Sindicato de Empleados de la Secretaría del Tesoro, por el cual el Sindicato solicita que sus afiliados (investigadores, inspectores, auditores, analistas entre otros), los cuales realizan su trabajo fuera de las oficinas y que el 30% de su tiempo trabajan desde sus casas, solicitan que la Secretaría del Tesoro provea laptops, celulares o el reintegro de gastos de llamadas de larga distancia relacionadas al trabajo, y acceso por Internet de alta velocidad para acceder a las bases de datos.

La posición del empleador es que la mayoría de los empleados ya cuentan con laptops; que la mayoría de dichos empleados solo necesitan Internet el 30% del tiempo que están en sus casas (30% del total del tiempo de trabajo), y que por disposiciones contables, no pueden reintegrar gastos sin hacer mas ineficiente el sistema (por el volumen de facturas a auditar e incremento de costos). Y que los empleados pueden ir a la oficina para bajar o acceder a la información relevante.

El Sindicato indica que, para que sus afiliados sean tan productivos como sus pares (exigencia del empleador) dentro de la oficina, deben contar con el equipamiento adecuado, y que otros departamentos nacionales proveen todo el equipamiento y servicios en las casas de los empleados. Propone que el empleador se haga cargo de la mitad de los costos de todo el equipamiento y servicios necesarios. Indica además que hay una hostilidad histórica contra el teletrabajo por parte de los directivos.

La posición del empleador fue aceptada e implementada.

En resumen las sentencias en EE.UU. Se refirieron a:

- Si los lugares de trabajo son apropiados para el teletrabajo
- Que las tareas sean realmente teletrabajables
- Peticiones de teletrabajar por parte de los trabajadores
- Cuestiones impositivas cuando la relación laboral se efectúa entre diferentes Estados.

2.3. Jurisprudencia en América Latina y el Caribe

En América Latina y el Caribe no se ubicaron Convenios Colectivos ni Jurisprudencia que citen al Teletrabajo.⁹²

En su lugar se ha considerado como una importante normativa vinculada, la ley de fomento del software que fue sancionada en Argentina.

3. Fomento del software en Argentina

La elección de tomar en consideración esta ley se debe a que muchos desarrolladores de software son teletrabajadores o podrían serlo en el futuro.

⁹² Se obtuvo esta confirmación en una comunicación personal que se realizó con el Señor Felipe Fosatti, UTAL, Venezuela, <http://www.utral.org>

El impulso dado al área en esta actividad o sector ha puesto de manifiesto la escasez de profesionales. El presidente de la CESSI, Cámara de Argentina que nuclea a las Empresas del Software y los Servicios Informáticos ha propuesto al teletrabajo como una de las alternativas a tener en cuenta para cubrir los puestos ahora más escasos:

“...durante el seminario “Tecnología de Punta 2006” organizado por la consultora KPMG, Carlos Pallotti, presidente de la CESSI se refirió al teletrabajo como una alternativa para compensar la falta de programadores. Las empresas van a requerir cada vez más desarrolladores de software, fundamentalmente las concentradas en el área metropolitana, y el teletrabajo es una verdadera opción, dijo Pallotti y continuó con tono esperanzador; “incluso podrían contratar gente con discapacidades, pero esto va a ser una realidad el día que la banda ancha llegue a todo el país”.⁹³

Además hay que tener en cuenta que se espera un importante crecimiento para el sector de acuerdo con esta nota publicada por el portal universia.com.ar:

“el crecimiento de la industria argentina de TI también lo confirma el reciente informe Digital Planet realizado por la World Information Technology & Services Alliance (WITSA), la organización de TI más importante del mundo, que ubica a la Argentina entre los países con tasas de crecimiento más altas en la industria SSI, ya que sostiene que desde el 2005 hasta el 2009 será del 63 %, mientras que la tasa de crecimiento promedio de América Latina será del 32 %, la de EEUU será del 24 % y finalmente la Unión Europea crecerá un 44%.⁹⁴

A la ley 25.856 sancionada el 5 de enero de 2004 que declara al Software como industria hay que sumarle inmediatamente la LEY DE PROMOCION DE LA INDUSTRIA DEL SOFTWARE, Ley 25.922 sancionada el 18 de agosto de 2004.

La primera de las leyes le permitió a las empresas de software acogerse a los beneficios impositivos, crediticios y de cualquier otro tipo que le correspondieran a la industria.

El segundo brinda mas detalles. Las personas físicas o jurídicas interesadas que deseen acogerse al régimen deben registrarse en un registro especial. Las provincias pueden adherirse a los beneficios de la ley.

En resumen los principales beneficios impositivos de esta ley consisten en contar con estabilidad fiscal por el término de diez (10) años contados a partir del momento de la entrada en vigencia de la presente ley. Ello alcanza a todos los tributos nacionales, entendiéndose por tales los impuestos directos, tasas y contribuciones impositivas que tengan como sujetos pasivos a los beneficiarios inscriptos. También los beneficiarios que desempeñen actividades de investigación y desarrollo en software y/o procesos de certificación de calidad de software desarrollado en el territorio nacional y/o exportaciones de software podrán convertir en un bono de crédito fiscal intransferible hasta el 70% (setenta por ciento) de las contribuciones patronales que hayan efectivamente pagado sobre la nómina salarial total de la empresa con destino a los sistemas y subsistemas de seguridad social previstos en las leyes 19.032 (INSSJyP), 24.013 (Fondo Nacional de Empleo) y 24.241 (Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones).

Los beneficiarios tienen también beneficios en el impuesto al valor agregado (IVA) u otros impuestos nacionales y sus anticipos, en caso de proceder, quedan excluidos del impuesto a las ganancias.

También tendrán una desgravación del sesenta por ciento (60%) en el monto total del impuesto a las ganancias determinado en cada ejercicio.

Para la percepción de los beneficios establecidos los sujetos que se adhieran deberán cumplir con alguna norma de calidad reconocida aplicable a los productos de software. Esta exigencia comenzará a regir a partir del tercer año de vigencia del presente marco promocional.

⁹³ http://bloggers.com.ar.elsevier.com/system/noticia_detalle.php?id_prod=268

⁹⁴ http://www.universia.com.ar/portada/actualidad/noticia_actualidad.jsp?noticia=18231

IV. Problemas y desafíos

1. Estadísticas

Es notable la ausencia de estadísticas sobre cantidad de teletrabajadores que se encuentra en la región. Las personas entrevistadas y la búsqueda en Internet resultaron bastante infructuosas. Sería muy importante que a nivel regional pudiera considerarse la incorporación y estudios de los expertos para la construcción de indicadores que permitan realizar comparaciones y efectuar seguimientos sobre el avance del teletrabajo en la región y también en comparación con otros países y regiones.

La necesidad de contar con indicadores ha sido planteada por la denominada Agenda de Conectividad para las Américas⁹⁵, así como en el Encuentro Iberoamericano sobre Objetivos del Milenio de Naciones Unidas y las TIC, realizado en Punta del Este.⁹⁶

2. Mercados globales de trabajo y empleo

El trabajo mediado por TIC da lugar a una amplia interrelación entre oferta y demanda de trabajo sin que las fronteras constituyan una limitante para estas transacciones o prestaciones.

La investigación ETIC-LAC⁹⁷ ha detectado, entre el universo de teletrabajadores personas que respondieron, que el 30% exporta sus servicios.

Un estudio de la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT) sobre la infraestructura de telecomunicaciones existente en la región de América Latina y el Caribe⁹⁸ lo expresa en el siguiente párrafo:

“Otro cambio de la máxima trascendencia consistiría en la integración virtual de la fuerza de trabajo con la demanda empresarial a escala global, dentro del ámbito de las ocupaciones compatibles con

⁹⁵ Agenda de conectividad para las Américas. Plan de acción de Quito, Edición de marzo 5 de 2003, Pág.17 http://citel.oas.org/sp/Connectividad/Final%20Spanish%20ACAPAO-march-5-2003-v3_e.pdf

⁹⁶ Realizado el 28 y 29 de Septiembre de 2006, Pág. 11 <http://www.ahciet.net/PDF-Encuentro-14-12-06.pdf>

⁹⁷ Datos provisorios para Argentina, Colombia, Costa Rica y Brasil, <http://www.etis-lac.org.ar>

⁹⁸ Saenz, Guillermo. UIT, “La infraestructura de las telecomunicaciones y el acceso a las TIC en América Latina y el Caribe(LA&C)”, 2004, Pág.4, <http://www.itu.int/ITU-D/finance/work-cost-tariffs/assistance/Latin%20America%20and%20Caribbean-04/regional-assessment-market-lac-sp.pdf>

los sistemas de teletrabajo. Esto supone la posibilidad de aumentar el ingreso nacional en los países menos avanzados mediante la exportación de su fuerza de trabajo y sin que ello suponga migración y pérdida del correspondiente potencial en términos del capital humano involucrado. "La integración mundial de los mercados y el comercio crea nuevas oportunidades, extiende la capacidad de las empresas para alcanzar nuevos mercados, y crea nuevos desafíos para los gobiernos. Por medio de la conectividad, esos beneficios pueden extenderse mucho más allá del grupo de grandes compañías, permitiendo que las empresas pequeñas y medianas, e incluso los individuos, puedan vender productos y servicios en un mercado mundial antes inimaginable" (CITEL, Agenda de Conectividad para las Américas, Plan de Acción de Quito, 2003).

La relación de oferentes y demandantes está sujeta a variantes de los mercados como son los precios y los salarios, pero sin limitaciones geográficas, lo que dificultará las jurisdicciones en caso de conflicto especialmente en los casos de teletrabajo subordinado.

3. Mano de obra disponible⁹⁹

La mano de obra disponible tiene dos impactos temporales, uno inmediato que afecta en general a los países en desarrollo, no siempre en forma negativa y otro en el mediano y largo plazo que alcanza a los países desarrollados.

La búsqueda de productividad y el aumento de ganancias, pone al alcance de las empresas nuevas oportunidades a través de las TIC.

Si se consigue mano de obra disponible en mejores condiciones en otro lugar del planeta, ¿para qué contratar la local? ¿No será que se hace necesario buscar un nuevo modelo de regulación de la relación salarial? Las luchas sindicales parecen desvanecerse ante la competitividad internacional y las contrataciones *offshore*.

El ciberespacio es como una gran empresa en donde se puede trabajar pero donde no existe una estructura salarial clara como en las empresas tradicionales. Se puede pagar menos por igual trabajo solo porque el trabajador se encuentra en un país en desarrollo. Finalmente esto encierra un riesgo en sí mismo que afectará los países desarrollados: desempleo, baja salarial y pérdida de beneficios laborales.

Datamonitor en sus proyecciones estima que para el año 2008 habrán cerrado para siempre más de 3.000 *call centers* localizados en Estados Unidos. Se trasladarán a países como India, Filipinas, Irlanda, Canadá, y tal vez Argentina.¹⁰⁰ Se pasará de 109.000 posiciones *off shore* a 249.000.

David Streitfeld, de Los Angeles Times¹⁰¹ relata la situación salarial en una serie de empresas. La Delphi Corp., fabricante de autopartes, ha planteado a sus trabajadores la reducción de sus salarios en dos terceras partes; y no solo eso, también ha informado que se reducirán las vacaciones, de 6 semanas pasarán a 4; aumentarán las primas de seguros de salud, y se disminuirán las contribuciones de la empresa a las jubilaciones complementarias. Por otro lado General Motors Corp. trasladó el costo de servicios de salud a los propios empleados.

Otras empresas como la cadena Farmer Jack en Michigan redujo el 10% de los salarios, y algunas otras aceptaron reducciones mayores... y esto parece que será moneda corriente de aquí en más.

¿Cuales son las causas que podrían explicar esta cesión de derechos por parte de los trabajadores?, el artículo señala dos como las principales. En primer lugar las presiones de la demanda y en segundo lugar la deslocalización hacia países con mano de obra disponible como la China y la India.

Un mercado de trabajo global donde se mueve una gran cantidad de trabajadores sin fronteras seguramente requerirá de coordinación, regulación y articulación global, no sólo para mantener

⁹⁹ MCST Sonia Boiarov, Fragmento ponencia del Congreso de Telecentros y Redes de Telecentros, País Vasco, marzo de 2006, http://www.telecentros2006.net/cas/ponentes_boiarov.php

¹⁰⁰ Frías, Joaquín. "Outsourcing: no se puede frenar" <http://www.ccsur.com/vercont.php?contenidoID=81>

¹⁰¹ Streitfeld, David. Los Angeles Times. Oct. 18, 2005 "U.S. Labor Is in Retreat as Global Forces Squeeze Pay and Benefits".

los derechos ganados sino para encontrar más y mejores oportunidades para todos sin que ello signifique perjudicar a alguien sea donde sea que se encuentre.

4. Educación¹⁰²

El 40% de los empleadores del mundo no pueden cubrir vacantes. Este es el resultado del trabajo presentado por la consultora internacional Manpower.¹⁰³ México, Canadá y Japón, son quienes manifiestan mayores problemas al momento de encontrar personal con competencias adecuadas para cubrir las vacantes. La encuesta se hizo sobre 33.000 empleadores en 23 países del globo. En México el 78% evidencia la frustrante experiencia de no encontrar personal adecuado, en Canadá el 66% y en Japón el 58%. Sin embargo en la India sólo el 13% de los empresarios dijo no encontrar personal.

Las necesidades "insatisfechas" de los empleadores son variadas: representantes de ventas, ingenieros, técnicos (principalmente de la producción), operarios de producción y calificados, artesanos (carpinteros, soldadores y plomeros); programadores y analistas de sistemas de computación, asistentes administrativos, chóferes, contadores y ejecutivos; son, en ese orden, los segmentos en los que los empleadores encuentran mayores dificultades. La consultora advirtió que "en diez años muchos negocios fracasarán por no haber sabido planificar con anticipación cómo afrontar la escasez de talentos".

La educación ocupa un lugar indelegable para la construcción de una sociedad multicultural que amplíe las oportunidades de desarrollo, trabajo y de justicia para todos.

Algunos estudios de UNICEF sobre las relaciones entre la superación de la pobreza y la educación concluyen que esta última es una de las inversiones más rentables para aquel propósito, ya que la probabilidad de ser pobre disminuye con el incremento de nivel educativo.

Aunque la pobreza ha disminuido del 44% en el 2002 al 40,6% en el 2005,¹⁰⁴ la región tiene 283 millones de pobres, de ellos 88 millones son indigentes. Como se aprecia en estos datos la educación de América Latina es crítica.

El nuevo paradigma educativo ya no debería poner en discusión el uso de las TIC, como medio imprescindible para los procesos y transferencia de conocimiento para la educación a distancia, y semipresencial o incluso la educación presencial. Lo que debería ponerse en tela de juicio es el "contenido", el proyecto educativo en sí. Las ciberestrategias educativas no son del todo claras.

La modernidad construyó su comprensión de la educación, en un largo proceso que duró siglos. La escuela logró apropiarse de ella y materializarla, constituyendo un acto de "verdadera creación" para la época, que separó a los infantes para educarlos en un ámbito disciplinado y controlado pedagógicamente.

Ahora se está frente a un nuevo proceso que requiere un nuevo planteo y estrategia educativa adecuada a la visión de desarrollo de la Sociedad de la Información y el Conocimiento. Nuevamente es necesario que aparezca la "verdadera creación" para esta época.

Los teletrabajadores necesitan de competencias laborales que rara vez son provistas en la educación formal.

Para convertirse en un contribuyente y un creador en las sociedades de la información y el conocimiento, se necesita no sólo poseer conocimientos técnicos sino también competencia crítica y creativa.

¹⁰² Boiarov, Sonia. Ponencia presentada en el Congreso de Telecentros y Redes de Telecentros, País Vasco, 2006, http://www.telecentros2006.net/cas/ponentes_boiarov.php

¹⁰³ Poliszuk, N. Boiarov, S.. Educación en la Sociedad de la Información y el Conocimiento. 15 de Nov. de 2004. http://www.caminandoutopias.org.ar/contenidos/notas/editorial/editorial_0055.php

¹⁰⁴ CEPAL. Balance preliminar de las economías de América Latina y el Caribe 2005. <http://www.cepal.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=/publicaciones/xml/8/23218/P23218.xml&xsl=/de/tpl/p9f.xsl>

En Portugal, se desarrolló el proyecto THINK (Towards Handicap Integration Negotiating Knowledge), un ejemplo de cómo el teletrabajo puede crear nuevas oportunidades para personas discapacitadas. Se desarrolló un programa de capacitación que les permitió ofrecer servicios de consultoría que abarcaron la programación informática, las traducciones, la comercialización directa y el diseño de páginas Web. Este proyecto dio nuevas oportunidades a personas discapacitadas para que sientan que contribuyen activamente a la sociedad. El éxito de THINK se aplicará en otros cuatro países europeos.¹⁰⁵

Argentina ha tenido la oportunidad de realizar su propia experiencia en capacitación de teletrabajadores para América Latina y el Caribe con el apoyo de UNESCO durante los años 2003, 2004 y 2005.

No es fácil adoptar cursos dictados en otros países, pues las culturas, formación, modalidades de trabajo e idiosincrasias de los diferentes trabajadores poseen particularidades que no permiten los clones formativos sino que deben ser analizados y cuidadosamente aplicados en el país que pretenda iniciar una formación de trabajo a distancia. Actualmente la reestructuración de esta institución, ha generado una estructura para el MERCOSUR y ha trasladado al responsable del programa mencionado a Jamaica lo que ha dado discontinuidad al programa de formación, aunque se espera que pronto puedan retomarse nuevos proyectos aprovechando toda esta experiencia con las nuevas autoridades.

5. Competencias Laborales para los teletrabajadores¹⁰⁶

La certificación de competencias laborales que se impuso a partir de los 90 permitiría formalizar los conocimientos de muchos teletrabajadores que se auto capacitaron o aprendieron a través del ensayo y error.

Para teletrabajar es necesario desarrollar ciertas competencias que la educación formal no siempre tiene en cuenta. El teletrabajador tiene que tomar decisiones, organizar su vida familiar y agenda de trabajo, realizar actividades con un compañero que tal vez no conozca, comunicarse a través de medios electrónicos, y conocer sobre la utilidad de una oficina virtual para concretar un negocio o cumplir con un objetivo de trabajo. También le será necesario desarrollar alguna destreza técnica ya que el soporte técnico de la empresa no estará siempre a la mano, con el tiempo aprenderá a dirigir un equipo virtual o a realizar reuniones efectivas usando medios disponibles en Internet y le será imprescindible entrenarse en pautas básicas para el comercio internacional si quiere ser un exportador.

Todas estas habilidades y destrezas que se presentan como un desafío y que un teletrabajador tiene que desarrollar en mayor o menor medida de acuerdo con su actividad, constituyen sus competencias para teletrabajar. A través del esfuerzo, el aprendizaje y la experiencia, logrará ser más o menos competente para trabajar en forma remota.

Tal vez pase mucho tiempo hasta que la educación formal cubra las necesidades de un teletrabajador. Por lo tanto poder certificar las competencias que den aval a esos conocimientos ya adquiridos, que se traducen como estándares de desempeño, pueden posicionar a los teletrabajadores de forma ventajosa al momento de ser contratados o de vender un teleservicio.

La certificación de competencias da formalidad a los conocimientos informales, y ciertas garantías de que sabe desempeñarse como teletrabajador, sirviendo asimismo como una certificación de calidad de servicios. Certificación que se torna aún más importante si hablamos de exportar servicios desde la región.

¹⁰⁵ “THINK ofrece a las personas con discapacidad las tecnologías necesarias para acceder a puestos de teletrabajo.”
11 de Dic. de 2001. <http://www.teleworkspain.com/Art022.htm>

¹⁰⁶ Poliszuk, N. Boiarov, S. Competencias Laborales para los teletrabajadores. 15 de Jun. de 2006.
http://www.caminandoutopias.org.ar/contenidos/notas/editorial/editorial_0085.php

Una iniciativa interesante es la que desarrolla Ework Learnet. Un consorcio europeo que ha desarrollado los primeros estándares de competencias transversales para el e-trabajo. Ellos han definido cinco áreas de competencias:

1. Organización del e-trabajo a distancia
2. Gestión de recursos humanos a distancia
3. Dirección a distancia
4. Comunicación eficaz a distancia
5. Uso eficaz de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones para el e-trabajo.

Actualmente el 13% de la fuerza laboral activa en Europa puede considerarse como e-trabajadores. De ellos el 7,5% teletrabaja en su domicilio y el 4% son itinerantes.

Tal vez lo más interesante es que el 40% de la población económicamente activa europea se manifiesta interesada en el e-trabajo permanente, de acuerdo a la información brindada por Ework Learnet.¹⁰⁷

La región puede tomar estos modelos y estudiar su aplicación.

6. Sindicatos en la sociedad de la información y el conocimiento

Los cambios que traen las nuevas tecnologías en las relaciones laborales exigen a las organizaciones gremiales incorporar nuevas formas de lucha para la protección del trabajador.

Así han aparecido las huelgas interactivas, la protesta virtual y la democracia digital.

Para el sociólogo Manuel Castells, citado por Juan José Aragüez Guerrero, “el movimiento obrero no parece adecuado para generar, por sí mismo y a partir de él, una identidad-proyecto capaz de reconstruir el control social y las instituciones sociales en la era de la información”.¹⁰⁸

7. Promoción del software y de los servicios

Así como en la sección sobre normativa vinculada se comentó sobre las posibilidades del teletrabajo del software, podría sumarse al mismo los servicios que pueden ser brindados a distancia utilizando las tecnologías de la información y el conocimiento.

Ambos son intangibles que pueden formar parte de las agendas de gobierno. El primero está ya más organizado a través de empresas y de leyes que lo apoyan.

El segundo es más complicado debido a la dispersión geográfica en que se encuentran los teletrabajadores. Antes la desorganización era un obstáculo sin embargo ahora comienzan a organizarse redes de teletrabajadores que ofrecen diferentes servicios como la Comisión TIC¹⁰⁹ de USUARIA en Argentina o las listas de traductores, solo por citar algunos.

Las nuevas formas de organización de unidades productivas facilitadas por las TIC deberían ser consideradas por los órganos de decisión ya que ellas permiten nuclear a personas con dificultad de inserción laboral pero también pueden traer otros beneficios como:¹¹⁰

- Evitar intermediarios entre el teletrabajador y el cliente: esto mejora uno de los problemas más serios que tenemos en la región: la inequidad distributiva de los ingresos.

¹⁰⁷ <http://www.eworklearnet.net>

¹⁰⁸ Aragüez G., Juan José. OpCit.

¹⁰⁹ <http://www.tic.org.ar>

¹¹⁰ Boiarov, Sonia. TIC, Comunidad de Teletrabajadores: Una nueva forma de organización productiva que aprovecha el desarrollo de las Tecnologías de la Información y el Conocimiento, Ponencia en el 2do. Coloquio Internacional sobre Tecnologías de Información y Comunicación Social, Monterrey, México, 2006
http://www.caminandoutopias.org.ar/contenidos/notas/editorial/2do_coloquio_ponencia_pub.pdf

- Permitir el intercambio de experiencias: la comunicación permanente da mayor seguridad para realizar los trabajos diarios.
- Generar fuentes de trabajo: Organizarse en comunidad puede facilitar la tarea de vender. No es tarea fácil saber a quien le puede interesar los servicios que ofrecen los teletrabajadores. Se tiene poca información acerca de donde están los posibles clientes o empleadores. Por otro lado los demandantes tampoco saben a donde encontrar a los teletrabajadores y el gobierno, en el caso de que fomente las exportaciones de servicios, solo lo podrá concretar si se cuenta con algún tipo de organización. ETIS-LAC es un proyecto de investigación que se encuentra trabajando en este sentido.
- Apoyarse mutuamente: Siempre es posible contar con alguien que brinda su ayuda cuando otro lo necesita. La comunidad se basa en principios de solidaridad y colaboración. También se suelen desarrollar oportunidades de trabajo entre los mismos miembros.
- Conseguir Respaldo institucional: Para presentar proyectos ante organismos o para realizar exportaciones de servicios es necesario contar con apoyo institucional que respalde las acciones.
- Transparentar el mercado local e internacional de servicios: Los servicios se han expandido enormemente pero no se sabe exactamente el tamaño de este mercado. Su característica "intangibles" no siempre hace necesario llevar registro de su prestación. Una plataforma de trabajo que facilite la prestación de servicios podría dar información sobre la evolución de este mercado.
- Facilitar la inclusión: Muchas personas se encuentran excluidas de los mercados de trabajo a veces solo por excederse en edad, otras veces porque poseen alguna discapacidad, o pertenecen a algún grupo vulnerable. La prestación de servicios a distancia diluye las diferencias, solo importa la calidad del servicio que se presta. Por otro lado, la variedad y niveles de complejidad de los servicios permite que personas con diferentes tipos de instrucción puedan realizarlos.

Colaborar con estas nuevas organizaciones desde los organismos oficiales, potenciaría lo que ya se ha logrado en algunos países como Argentina con el software. Los teleservicios o servicios a distancia, sumados a esta posibilidad permitirían una mayor inclusión social, dado que hay muchas más personas capacitadas para ofrecer servicios que para la exportación del Software.

8. Justicia orientada a papel

En una nota presentada por el Dr. Pablo Palazzi, Coordinador del Postgrado en Derecho de Alta Tecnología, Facultad de Derecho de la Universidad Católica Argentina y profesor de Derecho Constitucional UCA, explica que "el proceso de presentación de escritos a través de Internet y la posibilidad de formular actos procesales electrónicos -por ejemplo una notificación por correo electrónico- es muy fácil de implementar y facilitaría en forma rápida la descongestión de los tribunales, las tareas administrativas y rutinarias de juzgados, abogados y del público en general. La clave es adoptar un sistema basado en protocolos ya existentes, ampliamente usados como son los de Internet".¹¹¹

La firma digital y la resolución, mediación y arbitraje de conflictos serán temas que habrá que ir dando forma en el futuro.

¹¹¹ Palazzi, Pablo. Administración de Justicia, Internet y el Desarrollo del Estandar XML para Aplicaciones Legales. En: AR: Revista de Derecho Informático No. 048 - Julio del 2002. <http://www.alfa-redi.org/rdi-articulo.shtml?x=1481>

V. Conclusiones

Este trabajo realizado durante los dos últimos meses del año 2006 detecto iniciativas legislativas en sus estados iniciales, es importante que pueda actualizarse periódicamente.

1. Comparaciones entre Estados Unidos, Europa, América Latina y el Caribe

Se ha hallado que los motivos de implementación y normalización del teletrabajo son diferentes entre EE.UU., Europa y América Latina.

EE.UU. ha puesto mayor énfasis en las condiciones medioambientales y de seguridad, y ha impulsado y fomentado el teletrabajo a través de diferentes medios, mientras que Europa se ha orientado mayormente a las regulaciones de las relaciones laborales. Ambos países coinciden en considerar en varios de sus proyectos a las personas con discapacidad.

Es interesante ver como el teletrabajo ha avanzado en el ámbito público tanto en EE.UU., como en España a través de programas meditados de implementación, con buena información que permiten replicar estas experiencias en otros países.

En el siguiente cuadro pueden apreciarse los puntos tratados en los proyectos o leyes de regulación sobre relaciones laborales:

CUADRO 7

Comparativo de las Normativas de regulación sobre las relaciones laborales del Teletrabajador en relación de dependencia - Situación a Diciembre 2006

	Europa	Argentina	Chile	Ecuador
Regulación	Acuerdo Marco Europeo	Régimen Jurídico del Teletrabajo En Relación de Dependencia	19759- Código de Trabajo	Código de Trabajo, Capítulo V, Párrafo 4
Año	2002	2004	2001	2006
Status	La puesta en marcha será efectuada dentro de los tres años siguientes a la fecha de firmar este acuerdo. Las partes firmantes revisarán el acuerdo cinco años después de su firma si una de las partes firmantes lo demanda.	Proyecto presentado al Ministro de Trabajo. Se espera se eleve al Congreso de la Nación.	Ley	Borrador de reforma al Código de Trabajo, actualmente en discusión en el sitio Web del Ministerio de Trabajo. Sin presentación al Congreso Nacional
Fundamentación	Medio de modernizar la organización del trabajo para las empresas y organizaciones de servicios públicos, y para los trabajadores reconciliar vida profesional y vida social y darles una mayor autonomía en la realización de sus tareas. Si Europa desea extraer la mejor parte de la sociedad de la información, debe afrontar esta nueva forma de organización del trabajo, de forma tal que la flexibilidad y la seguridad vayan a la par, que sea mejorada la calidad del empleo y que las personas con discapacidades tengan un mejor acceso al mercado de trabajo.	Los puntos destacables: 1- Incertidumbre judicial que hace necesario establecer las bases mínimas; 2- Modalidad no cubierta por el trabajo a domicilio debido a que no considera la multiplicidad de lugares (flexi-place) que permite el teletrabajo 3- Necesidad de establecer previsiones protectorias 4- Encuadre dentro de la Ley de Contrato de Trabajo 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		
Normativa vinculada	Convenios colectivos	En todo lo que no estuviese expresamente previsto en esta ley (refiere al proyecto) regirán las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, en las condiciones previstas en el art. 2° de dicho cuerpo legal. Ley 25212, del Pacto Federal Laboral que cuenta con una serie de anexos, hace mención al teletrabajo en el Anexo H: Anexo VI Plan Nacional Para la Inserción Laboral Y El Mejoramiento del Empleo de las Personas Discapacitadas		
Definición de Teletrabajo y de Teletrabajador	El teletrabajo es 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 de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular. El presente acuerdo cubre a los teletrabajadores. Se entiende por teletrabajador toda persona que efectúa teletrabajo según la definición anterior.	Se entiende por teletrabajo a los efectos de esta ley, a la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios en los términos de los artículos 21 y 22 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, 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 del establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de todo tipo de tecnología de la información y de las comunicaciones. Se entiende por teletrabajador en relación de dependencia a toda persona que efectúa teletrabajo según la definición anterior.	Trabajo a distancia a través del uso de la tecnología de información y comunicación	El teletrabajo es una forma de organización o de realización del trabajo regularmente a distancia, fuera de los locales de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos y de telecomunicaciones y análogos. 2. Teletrabajador es toda persona que efectúa teletrabajo. 3. El contrato de trabajo a distancia o de teletrabajo regula el desempeño de labores sin la presencia física del trabajador en la empresa, con la cual mantiene conexión por medios informáticos y de telecomunicaciones y análogos, que a su vez permiten al empleador ejercer el control y la supervisión de las mismas

Meta 5 eLAC2007: Informe sobre legislación y normativa vinculada al teletrabajo en América Latina y el Caribe

<p>Carácter</p>	<p>Voluntario: puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o puede incorporarse de forma voluntaria más tarde.</p>	<p>Art. 6 -Toda transformación o modificación de las condiciones de prestación de servicios en teletrabajo, o viceversa, deberá contar con la conformidad por escrito del trabajador. Sin perjuicio de ello, el trabajador a quien se hubiere modificado las condiciones de prestación de servicios en teletrabajo, podrá solicitar la reversión a su condición anterior sin límite temporal alguno, a cuyo fin deberá notificar en forma fehaciente al empleador.</p>	<p>Carácter voluntario 1. El teletrabajo es voluntario para el trabajador y para el empleador. El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o puede incorporarse de forma voluntaria con posterioridad. En ambos casos, el empleador entregará al teletrabajador una descripción escrita del trabajo, sus condiciones de trabajo, remuneración y otros beneficios, e informaciones tales como el departamento al cual está adscrito el teletrabajador, su inmediato superior u otras personas a las que puede dirigirse para informarse sobre temas profesionales o personales y modalidades de entrega de informes. 2. El paso al teletrabajo modifica únicamente la manera en que se efectúa el trabajo y por tanto no afecta el estatuto laboral del trabajador. La negativa de un empleado a teletrabajar no es, en sí, un motivo de terminación de la relación de trabajo ni de modificación de las condiciones de trabajo de este trabajador. 4. Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, la decisión de pasar a teletrabajar es reversible por acuerdo individual o colectivo. La reversibilidad puede implicar una vuelta al trabajo en los locales de la empresa a solicitud del trabajador o del empresario. Las modalidades de esta reversibilidad se establecerán por acuerdo individual o colectivo.</p>
<p>Reversibilidad</p>	<p>Implica una vuelta al trabajo en los locales de la empresa a demanda del trabajador o del empresario. Las modalidades de esta reversibilidad se establecerán por acuerdo individual o colectivo.</p>		
<p>Condiciones de empleo</p>	<p>Los teletrabajadores se benefician de los mismos derechos, garantizados por la legislación y los convenios colectivos aplicables que los trabajadores comparables que trabajan en los locales de la empresa. No obstante, teniendo en cuenta las peculiaridades del teletrabajo, pueden ser necesarios acuerdos específicos complementarios individuales o colectivos.</p>	<p>Los teletrabajadores gozarán de los mismos derechos que los demás trabajadores en relación de dependencia. Sin perjuicio de ello, las comisiones paritarias de los convenios colectivos aplicables a estos trabajadores deberán establecer las condiciones de trabajo, teniendo como prioridad las particularidades de la prestación, la índole de la relación y el respeto del principio de igualdad de trato entre un teletrabajador y un trabajador que desempeñe igual tarea en el establecimiento del empleador.</p>	<p>Los teletrabajadores tendrán los mismos derechos de las personas que realizan labores comparables con las de quienes trabajan en los locales de la empresa. No obstante, en vista de las peculiaridades del teletrabajo pueden ser necesarios acuerdos específicos complementarios individuales o colectivos. 2. El empleador es responsable de establecer y mantener condiciones apropiadas de trabajo a fin de preservar la salud del trabajador, erradicar todo elemento perjudicial para la misma, e informar de manera veraz al trabajador de los riesgos que corre y la manera de protegerse de los mismos</p>
<p>Contrato de Teletrabajo</p>			<p>Contenido del contrato de teletrabajo El contrato para la prestación subordinada de teletrabajo debe contener entre otras las menciones siguientes: 1. Identificación de las partes 2. Cargo o funciones a desempeñar por el trabajador 3. Salario y demás beneficios 4. Duración del trabajo en régimen de teletrabajo 5. Propiedad de los instrumentos de trabajo que utilizará el trabajador y entidad responsable de su instalación, mantenimiento y de los costos que genere 6. Identificación de la unidad de la empresa a la cual queda vinculado el trabajador 7. Identificación del superior jerárquico u otro interlocutor de la empresa con quien el trabajador deba comunicarse en relación con la prestación de sus servicios- Indicios de subordinación Son indicios que coadyuvan a tipificar el carácter subordinado del teletrabajo, a falta de contrato, la continuidad en la ejecución de la prestación, la provisión por el empleador de los medios físicos y métodos informáticos, la dependencia tecnológica y la propiedad de los resultados, entre otros.</p>

Meta 5 eLAC2007: Informe sobre legislación y normativa vinculada al teletrabajo en América Latina y el Caribe

Higiene y Seguridad	Para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de salud y seguridad, el empresario, los representantes de los trabajadores y/o las autoridades competentes tienen acceso al lugar del teletrabajo, dentro de los límites de la legislación y de los convenios colectivos nacionales. Si el teletrabajador trabaja en el domicilio, este acceso está sometido a previa notificación y consentimiento previo. El teletrabajador está autorizado a pedir una visita de inspección.	La autoridad administrativa deberá promover la adecuación de las normas relativas a 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 dentro del listado previsto en el artículo 6°, inciso 2°, de la Ley N° 24.557 y sus modificatorias.		<ol style="list-style-type: none"> 1. El empleador es responsable de la protección de la salud y de la seguridad profesional del teletrabajador. 2. El empleador debe informar al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo, en especial sobre las exigencias relativas a las pantallas de datos. 3. El teletrabajador debe aplicar correctamente estas políticas de seguridad. 4. Para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de salud y seguridad, el empleador, los representantes de los trabajadores y las autoridades competentes tienen acceso al lugar del teletrabajo. Si el teletrabajador realiza su actividad profesional en el domicilio, este acceso está sometido a notificación y consentimiento previos y tener lugar en los horarios fijados. 5. El teletrabajador puede a su vez solicitar una visita de inspección.
Organización del trabajo-Horario	En el marco de la legislación, de los convenios colectivos y de las reglas de empresa aplicables, el teletrabajador gestionará la organización de su tiempo de trabajo. La carga de trabajo debe ser comparable con los trabajadores presenciales. Se tomarán medidas para evitar el aislamiento.	Situaciones particulares se negociarán en los convenios Colectivos	El Art.22 modificado en dicha ley excluyó la limitación del horario de trabajo a quienes presten servicios desde fuera de la empresa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dentro de los límites impuestos por este Código y el contrato de trabajo, el teletrabajador gestionará la organización de su tiempo de trabajo con una carga laboral equivalente a la de los trabajadores comparables que se desempeñan en los locales de la empresa. 2. El empleador se asegurará que se toman medidas para prevenir el aislamiento del teletrabajador en relación con los otros trabajadores de la empresa, tales como darle ocasión de reencontrarse regularmente con sus compañeros y tener acceso a las informaciones de la empresa.
Protección de datos	Es responsabilidad del empleador quien debe transmitir al trabajador toda la normativa vinculada a este tema.	Art. 3-Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador deberán salvaguardar la intimidad del trabajador y la privacidad de su domicilio.		<p>El empleador es responsable de tomar las medidas que se imponen, especialmente en lo que se refiere a software, para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por el teletrabajador para fines profesionales.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. El empleador debe informar al teletrabajador de toda legislación o normativa de la empresa referente a la protección de datos. El empleador deberá informar al trabajador especialmente sobre: <ol style="list-style-type: none"> a) Cualquier limitación y riesgo en la utilización del equipo o de herramientas informáticas tales como Internet; y b) Las sanciones en caso de incumplimiento. 3. Es responsabilidad del teletrabajador el cumplimiento de estas normas.
Vida Privada	El empleador respeta la vida privada del teletrabajador. Si necesita un sistema de vigilancia será acorde y proporcional a la tarea a desarrollar			<ol style="list-style-type: none"> 1. El empleador debe respetar la vida privada del teletrabajador y los tiempos de descanso y reposo de la familia de éste. 2. Si el teletrabajo es realizado en el domicilio de trabajador, las visitas al local de trabajo sólo deben tener por objeto el control de la actividad laboral de aquél y de los respectivos equipos, y ser efectuadas previo aviso entre las 09h00 y las 19h00, en presencia del trabajador o de la persona que designe. 3. Si se instala un sistema de vigilancia, éste debe ser proporcional al objetivo perseguido e introducido en cumplimiento de normas técnicas sobre las pantallas de visualización.

<p>TIC Equipamiento</p>	<p>Debe aclararse antes de iniciar el teletrabajo los temas de equipamiento, responsabilidad y costos. En términos generales es el empleador quien debe hacerse cargo de los costos. Es también el responsable de facilitar y mantener los equipos.</p>	<p>Art. 4 Los empleadores deberán proveer al trabajador el equipamiento necesario y financiarán su mantenimiento a fin de que éste pueda cumplir eficazmente sus tareas. En caso de que el teletrabajador aporte su propio equipamiento, el empleador deberá compensar la totalidad de los gastos, sin perjuicio de los mayores beneficios que pudieran pactarse en los convenios colectivos. En el supuesto de que los equipos sean provistos por el empleador, el teletrabajador será responsable por su correcto uso y mantenimiento, a cuyo fin tendrá la obligación de evitar que los bienes sean utilizados por terceros ajenos a la relación o contrato de trabajo.</p>		<p>1. Todas las cuestiones relativas a los equipamientos de trabajo, a la responsabilidad y a los costos deben ser definidos claramente antes de iniciar el teletrabajo. 2. Como regla general, el empleador está encargado de facilitar, instalar, mantener y cubrir los costos de los equipamientos necesarios para el teletrabajo regular, salvo si el teletrabajador utiliza su propio equipo, y de asumir los riesgos inherentes a su utilización. 3. El teletrabajador cuidará los equipamientos que le han confiado; no recogerá ni difundirá material ilícito vía Internet.</p>
<p>Formación</p>	<p>Los teletrabajadores tienen el mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo de la carrera profesional que los trabajadores comparables que trabajan en los locales de la empresa y están sujetos a las mismas políticas de evaluación que el resto de los trabajadores.</p>	<p>Situaciones particulares se negociarán en los convenios Colectivos</p>		
<p>Derecho colectivo</p>	<p>Los teletrabajadores tienen los mismos derechos colectivos que el resto de trabajadores de la empresa. No es obstáculo para la comunicación con los representante de los trabajadores.</p>			<p>Los teletrabajadores tienen los mismos derechos colectivos que el resto de trabajadores de la empresa.</p>

Fuente: Elaboración propia.

2. Motivos locales para legislar

Desde los cambios introducidos por las tecnologías en el ámbito laboral, han aparecido algunas confusiones con los términos que se le atribuyen al teletrabajo.

Se le suele calificar como trabajo precario, trabajo atípico y también se acostumbra asociarlo a la economía informal,¹¹² asignándolo a lo que es aún peor a la condición de trabajo en negro.

Todas estas apreciaciones tienen algo de verdad, pues es trabajo y sufre de los mismos problemas. Por eso es importante que los órganos de regulación, tanto gubernamentales, como estatales e incluso desde la sociedad civil, tomen cartas en el asunto y trabajen para prevenir aquellas situaciones que pueden afectar los derechos de los trabajadores y observen las nuevas condiciones que se manifiestan a través de estas nuevas prácticas.

Los casos presentados en jurisprudencia dentro de la sección sobre Normativa Vinculada pueden dar alguna idea sobre los posibles conflictos que habrá que resolver en la medida que se avance en la región sobre el trabajo remoto.

A diferencia de lo que suele entenderse como trabajo tradicional, es tal vez el término “atípico” el que mejor aplica para referirnos a esta forma de trabajo.

El trabajo atípico ha modificado muchos de los supuestos tradicionales pero no lo ha hecho ilegítimo o peligroso *per se*.

El Prof. Eduardo Camaño Rojo¹¹³ expresaba en el año 1999 una situación que abarca aún hoy en día a varios países de la región aunque en este caso se refiere a Chile:

¹¹² No se refiere a “estructura informal” como vimos en esta introducción sino a “economía informal”.

“En el caso chileno la regulación expresa de las contrataciones atípicas es un tema aún pendiente, que requiere de una acertada regulación legal para evitar actuales situaciones de desprotección laboral en que se encuentran muchos trabajadores –excluidos del sistema laboral y previsional por contrataciones de carácter civil o comercial “a honorarios”– y para obtener un óptimo aprovechamiento de las ventajas económicas y laborales que estos nuevos tipos de contratación pueden significar para el mercado de trabajo nacional.”

En la experiencia de la Comisión de Teletrabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social se presentan similitudes para el desarrollo de políticas en teletrabajo con respecto al Acuerdo Marco Europeo. El primero se enmarcó en la búsqueda del consenso, no de simple mayoría, a nivel nacional mientras que el acuerdo marco lo ha logrado a nivel regional.

Los proyectos legislativos de teletrabajo en los países expuestos en este informe ponen énfasis en la inclusión social, la calidad del empleo y en los niveles de desempleo. No se mencionan motivos vinculados al tránsito, o medioambientales, como en Estados Unidos, aún cuando este es considerado en la Agenda de Conectividad de las Américas:

“...es recomendable que las actividades de teletrabajo se combinen con programas de mejoras ambientales, dado que evidentemente hay una relación positiva entre el éxito de un proyecto de teletrabajo y las mejoras del medio ambiente en el área afectada por el proyecto, ya que se reducen las necesidades de viajar de los trabajadores.”

“Preparar con los diferentes niveles y dependencias gubernamentales un primer nivel de teletrabajo, buscando disminuir los costos y problemas del transporte público en las zonas urbanas. Programar estas acciones a partir de la determinación de las áreas geográficas más conflictivas en esa materia.”¹¹⁴

Y también ha dado origen a otras normativas como en Colombia.¹¹⁵

No se han encontrado estadísticas oficiales o indicadores que puedan ser tomados en este estudio y conocer la masa crítica de teletrabajadores en la región. Es importante para avanzar y generar políticas públicas tener acuerdos sobre indicadores, trabajando conjuntamente en el desarrollo de los mismos. Su inclusión en OSILAC y coordinación con la experiencia en mediciones europeas puede ser un elemento de comparación en las evoluciones que acompañan a esta forma de trabajo en diferentes regiones.

Una legislación específica sobre teletrabajo en cada país contribuiría a evitar la invisibilidad del teletrabajador que puede facilitar las situaciones de fraude laboral. Además es importante reconocer que el trabajo esta cambiando y está adoptando nuevas formas.

2.1. Otros países han considerado la necesidad de legislar

Guatemala

Como se ha citado en la introducción, las opiniones están divididas en Guatemala debido a que el Art. 156 del Código de Trabajo Guatemalteco expresa que: “Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos...”, lo que permitiría el desarrollo de actividades desde otros lugares y no únicamente desde el hogar.

¹¹³ Caamaño Rojo, Eduardo. Abogado Licenciado En La Universidad Católica De Valparaíso, Las Contrataciones Atípicas Y El Contrato De Trabajo A Tiempo Parcial, Revista de Derecho, Vol. X, diciembre 1999, pp. 59-68

¹¹⁴ Agenda de conectividad para las Américas. Plan de acción de Quito, Edición de marzo 5 de 2003, Pág.35 http://citel.oas.org/sp/Connectividad/Final%20Spanish%20ACAPAO-march-5-2003-v3_e.pdf

¹¹⁵ Nótese que el DECRETO N° 212 07 - JULIO 2003, “Por el cual se toman medidas para el mejor ordenamiento del tránsito de vehículos en las vías públicas de Bogotá, D.C.” es posterior a la experiencia realizada en el año 2001 por Telecom y el Ministerio de Comunicaciones citada en este informe en el espacio de Colombia. http://www.transitobogota.gov.co/admin/contenido/documentos/Decret212-03pdf_15_52_28.pdf

En el análisis realizado por la Dra. Bárbara Viviana Fuentes Izquierdo¹¹⁶ explica acerca de las similitudes y diferencias entre el trabajo a domicilio y el teletrabajo, dejando abierta la pregunta si el teletrabajo se englobaría dentro de la legislación del trabajo a domicilio.

Entre las similitudes encontramos:

- En ambos se realiza el trabajo fuera de la empresa, cuando se escucha trabajo a domicilio se cree que solo en casa puede realizarse y no es así, porque la ley establece en el Artículo 156 del Código de Trabajo cuando manifiesta: “Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos...”, el teletrabajo también puede realizarse en casa, en un cibercafé, en donde exista acceso a (TIC), etc.
- No existe dirección directa e inmediata, ni vigilancia por parte del patrono o sus representantes.

Entre las diferencias se mencionan:

- En el trabajo a domicilio se realiza trabajo manual, artesano, etc., mientras que en el teletrabajo puede realizarse cualquier tipo de trabajo que pueda realizarse utilizando las TIC, quedando limitado únicamente a la imaginación.
- En el trabajo a domicilio es necesario contar con un libro sellado y autorizado por la dirección general de trabajo, en el teletrabajo no.
- El Artículo 158 del Código de Trabajo establece: “Los trabajos defectuosos o evidente deterioro de materiales autorizan al patrono para retener hasta la décima parte del salario que perciban los trabajadores a domicilio, mientras se discuten y declaran las responsabilidades consiguientes”. En el teletrabajo pudiera darse que se deteriore el equipo o pueda sufrir daños, pero se debe establecer previamente en el contrato que esto no es motivo para sufrir retención de salario por parte del patrono.
- El Artículo 159 del Código de Trabajo establece: “Las retribuciones de los trabajadores a domicilio deben ser canceladas por entregas de labor o por períodos no mayores de una semana...”. En el teletrabajo el salario se otorga por unidad de tiempo y no por unidad de obra como en el trabajo a domicilio claro que puede quedar a voluntad de las partes pactar la forma del pago del salario.

Para concluir es necesario mencionar que existe el criterio que establece que para que sea teletrabajo las actividades laborales que se tengan que realizar se debe utilizar las telecomunicaciones o la informática. Entonces la pregunta es ¿el teletrabajo es una modalidad de trabajo a domicilio? o ¿el trabajo a domicilio engloba al teletrabajo?

Uruguay

En la tesis de teletrabajo realizada por el Dr. Gustavo Gauthier¹¹⁷ se plantea si es necesaria una regulación especial o una modificación de las leyes vigentes.

Entiende que las normas existentes son insuficientes para captar el fenómeno y mucho menos para proteger al trabajador de las subcontrataciones extranjeras.

Sugiere algunos puntos que debería tratar la regulación del teletrabajo:

- Principio de voluntariedad y reversión
- Principio de igualdad de trato

¹¹⁶ Bárbara Viviana Fuentes Izquierdo es Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogada y Notaria. Asesora en aspectos laborales en las TIC. Colaboradora del Centro de Estudios de Derecho –CEDE-. Opiniones tomadas del “El teletrabajo y su interpretación en el derecho laboral GUATEMALTECO”, <http://www.derechogt.org/>; 2005

¹¹⁷ Gauthier, Gustavo. tesis “Teletrabajo”, Universidad de la República Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Centro de Postgrados Maestría en Derecho del Trabajo y Seguridad Social <http://www.caminandoutopias.org.ar/tesis/Tesis6.pdf>

- Medios de control a distancia y derecho a la intimidad
- Tiempo de trabajo
- Salud y seguridad en el teletrabajo
- Equipamiento y gastos derivados del teletrabajo en el domicilio
- Los problemas del teletrabajo transfronterizo

Cita el caso Italiano que en su proyecto hace el intento de regular en un solo cuerpo el trabajo dependiente y el independiente, el trabajo local y el *offshore*, aunque admite después que tal vez este sea el motivo por el cual el proyecto no fue aprobado aún.

Diferente es la opinión del Sr. Alvaro Lamé directivo de Netgate¹¹⁸ que contrata teletrabajadores. Él considera que el teletrabajo puede encuadrarse en la ley laboral vigente en Uruguay, solo necesitaría algunas modificaciones como en el caso Argentino. Con respecto al teletrabajo *offshore* y el teletrabajo independiente no cree que sea necesaria ninguna legislación específica.

Venezuela

La Dra. Sulmer Paola Ramirez Colina, Especialista en Derecho del Trabajo de la Universidad Católica del Táchira de Venezuela se manifiesta a favor de un encuadramiento legal para el teletrabajo.

En su escrito¹¹⁹ plantea ciertas dudas sobre si el teletrabajo puede considerarse incluido dentro de la Ley Orgánica del Trabajo Venezolana. Alguna de estas dudas se deben a la alternancia del lugar del trabajo, tareas que pueden realizarse parte fuera y parte dentro de la empresa, y la definición que esta ley hace sobre “empresa”. Lo mismo sucede con las definiciones de “trabajador” y de “empleador”.

Por lo tanto se manifiesta a favor de una modificación de la legislación vigente:

Estar sujeto a la Ley Orgánica del Trabajo, trae como consecuencia para las partes que intervienen en la relación laboral el nacimiento de un conjunto de derechos y obligaciones establecidos en la mencionada normativa laboral. Claro está, que dadas las específicas características de esta nueva forma de prestación de servicio, este conjunto de derechos y obligaciones debe ser. (Pág.18)

3. Motivos regionales para trabajar en marcos legales

Las modificaciones o ampliaciones de legislaciones vigentes incorporan las variantes de espacio y tiempo que son flexibilizados con el teletrabajo pero difícilmente puedan considerar la facilidad con que esta forma se convierte en transfronteriza y *offshore*, por lo que sería interesante trasladar la experiencia Europea e incluso la realizada en Argentina para dialogar sobre un marco normativo para la región.

Será necesario –con el avance del teletrabajo que acompaña a este desarrollo tecnológico– acordar en aspectos transnacionales como ley aplicable, jurisdicción, conciliación y arbitraje virtual.

En la emergente división internacional del trabajo, la anomia no contribuye al fortalecimiento regional. La exportación de teleservicios, la prestación de servicios de atención telefónica, la contratación de mano de obra disponible, toman velocidad en un entorno electrónico que deja

¹¹⁸ <http://www.netgate.com.uy/>

¹¹⁹ Ramirez Colina, Sulmer Paola. Especialista en Derecho del Trabajo. Universidad Católica del Táchira. Venezuela, El Teletrabajo y su Encuadramiento Jurídico Dentro del Derecho Laboral, Pág.15.
<http://www.ieid.org/congreso/ponencias/Ramirez%20Colina,%20Sulmer%20Paola.pdf>

fluir con gran destreza la prestación de servicios y la contratación de trabajadores. Cuanto más organizados pueda enfrentar la región estos aspectos, seguramente redundarán en beneficios para los trabajadores y teletrabajadores, permitiendo una mayor inclusión social, y nuevas oportunidades laborales otrora impensables.

Perú

En Perú el profesor Jorge Luis Mayor Sánchez, Investigador en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Salamanca - España - Consultor en Relaciones Laborales¹²⁰ reconoce la necesidad de legislar en Perú y de insertarse en el mercado internacional de servicios:

...el teletrabajo es en la actualidad, como lo indican los ratios estadísticos de los datos econométricos de las empresas peruanas, uno de los fenómenos, en materia de relaciones laborales y de empleo, que mayor inquietud está suscitando.

El Perú y su irrupción en el escenario económico y productivo mundial no pueden concebir al teletrabajo como un fenómeno local. Cuando los avances tecnológicos son mayores y el fenómeno de la globalización se hace cada vez más fuerte y latente y los “acuerdos de cooperación económica y tratados de libre comercio” inundan e inciden en los procesos económicos-productivos, su empleo posibilita la exportación de trabajo calificado y no calificado sin necesidad de que el teletrabajador renuncie a su hogar de residencia. Y es que, el teletrabajo por su propia naturaleza, es “transregional”, “transnacional”, “transcontinental” y “transfronterizo”, unido ello a una gran movilidad funcional y geográfica de los trabajadores peruanos y a la libre circulación de personas en una economía mundial globalizada.

Algunos otros temas sobre los que habrá que reflexionar se refieren a si los mecanismos de distribución de ingresos son los adecuados para esta época. Los países desarrollados están recibiendo el impacto de la contratación de mano de obra disponible con sus propias tendencias regresivas del salario.

El crecimiento de ciertas industrias como las de atención telefónica puede desarrollar velocidad de contratación moviéndose hacia cualquier país en donde convengan económicamente a los dueños de las empresas. El teletrabajo será un medio facilitador de estos movimientos veloces y poco meditados, pudiendo generar empleo en algún lado y desempleo en otros.

Enfrentar los nuevos desafíos y la competencia internacional por la mano de obra capacitada, lleva a reflexionar sobre el comportamiento futuro de los mercados internos de trabajo y si se podrían contener o controlar.

¹²⁰ Mayor Sanchez, Jorge Luis. Investigador en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Salamanca - España - Consultor En Relaciones Laborales, “El teletrabajo y el trabajo a domicilio. Su influencia en el derecho laboral peruano.”
<http://www.amag.edu.pe/webestafeta2/index.asp?warproom=articles&action=read&idart=212>

Anexo

Aspectos metodológicos

La información que se presenta en este informe responde a:

1. Búsqueda en Internet: una intensa búsqueda de sitios en Internet. Se utilizaron buscadores característicos como Google con las extensiones que corresponden a cada país de América Latina y el Caribe, Estados Unidos y España.

La búsqueda fue realizada entre el 3 de noviembre y el 20 de diciembre. Se dieron prioridad a documentos, y textos posteriores al año 2000 y solo se incorporaron anteriores cuando la relevancia del tema así lo ameritaba. Siempre que fue posible se dio preferencia a los sitios originales donde se encontraban los contenidos presentados en el informe, tratando de evitar replicas o citas desde otros sitios Web.

- En la búsqueda se utilizaron las siguientes palabras claves:
- Legislación Teletrabajo
- Normativa Teletrabajo
- Convenios Colectivos Teletrabajo
- Jurisprudencia teletrabajo
- Fomento del teletrabajo
- Discapacidad y Teletrabajo
- América Latina y el Caribe y los diferentes países
- Estados Unidos Teletrabajo
- España Teletrabajo

Las citas textuales se han escrito en fuente Verdana 10, en espacio simple para que el lector las distinga del texto principal.

Los países de América Latina en donde se rastreó información fueron los siguientes:

CUADRO 8

El Caribe	América Central	América del Sur	América del Norte
Antigua y Barbuda	Belice	Argentina	México
Aruba	Costa Rica	Bolivia	
Bahamas	El Salvador	Brasil	
Barbados	Guatemala	Chile	
Cuba	Honduras	Colombia	
Dominica	Nicaragua	Ecuador	
Grenada	Panamá	Guyana	
Guadalupe		Guyana Francesa	
Haití		Paraguay	
Islas Caimán		Perú	
Islas Turcas y Caicos		Surinam	
Islas Vírgenes		Uruguay	
Jamaica		Venezuela	
Martinica			
Puerto Rico			
República Dominicana			
San Cristóbal y Nieves			
San Vicente y las Granadinas			
Santa Lucía			
Trinidad y Tobago			

Fuente: Elaboración propia.

2. Cuestionarios y entrevistas: Se diseñaron dos cuestionarios para ser entregados a organismos de gobierno y a empresas para que colaboren con la búsqueda de información y de informantes. Las personas que han participado de este informe compartiendo información han sido citadas en “agradecimientos”.

Preguntas para Organismos de Gobierno:

Informe sobre legislación y normativa vinculada al teletrabajo

Organismo:

País:

Nombre del Responsable de esta información:

Cargo:

E-mail:

Teléfono:

Las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación) han afectado el mundo del trabajo. Ellas permiten la deslocalización o trabajo en la distancia de los empleados en una práctica que se extiende por toda América Latina.

El teletrabajo es:

Aquella forma de trabajar que utilizando las tecnologías de la información y de las comunicaciones (TIC), es factible de realizar a distancia, fuera del ámbito donde se encuentra el contratante, en forma total o parcial, pudiendo desarrollarse en relación de dependencia (telepleado) o en forma autónoma.

Por este motivo le agradeceremos nos responda las siguientes preguntas con el mayor detalle y referencias que estén dentro de su posibilidad.

1. ¿Existen escritos sobre teletrabajo en algún Ministerio u Organismo oficial? ¿Podrían indicarnos el link o como obtenerlo?
2. ¿Conoce alguna iniciativa o intención legislativa laboral de regulación del teletrabajo en su país? Normativa, ley, o convenio colectivo?
3. ¿Existe jurisprudencia? ¿Podría ayudarme a ubicarla?
4. ¿Conoce cuantos teletrabajadores hay en su país? ¿Podría indicarnos alguna estadística oficial?
5. ¿Cree que las leyes laborales vigentes en su país son adecuadas para el teletrabajo? ¿Cuáles son estas leyes? Porque?
6. ¿Cree que es necesaria una adecuación de la ley laboral para facilitar el desarrollo del teletrabajo en su país? En caso de respuesta positiva ¿podrían decirme que agregarían o que consideran como puntos más débiles de la ley vigente?
7. ¿Conoce alguna otra ley que facilite el teletrabajo o algún convenio con sindicatos u otra normativa?
8. ¿Podría indicarnos datos de contacto de personas dedicadas al tema de teletrabajo (personas individuales, universidades, investigadores, empresas, asociaciones, etc.)
9. ¿Sabe cuantos teletrabajadores hay en su país? ¿Utilizan alguna estadística oficial que nos pueda dar alguna idea sobre esta forma de trabajo?
10. ¿Cree que deberían existir marcos legislativos laborales regionales? ¿Por qué?
11. ¿Desea realizar algún comentario?

Preguntas para empresas:

Informe sobre legislación y normativa vinculada al teletrabajo

Empresa:

Responsable:

Cargo:

Teléfono:

E-mail:

Las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación) han afectado el mundo del trabajo. Estas permiten la deslocalización o remotización de los empleados en una práctica que se extiende por toda América Latina.

La CEPAL, en el contexto de la meta 5 del Plan de Acción Regional eLAC2007, ha auspiciado con fondos de la UE, la realización de un informe sobre la situación legal del trabajo a distancia, conocido por teletrabajo.

El teletrabajo es:

Aquella forma de trabajar que utilizando las tecnologías de la información y de las comunicaciones (TIC), es factible de realizar a distancia, fuera del ámbito donde se encuentra el contratante, en forma total o parcial, pudiendo desarrollarse en relación de dependencia (telepleado) o en forma autónoma.

Por este motivo le pedimos nos responda las siguientes preguntas con el mayor detalle y referencias que estén dentro de su posibilidad.

1. ¿Cuál es la ley del trabajo vigente en su país? ¿podrían tener una copia digitalizada para enviarme? ¿Creen que es adecuada para permitirles teletrabajar? ¿por qué?
2. ¿Hay aspectos de la relación laboral que no estarían cubiertas por esta ley? (como gastos, accidentes de trabajo, horarios flexibles u otros).
3. en caso de tener respuesta positiva en la 2, ¿podrían decirme como lo solucionan? (¿acuerdo de partes?, ¿firmado o tácito?)
4. La compensación (salario) o la compensación de un teletrabajador en relación de dependencia ¿es igual al que si cobrara en forma presencial, reciben usualmente algún plus o alguna quita en el mismo?
5. ¿Creen que es necesaria una adecuación de la ley laboral para facilitar el desarrollo del teletrabajo en su país? En caso de respuesta positiva ¿podrían decirme que agregarían o que consideran como puntos más débiles de la ley?
6. ¿Hay alguna otra ley que facilite el teletrabajo o algún convenio con sindicatos u otra normativa?
7. ¿Conocen jurisprudencia en su país sobre teletrabajo? ¿Podrían orientarme para encontrarla?
8. ¿Cree que deberían existir marcos legislativos laborales regionales?
9. ¿Conocen a otras personas que puedan brindarnos información vinculada al teletrabajo?
10. ¿Saben cuantos teletrabajadores hay en su país? ¿Utilizan alguna estadística oficial que nos pueda dar alguna idea sobre esta forma de trabajo?
11. ¿Desea realizar algún comentario?

Bibliografía

- Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo UNCTAD, (2006) Information Economy Report
<http://www.unctad.org/Templates/webflyer.asp?docid=7576&intItemID=3991&lang=3&mode=downloads>
- Agencia de desarrollo de inversiones, Secretaría de Industria, Comercio y PyME Ministerio de Economía y Producción; Invertir en Argentina, Call Centres, Pág. 4 http://www.inversiones.gov.ar/documentos/call_center.pdf
- Agenda de conectividad para las Américas. Plan de acción de Quito, Edición de marzo 5 de 2003
http://citel.oas.org/sp/Connectividad/Final%20Spanish%20ACAPAO-march-5-2003-v3_e.pdf
- Aragüez Guerrero, Juan José. Ensayo sobre Teletrabajo, <http://www.portaldeabogados.com.ar/colaboraciones/teletrabajo.htm>
- Boiarov, Sonia. TIC, Comunidad de teletrabajadores: Una nueva forma de organización productiva que aprovecha el desarrollo de las Tecnologías de la Información y el Conocimiento, ponencia del 2do. Coloquio Internacional sobre Tecnologías de Información y Comunicación Social, Monterrey, México, 2006 http://www.caminandoutopias.org.ar/contenidos/notas/editorial/2do_coloquio_ponencia_pub.pdf
- Caamaño Rojo, Eduardo. Abogado Licenciado En La Universidad Católica De Valparaíso, Las Contrataciones Atípicas Y El Contrato De Trabajo A Tiempo Parcial, Revista de Derecho, Vol.X, diciembre 1999, pp.5968 http://mingaonline.uach.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-09501999000200004&lng=es&nrm=iso#12
- Cárdenas Tomazic, Ana. Henríquez, Helia. y Selamé, Teresita. (2005) Trabajo a domicilio en el siglo xxi, tres miradas sobre el teletrabajo, Cuaderno de investigación nro. 26, Gobierno de Chile, Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios, Santiago de Chile.
- CINTERFOR. Los trabajadores a domicilio y la economía mundial, Quitarles la máscara de invisibilidad; http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/pacto/cue_gen/tra_dom.htm
- DECRETO No. 212 07- JULIO 2003, “Por el cual se toman medidas para el mejor ordenamiento del tránsito de vehículos en las vías públicas de Bogotá, D.C.”
http://www.transitobogota.gov.co/admin/contenido/documentos/Decret212-03pdf_15_52_28.pdf
- Encuentro Iberoamericano sobre Objetivos del Milenio de Naciones Unidas y las TIC, Punta del Este, 28 y 29 de Septiembre de 2006 <http://www.ahciet.net/PDF-Encuentro-14-12-06.pdf>

- Fernández Villarino, Roberto. abogado y profesor asociado del Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Departamento Anton Menger. Universidad de Huelva. En la ciudad de Huelva a 16 de febrero de 2004, Dependencia y voluntariedad en el Teletrabajo; elementos a debate a propósito De recientes materiales normativos y Jurisprudenciales http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/observatorio/46_NUEVAS_TECNOLOGIA_S_Y/doc/La%20dependencia%20y%20la%20voluntariedad%20en%20la%20empresa.pdf
- Fuentes Izquierdo, Bárbara Viviana. (2005) El teletrabajo y su interpretación en el derecho laboral guatemalteco; Artículo publicado el Derecho Guatemalteco, Guatemala. <http://www.derechogt.org/>
- Gamonal Contreras, Sergio. Profesor de Derecho del Trabajo, Facultad de Derecho, Universidad Adolfo Ibáñez y Universidad Diego Portales, La Reforma Laboral en Chile”, Pág. 5 <http://www.unicz.it/lavoro/GAMONAL02.pdf>
- Gauthier, Gustavo. tesis “Teletrabajo”, Universidad de la República Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Centro de Postgrados Maestría en Derecho del Trabajo y Seguridad Social <http://www.caminandoutopias.org.ar/tesis/Tesis6.pdf>
- Henríquez, Helia. Riquelme, Verónica.; (2001) Trabajadores a Control Remoto, Cuaderno de investigación Nro.9, Santiago, Chile.
- Kahale Carrillo, Djamil Tony. Licenciado en Derecho. Doctorando Universidad de Salamanca, Teletrabajo: Regulación jurídico-laboral Maracaibo 2003 http://www.serbi.luz.edu.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S131585972003012000004&lng=es&nrm=is...
- Ley 20744, Contrato de Trabajo, <http://www.trabajo.gov.ar/legislacion/ley/index.html>
- Martino, Vittorio Di. (2004) El Teletrabajo en América Latina y el Caribe, IDRC.http://www.idrc.ca/es/ev-67035-201-1-DO_TOPIC.html
- Mayor Sanchez, Jorge Luis. Investigador En Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social De La Universidad De Salamanca - España - Consultor En Relaciones Laborales, El Teletrabajo Y El Trabajo A Domicilio. Su Influencia En El Derecho Laboral Peruano. <http://www.amag.edu.pe/webestafeta2/index.asp?warproom=articles&action=read&idart=212>
- Ministerio de comunicaciones, Dirección de acceso y desarrollo social, Aportes a la construcción de una política en teletrabajo; http://www.mincomunicaciones.gov.co/mincom/src/user_docs/social/AportesconstruccionTeletrabajo.doc
- OIT, Panorama Laboral 2006,http://www.oit.org.pe/portal/documentos/pl_2006_esp_final.pdf
- OIT, Convenio 177 y Recomendación 184, 1996
- Ramirez Colina, Sulmer Paola. Especialista en Derecho del Trabajo. Universidad Católica del Táchira. Venezuela, EL TELETRABAJO Y SU ENCUADRAMIENTO JURIDICO DENTRO DEL DERECHO LABORAL, <http://www.ieid.org/congreso/ponencias/Ramirez%20Colina,%20Sulmer%20Paola.pdf>
- Saenz, Guillermo. UIT, La infraestructura de las telecomunicaciones y el acceso a las tic en América Latina y el Caribe (la&c), 2004, <http://www.itu.int/ITU-D/finance/work-cost-tariffs/assistance/Latin%20America%20and%20Caribbean-04/regional-assessment-market-lac-sp.pdf>
- Telefónica, contribución de las telecomunicaciones al desarrollo sostenible: el teletrabajo Diciembre de 2004

4. Sitios web

- http://www.060.es/canales/legislacion/servicios/disposiciones/34991_LEG-ides-idweb.jsp
- http://abc.senado.gov.co/prontus_senado/site/artic/20061114/pags/20061114193806.html
- <http://www.alfa-redi.org/miembro.shtml?x=1083>
- <http://www.alfa-redi.org/rdi-articulo.shtml?x=1337>

<http://www.alfa-redi.org/rdi-articulo.shtml?x=1481>
<http://www.amag.edu.pe/webestafeta2/index.asp?warproom=articles&action=read&idart=212>
<http://apps.leg.wa.gov/WAC/default.aspx?cite=468-60-010>
http://bloggers.com.ar.elsevier.com/system/noticia_detalle.php?id_prod=268
<http://www.boe.es/boe/dias/2005/09/15/pdfs/A31038-31039.pdf>
http://www.boe.es/g/es/bases_datos/doc.php?coleccion=indilex&id=2006/19155&txtlen=1000
<http://www.caminandoutopias.org.ar/contenidos/notas/teletrabajo/0068.php>
http://www.caminandoutopias.org.ar/contenidos/notas/editorial/editorial_0055.php
http://www.caminandoutopias.org.ar/contenidos/notas/editorial/editorial_0085.php
<http://www.caminandoutopias.org.ar/ministerio/indice.php>
<http://www.caminandoutopias.org.ar/contenidos/notas/actividades/0088.php>
http://www.caminandoutopias.org.ar/contenidos/notas/editorial/editorial_0089.php
<http://www.caminandoutopias.org.ar/contenidos/notas/elearning/0012.php>
<http://www.caminandoutopias.org.ar/contenidos/notas/elearning/0025.php>
<http://www.caminandoutopias.org.ar/contenidos/notas/actividades/0065.php>
<http://www.canal-ar.com.ar/noticias/noticiamuestra.asp?Id=3882>
<http://www.caminandoutopias.org.ar/contenidos/notas/rrhh/0036.php>
<http://www.caracol.com.co/noticias>
<http://www.ccsur.com/vercont.php?contenidoID=81>
<http://www.ccsur.com/vercont.php?contenidoID=1749>
<http://www.cepal.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=/publicaciones/xml/8/23218/P23218.xml&xsl=/de/tpl/p9f.xsl>
http://cigtelefonica.com/normativa/pdf/convenio_colectivo_03_05.pdf
http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/banco/id_nor/am_tur/iii_e.htm#13-
<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/youth/legisl/arg/x/xii/index.htm>
http://clinton.senate.gov/features/darfur/documents/2004.12.08_Consolidated_Approps_Act_2005.pdf
http://www.congreso.gov.ec/noticias/contenido.aspx?codigo_bol=3863&sitio=noticias
http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/empleo/mercado_lab_colombiano/2006-Itrim06-empleo.pdf
http://www.dnp.gov.co/paginas_detalle.aspx?idp=629
<http://www.elinfonet.com/>
http://www.elpais.com/articulo/internet/espanoles/trabaja/casa/elpportec/20061011elpepunet_6/Tes/ <http://www.etis-lac.org.ar>
http://europa.eu/abc/governments/index_es.htm

<http://europa.eu.int/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/02/1057&format=HTML&aged=0&language=ES&guiLanguage=en>

<http://www.feique.org/index.php?p=cont&num=24>

<http://www.foroaragones.com/modules.php?name=News&file=article&sid=156>

http://frwebgate.access.gpo.gov/cgi-bin/getdoc.cgi?dbname=104_cong_public_laws&docid=f:pub152.104
http://frwebgate.access.gpo.gov/cgi-bin/getdoc.cgi?dbname=105_cong_public_laws&docid=f:pub1277.pdf

http://frwebgate.access.gpo.gov/cgi-bin/getdoc.cgi?dbname=106_cong_public_laws&docid=f:pub1346.106

<http://www.gobernabilidad.cl/modules.php?name=News&file=print&sid=1002>

<http://www1.hcdn.gov.ar/proyxml/expediente.asp?fundamentos=si&numexp=0941-D-2006>

<http://www.jala.com/jnmbio.php>

http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/observatorio/46_NUEVAS_TECNOLOGIAS_Y/30_Teletrabajo_y_negoci/7_1.pdf

http://www.lbl.gov/Workplace/HumanResources/hr_ler/LBNL_Cue_Side_Agreements.pdf

<http://www.leginfo.ca.gov/cgi-bin/waisgate?WAISdocID=15971219317+0+0+0&WAISaction=retrieve>

http://www.map.es/iniciativas/mejora_de_la_administracion_general_del_estado/funcion_publica/concilia.html

http://www.map.es/prensa/notas_de_prensa/notas/2006/05/2006_05_16_2

http://www.map.es/iniciativas/mejora_de_la_administracion_general_del_estado/funcion_publica/concilia/medidas/teletrabajo/document_es/Manual_Teletrabajo.pdf

<http://www.mintrab.gov.ec/MinisterioDeTrabajo/index.htm>

<http://www.mintrab.gov.ec/MinisterioDeTrabajo///Documentos/289.pdf>

http://www.opm.gov/pandemic/OPM-Pandemic_AllIssuances.pdf

http://paginas.pp.es/gppcongreso/esp/prensa_ext.asp?id=165

<http://www.pagina12.com.ar/diario/suplementos/cash/17-2738-2006-12-10.html>

<http://www.portaldeabogados.com.ar/colaboraciones/teletrabajo.htm>

<http://www.psi.gov.ar/>

<http://www.psi.gov.ar/PNDT.htm>

<http://www.redgealc.net/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=598>

http://www.redpuentes.org/rse_lat/noticias-rse/plonearticle.2005-11-28.8423534400

<http://www.ruv.itesm.mx/portal/infouv/boletines/tintero/articulos/teletrabajo.htm>

http://www.secretariasenado.gov.co/leyes/C_SUSTRA.HTM

http://www.segobdis.gov.co/documentos/relaciones_concejo/proyectos/proyectos2005/263.doc

<http://www.sindromedown.net/documentos/2005/enero/empleopublico.pdf>

http://www.telecentros2006.net/cas/ponentes_boiarov.php

http://www.telefonica.es/publicaciones/responsabilidad/tde2005/telefonica2005_spa/gri/gri_cap05_10.htm

<http://www.telework.gov/documents/Dec01FY99.asp>

<http://www.teleworkspain.com/Art022.htm>

<http://www.telework.gov/documents/Dec01gsa.asp>

http://www.telework.gov/courses/Employees/Final_Lesson05/Lesson05/TE-02-05-0010.htm

<http://www.tic.org.ar>

<http://www.trabajo.gov.ar/unidades/teletrabajo/files/proyecto.pdf>

<http://www.trabajo.gov.ar/unidades/teletrabajo/teletrabajo.htm>

<http://www.trabajo.gov.ar/unidades/teletrabajo/antecedentes.htm>

http://www.transitobogota.gov.co/admin/contenido/documentos/Decret212-03pdf_15_52_28.pdf

<http://www.ugt.es/teletrabajo/teletrabajo.htm>

<http://www.unb.ca/conferences/enetworks/conferenceprogramme.html>

<http://www.unctad.org/Templates/webflyer.asp?docid=7576&intItemID=3991&lang=3&mode=downloads>

http://www.universia.com.ar/portada/actualidad/noticia_actualidad.jsp?noticia=18231

<http://www.upf.edu/iuslabor/022005/art07.htm>

<http://www.usda.gov/da/employ/OHRMTestSite/TeleworkWebsite2.html>

<http://www.atal.org>

http://www.uts.es/filestore/download/39268/CONTRATO_fc.pdf

<http://www.whitehouse.gov/news/releases/2006/05/20060503-5.es.html>

<http://www.wikilearning.com/cibertrabajo-wkccp-6285-1.htm>

http://www.lbl.gov/Workplace/HumanResources/hr_ler/LBNL_Cue_Side_Agreements.pdf