



Universidad de
SanAndrés

Escuela de Administración y Negocios

Contador Público

Trabajo de graduación

**LA SALUD, SEGURIDAD E HIGIENE EN EL
TELETRABAJO ARGENTINO**

Alumna

Camila Saffi

Legajo

23.230

Mentor

Juan Pablo Mugnolo

Firma del Mentor

Victoria, Noviembre 2015

Con mucho cariño agradezco y se lo dedico...

A Juan Pablo Mugnolo por toda su confianza, apoyo y dedicación a este trabajo;

A mis amigas por su compañía a lo largo de los años;

A Josefina por ser mi compañera en esta hermosa etapa;

A mis abuelos, tíos, primos por su confianza y apoyo durante la carrera;

A mi amor por ser incondicional y acompañarme siempre;

A mi hermana;

A mis padres por todo el esfuerzo, apoyo y amor.



Universidad de
San Andrés

RESUMEN

La tecnología ha introducido cambios y entre ellos han surgido nuevas formas de trabajar. El teletrabajo es una modalidad con múltiples beneficios para el trabajador, los empleadores y la sociedad.

Sin embargo, las legislaciones no han acompañado estos cambios y el teletrabajo no se encuentra regulado, dejando al teletrabajador argentino desprotegido. Por lo que, a lo largo del presente trabajo de graduación, se desarrollará un análisis descriptivo que tiene por objeto estudiar que debe contemplar una legislación para proteger la salud, seguridad e higiene en esta nueva forma de trabajo.

En primer lugar, se hará mención de varios conceptos claves deteniéndose en el teletrabajo. Particularmente, se analizará su origen y naturaleza jurídica junto con las ventajas y desventajas de su implementación.

Más adelante se desarrollará la situación legal del teletrabajo en todo el mundo, enfocándose en la Argentina con los numerosos proyectos de ley existentes y las acciones implementadas por el Estado Argentino a través del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y otros organismos.

Hacia el final, se abordarán aquellas normativas que directa o indirectamente protegen la salud de los trabajadores y algunos factores a tener en cuenta para evitar accidentes y enfermedades. A partir de esto, se llegará a la conclusión de qué es necesario incorporar a alguno de los proyectos de ley para que, en caso de lograr transformarse en ley, le brinde al teletrabajador una mayor protección de su salud y una mayor prevención ante accidentes de trabajo.

Palabras claves: *teletrabajo, salud, seguridad, higiene, relación de dependencia, PROPET, Resolución 1.552/2012*

ÍNDICE

CAPITULO I: INTRODUCCIÓN.....	1
1. Problemática	1
2. Justificación de las razones del estudio	6
3. Preguntas de investigación	6
4. Objetivos	7
5. Estrategia metodológica.....	8
5.1 Tipo de estudio.....	8
5.2 Técnicas de recolección de datos	8
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	9
1. Teletrabajo	9
1.1. Origen del Teletrabajo.....	11
1.2 Naturaleza jurídica del Teletrabajo.....	12
1.3. Clasificaciones del Teletrabajo.....	15
1.4. Ventajas y Desventajas del Teletrabajo	19
2. Tecnologías de la Información y de la Comunicación	24
3. Salud, higiene y seguridad	26
CAPÍTULO III: DESARROLLO	31
1. Situación del Teletrabajo en el mundo	31
1.1. Teletrabajo En Europa.....	32
1.2. Teletrabajo En América.....	36
2. Situación del Teletrabajo en la Argentina	40
2.1. Proyectos de Ley.....	44
3. Salud, higiene y seguridad en el Teletrabajo.....	52
3.1. Normativas vigentes.....	54
3.2. Factores a tener en cuenta para evitar accidentes y enfermedades ...	61

CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES	63
ANEXOS	69
Anexo I	69
Anexo II	71
Anexo III	76
Anexo IV	80
BIBLIOGRAFÍA	83



Universidad de
San Andrés

CAPITULO I: INTRODUCCIÓN

En esta primera sección se definirá la problemática, las preguntas y los objetivos de investigación, la justificación del tema de estudio y la metodología utilizada.

1. Problemática

En los últimos años, los avances tecnológicos fueron impactando en todos los aspectos de la vida; y la forma en que se trabaja no ha sido exceptuada de este fenómeno.

La utilización más frecuente de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TICs) ha permitido el surgimiento de nuevas formas de trabajo en las que ya no es necesario que el trabajador y el empleador coincidan de manera permanente en un mismo ámbito para realizar la tarea.

En este sentido, se ha permitido el surgimiento del Teletrabajo, que será el tema abordado en el presente trabajo. El mismo, además de considerar la distancia o ausencia permanente en el ámbito laboral, se define por el uso de los nuevos medios informáticos y telecomunicaciones para realizar la tarea.

Las prestaciones que realizan valiéndose de las TICs no necesariamente deben llevarse a cabo en el domicilio del trabajador, pueden realizarse en cualquier otro tipo de establecimientos como hoteles, bares y restaurantes, etc.; siempre y cuando se realicen fuera de donde esté el empleador. Como establece Esteban Carcavallo (2009), son los medios de comunicación los que permiten mantener el contacto, ya sea recogiendo información y órdenes de trabajo, procesando los datos y elaborando lo requerido. Estas particularidades son las que diferencian a esta novedosa forma de trabajar de otras similares como el trabajo a domicilio o el trabajo a distancia.

Esta modalidad plantea numerosos debates y dudas en todos los aspectos ya que cada vez más empresas utilizan esta nueva forma de relación laboral y, al mismo tiempo, en la República Argentina todavía es un tema pendiente de legislar. En efecto, algunos de los debates o planteos que se exponen giran en

torno a si el marco de protección que da el derecho del trabajo la alcanza y si, por sus características, responde a una relación de dependencia.

En algunos países como Colombia, el gran crecimiento de esta modalidad especial de trabajar provocó que ya se cuente con una legislación específica respecto a esta cuestión. Sin embargo, se podría decir que en nuestro país el teletrabajador se encuentra desprotegido, contando sólo con la protección del contrato individual que realice con el empleador. Según Carcavallo (2009), no sólo no se cuenta con una regulación legal específica sino que tampoco se conocen convenios colectivos de actividad o de empresa que hagan referencia al tema. Si bien se han elaborado diversos proyectos para regularlo, ninguno de ellos ha adquirido fuerza de ley.

Empero, hay que tener presente la existencia de la Ley 12.713 que regula el Trabajo a domicilio. Para Oscar Birgin y Lelio A. Freidenberg

Es una norma legal que pese a su antigüedad es útil para regular este tipo de contrato. Si bien no puede ser aplicada en forma mecánica, constituye un antecedente que debe ser tenido en cuenta en la medida que regula una actividad laboral que no es ejecutada en la empresa aunque si organizada y en beneficio económico de un empleador (2004, 6).

También, se debe destacar que en los últimos años, el crecimiento del teletrabajo ha estimulado al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) de la Argentina a tomar ciertas medidas respecto a este tema especial con la intención de establecer algunos parámetros de regulación. Las causas de este crecimiento se deben a que son visibles las ventajas que se generan con el teletrabajo tanto para el trabajador, empleador y la comunidad. Entre los beneficios que se destacan, se puede mencionar que es un instrumento generador de empleo y autoempleo, permite la inclusión de personas con capacidades diferentes, el ahorro de energía, dinero y tiempo en el traslado al lugar de trabajo, facilita a las mujeres trabajar y cuidar a sus hijos, entre muchos más que se abordarán más adelante.

A través del trabajo a desarrollar, se intentará resolver cómo se pueden afrontar desde el punto de vista legal los nuevos desafíos que se le presentan tanto al empleador como al teletrabajador a la hora de asegurar las condiciones

de salud, higiene y seguridad solicitadas por los organismos nacionales e internacionales que protegen al trabajador.

Existen numerosas leyes en la Argentina que establecen la obligación que tienen los empleadores de tomar las medidas de higiene y seguridad necesarias para prevenir accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, y en caso de ocurrir, ser responsables de las consecuencias dañosas que se produzcan, y conjuntamente la obligación de los trabajadores de cumplir esas normas. Algunas de las normas vigentes que abordan estos temas para una usual relación de dependencia son: la ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo (Ley N° 19.587), la ley sobre Riesgos del Trabajo (Ley N° 24.557) y la ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20.744).

Si bien la normativa existente se puede adaptar al teletrabajo, hay que tener en cuenta que esta nueva modalidad presenta particularidades que plantean nuevos desafíos. Los mismos requieren disposiciones legales que puedan resolverlos.

No se puede dejar de lado que algunos autores como Oscar Birgin y Lelio A. Freidenberg consideran que no hay impedimentos para aplicar la legislación general en el teletrabajo aunque “resultaría útil la existencia de un estatuto que contemplara en forma específica esta forma de actividad, y que reglara algunos aspectos del contrato, especialmente en los países emergentes y en protección del trabajador” (2004, 8).

Con el teletrabajo se busca poder darle mayor flexibilidad al trabajador en varios aspectos; tanto su horario de trabajo como el lugar en donde se desarrolle la tarea ya que puede realizarla desde cualquier lugar y en cualquier momento.

Esto desencadena que al no estar ubicado en un lugar físico protegido ante accidentes y enfermedades que presenta el empleador para cumplir con las normativas existentes para proteger la salud e integridad del empleado, el teletrabajador cae ante el riesgo trabajar bajo condiciones que no preserven su salud psicofísica y esté propenso a tener accidentes de trabajo. Así también puede afectar gravemente su salud debido a los efectos que desencadenan la exposición continua a la computadora, el sedentarismo y el aislamiento social.

Cómo se puede comprobar que el teletrabajador efectivamente estaba trabajando cuando tuvo un accidente en su hogar y este no ocurrió en un momento de ocio o realizando otra tarea. Cómo poder controlar que el trabajador realice sus tareas en un lugar óptimo y con una postura adecuada para evitar tener complicaciones en su salud tanto físicas como psicológicas. Cómo controlar que cumpla con normas de seguridad en su hogar el teletrabajador sin afectar su derecho a la intimidad y privacidad. Cuál es la protección que brindan las Aseguradoras de Riesgo de Trabajo para los casos de teletrabajo. Cómo se puede evitar el exceso de trabajo que puede ocasionar el no poder delimitar los tiempos entre la vida laboral y la vida privada o la falta de descanso suficiente entre jornada y jornada.

Estos son los nuevos desafíos que se encuentran a la hora de intentar proteger al teletrabajador. Algunos de ellos surgen a partir del trabajo expuesto por Adriana Bottos (2008) quién abordó este y varios aspectos más del teletrabajo, su evolución, características, modalidades, proyectos de ley, entre más.

Se puede encontrar, también, autores que comenzaron a escribir sobre esta cuestión desde la perspectiva del derecho del trabajo. Uno de ellos es Esteban Carcavallo (2009), quien limita su análisis a similitudes del teletrabajo con otras formas de trabajo y su implementación en el contrato de trabajo a partir de las características especiales que lo distinguen. Este autor aborda el punto diferenciador con otras modalidades similares como lo son el trabajo a domicilio y el trabajo a distancia, el cual corresponde al uso de las TICs para recibir y procesar la información y requerimientos solicitados por el empleador. Más adelante, trata la idea de que ciertas disposiciones relativas a horarios, reglamentos, higiene y seguridad, vestimenta y aseo, pausas y descansos, aspectos comunicaciones hacia pares, subalternos y superiores quedan fuera de aplicación y carecen de eficacia pues el trabajador desarrollará la tarea fuera del establecimiento; así que se requerirán pautas y reglamentaciones diferenciadas dadas las características especiales del teletrabajo que se podrán plasmar en cada contrato de trabajo. Se arriesga a afirmar que no va a pasar mucho tiempo para que se cuente con una regulación específica o se hagan referencias concretas a través de convenios colectivos de actividad o de

empresa dado el gran crecimiento que el teletrabajo está teniendo en la Argentina.

Oscar Birgin y Lelio A. Freidenberg (2004), por su parte, trabajan sobre el concepto de teletrabajo, su naturaleza jurídica, los beneficios y perjuicios que ocasiona a las partes, entre más. Partiendo de los factores que dieron lugar al surgimiento de esta modalidad, los autores recurren a múltiples definiciones para llegar a un concepto propio. De acuerdo a su opinión, el uso intensivo de las técnicas de informática le debe aportar un valor agregado al trabajo realizado y a la información recibida; de no hacerlo, no se lo puede definir como un teletrabajador. También, sostienen que pese a que se ha llevado a pensar al teletrabajo como una actividad atípica o diferenciada, el mismo corresponde solamente a otra forma de trabajar por lo que puede generar relaciones jurídicas de naturaleza civil, comercial o laboral como cualquier otra modalidad. Especifican algunas desventajas y beneficios que produce el teletrabajo para la empresa y para el trabajador; el aislamiento que genera respecto de los restantes trabajadores de la empresa y la inobservancia de las normas sobre higiene y seguridad están clasificados como una desventaja para el trabajador. A modo de síntesis, hacia el final resaltan el hecho de que las características específicas del teletrabajo no son elementos que permitan suponer que se está en presencia de un contrato diferente al de trabajo, por lo que, más allá de la existencia de un estatuto especial que contemplara en forma específica esta actividad, se podría aplicar la legislación general.

Sara L. Cataño Ramírez y Natalia E. Gómez Rúa (2014) también le dedican sus escritos a la cuestión del teletrabajo. Lo hacen desde la evidencia de ventajas y beneficios que trae su implementación pero también algunos puntos inquietantes de explicar cómo los referidos a la seguridad y salud, y las metodologías requeridas para laborar en un sitio diferente al lugar de trabajo. Recorren una gran cantidad de temas a lo largo de su trabajo pero cabe destacar el planteo de todos los riesgos ante los que se expone el trabajador en materia de salud, seguridad e higiene; los cuales deben ser afrontados con un programa y un plan de trabajo de las áreas de seguridad y salud de las compañías al igual que tienen los trabajadores que realizan sus tareas de manera presencial en el establecimiento. Siguiendo su postura, se tienen que

realizar los análisis apropiados y las medidas necesarias para generar condiciones laborales adecuadas que protejan al trabajador.

Humblet y otros autores (2002) por su parte desarrollan en uno de sus capítulos la seguridad y salud en el trabajo según la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Allí exponen los principales convenios y recomendaciones para proteger la salud y seguridad de todos los trabajadores del mundo que desarrollen cualquier tipo de trabajo.

2. Justificación de las razones del estudio

Se ha elegido el presente tema debido a que conforma una problemática actual que está cobrando mayor relevancia en la Argentina y en todo el mundo. Continuamente se incrementa el número de empresas que adoptan esta forma de trabajar con empleados locales e internacionales.

Las nuevas tecnologías permitieron el surgimiento de nuevas formas de trabajar, es decir, la innovación creó nuevos paradigmas pero estos también necesitan ser regulados. Si bien el teletrabajo acarrea beneficios para los trabajadores, empleadores y hasta la sociedad como se ha enunciado anteriormente, no implica que no tenga sus desventajas. Las mismas deben ser tenidas en cuenta cuando cada Estado elabore nuevos textos normativos para poder regular las novedades que traen la tecnología, la globalización y la modernidad.

Aunque existen numerosos temas de debates, adquiere especial relevancia los relacionados con la salud, higiene y seguridad debido a que es uno de los aspectos más regulados por organismos internacionales y nacionales pero a pesar de esto, la nueva figura del teletrabajador queda desprotegida al presentar diferencias con las formas tradicionales de trabajo.

3. Preguntas de investigación

Con el presente trabajo se intentará responder las siguientes preguntas:

Pregunta Central

¿Cómo afrontar desde el punto de vista legal los nuevos desafíos que se presentan al momento de asegurar la salud, higiene y seguridad de los teletrabajadores?

Sub-preguntas

- ¿Cuáles son las ventajas y las desventajas respecto a la salud, higiene y seguridad que plantea el teletrabajo?
- ¿Cuál es la posición de los organismos estatales frente a la salud, higiene y seguridad del teletrabajador y qué medidas están implementando?
- ¿Qué mecanismos legales se pueden utilizar para lograr la implementación de medidas de seguridad e higiene en el teletrabajo?
- ¿Qué mecanismos de control se pueden utilizar para verificar y lograr el cumplimiento de las medidas de seguridad e higiene en el teletrabajo?

4. Objetivos

De las preguntas de investigación se desprenden los siguientes objetivos:

Objetivo General

Identificar desde el punto de vista legal la manera de afrontar los nuevos desafíos que se encuentran al momento de proteger la salud, higiene y seguridad del teletrabajador.

Objetivos Específicos

- Determinar las ventajas y las desventajas que el teletrabajo genera respecto a la salud, higiene y seguridad de quienes lo practican.
- Describir la posición actual de los organismos estatales y las medidas adoptadas en lo referente a la salud, higiene y seguridad del teletrabajador.
- Establecer los posibles mecanismos legales que se pueden utilizar para lograr la implementación, cumplimiento y control de las medidas de seguridad e higiene.

5. Estrategia metodológica

5.1 Tipo de estudio

Para el presente trabajo se llevará a cabo un estudio descriptivo para establecer las disposiciones legales que se requieren para hacerle frente a los nuevos desafíos que impuso el teletrabajo en relación a la salud, seguridad e higiene en nuestro país. Se considera que es la forma más apropiada ya que se pretende poder identificar y describir disposiciones legales referidas al tema existentes en la normativa argentina o derivadas del trabajo de los organismos nacionales acudiendo, en caso de ser necesario, a disposiciones legales internacionales como referencia para poder llegar a crear o sugerir una solución jurídica.

5.2 Técnicas de recolección de datos

El método utilizado para la presente investigación corresponde a una revisión documental de la bibliografía sobre el tema. Se ha consultado fuentes tales como: libros, papers, base de datos, revistas, normativa nacional e internacional (leyes, decretos, resoluciones, convenios), páginas webs, etc.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

Para desarrollar esta sección se tomará el enfoque de varios autores u organismos respecto a su percepción de los conceptos claves del presente trabajo. Además, respecto al teletrabajo, se hará un análisis más profundo. Se comenzará abordando su origen para luego enfocarnos en su naturaleza jurídica, las clasificaciones que puede adoptar y por último las ventajas y desventajas que implica esta nueva modalidad.

1. Teletrabajo

Es importante detallar en primer lugar qué se entiende como teletrabajo. Si bien existen numerosas enunciaciones todas alcanzan un punto en común.

Estaban Carcavallo (2009), por un lado, no introduce una definición exacta de lo que significa el teletrabajo ya que no se detiene a precisar ese punto. Esboza que lo que define a esta nueva modalidad, más allá de la distancia o la ausencia permanente del ámbito laboral, es el hecho de valerse de los “modernos medios informáticos y de telecomunicación para la realización de la tarea” (2009, 2). Es por esta razón que la presencia física del trabajador ya no es necesaria; pues por medio de un software se puede recoger información y órdenes de trabajo, procesar los datos y hacer lo que fue solicitado.

Por otro lado, Oscar Birgin y Lelio A. Freidenberg (2004) introducen el origen de la palabra refiriéndose que teletrabajo proviene de unión de las voces griegas y latinas “telou” y “tripaliare” las cuales se traducen como “lejos” y “trabajar” respectivamente. Más adelante, llegan a una definición propia del teletrabajo diciendo que “sería aquel trabajo que es realizado por una persona física, fuera del ámbito de la empresa, mediante la utilización de herramientas de procesamiento de datos y de comunicación y que implique el aporte de valor agregado mediante el uso intensivo de técnicas de la informática” (2004, 3). Para estos autores, es importante destacar que la mera utilización de las TICs no es lo que define al teletrabajo; sino que lo importante es agregar valor a la información recibida por medio de estas herramientas tecnológicas. Adriana V. Bottos (2008) coincide en la existencia de estos elementos para poder verificar la existencia del supuesto de teletrabajo.

En un mismo sentido, se realiza la definición de teletrabajo que introducen Miguel Ángel De Virgiliis y Martín Ignacio de Virgiliis, pues lo definen como

El fenómeno que consiste en la realización de todo trabajo por parte de personal vinculado con la entidad destinataria del mismo sin la presencia física del trabajador en esta última, utilizando a tales efectos métodos de procesamiento electrónico de información -tecnologías de la información y la comunicación (TICs)-, manteniéndose contacto entre las partes a través de la utilización regular de medios de comunicación idóneos y que genera un valor agregado (2003, 346).

En lo que respecta a Vittorio Di Martino y Linda Wirth (1990), estos lo puntualizan como el trabajo que se realiza fuera de las oficinas principales o los talleres de producción, en un lugar que no mantiene contacto con sus compañeros pero se encuentra en condiciones de comunicarse con ellos mediante las nuevas tecnologías. Una definición idéntica es la que propone Bernard E. Gbezo (1995) en la Revista Trabajo de la OIT donde sostiene que el teletrabajo es "cualquier trabajo efectuado en un lugar donde, lejos de las oficinas o de los talleres centrales, el trabajador no mantiene un contacto personal con los colegas, pero puede comunicarse con ellos a través de nuevas tecnologías" (1995, 4).

De forma similar se agrega la definición de Javier Thibault Aranda, quien habla del teletrabajo como "Una forma de organización y/o ejecución del trabajo realizado en gran parte o principalmente a distancia, y mediante el uso intensivo de las técnicas informáticas y/o de telecomunicaciones" (2000, 32).

Otra definición interesante a tener en cuenta es la expuesta por María Martín Pardo de Vera (2002) que establece que las definiciones existentes al teletrabajo son construcciones prácticas y no jurídicas, y que "Teletrabajar no es sólo trabajar a distancia y utilizando medios telemáticos. Teletrabajar implica servirse de estos elementos para trabajar de un modo nuevo".

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) a través del "Manual de Buenas Prácticas del Teletrabajo" (2011) que llevó adelante junto con la Unión Industrial Argentina (UIA) y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, en base a las experiencias y recomendaciones surgidas del Programa Piloto de Seguimiento y Promoción del Teletrabajo en Empresas

Privadas (PROPET), ha establecido la validez de algunas definiciones de teletrabajo. Entre ellas, el manual menciona:

a) El teletrabajo es la forma de organizar y realizar el trabajo a distancia mediante la utilización de las TIC en el domicilio del trabajador o en lugares o establecimientos ajenos al empleador. (Declaración de lineamientos y compromisos en materia de teletrabajo, para la promoción de trabajo decente y como garantía de calidad laboral, firmada en Buenos Aires en 2010.)

b) “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.º 20744 (texto ordenado en 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.” (Proyecto de ley de julio de 2007.)

c) “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”. (Acuerdo marco europeo sobre teletrabajo, Bruselas, 16 de julio de 2002.)

d) El teletrabajo es el trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora. (Tesoro OIT, 6.ª Edición, Ginebra, 2008.)

1.1. Origen del Teletrabajo

Si bien en la actualidad se está produciendo un gran desarrollo del teletrabajo en todas partes del mundo, es necesario considerar que esta modalidad, aparentemente, nueva, no lo es.

Los orígenes del teletrabajo se remontan a la década del 70 cuando Estados Unidos debió enfrentar la crisis del petróleo. La misma generó que, ante la necesidad de ahorrar energía, se buscaran alternativas para evitar el traslado de los trabajadores. Así es como, según cuentan Oscar Birgin y Lelio A.

Freidenberg (2004), se incrementó el número de trabajadores que realizaban sus tareas desde sus hogares.

Son varios los autores que coinciden que Jack Nilles en 1973 fue el primero en introducir el término *telecommuting* (teledesplazamiento) a raíz que coordinó una investigación sobre tecnologías en el trabajo que lo llevaría a concluir que “realizando tareas desde su domicilio, o desde un centro de teletrabajo cercano a su domicilio, se mejoraría la productividad, y disminuiría los costos de la operación” (Giuliani 2013).

Adriana V. Bottos (2008) a partir del trabajo de investigación realizado por Alejandra P. Nicolesi (2002) agrega que, además de un marco de crisis energética, algunas de las grandes ciudades de Estados Unidos como Los Ángeles enfrentaban grandes problemas de congestión de tráfico vehicular. Eso impulsó el dictado de leyes de ciertos Estados como el de California, que obligaban a las empresas a implementar la modalidad de teletrabajo para evitar el tráfico excesivo y la contaminación.

Si bien, resuelta la crisis energética, esta nueva modalidad perdió el impulso, el mismo se recuperó en la década de los 90 con la irrupción de nuevas técnicas de las comunicaciones, junto con el tratamiento electrónico de datos, el desarrollo del hardware, la reducción de precios de los procesadores y de las telecomunicaciones, el aumento de la capacidad de procesamiento, etc.

A partir de entonces, los avances tecnológicos continuos acompañados de una crisis mundial de mediados de la década de los 90, permitieron expandir y asentar en todo el mundo esta nueva forma de trabajo.

Sin embargo, cabe recordar las palabras de Adriana V. Bottos (2008) quien no tarda en señalar que para muchos otros académicos el origen del teletrabajo proviene de Suecia, desde el punto de vista de la práctica profesional.

1.2 Naturaleza jurídica del Teletrabajo

Respecto a este tópico los autores Oscar Birgin y Lelio A. Freidenberg establecen que “ni la incorporación de estas nuevas tecnologías por complejas y sofisticadas que ellas sean, ni la localización del trabajo fuera de la empresa,

por si mismo, son elementos suficientes para suponer un aniquilamiento de los rasgos de subordinación existentes en las relaciones de trabajo” (2004, 3).

Si bien estos elementos lo hacen parecer una actividad atípica, en realidad se considera que el teletrabajo es una forma diferente de organizar el trabajo por lo que igualmente puede generar relaciones jurídicas de naturaleza, civil, comercial o laboral.

Ambos autores junto con Carcavallo (2009) coinciden en que el teletrabajo incluye tanto el trabajo que se ejecuta en grado de subordinación técnica, jurídica y económica en donde se observa una relación típica de dependencia, como el trabajo realizado de manera autónoma e independiente. En otras palabras, se lo caracteriza como uno u otro dependiendo del modo en que se desarrolle la prestación. Otra categoría nueva que incorporan algunos autores es la de parasubordinación.

Se pueden establecer ciertas características para identificar al teletrabajo como si fuera una relación de dependencia o autónomo, dependiendo si realiza la prestación de forma subordinada o no.

Carcavallo (2009) establece que para una relación autónoma e independiente se debería dar: la ausencia de regularidad y habitualidad en la prestación, que no exista exclusividad ni supervisión por parte de quien da la tarea, que las herramientas de informática y de comunicación no sean provistas por el empleador sino que sean propias del teletrabajador, que el teletrabajador tenga varias fuentes de ingresos, es decir, que no dependa económicamente del empleador, entre más. Conjuntamente, se menciona que el trabajador autónomo además de ejecutar la obra determinada fuera de la empresa, asume sus propios riesgos de ejecución, por lo que de no cumplir correctamente con la tarea no tendrá la percepción del importe acordado entre las partes.

Cuando se preste un servicio en forma independiente por parte de un trabajador autónomo, que no está sujeto a la protección del derecho del trabajo, Adriana V. Bottos (2008) sostiene que es una relación no laboral en la que da llamarla “teleservicio”.

Oscar Birgin y Lelio A. Freidenberg mencionan sobre este tema que

“es común observar una gran cantidad de personas que efectúan teletrabajos que desde el punto de vista formal son consideradas autónomas pues deben facturar a los efectos de percibir su remuneración. En estos casos debemos aplicar el principio de primacía de la realidad, pues la utilización de figuras no laborales son en fraude a la ley, siendo de suma utilidad lo establecido por el art. 14 de la LCT” (2004, 6)

Para estos casos en donde por cuestiones económicas se consideran teletrabajadores como autónomos a pesar de no serlo en la realidad, se debe imponer la nulidad del contrato laboral por fraude a la ley. Es por ello que, para afrontar esto, algunos autores crearon la figura de la parasubordinación, a través de la cual se le da al trabajador autónomo garantías y protecciones del dependiente pero no lo clasifican como tal. Según Bottos, “este concepto surge de las doctrinas italiana y germana y parte de la premisa de que existen trabajadores jurídicamente independientes, pero económicamente dependientes, que necesitan una protección similar a la de los asalariados” (2008, 80).

Contrariamente a todo aquello, Carcavallo advierte que los rasgos principales de subordinación se pueden divisar en el teletrabajo “si se ejecuta bajo pautas y condiciones preestablecidas, sea por medio de herramientas propias o suministradas por el dador de tareas a cambio de una retribución que constituya sino la única, la principal fuente de ingresos, mediando además ausencia absoluta de riesgo económico” (2009, 3).

Como se ha mencionado en líneas previas, los rasgos que determinan el carácter dependiente del teletrabajo para los autores Oscar Birgin y Lelio A. Freidenberg es la subordinación jurídica, técnica y económica entre el teletrabajador y el empleador. Además, sostienen que realizar la actividad fuera del ámbito de la empresa y el uso de técnicas específicas diferentes a las tradicionales no hacen a la esencia ni a la naturaleza del vínculo laboral.

En suma, se puede concluir que el teletrabajo es una modalidad ordinaria de trabajo que utiliza herramientas tecnológicas pero ello no afecta la relación laboral, por lo que “no existe obstáculo alguno para aplicar la ley de contrato de trabajo y demás legislación complementaria a este tipo de vinculación” (Birgin y Freidenberg 2004, 5). Si bien el teletrabajador y el empleador no se encuentran en el mismo lugar físico, sigue existiendo una relación laboral por lo que no

habría impedimentos de aplicar la ley general. No obstante, algunos autores como Adriana V. Bottos consideran que el texto normativo es insuficiente ante las particularidades que se presentan en el teletrabajo y por ello sostiene que se requiere un estatuto especial para cubrir el vacío legal.

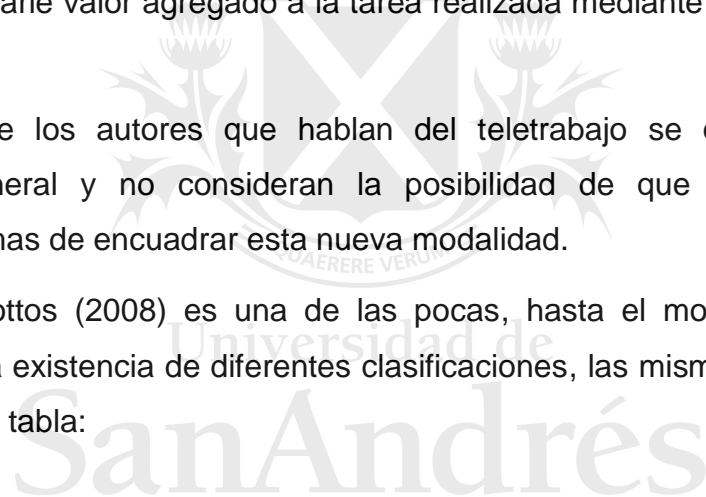
En el presente trabajo, se hará foco en el teletrabajo bajo una relación de dependencia y las normativas y proyectos que existen para esta figura dependiente.

1.3. Clasificaciones del Teletrabajo

Las múltiples definiciones abordadas anteriormente nos permitió acercarnos a una misma idea sobre el concepto de teletrabajo: una actividad desarrollada fuera del ámbito de la empresa, mediante la utilización de TICs, que a su vez permiten aportarle valor agregado a la tarea realizada mediante las técnicas de la informática.

Gran parte de los autores que hablan del teletrabajo se quedan con la definición general y no consideran la posibilidad de que puedan existir diferentes formas de encuadrar esta nueva modalidad.

Adriana V. Bottos (2008) es una de las pocas, hasta el momento, que ha mencionado la existencia de diferentes clasificaciones, las mismas las sintetizó en la siguiente tabla:



<p>Según el lugar donde se realice</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Teletrabajo a domicilio • En centros de teletrabajo o telecentros • Telecottage • Oficina satelital • Teletrabajo nómada o itinerante • Off shore o transnacional
<p>Según tiempo completo o parcial</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Teleempleado • Free Lance • Combinado o mixto
<p>Según tipo de conexión</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Off line • On line
<p>Según la aplicación del trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Outsourcing

Fuente: Bottos (2008, 34- 35)

A partir de esta clasificación, Bottos (2008) se dedica a explicar cada uno de estos nuevos conceptos. Se puede mencionar algunos, como por ejemplo: cuando el teletrabajador desarrolla la actividad en su propia vivienda, la autora lo llama *teletrabajo a domicilio*. Cuando la empresa determina el lugar de trabajo lo hace “a través de la organización de *centros de teletrabajo o telecentros*, oficinas que disponen de numerosas y adecuadas instalaciones de telecomunicaciones y equipos informáticos necesarios para realizar la tarea encomendada; éstas se encuentran situadas fuera del ámbito geográfico de la empresa, tanto en zonas urbanas (*telebusiness workcenter*) como rurales (*telecottages*)” (Bottos 2008, 35).

Algunos telecentros son compartidos por varias empresas, y pueden ser propiedad de las empresas o bien propiedad de empresas de telecomunicaciones o dedicadas a la informática.

Continuando con esta idea, otra de las clasificaciones mencionadas son las *oficinas satélites* que pertenecen a la misma empresa, pero al mismo tiempo son independientes. Por otra parte, Bottos (2008) se refiere a los *teletrabajadores móviles o nómadas* como quienes trabajan en donde pueden o donde necesiten trabajar. Mientras por otro lado, se menciona el teletrabajo *off shore* o *transnacional* el cual se caracteriza por realizar la prestación desde un país diferente de donde está el empleador.

Dando un paso más adelante, se encuentra con otra categoría referida al tiempo que se le dedique al teletrabajo. La autora menciona que las primeras clasificaciones se pueden combinar para formar nuevas variedades. Aquí se encuentran tanto los que trabajan todo el tiempo en el domicilio hasta quienes los pueden combinar con la empresa o con otros sitios. En su texto realiza el concepto de *teletrabajadores a tiempo completo*, es decir, los que van a la oficina sólo en ocasiones, por lo que sus tareas las realizan desde su domicilio; y los *teletrabajadores a tiempo parcial* quienes “desempeñan sus tareas principalmente en la oficina, pero pasan dos o más días de la semana trabajando desde su casa” (Bottos 2008, 37). Al hablar de *free lance* se hace alusión a un teletrabajo autónomo.

La diferencia entre el *teletrabajo on line* o *conectado* y el *teletrabajo off line* o *desconectado* da, según Bottos (2008), porque en el primero el teletrabajador se conecta con la empresa para recoger las órdenes de trabajo y entregar lo solicitado mediante las telecomunicaciones; mientras que en el segundo caso se usan otros medios tecnológicos o mecánicos más tradicionales como los CDs, disquetes, el correo tradicional, etc. Se puede mencionar que en la actualidad este último es menos frecuente dado el avance de las tecnologías.

Finalmente, resta explicar el último de los conceptos mencionado en las clasificaciones: el *outsourcing*. Este hace referencia a “todos aquellos procesos consistentes en la externalización de actividades que no sean consideradas competencias básicas de la organización, independientemente de que aquéllas fuesen previamente desarrolladas, o no, por la empresa” (Bottos 2008, 37).

Manuel Martín Pino Estrada también explica las diferentes formas que puede adquirir el teletrabajo. En su artículo titulado “El Teletrabajo en el Derecho

Brasileño” hace mención a los *centros comunitarios*, *centros locales*, *centros satélite* o *centro de teleservicios*, *domicilio-residencial* o *home-office*, *teletrabajo nómada*, *oficinas turísticas*, *oficinas virtuales*, *hotelling*, *móvil* y *telecabañas*.

Para poder entender mejor estas nuevas clasificaciones, el autor da una breve definición de cada uno. Se puede hacer énfasis en algunos de ellos.

Por ejemplo, Pino Estrada define a los *centros comunitarios* como “microcentros de trabajo remotos que ofrecen espacios y recursos para los empleados (de uno sólo o diferentes empleadores) que viven dentro de un área contigua y/o restricta” (2003, 4); mientras que los diferencia de los *centros satélite* o *centro de teleservicios*, los cuales son centros de trabajo remoto pero para trabajadores de un único empleador.

Por otra parte, las *oficinas turísticas* son “localizadas en áreas bien buscadas para vacaciones. Albergan profesionales, a veces sus familias, siempre con sus grupos de trabajo, de dos a cuatro semanas. Ahí sus actividades mezclan trabajo y recreación, muchas veces un grupo se queda en el hotel desarrollando un proyecto.” (Pino Estrada 2003, 4). Mientras que se utiliza el concepto *hotelling* para referirse a la reserva de un espacio en el centro de trabajo de una oficina tradicional, una mesa, una sala de reunión, etc. Se suele utilizar mucho en tareas como auditoría externa y consultoría.

A pesar de estas múltiples clasificaciones que se han mencionado, surge un gran interrogante: ¿A qué se refieren las empresas al hablar de Home Office? ¿Dónde se lo ubica a este concepto?

A diferencia de Adriana V. Bottos, Pino Estrada (2003) lo menciona en su artículo. Más específicamente él habla de teletrabajo en el *domicilio-residencial* o *home-office*, definiéndolo como “el trabajo que es desarrollado en la propia residencia del trabajador. Conectados a una base de datos, trabajando en casa y comunicándose con la oficina por medio de fax o computadora.” (2003, 4).

Sin embargo, esta definición no se aleja de la tradicional forma de definir al teletrabajo en forma global. Esto es así porque tanto teletrabajo como Home Office son utilizados como sinónimos. Sin embargo, un artículo del Diario “La

Nación” por Eugenio Maurette introduce una pequeña diferencia entre ambos conceptos.

En este artículo se menciona la existencia de dos tipos de teletrabajo en el mercado laboral. Por un lado, aquel en donde la empresa no tiene un lugar físico para el empleado y por lo tanto este trabaja a través de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación desde su casa o un lugar que es de su propiedad.

Por el otro, aquel que es otorgado como un beneficio. En este sentido, la empresa posee un espacio físico para que el empleado pueda trabajar pero le da la posibilidad de realizar la tarea desde la comodidad del hogar. Este último caso, en donde al teletrabajo se lo concede como un beneficio, es al que se denomina en el mercado como Home Office o trabajo en casa. Suele utilizarse, según el artículo, en los casos de madres recientes, empleados con enfermedad que le impiden movilizarse pero no trabajar, empleados con enfermos a cargo, entre otros.

1.4. Ventajas y Desventajas del Teletrabajo

Como se ha mencionado anteriormente, durante los últimos años se incrementado el número de trabajadores que adoptan esta nueva modalidad para trabajar.

Existen numerosas causas que provocan este efecto como por ejemplo el acelerado desarrollo tecnológico que se desencadenó en los últimos años y la expansión de las comunicaciones. Sin embargo, un factor relevante de este crecimiento es que el teletrabajo permite generar una serie de ventajas para todos los actores sociales involucrados. No sólo el teletrabajador y el empleador, sino que incluso la comunidad se ve beneficiada.

Ventajas del Teletrabajo

Desde el punto de vista del teletrabajador, varios autores señalan como ventaja que el teletrabajo les permite: el ahorro de energía, dinero y tiempo en el traslado al lugar de trabajo; desarrollar una disponibilidad horaria flexible de trabajo que se organice de acuerdo a sus propias necesidades y a su ritmo de trabajo y no a los horarios estrictos de una oficina. Además, el teletrabajo

permite una adaptación de los horarios a las exigencias personales y/o familiares y en algunos casos sin salir de sus casas; a su vez se sostiene el teletrabajador siente una mayor confianza por parte de su empleador porque no lo está controlando de forma directa, presencial y continua.

Asimismo, hay otras ventajas que se originan para la persona que adopte el teletrabajo. Numerosos autores sostienen que esta forma les permite articular de forma óptima la actividad personal y laboral, y disfrutar del confort hogareño y la cercanía con la familia. Esto último se realza sobretodo con las mujeres embarazadas o con niños pequeños que deben combinar su rol de madre con el rol de una profesional. Más aún, facilita el trabajo a las personas minusválidas y/o que se encuentran en zonas alejadas que no pueden desplazarse; al mismo momento que al no desplazarse se produce la disminución de la posibilidad de un accidente *in itinere*. Este tipo de accidentes son, según narra Goldín, aquellos que suceden mientras el "operario se dirige de su hogar al trabajo o viceversa" (2013, 938).

Se suma a todo esto que el teletrabajo le permite al empleado evitar la competencia que se genera en una oficina con el resto de sus compañeros. Al no estar en un ambiente convencional competitivo, no debe convivir con personas no deseadas, evitando conflicto y competencia. Dentro de esta misma línea de opiniones a favor del teletrabajo, vale mencionar que hay quienes aseveran que el clima de concentración que se logra en los hogares es mayor al ambiente de una oficina convencional porque se generan menor cantidad de interrupciones e interferencias.

Por último, también se hace referencia a que esta nueva modalidad les genera a los teletrabajadores menor estrés ya que no tienen pérdidas de tiempo innecesarias y evitan la tensión que se genera desplazarse de un lugar a otro; impide que se deba cambiar el trabajo por cambios en el lugar de residencia y reconoce el refuerzo del vínculo con la comunidad local porque teletrabaja donde mantiene sus principales relaciones sociales.

Sin embargo, como se ha mencionado anteriormente, el teletrabajo no sólo produce beneficios para el empleado sino también para el empleador y la comunidad.

En el caso de la empresa, la misma obtiene un beneficio ya que se mejora la flexibilidad y la economía de costos. Al haber una disminución del espacio de la oficina necesario, se produce una reducción de los costos inherentes al funcionamiento tanto del mobiliario como respecto al personal.

A esto se suma que pueden contratar personal y conservarlo, ya que permite retener a aquellos trabajadores que se plantean la posibilidad de dejar sus empleos por ejemplo para mantener un mayor contacto con su familia cuando tienen hijos pequeños. Además, con esta nueva modalidad reducen el ausentismo ya que cuando se desencadenen enfermedades o impedimentos físicos que les impida desplazarse a las oficinas pero que si puedan trabajar, pueden hacerlo desde sus hogares. Contratar personal calificado de cualquier parte de mundo es otra ventaja que consiguen.

Como los trabajadores no cohabitan todos juntos en una oficina, la empresa evita la existencia de conflictos por convivencia entre el personal.

Además, el teletrabajo permite a las compañías la baja de costos laborales que involucraría la disminución del espectro de responsabilidad en materia de enfermedades y/o accidentes, es decir, que aunque sigan siendo responsables por preservar la salud de sus empleados, los costos de prevención en las oficinas son muy altos y con esta nueva modalidad se podrían reducir. Además, al evitar el desplazamiento del teletrabajador de su hogar a la oficina hay una disminución de las probabilidades que ocurran accidentes *in itinere*

Por último, la empresa se ve beneficiada porque puede mejorar la productividad debido a que se da la posibilidad de operar las 24 horas del día y se logren mejores plazos de entrega de trabajos.

Respecto a la sociedad en el marco dentro del cual se inserta el teletrabajo, los autores señalan que esta logra ventajas con este nuevo modo de trabajo porque puede ser considerado una forma de luchar contra el desempleo; se suele hacer referencia a que es un instrumento generador de empleo y autoempleo. Es una herramienta de inclusión social que permite que se incorporen al mundo laboral personas con capacidades diferentes, dificultades de movilidad, trabajadores desplazados del mundo laboral por su edad avanzada, ex presidiarios que son marginados socialmente, etc.

También, permite una reducción de la contaminación ambiental a través de la disminución del congestionamiento y el tráfico vehicular en las grandes aglomeraciones urbanas y que incentiva la utilización de tecnología de avanzada para la comunicación y la elaboración. Se puede lograr una descongestión de los centros urbanos y un desarrollo de las zonas rurales.

Por último se indica como beneficio que se reduce el tiempo de respuesta a la requisitoria del cliente y la generación de mayor empleo en las áreas rurales.

Desventajas del Teletrabajo

No obstante, a pesar de los múltiples puntos positivos que mencionamos que trae consigo el teletrabajo, también posee algunas desventajas para los actores sociales que participan.

Entre las desventajas que mencionan los autores consultados en esta investigación respecto a los trabajadores, se puede destacar el aislamiento social pues el teletrabajador no tiene contacto con otros trabajadores; la indeterminación del tiempo de trabajo ya que las tareas asignadas le pueden llevar mucho tiempo y no lo limita el horario de oficina para poder descansar. Además, el teletrabajo puede generar ausencia de motivación y falta de diferenciación entre el ámbito laboral y personal. Esto último genera que para algunos teletrabajadores les resulte imposible separar la vida privada de la profesional, dificultando su trabajo y también las relaciones con su familia. Al no separar los espacios, al teletrabajador le resulta muy complicado poder discernir cuándo le toca trabajar y cuándo no y delimitar el tiempo dedicado a cada uno.

Por otra parte, para algunos autores, la flexibilidad de la jornada laboral puede considerarse también una desventaja. A esto se suma un gran perjuicio que genera esta modalidad, de suma importancia para este trabajo, que es la inobservancia de las normas de seguridad e higiene, provocando que el teletrabajador esté en condiciones vulnerables para su salud.

El hecho de encontrarse aislado del resto de sus compañeros y de la compañía puede provocar la sensación de no sentirse miembro de la empresa por no convivir en ella. Para muchos esta situación puede implicar perder el sentido de solidaridad, afectar las relaciones sociales y sentirse marginado laboralmente.

Esta marginación laboral se ve reflejada en la dificultad para seguir una carrera linealmente, para alcanzar oportunidades profesionales o para participar en los sindicatos y en la defensa de sus derechos. Además, el teletrabajador pierde las formas tradicionales de entrenamiento en la administración por no convivir en la compañía.

El teletrabajador está más expuesto a la posibilidad de ser despedido si hay recortes en la compañía; y está desprotegido por la ausencia de leyes específicas no solamente en nuestro país sino en gran parte del mundo.

Otra de las desventajas que se desarrollan para los autores es la aparición y agravamiento de nuevos efectos sobre el organismo que afectan la salud del teletrabajador por el trabajo sedentario que realiza. Por ejemplo, se desarrolla lo que se conoce como "síndrome de Tokomoshō" o también llamado "síndrome del ordenador". Se manifiesta mediante el enrojecimiento de los ojos, lagrimeo, fatiga visual, cefaleas, náuseas, dolores musculares y rigidez en la nuca, cuello, espalda y cintura, muñecas, etc. Por último, también es observable una menor tutela de la salud del trabajador.

Los efectos negativos que conlleva el teletrabajo también repercuten en los demás actores sociales.

El empleador se ve afectado por esta nueva modalidad pues al no tener a sus empleados trabajando en el mismo lugar donde está él, se va perdiendo la idea de pertenencia a una empresa y de lealtad a la compañía. A esto se puede agregar la pérdida de la comunicación personal y directa con el trabajador pues no se ven diariamente, por lo que también se va perdiendo el control directo y la supervisión que puede el empleador ejercer cuando está bajo su mirada.

Además, otras desventajas que se le presentan al empleador son los altos costos a corto plazo en los equipos e infraestructura que se les otorga a los teletrabajadores para que puedan cumplir con sus tareas remotas, por ejemplo las computadoras, celulares, etc. Se produce conjuntamente un aumento de la vulnerabilidad en relación a los datos y recursos de la empresa.

Adoptar como un modo organizacional al teletrabajo, le implica al empleador realizar cambios organizativos que pueden generar inercia operativa o dificultad a la hora de necesitar trabajar en equipo para un determinado proyecto. Y al no

existir una ley específica, los empleadores deben administrar los diversificados contratos de trabajo que son fuente de protección.

Los teletrabajadores pueden necesitar que su empleador los motive más para cumplir con las metas, y pueden quejarse por los síntomas físicos y psicológicos que surjan por el sedentarismo y la exposición a la pantalla durante largas horas.

Finalmente, los autores también mencionan que el empleador se puede ver perjudicado cuando el teletrabajador utiliza para fines propios los medios que le provee la compañía, ya que esta es la que incurre en los costos si algo se daña.

En cuanto a la sociedad, si bien los autores mencionan algunas desventajas, las mismas son pocas. Por ejemplo, el teletrabajo generaría una posible pérdida del protagonismo sindical debido a la inexistencia de un Sindicato de Teletrabajadores y a la imposibilidad de los mismos de reunirse.

Otras desventajas mencionadas son los cambios que implica en la legislación laboral y en la legislación fiscal, y el dumping social. Este último se refiere a una práctica competitiva desleal en la que se logran bajos precios para los productos o servicios ofrecidos a raíz de la explotación de los trabajadores y el avasallamiento de sus derechos. Esto último se permite por legislaciones inexistentes o poco exigentes que permiten reducir los costos laborales al mínimo, perjudicando a los trabajadores.

2. Tecnologías de la Información y de la Comunicación

Se puede observar que en gran parte de las definiciones de teletrabajo aparece el concepto de Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TICs). Para aclarar esta idea Adriana V. Bottos (2008) desglosa una definición de cada uno de los 3 conceptos. En primer lugar, define a la Tecnología como “la aplicación de los conocimientos científicos para facilitar la realización de las actividades humanas” (2008, 26) dando a como supuesto que permite la creación de productos, instrumentos, lenguajes y métodos al servicio de las personas. En segundo lugar, al referirse a la Información evoca que son “datos que tienen significado para determinados colectivos” (2008, 26) y es

fundamental para ir tomando decisiones. En tercer lugar, respeto a la Comunicación explica que esta es la transmisión de mensajes permanente entre todas las personas para recibir información, expresar nuestros sentimientos y coordinar los comportamientos.

Por último, Bottos establece que “Cuando unimos estas tres palabras hacemos referencia al conjunto de avances tecnológicos que nos proporcionan la informática, las telecomunicaciones y las tecnologías audiovisuales, que comprenden los desarrollos relacionados con las computadoras, Internet, la telefonía, las aplicaciones multimedia y la realidad virtual” (2008, 27).

La OIT en el “Manual de Buenas Prácticas del Teletrabajo” (2011) además de definiciones aceptadas del teletrabajo; hace lo mismo en relación con el concepto de TICs. Es por ello que introduce algunas definiciones como las siguientes:

- a) Se denomina tecnologías de la información y la comunicación al conjunto de tecnologías que permiten la adquisición, producción, almacenamiento, tratamiento, comunicación, registro y presentación de información en forma de voz, imágenes y datos contenidos en señales de naturaleza acústica, óptica o electromagnética. Las TIC incluyen la electrónica como tecnología base que soporta el desarrollo de las telecomunicaciones, la informática y el audiovisual (Rosario, 2005).
- b) Las TIC son las tecnologías que se necesitan para la gestión y transformación de la información, en particular las computadoras y programas que permiten crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar esa información (portal de la sociedad de la información de Telefónica de España).
- c) Las TIC se conciben como un universo con dos conjuntos, representados por las tradicionales tecnologías de la comunicación, principalmente radio, televisión y telefonía convencional, y por las tecnologías de la información, caracterizadas por la digitalización de las tecnologías de registro de contenidos (informática, de las comunicaciones, telemática y de las interfaces) (en el informe sobre desarrollo humano de Venezuela, 2002, realizado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD]).

3. Salud, higiene y seguridad

Es preciso abordar la salud, higiene y seguridad ya que son disposiciones destinadas a proteger la integridad física y mental del trabajador.

Este derecho del trabajador se encuentra bajo la protección de la norma suprema de la República Argentina. Es la Constitución Nacional la que garantiza al trabajador en el Artículo 14 Bis “condiciones dignas y equitativas de labor”. A su vez, a raíz de que el artículo 75 inciso 22 les otorga jerarquía constitucional, algunos tratados de Derechos Humanos como la “Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre” y el “Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales” también protegen la salud del trabajador. Mientras que la primera sostiene en su artículo 14 que “Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas [...]”; el Pacto Internacional desarrolla en su artículo 7 que toda persona tiene derecho a gozar de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren la seguridad e higiene.

Para poder cumplir con todo ello existen diversas normas legales que apuntan a lograr regular el trabajo asegurando condiciones dignas. La ley de Contrato de trabajo (Ley N° 20.744) establece en su artículo 75 la obligación que tiene el empleador a “observar las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo, y a hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en el ordenamiento legal”. Lo cual hace referencia a la ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo (Ley N° 19.587) que establece en varios de sus artículos parámetros importantes de lo que implica cumplir con esto. Algunos de los más relevantes son:

Artículo 4: La higiene y seguridad en el trabajo comprenderá las normas técnicas y medidas sanitarias, precautorias, de tutela o de cualquier otra índole que tengan por objeto: a) proteger la vida, preservar y mantener la integridad sicofísica de los trabajadores; b) prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos de los distintos centros o puestos de trabajo; c) estimular y desarrollar una actitud positiva respecto de la prevención de los accidentes o enfermedades que puedan derivarse de la actividad laboral.

Artículo 6: Las reglamentaciones de las condiciones de higiene de los ambientes de trabajo deberán considerar primordialmente: a) características de diseño de plantas industriales, establecimientos, locales, centros y puestos de trabajo, maquinarias, equipos y procedimientos seguidos en el trabajo; b) factores físicos: cubaje, ventilación, temperatura, carga térmica, presión, humedad, iluminación, ruidos, vibraciones y radiaciones ionizantes; c) contaminación ambiental: agentes físicos y/o químicos y biológicos; d) efluentes industriales.

Artículo 7: Las reglamentaciones de las condiciones de seguridad en el trabajo deberán considerar primordialmente: a) instalaciones, artefactos y accesorios; útiles y herramientas: ubicación y conservación; b) protección de máquinas, instalaciones y artefactos; c) instalaciones eléctricas; d) equipos de protección individual de los trabajadores; e) prevención de accidentes del trabajo y enfermedades del trabajo; f) identificación y rotulado de sustancias nocivas y señalamiento de lugares peligrosos y singularmente peligrosos; g) prevención y protección contra incendios y cualquier clase de siniestros.

Artículo 9: Sin perjuicio de lo que determinen especialmente los reglamentos, son también obligaciones del empleador; a) disponer el examen pre-ocupacional y revisión periódica del personal, registrando sus resultados en el respectivo legajo de salud; b) mantener en buen estado de conservación, utilización y funcionamiento, las maquinarias, instalaciones y útiles de trabajo; [...] g) instalar los equipos necesarios para afrontar los riesgos en caso de incendio o cualquier otro siniestro; [...] i) disponer de medios adecuados para la inmediata prestación de primeros auxilios; j) colocar y mantener en lugares visibles avisos o carteles que indiquen medidas de higiene y seguridad o adviertan peligrosidad en las maquinarias e instalaciones; k) promover la capacitación del personal en materia de higiene y seguridad en el trabajo, particularmente en lo relativo a la prevención de los riesgos específicos de las tareas asignadas; l) denunciar accidentes y enfermedades del trabajo.

Por otra parte, con la ley de Riesgos de Trabajo (Ley N°24.557) se abordan particularmente los conceptos de accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. El régimen de esta ley procura “reparar los daños a la salud provocados al trabajador como consecuencia de alguna de esas contingencias”

(Goldín 2013, 936). Ambos conceptos son caracterizados por el artículo 6 de la presente norma que define como accidente de trabajo a “todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo, siempre y cuando el damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo” y enfermedades profesionales como “aquellas que se encuentran incluidas en el listado de enfermedades profesionales que elaborará y revisará el Poder Ejecutivo anualmente [...] El listado identificará agente de riesgo, cuadros clínicos y actividades, en capacidad de determinar por sí la enfermedad profesional.”

Agrega el decreto 1.278/2000, modificatorio de la ley de Riesgos de Trabajo (Ley N°24.557) que “Serán igualmente consideradas enfermedades profesionales aquellas otras que, en cada caso concreto, la Comisión Médica Central determine como provocadas por causa directa e inmediata de la ejecución del trabajo, excluyendo la influencia de los factores atribuibles al trabajador o ajenos al trabajo” (Decreto 1.278/2000, artículo 2).

Según lo expuesto por Goldín (2013), la doctrina ha intentado profundizar el concepto de accidente de trabajo refiriéndose como

aquel acontecimiento exterior a la persona del trabajador, de ordinario imprevisto y ocasional, que en forma inmediata o mediata produzca un daño a la integridad psicofísica del trabajador que le signifique una disminución en su capacidad de ganancia, que se opere por el hecho o en ocasión del trabajo o por caso fortuito o fuerza mayor inherente al mismo y que no sea producto de la exposición intencional o gravemente culposa del damnificado ni de un tercero extraño a la explotación (Mazza) (2013, 946).

Mientras en lo referido a una enfermedad profesional sostiene que “denota la idea de desarrollo de un proceso generalmente lento, gradual, paulatino e insidioso que se instala en la salud del trabajador hasta traducirse en una minusvalía y que convoca la obligación de responder, cuando la morbilidad se hubiere debido a la actuación de factores laborales (en todo o en parte)” (2013, 936). Es decir, de acuerdo con Goldín (2013) se puede establecer la diferencia entre ambas contingencias respecto al modo de afectación de la salud ya que la enfermedad laboral se manifiesta como un infortunio paulatino y no como una irrupción intempestiva.

Es preciso hacer distinción entre las afecciones profesionales o laborales que “se vinculan (mediata o inmediatamente) con la realización de las tareas o el ambiente de trabajo” (Goldín 2013, 935) y las afecciones inculpables definidas como aquellas “dolencias que se originan sin intervención del trabajo” (Goldín 2013, 935). La primera categoría corresponde a las ya mencionadas enfermedades profesionales y accidentes de trabajo para lo cual se contempla la ley de Riesgos de Trabajo (Ley N°24.557). La segunda, en cambio, queda bajo un marco protector específico establecido en la ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20.744).

Por su parte, Díaz hace mención a lo que considera como higiene y seguridad. Mientras que se refiere a higiene como “la disciplina que estudia los contaminantes físicos, químicos y biológicos presentes en el medio de trabajo que pueden causar alteraciones reversibles o permanentes” (2014, 221), al hablar de seguridad la califica como una disciplina “que estudia las condiciones materiales que ponen en peligro la integridad física de los trabajadores” (2014, 221).

En el plano internacional, el derecho a la salud también es reconocido por diversos instrumentos normativos los cuales se incorporaron a nuestro ordenamiento jurídico con jerarquía constitucional (artículo 75 inciso 22). Además de los ya mencionados, desde el Preámbulo del texto constitucional de la Organización Internacional del Trabajo se proclama la necesidad urgente de mejorar la “protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes de trabajo” y se reafirma en la Declaración de Filadelfia que “reconoce la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan: [...] g) proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones...”.

El Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la Organización Mundial de la Salud (OMS) han establecido que la seguridad y salud en el trabajo tiene como objetivo

La finalidad de la salud en el trabajo consiste en lograr la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todos los trabajos; prevenir todo daño causado a la salud de éstos por las condiciones de su

trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de agentes perjudiciales a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas; y en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su actividad (Cataño Ramírez y Gómez Rúa 2014, 85-86).

Se debe tener presente que a lo largo de los años la OIT “ha hecho una contribución definitiva a través de sus actividades normativas para mejorar considerablemente las condiciones de trabajo. Cerca del cincuenta por ciento de los instrumentos de la OIT adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo, están relacionados directa o indirectamente con la seguridad y la salud en el trabajo” (Humblet y otros 2002, 369). Entre todas las normativas de este estilo se puede mencionar como ejemplos el Convenio 155 de 1981 sobre seguridad y salud de los trabajadores, el Convenio 161 de 1985 sobre los servicios de salud en el trabajo, el Convenio 187 del 2006 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, el Convenio 18 de 1925 sobre las enfermedades profesionales, y otros convenios destinados a proteger actividades específicas.

Atenta de los cambios que se están desarrollando en el mundo del trabajo, la Coordinación de Teletrabajo del MTEySS con la Superintendencia de Riesgos del Trabajo y Red de trabajo, apoyados por la OIT, desarrollaron un “Manual de buenas prácticas de salud y seguridad en el Teletrabajo” para explicar las medidas destinadas a evitar los accidentes y enfermedades profesionales de acuerdo a las características y riesgos del teletrabajo. Agrega definiciones idénticas a las expuestas anteriormente destinadas a explicar los conceptos claves y provee herramientas para que el teletrabajador pueda evaluar sus condiciones de trabajo.

CAPÍTULO III: DESARROLLO

A lo largo de esta sección se analizará la situación legal del teletrabajo en el mundo y particularmente su situación actual en la Argentina. Respecto a esto último, se abordarán las medidas adoptadas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social para luego enfocarnos en los distintos proyectos de ley que se han elaborado.

Hacia el final de esta sección se plantearán las disposiciones legales sobre salud, seguridad e higiene que pueden proteger a los teletrabajadores haciendo énfasis en la resolución 1.552/2012 elaborada por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo. Por último, se explicarán algunos factores a tener en cuenta para preservar la salud de los teletrabajadores.

1. Situación del Teletrabajo en el mundo

Como ya se ha manifestado, el auge del teletrabajo se está dando en los últimos años debido al desarrollo tecnológico e informático que se da en todo el mundo. Tener un trabajador a distancia ya no es una idea desorbitada.

Como toda actividad, la misma debe ser regulada. De esta forma se evitan abusos e incumplimientos por parte de los involucrados. Las legislaciones en su mayoría son antiguas y no contemplan estas novedades que introduce la modernidad. Es por ello que deben actualizarse e incorporar al teletrabajo para poder proteger a todos aquellos que se embarquen en el mismo.

Como se ha mencionado anteriormente, en la Argentina todavía no se encuentra regulado aunque comienzan a entrecruzarse proyectos y manuales sobre el tema, los cuales serán abordados más adelante. Sin embargo, esta escasa regulación no es un problema exclusivo de nuestro país. En el plano internacional tampoco existe abundante normativa; incluso no existe un instrumento de la Organización Internacional del Trabajo que trate esta modalidad.

Es por ello, que según Giuliani (2013) se ha utilizado el Convenio 177 y la Recomendación 184. Ambas están destinadas a regular al trabajo a domicilio; y como se trata de una figura similar al teletrabajo, suelen aplicar su normativa

igual. Sin embargo, no se debe dejar de lado que se tratan de modalidades diferentes, por lo que el teletrabajo merece una legislación específica.

Giuliani (2013) y Díaz (2014) abordan en sus respectivos textos la situación legislativa del teletrabajo que se observan en algunos países. Por un lado, dan un panorama de la Unión Europea; mientras que por el otro abordan algunos países de América.

1.1. Teletrabajo En Europa

El teletrabajo es una novedad mundial y Europa no es la excepción. Tuvo, por lo tanto, que tomar medidas para comenzar a regular al teletrabajo.

La Unión Europea el 16 de Julio de 2002 en Bruselas, se suscribió a un Acuerdo Marco sobre el Teletrabajo. En el mismo participaron la Confederación Europea de Sindicatos y la Unión de Industrias de la Comunidad Europea (UNICE, UEAPME y CEEP).

Este Acuerdo Marco se configura como un marco general que establece las condiciones mínimas y necesarias que deben tener las futuras legislaciones de cada uno de los Estados que participan. Es la protección básica con la que cuenta un teletrabajador europeo, y ninguna norma puede negar los derechos y obligaciones que se establecen en este Acuerdo Marco.

Adriana V. Bottos (2008) explica que este Acuerdo Marco no hace diferencias entre un empleador público o privado, ni del supuesto de teletrabajo en que se esté o las condiciones particulares que se fijan entre las partes.

Teniendo en cuenta la base legal que establece este Acuerdo Marco es importante profundizar en su contenido.

Como punto de partida el Acuerdo Marco brinda una definición de teletrabajo, estableciéndolo como una nueva manera de realización del trabajo que utiliza las Tecnologías de la Comunicación y 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” (Acuerdo Marco Europeo 2002, 2).

Además, insta la voluntariedad de su aplicación tanto para el teletrabajador como para el empleador y, conjuntamente, la adopción de esta nueva forma de trabajo desde el inicio de la relación laboral o más tardíamente.

Según lo establece el Acuerdo Marco, el empleador le entregará las informaciones escritas necesarias como por ejemplo la descripción de la tarea a desarrollar. A esto se le suma, en el caso especial de teletrabajo, ciertas informaciones escritas complementarias que le serán útiles al teletrabajador ya que no se encontrará trabajando diariamente en la oficina. Cuando se menciona esta información complementaria se hace referencia a cuestiones tales como "el departamento al que está adscrito el teletrabajador, su inmediato superior u otras personas a las que puede dirigirse para informarse sobre temas profesionales o personales, modalidades de entrega de informes, etc." (Acuerdo Marco Europeo 2002, 2).

Por otra parte, la adopción del teletrabajo no implica que el empleado pierda su status laboral; y negarse a adoptarlo no es un motivo para dar por finalizada la relación laboral o modificar las condiciones en las cuales trabaja.

Se puede decir entonces que se puede revertir a la situación anterior del empleado siempre que sea a su favor.

Otro punto de relevancia que destaca el Acuerdo Marco es el de garantizarle a los teletrabajadores los mismos derechos que se aplican a los trabajadores típicos. Las garantías que otorgan los derechos que se encuentran plasmados en la legislación y en los convenios colectivos de trabajo pueden no ser suficientes por las particularidades del teletrabajo. Es por ello mismo que se determina en el Acuerdo Marco la posible necesidad de pactos específicos complementarios, tanto individuales como colectivos.

La responsabilidad de tomar las medidas necesarias para la protección de datos utilizados y procesados por el teletrabajador recae en el empleador, pues es quien le otorga las herramientas y los software necesarios para que pueda realizar las tareas. Si estos carecen de protección, la culpa no puede recaer en el empleado. Sin embargo, el teletrabajador debe asumir la responsabilidad de cumplir con las normas referidas a la protección de datos de la compañía que le debieron informar.

Giuliani (2013) aborda la similitud con el régimen Colombiano, el cual se abordará más adelante, respecto a la obligación del empresario de facilitarle el equipamiento necesario para que pueda realizar su tarea, instalárselo y mantenerlo. Todas estas cuestiones sobre el equipamiento, los costos y la responsabilidad que asume cada uno deben, según narra el Acuerdo Marco, establecerse previo al inicio de las actividades para evitar conflictos.

Hay que darle debida importancia cuando el Acuerdo Marco aborda la salud y la seguridad de los teletrabajadores. La responsabilidad de la protección de la salud y seguridad recae en el propio empleador aunque el mismo no se encuentre en el mismo lugar en donde el empleado está ejecutando sus tareas. Sin embargo, es el teletrabajador quien tiene la obligación de cumplir con las políticas en materia de salud y seguridad que se le deben informar.

Del mismo modo que lo establece la resolución 1.552/2012 que dictó la Superintendencia de Riesgos de Trabajo en nuestro país, la cual será objeto de análisis en los puntos venideros, el Acuerdo Marco faculta al empresario, los representantes de los trabajadores y a las autoridades competentes de tener acceso al lugar en donde se realizan las tareas para poder verificar la correcta aplicación de las normas de seguridad e higiene.

Además, si se teletrabaja en el domicilio del empleado, se debe notificar y obtener su consentimiento previamente. El Acuerdo Marco también otorga la posibilidad de que sea el propio teletrabajador quien solicite una inspección al lugar.

En cuanto a la jornada, si bien la carga de trabajo y los criterios de resultados es similar a la de los empleados que trabajan en el establecimiento, el teletrabajador determinará la organización de su tiempo. Además, el Acuerdo Marco menciona la obligación del empresario de tomar las medidas necesarias para prevenir el aislamiento del teletrabajador, ya que esto puede afectarlo psicológicamente.

Entre los últimos aspectos que menciona el Acuerdo Marco, este le otorga al teletrabajador “los mismos derechos que los demás empleados, en materia de formación, oportunidades de desarrollo de la carrera profesional, políticas de evaluación y derechos colectivos” (Giuliani 2013, 159).

España, como caso particular dentro de la Comunidad Europea, aplicaba al teletrabajo la normativa laboral de ámbito general, es decir, que se tenían en cuenta todos los derechos y obligaciones recogidos en el Estatuto de los Trabajadores y normas de desarrollo, tales como: la ley de Prevención de Riesgos Laborales, el Estatuto del Trabajo Autónomo, la ley Orgánica de Libertad Sindical, entre más.

Sin embargo, las mismas no habían sido creadas exclusivamente para los teletrabajadores por lo que los mismos no tenían suficiente protección legal a diferencia de los trabajadores habituales que desarrollan las tareas dentro de la empresa. Por ejemplo, el Estatuto de Trabajadores no decía nada sobre sus derechos.

Es por ello que hacia el año 2012 hubo una serie de reformas legislativas entre las que se destacó la ley de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral (Real Decreto Ley 3/2012). Con ella se regula por primera vez el trabajo que se realiza preponderadamente desde el domicilio del trabajador o el lugar libremente elegido por éste. Es decir, el trabajo a distancia o teletrabajo.

En concreto, se modificó el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores introduciéndose varios cambios.

Ahora, el nuevo acuerdo laboral pasa a convertirse en un contrato formal al exigirse por escrito para proporcionarle mayor seguridad al trabajador. Además, establece que los teletrabajadores tendrán los mismos derechos que los que trabajan de forma presencial en la empresa.

También, se obliga a los empresarios que contraten bajo esta modalidad a tener que garantizar a los teletrabajadores los medios necesarios para asegurar su acceso a la formación profesional continua, así como el derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud laboral. Por último, los trabajadores a distancia tendrán derecho a ser informados de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.

Con respecto a los derechos colectivos de los trabajadores, la reforma persigue salvaguardar los de los trabajadores a distancia, imponiendo que estos sean adscritos a un centro de la empresa pudiendo, de este modo, disfrutar de la

representación colectiva y defender sus derechos con el resto de sus compañeros aunque no compartan con ellos el día a día en la empresa.

Sin embargo, quienes han escrito sobre el tema sostienen que la regulación es aproximativa a modo de mero marco normativo dado que sigue habiendo muchos aspectos sin regular.

Giuliani (2013), por su parte, agrega que se estableció por Decreto (35434-S) que las trabajadoras estatales embarazadas puedan, mientras el tipo de trabajo lo permita, adoptar el teletrabajo fuera del término de la licencia paga por embarazo.

1.2. Teletrabajo En América

El desarrollo regulatorio del teletrabajo recién se está desarrollando y dando a conocer, por lo que no todos los países del continente están actuando frente a esta nueva modalidad. Sin embargo, Díaz (2014) menciona a varios países que comienza a tener conciencia sobre el tema.

En México, se estima que menos del 2,5% de la población económicamente activa teletrabaja, y esta cifra se está incrementando. Por ello mismo, que existe un “anteproyecto de iniciativa que reforma, adiciona y deroga disposiciones de la ley Federal del Trabajo, sancionada en agosto de 2012” (Díaz 2014, 197).

La expansión abrupta que tuvo en pocos años el teletrabajo en los Estados Unidos, y las expectativas de un crecimiento continuo provocaron que en el año 2010 se aprobara la ley de Mejora de Teletrabajo. El objeto de la misma fue promover el trabajo del empleado público. Además, la ley de “Eficiencia del Transporte de Superficie” financia los programas de teletrabajo para las compañías. El propósito es reducir el tráfico y la contaminación que provoca el desplazamiento de los trabajadores.

En Costa Rica, la adopción de teletrabajo representa una oportunidad para poder insertarse en la competencia internacional del mercado laboral; esto es debido a que los países desarrollados son los que mayormente incursionan en esta modalidad. Por ello mismo, se han adoptado dos disposiciones. Por un lado, se desarrolló un proyecto de ley para la Promoción, Regulación e

Implementación del Teletrabajo en Costa Rica: el Expediente Legislativo 18.549. Por el otro, se decretó (decreto 37.695) la actualización de la normativa para el teletrabajo en las instituciones públicas.

La tendencia a la deslocalización de las empresas en las grandes ciudades fue un factor clave para que el teletrabajo creciera en Brasil en la última década de manera exponencial. Según los datos recolectado por Díaz (2014) son acerca de 11 millones los brasileros teletrabajadores. Además, al igual que Costa Rica, dicha modalidad les permite cumplir con las necesidades de la globalización y de inserción internacional.

La situación legislativa en Brasil, por lo tanto, se destaca por lo siguiente: por un lado, se dictó la Ley 12.551, la misma iguala los derechos de aquellos trabajadores que realicen sus tareas desde sus hogares con aquellos que trabajan desde la oficina. Como esta ley no regula al teletrabajo, por otro lado se da la existencia de un Proyecto de ley referido a esta modalidad. En este Proyecto de Ley 5.405 del año 2008, se le otorga reconocimiento legal al teletrabajo y se reconocen los derechos de los trabajadores adheridos al mismo.

En el caso de Perú, se puede observar que ya cuenta con una ley reguladora del teletrabajo. La Ley 30.036 se encuentra vigente desde Junio del 2013.

Sin embargo, hay dos experiencias regulatorias en Latinoamérica que llaman mucho más la atención de los autores. Una de ellas es la de Colombia, la otra es la de Chile. Ambas experiencias tienen distinto alcance según detalla Giuliani (2013).

Chile sancionó la Ley 19.759 en Diciembre del 2001 que regula las relaciones laborales. Con esta nueva legislación, el artículo 22 del Código de Trabajo que rige en todo el país se vio modificado.

Este artículo pertenece al capítulo referido a la jornada laboral, y con la sanción de la ley, se reconoce el teletrabajo pero queda establecido como una actividad exceptuada de los topes existentes en la jornada laboral.

De esta manera, no se establece una legislación específica para el teletrabajo en Chile. Si bien se reconoce esta nueva modalidad, la protección que recibe es igual a cualquier otra forma de empleo, con la excepción de que el límite de

la jornada laboral no es aplicable. En otras palabras, se puede decir que el reconocimiento chileno hacia el teletrabajo se hizo posible al solo efecto de exceptuarlo del límite de jornada.

Vale destacar que el límite de la jornada de trabajo tiene como objetivo la protección de la salud e higiene de los trabajadores. Por lo tanto, el hecho de Chile amplíe la jornada de trabajo para los teletrabajadores implica ir en contra de esta protección de la salud. La exposición frente a una misma tarea más allá de las horas habituales equivaldría para los teletrabajadores mayor cansancio físico, visual, mayores contracturas, sueño, estrés, entre más. Frente a esto estarían expuestos a mayores accidentes o a desarrollar enfermedades.

Caso contrario fue el de Colombia. Según Giuliani (2013), el teletrabajo en este país se reguló de manera similar a nuestro país: como una modalidad autónoma. Esto se formalizó con la sanción de la Ley 1.221 el 16 de Julio del 2008, estableciendo normas para promover y regular el teletrabajo.

Además, agrega que “La regulación de esta norma, en general, se parece en parte a la sancionada en nuestro país, entendiendo el teletrabajo como nueva modalidad laboral y otorgándole un marco de protección para evitar un uso abusivo de la figura” (Giuliani 2013, 157).

Las similitudes no hacen referencia solamente a la Argentina, sino que comparte aspectos de la regulación de Chile previamente mencionada. Al igual que el otro país, la legislación de Colombia le quita al teletrabajador las limitaciones de la jornada, es decir, se exceptúa a esta figura de las limitaciones horarias que poseen los trabajadores ordinarios. Sin embargo, este aspecto queda bajo vigilancia de una autoridad administrativa especial, y según lo establece la norma, cuando se pueda verificar el horario de trabajo de los teletrabajadores, se les pagará horas extras con idéntico tratamiento que al resto de los trabajadores para mantener un trato igualitario. Además, la vigilancia permitirá garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo. De lo contrario, al igual que Chile, se estaría afectando la salud e higiene que protege la existencia de la limitación de la jornada.

Otras disposiciones importantes que establece la Ley 1.221 es que el empleador tiene el deber de proveerle y garantizarle a los teletrabajadores el mantenimiento de los equipos, las conexiones, programas, y todo lo necesario para poder cumplir con sus funciones; mientras que el teletrabajador tiene obligación de cuidar el equipamiento y devolverlo a finalizar el vínculo laboral. Por demás, es el único autorizado para utilizar los equipos recibidos.

Se determina la obligación del teletrabajador de percibir un salario, incluso cuando no pueda ejecutar sus actividades porque no recibe o tiene fallas en los paquetes de información o los programas necesarios para desempeñar su función. Ante fallas tecnológicas o energéticas en el lugar proporcionado por el empleador que le impiden realizar su trabajo, el mismo también debe ser retribuido.

Respecto a la salud, el artículo 6 inciso 9 de la Ley 1.221 establece que “El empleador, debe contemplar el puesto de trabajo del teletrabajador dentro de los planes y programas de salud ocupacional, así mismo debe contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando”. Además, es importante destacar que la ley establece el carácter voluntario de esta nueva modalidad y la posibilidad de revertir la situación a su estado anterior a favor del empleado. Y por último, no se puede dejar de lado el artículo 7 de la misma que hace referencia al registro de los teletrabajadores contratados ante los Inspectores de Trabajo del municipio correspondiente o ante el Alcalde Municipal.

El Ministerio del Trabajo Colombiano, a su vez, destaca la elaboración de dos guías para poder llevar adelante lo estipulado por la ley. La primera de ellas es titulada “Guía jurídica para la implementación del teletrabajo”, mientras la segunda hace referencia a la salud y es titulada “Guía técnica para la promoción de la salud y la prevención de los riesgos laborales en el teletrabajo”. La primera explica temas referidos a la voluntariedad y reversibilidad del teletrabajo, afiliación al sistema de seguridad social integral, las modificaciones al reglamento interno de trabajo, riesgos laborales, entre más, tanto para empresas del sector privado como público. La segunda, en cambio, hace referencia a las medidas preventivas en el lugar del teletrabajo, las condiciones de salud, qué hacer en caso de accidentes de trabajo,

verificación de las condiciones del sitio de trabajo por parte del empleador, entre más. Las mismas, por lo tanto, comparten similitudes con los manuales elaborados por el MTEySS y la OIT para la Argentina.

2. Situación del Teletrabajo en la Argentina

La situación argentina no es diferente a la del resto del mundo. El teletrabajo se ha expandido y el teletrabajador no está completamente protegido por la ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20.744). El Estado Argentino no pudo ignorar esto.

Giuliani (2013) sostiene que a raíz de esta situación se plantearon en nuestro país cinco proyectos de ley para poder regular al teletrabajo. Mientras tres de ellos proponían la inclusión de la ley como una modalidad prevista en el régimen de la ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20.744); los otros dos proyectos formulaban una regulación especial estatutaria autónoma.

Ante la necesidad, el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación comenzó, desde el año 2003, a trabajar en la regulación legal del teletrabajo a través de la conformación de una Comisión de Teletrabajo. El fin era “generar un espacio de intercambio de consultas y elaboración de propuestas que permitiese establecer las bases para una reglamentación de la actividad” (resolución 595/2013).

Más adelante, el 10 de febrero de 2012, el MTEySS creó, en el ámbito de la Secretaría de Empleo, la Coordinación de Teletrabajo con la sanción de la resolución 147/2012. El propósito de su creación fue “el desarrollo de acciones específicas y la generación de condiciones de trabajo decente para teletrabajadores” (Giuliani 2013, 159).

La Superintendencia de Riesgos del Trabajo reaccionó ante esta iniciativa dictando una propia resolución. El 8 de noviembre de 2012, según nos describe (Giuliani 2013) se publicó la resolución 1.552/2012, en la cual se establecieron un conjunto de condiciones mínimas referidas a la higiene y seguridad de los teletrabajadores. Más adelante se va a hacer foco en esta resolución de elevada importancia para este trabajo.

Ante la ausencia de regulación legal y para cumplir con los objetivos de las resoluciones, se hizo necesario contar con un programa específico “que

permita establecer y promover un marco jurídico adecuado para la adopción del Teletrabajo en empresas del sector privado, así como también para monitorear su impacto y resultados” (resolución 595/2013).

Es por ello que, según Giuliani (2013), el siguiente movimiento que realizó el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación fue dictar la resolución 595/2013 el 1 de Julio de 2013. La misma estaba destinada a crear el Programa de Promoción del Empleo en el Teletrabajo, conocido como PROPET. El mismo será abordado a continuación.

La Resolución 595/2013: PROPET

Fue diseñado por la Coordinación de Teletrabajo para dar una respuesta adecuada a las empresas que decidieran implementar esta modalidad. Asimismo, “es el primer y único Programa de teletrabajo en América que permite evaluar el impacto del teletrabajo en las relaciones laborales a distancia, mediadas por las tecnologías de la información y la comunicación” (Díaz 2013, 136-137).

El objeto del programa será “promover, facilitar y monitorear la aplicación de la modalidad de teletrabajo en empresas del sector privado, a través de herramientas que brinden un marco jurídico adecuado para empleadores y teletrabajadores” (resolución 595/2013, artículo 1). Más precisamente, los objetivos específicos que se propone el PROPET, citados en el artículo 2 de la resolución, son los siguientes:

1. impulsar la implementación de plataformas de Teletrabajo en el sector privado, que permitan recoger diferentes experiencias, identificar dificultades prácticas y/o normativas, facilitar el desarrollo de soluciones y difundir las buenas prácticas;
2. evaluar el impacto del Teletrabajo en las relaciones laborales del sector privado, en las posibilidades de inserción socio-laboral y en la mejora de la empleabilidad de los teletrabajadores, y en el aumento de la productividad de las empresas;
3. promover, monitorear y propiciar la generación de condiciones de trabajo decente para los teletrabajadores.

Es decir, que el PROPET tiene como objetivo ser una herramienta que brinde seguridad jurídica y contención tanto para las empresas como para los teletrabajadores que se van involucrando en esta nueva modalidad. Facilita, al mismo momento, la adecuación a las condiciones de trabajo a distancia según nos relata Díaz (2013).

Luego de definir los conceptos de teletrabajo y de teletrabajador, la resolución plantea que aquellas empresas interesadas en adherirse al PROPET se deberán presentar ante la Coordinación de Teletrabajo o ante la Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral con el formulario de solicitud de incorporación al programa. En el mismo deberán describir las principales características de su empresa y de los puestos de trabajo. Además, deberán fundamentar el interés que poseen por esta nueva modalidad.

La Coordinación de Teletrabajo deberá evaluar la solicitud de incorporación y si la misma resulta favorable para la compañía que se presenta, esta será subscripta a un Convenio de Adhesión al PROPET, en el cual “se establecerán las condiciones de participación y las pautas específicas que deberán contener los contratos individuales a suscribirse con los teletrabajadores” (resolución 595/2013, artículo 6).

Además, se establece en el artículo 7 un plazo de duración de los convenios de nueve (9) meses, renovables por períodos iguales si lo solicita la empresa formalmente y fundamentando su pedido; previo consentimiento de la Coordinación de Teletrabajo. Este consentimiento se presentará en función de la valoración que se le otorgue a los resultados obtenidos.

Según lo establecido, las empresas adheridas al Programa junto con la Coordinación de Teletrabajo, desarrollarán un plan de trabajo conjunto. En el mismo "se acordarán mecanismos de información recíproca para el seguimiento de las acciones e instancias de monitoreo, diagnóstico y evaluación de los resultados" (resolución 595/2013, artículo 8).

Al hablar de resultados obtenidos en los párrafos anteriores, se hace referencia a que se evalúa el cumplimiento que haya tenido la compañía con el Programa y con los planes de trabajo, y la satisfacción de los teletrabajadores. Esta última se verifica con un procedimiento sencillo de entrevistas, “[...] a través de un

monitoreo constante, la Coordinación de Teletrabajo lleva adelante entrevistas personales que tienen como eje al propio trabajador, su nuevo ámbito de trabajo a distancia, sus jefes, compañeros y el cumplimiento de todos y cada uno de los requerimientos en informática, seguridad e higiene, comprometidos por la empresa” (Díaz 2013, 138).

Además de suscribirse el convenio entre la empresa interesada y la Coordinación de Teletrabajo, y la presentación del plan de teletrabajo por parte de la compañía; se deben realizar otras acciones. Díaz (2013) menciona entre estas:

- Designar y notificar a la ART de la empresa la nómina de teletrabajadores.
- Conformidad de la ART enviada por la compañía, dando conformidad a la cobertura de los teletrabajadores.
- Presentación de los contratos individuales firmados por los teletrabajadores.

La resolución dispone que la participación de los teletrabajadores en el PROPET será voluntaria siendo su consentimiento asentado expresamente en el contrato individual que suscriba el mismo con la compañía. Es decir, para quedar protegido por este nuevo Programa, el teletrabajador debe establecerlo por escrito al iniciar la relación laboral.

Asimismo, Giuliani (2013) aborda que entre los últimos artículos, la resolución 595/2013 establece que la Coordinación de Teletrabajo llevará un registro de las empresas incorporadas al PROPET y de los convenios de adhesión que se suscriban, con sus respectivas renovaciones (artículo 10).

Para ello, se deben tener en consideración algunas pautas propias de esta nueva modalidad que figuran en el PROPET. Díaz enumera las siguientes pautas (2013, 139):

1. La voluntariedad.
2. Modalidad de teletrabajo Mixto, donde necesariamente haya por lo menos dos jornadas presenciales.
3. Igualdad de derechos y obligaciones del teletrabajador respecto al trabajador presencial.

4. Intangibilidad de la remuneración más allá de la Compensación por mayores gastos que se susciten por ocasión del teletrabajo.
5. Reversibilidad, para los casos en que el trabajador se haya iniciado como trabajador presencial.
6. Herramientas de trabajo a cargo del empleador.
7. Protección de datos y usos de Internet.
8. Prevención, seguridad, higiene y salud, conforme la resolución 1.552/2012 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.
9. Conformidad expresa y fehaciente del teletrabajador en la firma del acuerdo individual y en las visitas que recibiera en su domicilio personal.
10. Descripción de las responsabilidades del teletrabajador, conforme políticas internas de la empresa y el compromiso de las partes de actuar de buena fe.
11. Regulación formal del teletrabajo, conforme al contrato individual y el convenio marco.

Por último, se le delega a la Coordinación de Teletrabajo la facultad de firmar los convenios de incorporación al Programa, sus renovaciones y cualquier documento complementario vinculado con la ejecución de los mismos. Actuaría de esta forma como un representante del Ministerio de Trabajo, Empleo Seguridad Social. Además, Giuliani expresa que “se faculta a la Secretaría de Empleo, dependiente del MTEySS, a dictar normas complementarias o aclaratorias para la implementación del PROPET” (2013, 161).

Otro dato importante a tener en cuenta, son los instrumentos operativos que conforman el programa, los cuales son adjuntados en los anexos de la resolución. Entre ellos se observan el formulario de solicitud de incorporación (Anexo I), el convenio de adhesión (Anexo II), la renovación de este convenio (Anexo III) y las pautas que deberán contener el contrato individual con los teletrabajadores (Anexo IV).

2.1. Proyectos de Ley

Como se ha señalado anteriormente nuestro país no cuenta todavía con un régimen jurídico especializado sobre el teletrabajo y es por ello que se han

planteado en el Congreso Nacional varios proyectos de ley para regularlo. Sin embargo, hasta el día de la fecha ninguno de ellos ha sido sancionado y promulgado con fuerza de ley.

La Jueza Nacional del Trabajo, Viridiana Díaz Aloy (2009), hizo una breve reseña de cada uno de estos proyectos que se abordarán a continuación.

El primero de ellos fue presentado por la Diputada Olijela del Valle Rivas en Septiembre del 2002. Este proyecto, con el expediente 6077-D-2002, “promueve la incorporación, al título de las modalidades del contrato de trabajo, de un capítulo dedicado al contrato de teletrabajo desarrollado en once artículos” (2009, 35).

Entre los puntos que aborda están las características particulares que definen al teletrabajo, las diferentes clasificaciones que adopta según el lugar donde se preste. También establece la posibilidad de que el trabajador pase a ser teletrabajador y viceversa, mientras no entre en conflicto con los artículos 64 y 65 de la ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20.744).

Asimismo, le otorga las mismas condiciones que al resto de los trabajadores y obliga al empresario de proveerles el equipamiento necesario para desarrollar sus actividades y hacerse cargo del mantenimiento.

Por último, Díaz Aloy menciona que este proyecto de ley “Prohíbe que el domicilio del trabajador sea "allanado" por el empleador” (2009, 36) y se establecen requisitos de admisibilidad de contratación, un porcentaje máximo de teletrabajadores que podrá tener cada empleador y la utilización de un registro que indique quienes son los empleadores que utilicen esta nueva modalidad. Además, agrega Adriana V. Bottos (2008), se les debe garantizar el derecho a la salud y a la vida, y un servicio de información y asesoramiento para todos los teletrabajadores.

El otro Proyecto presentado en el Congreso fue el del Diputado Lamberto. El mismo data de marzo del 2006 con el número de expediente 0941-D-2006. La intención de este proyecto era incorporar a la ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20.744) el artículo 102 bis referido al contrato de teletrabajo en el título de modalidades. En este único artículo se establece que cuando se contrate un trabajador para realizar actividades a través de una computadora desde un

lugar remoto, se considerará que es teletrabajo. Más allá de incorporar esta figura, no hace mención alguna de la necesidad de contar con una regulación más precisa.

Hacia Julio del año 2007 se presentaron dos proyectos de ley referidos al tema según explica Díaz Aloy (2009).

El primero de estos dos proyectos fue presentado por la senadora Graciela Bar bajo el expediente 2337-S-2007. En el mismo se incorpora un Capítulo VI al Título III de la ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20.744). El mismo define al teletrabajo y reconoce las diversas formas que puede adoptar el mismo.

Al igual que el Proyecto de ley de la Diputada Olijela del Valle Rivas se establece la igualdad de condiciones y derechos entre los teletrabajadores y los empleados típicos. Por otra parte, los empleadores les podrán proveer los equipos y financiar su mantenimiento; y si es el propio teletrabajador quien aporta sus equipos, el empleador le tendrá que compensar la totalidad de los gastos que le conlleven los mismos. El empleado es el responsable de que se utilice correctamente y evite que un tercero utilice los equipos otorgados por el empleador.

Por último, “los sistemas de control deberán resguardar la intimidad del teletrabajador y la privacidad de su domicilio” (Díaz Aloy 2009, 36-37). Si bien se prevee la reglamentación, esta carece de contenido.

Como se observa, los tres proyectos hasta el momento mencionados (Olijela, Lamberto y Bar) perfilan al teletrabajo como una modalidad contractual dentro de la misma ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20.744). No ven necesarios una norma específica del teletrabajo pues lo asimilan al trabajo dependiente común que está regularizado por la ley de Contrato de Trabajo. Sin embargo, esto es así debido a que no tienen en cuenta las particularidades del mismo. No sólo se diferencian por la distancia del trabajador y el empleador sino también por la incorporación de TICs.

El segundo proyecto del año 2007 fue el presentado por el Poder Ejecutivo Nacional y se elevó al Congreso Nacional bajo el expediente 1.079.053/03. Lleva el nombre de “Régimen Jurídico del Teletrabajo en Relación de Dependencia”. Este proyecto de ley, que fue elaborado por la Comisión de

Teletrabajo del MTEySS, adopta la forma de una ley de régimen jurídico del teletrabajo en relación de dependencia.

Lo primero que desarrolla es una clara definición de lo que se entiende como teletrabajo. Según el artículo 1 del Proyecto de ley:

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 (TICs).

Luego, según agrega Díaz Aloy, establece "la paridad de derechos con los demás trabajadores sin perjuicio de que los convenios colectivos puedan establecer condiciones de trabajo adecuadas a las particularidades de la relación, respetando el principio de igualdad de trato entre el teletrabajador y quien desempeñe igual tarea en el establecimiento del empleador" (2009, 37).

El proyecto continúa estableciendo que los sistemas de control que se utilicen para proteger los equipos y la información que pertenecen al empleador no pueden vulnerar la intimidad del teletrabajador ni la privacidad de su domicilio. Además, agrega que si el empleado que ejerce esta nueva modalidad utiliza sus propios equipos, le corresponde al empresario abonarle todos los gastos incurridos mínimamente. Si en cambio los equipos los provee el propio empleador; al igual que lo establece otras regulaciones mencionadas como el Acuerdo Marco o la legislación colombiana, es el teletrabajador quien tiene la responsabilidad de utilizar los equipos correctamente, mantenerlos y evitar que sean utilizados por terceras personas.

El teletrabajo será voluntario para el empleado según lo dispone el artículo 6 del Proyecto de ley. Si se genera una modificación en las condiciones en que se prestan los servicios, el trabajador deberá dar su consentimiento por escrito. Caso contrario, podrá solicitar "la reversión a su condición anterior de acuerdo a lo establecido en el artículo 256 de la ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976), y sus modificatorias a cuyo fin deberá notificar en forma fehaciente al empleador" (Proyecto de Ley 2007, artículo 6).

Cabe recordar que el artículo 256 de la Ley 20.744 se refiere a un plazo de prescripción de dos años.

Referido a la salud, seguridad e higiene de los teletrabajadores, este proyecto sostiene en su artículo 7 que la autoridad administrativa debe adecuar las normas referidas al tema a las características propias de la prestación. Además, se debe incluir las enfermedades que causa al listado previsto en el artículo 6 de la ley sobre Riesgos del Trabajo (Ley N° 24.557).

Para concluir, el proyecto establece que todo aquello que no haya quedado previsto por el mismo, deberá regir las condiciones comunes de la ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20.744) según las condiciones que establece el artículo 2 de dicho cuerpo legal.

Checa (2011) expresa dos puntos importantes referidos a este proyecto. El primero de ellos es que el mismo surge como un efecto de la ratificación por Ley N° 25.800 del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo N° 177 sobre Trabajo a Domicilio. El segundo de ellos es que la intención era que se convierta en el piso mínimo sobre el cual las partes, ya sea individual o colectivamente, pacten condiciones específicas para teletrabajar.

El quinto y último de los proyectos de ley presentados ante el Congreso Nacional es el elaborado por la Senadora Bortolozzi de Bogado. El mismo data de Agosto de 2008 bajo el expediente 2537-S-2008.

Se observa una variante en la definición de teletrabajo que vale la pena hacer referencia en contraposición con el proyecto oficial antes mencionado. Lo que explica Díaz Aloy es que mientras en el proyecto oficial se habla de teletrabajo como la prestación de servicios o la realización de actos en los términos de los artículos 21 y 22 de la ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20.744) y define a quien efectúa dicho trabajo se lo reconoce como teletrabajo; en el proyecto del año 2008 es teletrabajador quien "cumple por encargo de otro las tareas con los elementos definitorios ya mencionados, y cuando la relación que entable encuadre en los artículos 21 y 22 de la LCT, allí el teletrabajador gozará de los mismos derechos que los demás trabajadores en relación de dependencia -es decir, es comprensiva del teletrabajo independiente" (Díaz Aloy 2009, 38). Es

decir que es el único proyecto mencionado que comprende al teletrabajo en relación de dependencia y autónomo.

Añade la Senadora Bortolozzi de Bogado que los convenios colectivos serán los encargados de acordar las condiciones en las que se presta esta prestación particular, la remuneración a percibir, la igualdad de trato, entre más.

En aquellos casos en donde hay un trabajo autónomo, se deberá cumplir con lo acordado en el contrato de trabajo y se podrá aplicar la legislación civil, comercial o administrativa. Cuando la clasificación sea dudosa, expone Díaz Aloy (2009), se aplicará la presunción de la existencia de un contrato de trabajo como establece el artículo 23 de la ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20.744).

Al igual que en el proyecto anterior, se presume que todo aquello que no quede previsto se regirá por la ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20.744) en las condiciones que establece el artículo 2 de la misma. También la transformación a trabajo presencial será voluntaria y se deberá contar con la aceptación escrita del empleado.

Además, Checa (2011) agrega que el mencionado proyecto reconoce al teletrabajador el pleno ejercicio de los derechos intelectuales y patentes sobre toda invención fruto de su labor, salvo pacto en contrario, garantizando la inviolabilidad de dichos descubrimientos científicos y establece la obligación de adecuar las normas de higiene y seguridad, prevención y reparación de riesgos y accidentes del trabajo a esta modalidad junto con un listado de enfermedades laborales específicas.

Mientras los tres primeros proyectos mencionados lo ubicaban al teletrabajo dentro del Capítulo VI del Título III de la ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20.744); en estos dos últimos se lo establece como una figura cubierta por una legislación especial.

Asimismo, Díaz Aloy sostiene que mientras que los primeros tres proyectos sólo se limitan a configurar el teletrabajo porque quedan incluidos dentro de la ley; los dos últimos (el del Poder Ejecutivo y Bortolozzi) “incluyen en su definición de teletrabajo a los artículos 21 y 22 de la LCT, evitando dar otra definición de dependencia” (2009, 38-39).

Por otra parte, la autora resalta varias conclusiones que vale la pena hacer énfasis. En cuanto a la aplicación de la normativa laboral general, mientras que en el proyecto de Lamberto no se menciona el tema, en el de Bar se indica la aplicación de la normativa general sin condicionamientos contrarrestándose de los demás proyectos que limitan la aplicación de la normativa general según las pautas que establece en su artículo 2. En efecto a esto último, “el de Olijela determina tal aplicación cuando resulten compatibles con la índole de la relación” (Díaz Aloy 2009, 39) mientras que el del Poder Ejecutivo y el de Bortolozzi sostienen su aplicación para todo aquello que no quede regulado por sus proyectos.

Respecto al derecho de reversar el teletrabajo y volver al trabajo presencial, la autora sostiene que, por lo general, se encuentra acotado en los distintos proyectos. En el proyecto del Poder Ejecutivo, toda transformación que se realice deberá contar con la aceptación por escrito del empleado pero en ningún momento se deja entrever la posibilidad de que sea este último quien solicita la reversión y la misma ser concedida por el empleador. En el proyecto de Bortolozzi ni en el de Bar tampoco se expresa el derecho de reversión del trabajador. Díaz Aloy (2009) da por sentado que el único proyecto que da esta posibilidad al trabajador es el propuesto por Olijela del Valle Rivas.

Además, considera que en materia de reversibilidad y de igualdad de condiciones el Acuerdo Marco Europeo es mucho más abarcativo; sin embargo, una diferencia crucial es que este Acuerdo Marco es un instrumento no vinculante y eso le otorga mayor libertad.

Por último, según el análisis de Díaz Aloy (2009) no existen diferencias importantes entre los proyectos en lo referido a la protección de datos, equipamientos, salud y seguridad, formación y derechos colectivos.

La abogada Evangelina M. Checa (2011) agrega que no son cinco los proyectos legislativos existentes sino siete. Existen dos proyectos más fechados en 2010.

El primero de ellos es un proyecto presentado por los senadores Adolfo Rodríguez Saá, Roberto Basualdo, Adriana Bortolozzi de Bogado, Graciela di Perna, Hilda González de Duhalde, Emilio Rached, Juan Romero y Liliana

Negre de Alonso. Fue desplegado en Octubre del 2010 bajo el número de expediente S-3498/10.

Según lo que establece Checa (2011), se tomó como antecedente el proyecto presentado por el Poder Ejecutivo pero se le introdujeron ciertas modificaciones sugeridas por expertos en la materia.

Por ejemplo, se puede observar la incorporación de un artículo en donde se le otorga al empleador la responsabilidad de diseñar y aplicar programas de inducción, capacitación y perfeccionamiento para que se adapte mejor el teletrabajador a esta nueva modalidad. A su vez, estos cambios introducidos no podrán representar para el teletrabajador una mayor carga de trabajo o dedicación que la que tienen los trabajadores presenciales.

Otra de las diferencias que introducen con el proyecto elaborado por la Comisión de Teletrabajo es respecto a la reversibilidad de esta forma de prestación. El proyecto sostiene que la reversión quedará exceptuada “cuando el empleador demuestre que las condiciones de la prestación fueron modificadas con el único objetivo de mantener el puesto de trabajo y como consecuencia de ello el espacio físico ocupado por el teletrabajador haya desaparecido” (Proyecto de Ley 2010, artículo 7).

El segundo proyecto de Octubre del 2010 también fue firmado por los mismos senadores antes mencionados. Bajo el número de expediente S-3499/10, tiene como intención poder incluir como teletrabajadores no sólo a aquellos en relación de dependencia sino también a autónomos, y al sector privado y público en todos sus niveles desde lo nacional hasta lo municipal.

Por otro lado, define ampliamente lo que es el teletrabajo y sostiene que el Poder Ejecutivo debe incentivar y facilitar la incorporación al teletrabajo de toda la población vulnerable en general.

Estos dos últimos proyectos, según sostiene Checa (2011), se ubican en la postura de regular al teletrabajo como estatutos especiales y no dentro de la ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20.744).

3. Salud, higiene y seguridad en el Teletrabajo

Al inicio de este trabajo se ha establecido que el enfoque estaría dirigido a la salud, seguridad e higiene del teletrabajo.

Para que un trabajador pueda desarrollar dignamente su actividad debe cumplir con condiciones básicas de trabajo, desde recibir una remuneración conforme al esfuerzo, una jornada limitada, descansos semanales, entre más. El cuidado de su integridad física y psicológica, las condiciones de higiene y la protección a los riesgos a los que se exponen también deben ser tenidos en cuenta entre las condiciones básicas.

El trabajador argentino tiene plasmado su derecho a la protección de su salud e higiene desde el artículo 14 bis de la Constitución Nacional hasta la ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo (Ley N° 19.587) y la ley sobre Riesgos del Trabajo (Ley N° 24.557).

Cada actividad, oficio o profesión requiere de su propio sistema de protección más allá de lo que establecen estas normas de carácter general; y el teletrabajo no es la excepción.

Los teletrabajadores tienen varios factores a los que se someten que pueden influir para repercutir en su salud y seguridad. Algunos de ellos fueron mencionados como desventajas que genera el teletrabajo anteriormente.

Al ser la principal herramienta de trabajo la computadora, se ven expuestos a varias enfermedades profesionales. Bottos (2008) menciona las diferentes exigencias que a las que se somete la visión por estar tanto tiempo expuesto a las pantallas. Entre estas exigencias menciona:

- La focalización de la imagen sobre la retina a través de un esfuerzo muscular de acomodación.
- La integración de la imagen, supeditada a las condiciones en que se presentan los distintos signos.
- El reconocimiento y la identificación, tarea perceptiva y mental en la que intervienen diversos factores, entre otros, los tiempos, la presentación de los textos, etc.

Esto puede tener consecuencias en el organismo. La primera mencionada por Bottos es la fatiga visual, la cual incluye “fotofobia, dolores oculares, cefaleas, picazón de ojos, desdoblamiento de imágenes, trastornos digestivos, conjuntivitis, queratitis, lagrimeo” (2008, 145). También, se puede generar dolores de espalda, de cuello, nuca o de cintura por estar permanentemente sentados. No se puede dejar de lado enfermedades como fatiga mental y neurosensorial.

A este conjunto de enfermedades se lo suele denominar Síndrome de Tokomoshō, y “al respecto, la OIT recomendó que el tiempo de exposición frente a pantallas de visualización no debería exceder de cuatro horas diarias” (Bottos 2008, 145)

A su vez, trabajar en su casa o en cualquier lugar lejos de la oficina y sus compañeros lo lleva a aislarse, a sentirse marginado y a tener poca motivación para trabajar. Todo esto puede repercutir gravemente en su salud psíquica.

Es por ello que Adriana V. Bottos (2008) expone los resultados a los que llegan varios estudios que analizan este tema. Según lo que aborda la autora, los estudios sugieren que “el ámbito de trabajo debe dar a un lugar abierto hacia el exterior, para que el teletrabajador estimule su ánimo y disminuya la sensación de aislamiento” (2008, 141).

Conjuntamente, consideran que es mejor que se asienten en un lugar separado del resto de la casa y cerca de la puerta de entrada. De esta forma se intenta reducir el mínimo el contacto físico y/o virtual con las habitaciones privadas.

Otros de los puntos que aconsejan los estudios según Bottos (2008) es que se realice al menos una parte del trabajo, aunque sea poco, en la oficina para poder evitar el sentimiento de aislamiento y de no pertenencia a la empresa. Otra alternativa es que se realicen reuniones periódicas. La intención es lograr el contacto personal entre el teletrabajador y el empleador.

Por otra parte, al teletrabajar se dificulta controlar las condiciones ambientales en las que se lleva adelante la prestación laboral por lo que se pueden dar situaciones en las que el teletrabajador está en riesgo de sufrir accidentes de trabajo. Dicho en otras palabras, en el teletrabajo no se presume que “el

empresario controla o puede controlar el espacio, modo o lugar donde se ejecuta la prestación” (Bottos 2008, 141).

Respecto a los accidentes de trabajado bajo esta nueva forma de prestación laboral se generan infinitas dudas. Cuando los hechos ocurren en los ámbitos de las empresas suele ser mucho más sencillo; pero con el teletrabajo esto no sucede. Como primer punto, se debe establecer que se considera accidente. Bottos (2008) sostiene que se considera accidente al hecho que se origine por causa del trabajo. Y que, al igual que el trabajo presencial, será cuestión de hecho y prueba demostrar que el accidente tuvo vinculación con la realización de la actividad laboral.

A raíz de esto, es necesario hacer énfasis en las normativas legales generales y específicas que existen para proteger a los teletrabajadores.

3.1. Normativas vigentes

La ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo (Ley N° 19.587) en sus dos primeros artículos expresa que la protección que brinda está dirigida a cualquier actividad laboral, de cualquier índole y en cualquier lugar. Específicamente los mismos establecen que:

Artículo 1: Las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo se ajustarán, en todo el territorio de la República, a las normas de la presente ley y de las reglamentaciones que en su consecuencia se dicten. Sus disposiciones se aplicarán a todos los establecimientos y explotaciones, persigan o no fines de lucro, cualesquiera sean la naturaleza económica de las actividades, el medio donde ellas se ejecuten, el carácter de los centros y puestos de trabajo y la índole de las maquinarias, elementos, dispositivos o procedimientos que se utilicen o adopten.

Artículo 2: A los efectos de la presente ley los términos "establecimiento", "explotación", "centro de trabajo" o "puesto de trabajo" designan todo lugar destinado a la realización o donde se realicen tareas de cualquier índole o naturaleza con la presencia permanente, circunstancial, transitoria o eventual de personas físicas y a los depósitos y dependencias anexas de todo tipo en que las mismas deban permanecer o a los que asistan o concurren por el

hecho o en ocasión del trabajo o con el consentimiento expreso o tácito del principal. [...]

Por lo tanto, a raíz de lo establecido en estos artículos, se podría decir que no hay impedimentos para poder aplicar esta normativa al teletrabajo.

Abordando por otro lado la ley de Riesgos de Trabajo (Ley N°24.557), la misma establece en su artículo 2 el ámbito de aplicación que tiene. En el mismo estipula que: “Están obligatoriamente incluidos en el ámbito de la LRT: a) Los funcionarios y empleados del sector público nacional, de las provincias y sus municipios y de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires; b) Los trabajadores en relación de dependencia del sector privado; c) Las personas obligadas a prestar un servicio de carga pública. [...]”. Esto deja entrever que, a pesar que los teletrabajadores ejercen una modalidad de trabajo atípica, la misma sigue representando una relación laboral de dependencia, desencadenando así que no haya impedimento para que los teletrabajadores no gocen de la protección sanitaria que brinda esta norma, como cualquier otro empleo requiere y merece recibir.

Bottos señala al respecto de esta ley que, se pueden incorporar las patologías que se producen por causa de teletrabajar a la lista de enfermedades profesionales aprobada por el Decreto 658/96, “puesto que es posible identificar los agentes de riesgo, los cuadros clínicos la exposición y las actividades capaces de determinar la enfermedad profesional” (2008, 145).

Y refiriéndose específicamente a los accidentes *in itinere* sostiene la existencia de dos posturas contrapuestas. Por un lado, que no pueden darse este tipo de accidentes pues no hay trayecto que realice el teletrabajador para realizar su tarea. Díaz (2014) coincide, pues sostiene que al permanecer en su propio domicilio y al no existir traslados fuera del hogar estos accidentes se ven minimizados. La postura contrapuesta supone, en cambio, que si pueden originar en todo trayecto que sea necesario realizar en el marco de la relación laboral, por lo que quedaría protegido por la Ley 24.557. En otras palabras, esto último se refiere a que “si el teleempleador requiriese la presencia del teletrabajador en la empresa, sea por tratarse de una visita periódica o por cualquier otro motivo, nadie podría negar que si ocurriese en ese trayecto un accidente, éste lo ha sido en ocasión del trabajo” (Bottos 2008, 147). Por lo que

no habría impedimentos para hacer operativa la ley de Riesgos de Trabajo (Ley N°24.557).

No hay que dejar de lado, la resolución 1.552/2012 impulsada por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo en el año 2012 como respuesta de la creación de la Coordinación de Teletrabajo. La intención de esta resolución era establecer condiciones mínimas de higiene y seguridad para los teletrabajadores, plasmadas en pocos artículos.

En el primer artículo, hace mención a la definición de teletrabajo que también es utilizada en el Proyecto de ley impulsado por el Poder Ejecutivo y en el “Manual de Buenas Prácticas del Teletrabajo”. Pero continúa estableciendo que los empleadores que apliquen esta modalidad deberán notificar a la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (A.R.T.) a la que estuvieran afiliados la localización de los teletrabajadores. Para ello, deben detallar ciertos datos personales como los nombres y apellidos de cada uno, sus respectivos C.U.I.L., el lugar y la frecuencia en la que teletrabajan (la cantidad de días por semana), la posición o las tareas asignadas a los empleados (administrativas, ventas o cualquier otra), entre más.

El próximo punto que aborda la resolución es la obligación que tiene el empleador de proveerle a sus teletrabajadores los siguientes elementos:

- Una silla ergonómica
- Un matafuegos portátil
- Un botiquín de primeros auxilios
- Una almohadilla para el mouse
- El Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en Teletrabajo

En cuanto al cuarto artículo, este se refiere al control que se puede ejercer para corroborar que el teletrabajador cumpla con las normas de salud, higiene y seguridad en el lugar en donde trabaja. El empleador, a través de un profesional del área de Higiene y Seguridad de la Empresa, tiene la facultad de concurrir a verificar en las condiciones en las que trabaja ya sea en su domicilio o en el lugar asignado para teletrabajar. Previamente, debe contar con el consentimiento del teletrabajador y se debe establecer la hora y fecha de visita.

Puede ir acompañado por un técnico de la Aseguradora de Riesgos de Trabajo (A.R.T.) o un representante de la Entidad Gremial.

Finalmente, se establece que la evaluación de las condiciones generales de trabajo se realizarán según lo establezca la Coordinación de Teletrabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Este último, se constituye como la autoridad de aplicación.

Esta resolución cobra gran relevancia a ser la única normativa referida exclusivamente a esta nueva modalidad. La misma, además, es citada para ser tenida en cuenta al momento de proteger la salud y la seguridad de los teletrabajadores por el Programa de Promoción del Empleo en el Teletrabajo (PROPET).

El “Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en Teletrabajo” también fue diseñado exclusivamente para esta nueva modalidad. Si bien el mismo no tiene carácter vinculante, en la resolución 1.552/2012 antes descripta se lo indica como objeto obligatorio que debe proveerle el empleador.

Este manual fue elaborado por la Coordinación de Teletrabajo del MTEySS con la Superintendencia de Riesgos de Trabajo y Red de trabajo en el año 2011. El mismo “es un compendio con ejercicios y acciones que hacen a la prevención” (Díaz 2014, 222). En las primeras hojas, se presenta como un manual cuyo objetivo es “explicar a quienes participe del PROPET las medidas destinadas a evitar enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, de acuerdo a las características y riesgos de las tareas a realizar” (Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en Teletrabajo 2011, 3).

Entre su contenido se destaca diversas definiciones básicas para que tengan presente los teletrabajadores y las herramientas necesarias para que se pueda evaluar si las condiciones en las que desarrolla su tarea son pertinentes para preservar su salud y evitar riesgos.

Respecto a esto último, el manual sostiene la existencia de dos herramientas para poder evaluar las condiciones en las que se desarrolla la actividad. Por un lado, la autocomprobación del lugar que fue elegido para desarrollar la tarea y por el otro, la autocomprobación de las medidas preventivas para verificar que estas sean las adecuadas. Además, estipula que, de ser necesario, se puede

acudir al Servicio de Higiene y Seguridad en el trabajo. El mismo evalúa el puesto de trabajo del teletrabajador y propone las medidas preventivas a adoptar. Para ello, corresponde al empleador designar un preventor y la eventual visita en horario de trabajo.

El resto del manual establece una lista de medidas preventivas sobre distintos aspectos que deben ser tenidos en cuenta y corroborados sus cumplimientos. Se cubren cinco aspectos: el trabajo con pantallas de visualización; medidas de seguridad en los trabajos de carácter administrativos; prevención de incendios; actuación ante un incendio; y primeros auxilios.

Para concluir, se da la descripción de varios ejercicios físicos y de relajación que se aconsejan hacer en los momentos en los cuales se tome un descanso. Los mismos no solamente aplican para el teletrabajo sino para cualquier actividad que implique que el individuo esté sentado o en la misma posición por muchas horas.

Sin embargo, a pesar de la existencia de distintas leyes, una resolución y un manual para proteger la salud y asegurar la seguridad e higiene de los teletrabajadores, no se puede dejar de lado que desencadenan ciertas controversias.

Bottos (2008) y Díaz (2014) hacen referencia a un conflicto que surge a partir del artículo 4 de la resolución 1.552/2012: la privacidad del trabajador como consecuencia de la inspección. La inspección a la que se deben someter los teletrabajadores en su lugar de trabajo no es solamente establecido por este artículo sino también es planteado en el Acuerdo Marco Europeo antes mencionado.

La inspección en el lugar de trabajo es un tema importante pero no se puede dejar de lado que se contrapone con el derecho a la intimidad del teletrabajador. Según Bottos (2008), la solución que se podrá dar a este conflicto se da a partir del análisis de los intereses jurídicos.

Respecto a la privacidad el Proyecto de ley titulado “Régimen Jurídico del Teletrabajo en Relación de Dependencia” sostiene en su artículo 3 que “Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de

propiedad del empleador deberán salvaguardar la intimidad del teletrabajador y la privacidad de su domicilio”.

Asimismo, este derecho está protegido por la Constitución Nacional en los siguientes artículos:

Artículo 18: El domicilio es inviolable; y una ley determinará en qué casos y con qué justificativos podrá procederse a su allanamiento y ocupación

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

Además, está protegido por los Tratados Internacionales con jerarquía constitucional como la “Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre” y el “Pacto de San José de Costa Rica”. Mientras la primera establece en su artículo 9 que "Toda persona tiene el derecho a la inviolabilidad de su domicilio", el segundo cita en los incisos 2 y 3 del artículo 11 que "Nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra o reputación".

Por lo tanto, al estar el derecho de la intimidad del teletrabajador protegido, ningún empleador podría invocar el derecho de control o inspección del lugar de trabajo para invadir la privacidad de su empleado.

En sentido contrario, Bottos sostiene que “en tanto las acciones del teletrabajador se encuentren directamente vinculadas a la tarea desarrollada a favor de su empleador, estaremos habilitados para acceder a su lugar de trabajo dentro de su domicilio” (2008, 150). Sin embargo, se debe establecer un límite en el alcance que tenga la inspección para poder respetar siempre la intimidad del teletrabajador.

Estos límites según la autora están dados por algunos artículos de la Constitución Nacional como el artículo 19 recientemente mencionado, el artículo 14 bis que realza los derechos de todos los trabajadores y el artículo 28 el cual prohíbe que sean alterados los principios, garantías y derechos que se

reconocieron en artículos anteriores. Además, el artículo 70 de la ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20.744) hace mención a que los controles al personal deberán siempre salvaguardar la dignidad del trabajador y deberán practicarse con discreción.

A raíz de todo esto, se puede llegar a la conclusión que las inspecciones reglamentadas existen para cumplir con el principio constitucional realzado en el artículo 14 bis de asegurar condiciones dignas de labor, pero para poder ser comprobadas se requiere una verificación del lugar de trabajo del teletrabajador. Sin embargo, la inspección no entrará en colisión con el derecho a la intimidad si la misma no exige brindar datos más allá de los estrictamente vinculados con el trabajo y si sólo se accede a controlar el lugar en donde el teletrabajador decide desarrollar sus actividades diariamente. Además, no se puede dejar de lado que, para llevarse a cabo la inspección, se debe contar con el consentimiento expreso del teletrabajador y el mismo debe ser informado de la visita con anticipación.

Por último, es necesario no dejar de lado los convenios de la OIT ratificados por la Argentina. Entre los destacables se puede mencionar el Convenio 177, el Convenio 155 y el Convenio 187.

El primero de ellos hace referencia al Trabajo a Domicilio, actividad que comprarte grandes similitudes con el teletrabajo. En materia de salud, este convenio dispone en su artículo 7 que “La legislación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo deberá aplicarse al trabajo a domicilio teniendo en cuenta las características propias de éste y deberá determinar las condiciones en que, por razones de seguridad y salud, ciertos tipos de trabajo y la utilización de determinadas sustancias podrán prohibirse en el trabajo a domicilio”. Es decir, que se aplican todas aquellas normas existentes que protejan a los trabajadores de los accidentes y enfermedades causadas por el trabajo.

El Convenio 155 está dirigido a reglamentar sobre la seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. Si bien todos sus artículos son relevantes, se pueden destacar algunos. El artículo 9 hace referencia a la existencia de un sistema de inspección apropiado y suficiente para controlar la aplicación de las leyes y reglamentos referidos a la seguridad, la higiene y el

medio ambiente de trabajo y agrega que este sistema de control deberá prever sanciones adecuadas en caso de infracción de las normativas. Por lo tanto, es necesario tener en cuenta que si en una inspección de teletrabajo se encontraran infracciones, deberían aplicarse sanciones hasta que se cumplan con las normas y el teletrabajador no se vea expuesto a enfermedades o accidentes de trabajo. El artículo 16, en referencia de las obligaciones que tienen los empleadores, sostiene que los mismos "garanticen que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y las operaciones y procesos que estén bajo su control son seguros y no entrañan riesgo alguno para la seguridad y la salud de los trabajadores". Por lo tanto, es recomendable que toda la instalación de los equipos necesarios para teletrabajar sea realizada, o bien controlada, por el empleador para asegurarse que sean seguros. Por último, es novedoso el artículo 21 del presente convenio pues estipula que "Las medidas de seguridad e higiene del trabajo no deberán implicar ninguna carga financiera para los trabajadores". Es la primera norma mencionada a lo largo de este trabajo que libera al trabajador de hacerse cargo de cualquier gasto que sea necesario para preservar su salud y evitar riesgos. Es el empleador quien debe hacerse cargo, incluso en el teletrabajo, y no debe considerarlo un gasto innecesario.

Finalmente, el último convenio mencionado es el número 187 y se refieren a él como un convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo. El objetivo de este Convenio es la obligación a los Estados de establecer un marco para promover el desarrollo de una "cultura preventiva de seguridad y salud" a nivel de cada Estado mediante el desarrollo de una política, un sistema y un programa de prevención de ámbito nacional. A partir de ello, se introducen los principios inspiradores y los requisitos que dichas medidas deberían cumplir. Es decir, que se intenta motivar a cada Estado a mejorar continuamente las disposiciones referidas a la salud, higiene y seguridad.

3.2. Factores a tener en cuenta para evitar accidentes y enfermedades

Si bien el responsable de la salud, higiene y seguridad de los teletrabajadores es el empleador; los mismos comparten esta responsabilidad con sus empleados ya que estos deben cumplir, mantener y conservar las exigencias

en materia de seguridad e higiene. Según Díaz (2014) son varios los factores que inciden en la higiene y seguridad en el teletrabajo y los mismos deben ser tenidos en cuenta tanto por el propio teletrabajador como el empleador y los encargados de llevar a cabo la inspección. Además, no sólo deben ser considerados para la inspección sino a lo largo de toda la relación laboral.

Como un primer factor a tener en cuenta se señala la ventilación. Con la primera inspección en el lugar de teletrabajo se debe corroborar “cómo están dispuestas las aperturas de la casa y a qué distancia de las mismas se instala el puesto de teletrabajo” (Díaz 2014, 226) para evitar la falta de oxígeno y corroborar la ausencia de gases perjudiciales. El segundo factor citado por la autora es la iluminación ya que si la misma no es adecuada se puede producir cansancio en la visión. Además, el exceso o falta de luz puede provocar que se produzcan accidentes al no ser vistos los riesgos potenciales.

Otro de los factores a tener en cuenta es las condiciones de los equipos. Los mismos deben ser controlados regularmente para corroborar que se encuentra en buen estado para su uso. Además, es elemental que antes de comenzar a teletrabajar se lleva a cabo la inspección de cómo los mismos están conectados para detectar a tiempo si hay errores en la instalación que puedan provocar daños en el propio equipo o en el trabajador. La falta de conservación o mantenimiento, según la autora, tiene que dar lugar a reclamos ante la autoridad de aplicación correspondiente.

Por último, Díaz (2014) menciona como factor el ambiente laboral en el que se desarrollan las actividades diariamente. No solamente el ambiente físico es relevante en la importancia de prevención de accidentes, sino también el psicológico. Cuando más favorable sea el clima en el que trabaja, más elevada será la precaución ante accidentes potenciales a los que se puede ver afectado el teletrabajador.

Es necesario que las revisiones al lugar de trabajo sean periódicas para detectar las fallas a tiempo y poder tomar medidas correctivas adecuadas para proteger al teletrabajador. Además, se deben realizar rigurosos exámenes médicos de forma periódica antes y durante toda la relación laboral para poder descubrir a tiempo posibles enfermedades profesionales causadas por la exposición a las computadoras y el sedentarismo durante tanto tiempo.

CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES

Hoy en día ya no se pueden ignorar los cambios que introdujo la tecnología en nuestras vidas. Los mismos se vieron reflejados en distintos ámbitos, entre ellos, el trabajo.

Se permitió el surgimiento de nuevas modalidades como el teletrabajo que tienen múltiples efectos positivos para el empleado, el empleador y toda la sociedad. Respecto a la salud, seguridad e higiene es importante destacar que al implementar el teletrabajo se reduce la probabilidad de ocurrencia de accidentes *in itinere* debido a que el teletrabajador ya no necesita desplazarse al lugar de trabajo, y los empleadores se ahorran cierta proporción de gastos reservada al preservar la salud de sus empleados en las oficinas. Como ya se ha mencionado, los costos de prevención y cuidado en las oficinas suelen ser muy elevados.

Sin embargo, no hay posibilidad de no mencionar que el teletrabajo también trae consigo ciertas desventajas. El sedentarismo y las largas horas expuestos a las computadoras son importantes factores que influyen negativamente en el cuidado de la salud de los teletrabajadores. Pueden aparecer problemas de visión como fatiga y lagrimeo visual, contracturas y dolores musculares en espalda, cuello, muñecas, entre más. También, se pueden detectar dolores de cabeza. Además, al estar en las oficinas, se encuentran desarrollando sus tareas en lugares sin protección ante riesgos de trabajo, con posibles malas condiciones ambientales y ergonómicas que pueden desencadenar enfermedades y molestias físicas. Es decir, en lugares en donde no se cumpla con las normas de seguridad e higiene. Al mismo tiempo, no hay que dejar de lado que el aislamiento del trabajador de la compañía y sus compañeros puede repercutir en su salud psíquica.

Si bien se han mencionado varios factores que repercuten negativamente en la salud, seguridad e higiene del teletrabajo; estos no son exclusivos de esta modalidad. Quienes en una oficina realicen las mismas tareas frente a un computador también se ven expuestos al sedentarismo y afectaciones en la vista y dolores musculares. Son las mismas actividades desarrolladas en distintos lugares. En cambio, se puede hacer referencia que los demás factores

mencionados, el aislamiento y el lugar de trabajo sin prevención de accidentes, existen a raíz de esta modalidad.

Las ventajas y desventajas del teletrabajo no sólo existen en el ámbito de la salud y seguridad. Es por ello que el surgimiento del mismo generó numerosos debates y dudas. Además, se detectó la necesidad de incorporarlo a las normativas para poder proteger a los teletrabajadores.

En gran parte del mundo, se tomaron medidas para comenzar a reconocer y proteger esta nueva modalidad que comenzó a afianzarse en el mundo laboral. Las leyes laborales, que responden a paradigmas productivos, no contemplan ni protegen todas las nuevas modalidades que surgieron con la innovación y la tecnología; y el teletrabajo no fue la excepción.

En la Argentina, particularmente, se han tomado varias medidas respecto al teletrabajo. El Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación se ha mostrado activo creando a través de varias resoluciones instituciones y programas destinados a proteger a los teletrabajadores en ausencia de una norma legal que los proteja.

Entre las medidas que ha desarrollado se ha mencionado la creación de una Comisión de Teletrabajo y la Coordinación de Teletrabajo. Ambas instituciones permitieron, entre algunas cosas, generar espacios para debatir, proponer bases de la reglamentación necesaria y coordinar acciones para que los teletrabajadores tuvieran un trabajo decente.

Además, el MTEySS se ha involucrado, a través de la Comisión de Teletrabajo, a elaborar uno de los múltiples proyectos de ley que existen. En efecto, se puede decir que es el proyecto más divulgado de todos y el que más oportunidades tiene de convertirse en ley en un futuro.

Sin embargo, ante el poco avance registrado para transformar algunos de estos proyectos en ley y la reticencia de varias empresas en poner en marcha esta práctica por los riesgos, especialmente legales, que pudiera traer; el MTEySS trabajó para la elaboración del Programa de Promoción de Empleo en el Teletrabajo (PROPET). El mismo, como se ha señalado, es un instrumento creado para poder establecer ciertas normas y acciones para que aquellos

sectores privados que quieran implementar el teletrabajo se sientan seguros y protegidos.

Un punto relevante que se destaca es que a raíz de estas medidas tomadas por el organismo estatal, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo ha reaccionado dictando la resolución 1.552/2012, destinada a reglamentar condiciones mínimas para proteger la salud y seguridad de los teletrabajadores. El MTEySS ha reconocido que este es un tema importante a tener en cuenta al momento de proteger al trabajador y ha actuado en consecuencia. Para poder incorporar fehacientemente la protección de la salud y seguridad de los teletrabajadores, en los Anexos del PROPET se apela al cumplimiento de esta resolución.

Quienes adopten el PROPET, por lo tanto, estarán siendo evaluados si cumplen o no con la resolución de la SRT no solamente a través de las inspecciones que la misma resolución establece; sino también por los monitoreos y evaluaciones que se hagan para cumplir con el plan de trabajo conjunto entre la empresa y la Coordinación de Teletrabajo. Más allá que el plan de trabajo no tenga como finalidad exclusiva el resguardo de la salud; no debe ser tratado en menor medida.

A pesar de conocerse las graves consecuencias que pueden traer consigo un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, los empleadores y trabajadores no suelen prestar atención a esta problemática. Es por ello que establecer ciertas normas mediante leyes, resoluciones, reglamentos internos es fundamental para hacer conciencia de la importancia de este tema.

La resolución 1.552/2012, por lo tanto, es de suma relevancia para este trabajo debido a que en sus pocos artículos llega a hacer referencia a un mecanismo elemental para poder controlar el cumplimiento de las normas de salud e higiene: la inspección. Si bien no es la única norma referida al tema, si lo es en referencia al teletrabajo. La inspección es necesaria en cualquier ámbito de trabajo pues representa un fiel mecanismo para controlar que los empleadores se encarguen de resguardar la salud de sus trabajadores y que no traten de evadir su cumplimiento para ahorrarse costos. Es fundamental que en el teletrabajo, en donde gran parte de la responsabilidad del cuidado de su salud

recae en el propio empleado, se pueda llevar a cabo a pesar de la intromisión en el domicilio del teletrabajador.

Como se ha mencionado, ciertos autores sostienen que para preservar este derecho elemental de toda persona, es necesario que la inspección esté dirigida a controlar aquello referido exclusivamente a la tarea desarrollada por el teletrabajador. Para garantizar los derechos del teletrabajador y del empleador, la eficiencia y objetividad de la inspección, es un buen mecanismo poder contar con la participación de un técnico de la Aseguradora de Riesgos de Trabajo (A.R.T.) o un representante de la Entidad Gremial.

Otro mecanismo de control eficiente es someter periódicamente al teletrabajador a una serie de rigurosos estudios médicos. Con los mismos se podría observar las repercusiones físicas y psicológicas que posee el teletrabajador a raíz del sedentarismo, el aislamiento y las largas horas a las que se expone frente a una computadora. De esta forma, se puede detectar a tiempo y poder tomar las medidas correctoras para revertir o retrasar la aparición de las patologías detectadas. No hay que olvidar que esta necesidad de disponer revisiones periódicas del personal está dispuesto por la ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo (Ley N° 19.587) en su artículo 9, por lo que se debe aplicar a cualquier tipo de actividad laboral que se desarrolle. La importancia de hacer énfasis en el teletrabajo es que permite al empleador saber el estado de salud de aquellos empleados que no están bajo su protección en la oficina y representa un modo de prueba de si el teletrabajador cumple o no con las normativas referidas a salud, seguridad e higiene que el empleador le debe proporcionar.

A través de lo abordado, por lo tanto, se puede observar que si bien el teletrabajador argentino todavía se encuentra desprotegido ante la ausencia de una legislación específica que lo resguarde; posee más protección de la estimada al inicio de este trabajo.

Como cualquier trabajador cuenta con la protección de la Constitución Nacional, las leyes, las normativas de la OIT que cuentan con jerarquía constitucional, pero también queda resguardado por las resoluciones emitidas por la SRT y el MTEySS.

Sin embargo, si nos enfocamos en el PROPET, no hay que dejar de lado que la adopción del mismo es voluntaria y es exclusivo para las empresas privadas. De esta forma quedan desprotegidos tanto quienes trabajan para el sector público como aquellos teletrabajadores del sector privado que desconocen de la existencia del Programa o se niegan a aplicarlo por diversos motivos. La existencia de una regulación sigue siendo necesaria.

El proyecto de ley titulado “Régimen Jurídico del Teletrabajo en Relación de Dependencia” elaborado por la Comisión de Teletrabajo del MTEySS podría convertirse en ley para proteger a todos los teletrabajadores. Sin embargo, se requiere agregar ciertos artículos para ampliar la protección. Por ejemplo, se podría incorporar a la ley el registro obligatorio de los teletrabajadores como lo establece la ley de Colombia o incluso el PROPET. De esta manera se podría llevar un mayor control de parte de las autoridades para saber quienes son, si ellos y sus empleadores cumplen con sus obligaciones.

Además, el artículo 7 del Proyecto de ley debe ser ampliado pues hace referencia a la protección de la salud, seguridad e higiene. Sería necesario que la ley establezca la obligatoriedad de cumplir con la resolución 1.552/2012. De esta forma, se incorporaría no sólo la facultad del empleador de concurrir a verificar en las condiciones en las que trabaja su empleado sino también la provisión de elementos como el matafuego, el botiquín de primeros auxilios, la silla ergonómica junto con la almohadilla y el “Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en Teletrabajo”. La utilización de este Manual y el “Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo” también debería ser mencionada en la ley ya que quienes implementen el teletrabajo pueden extraer de ellos valiosa información. El manual referido a la salud expone medidas preventivas y cuestiones a tener en cuenta en el lugar de trabajo para cuidar la salud y evitar exponerse a riesgos, por lo que es un complemento a la resolución 1.552/2012. El “Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo”, en cambio, expande ideas planteadas en los artículos como la reversibilidad, la voluntariedad, la compensación de gastos por teletrabajo y la protección de los activos de la empresa, pero también hace su aporte en temas no expuesto en los artículos del proyecto. Estos nuevos temas, como la formación y capacitación, evaluación y desarrollo, el teletrabajo en políticas públicas, entre más; podrían

ser implementados como nuevos artículos del Proyecto de ley para lograr que la protección del teletrabajador sea más amplia.

Por lo tanto, se puede concluir que para asegurar la salud, higiene y seguridad en el teletrabajo es necesario que la norma que se transforme en ley incluya mayores aspectos que los que se contemplan hoy en día en el Proyecto de ley. Incluir los controles periódicos obligatorios, la inspección en el lugar de trabajo siempre protegiendo la privacidad del teletrabajador, el cumplimiento de los manuales y normas de salud, la inscripción de los teletrabajadores en las ART, entre más, son aspectos necesarios de incluir en la legislación para que la protección del teletrabajo no quede en manos del empleador quien muchas veces sostiene que la protección de la salud es un gasto, no una inversión.

Por último, hay que tener presente un tema que puede ser objeto de futuras investigaciones porque también trae conflictos y que puede ser incluido en la ley que se sancione sobre teletrabajo: la transnacionalización del teletrabajo. El mismo se refiere a aquellos teletrabajadores que efectúan las tareas encomendadas en un país diferente al de quién los emplea. Esto implica que se presenten situaciones en que puede aplicarse normas de más de un derecho positivo interno a una misma relación. Si bien se suele decir que cuando el teletrabajador realiza tareas en nuestro territorio, aunque el domicilio del empleador se encuentre en otro país corresponde aplicar la legislación argentina; el teletrabajo transnacional constituye todo un desafío al sistema de las relaciones laborales y a su configuración socio económica. Por lo tanto, plantea un conjunto de cuestiones por completo distintas de las que surgen del teletrabajo en el cual empleador y trabajador pertenecen a un mismo país. Por ello mismo, se puede desprender nuevas investigaciones a partir de este tópico.

Los beneficios y debates que genera el teletrabajo cualquiera sea la forma que se aplica genera controversias que deben ser reguladas. Queda en los académicos, profesionales, legisladores plantear respuestas a todo ello.

ANEXOS

Anexo I


PROGRAMA DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN TELETRABAJO

FORMULARIO DE SOLICITUD DE INCORPORACIÓN

I. DATOS DE LA EMPRESA					
RAZÓN SOCIAL					
C.U.I.T.			FORMA JURÍDICA		
DOMICILIO LEGAL	CALLE			Nº	C.P.
LOCALIDAD			MUNICIPIO		
PROVINCIA					
VIAS DE CONTACTO	TELÉFONO			FAX	
CORREO ELECTRÓNICO					
SECTOR DE ACTIVIDAD					

II. DESCRIPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES DE LA EMPRESA


¹ Documentación complementaria: Deberá acompañar: 1) Copia de los Estatutos de la Empresa; 2) Copia del Acta de designación de las autoridades de la Empresa; 3) Constancias de las inscripciones de la Empresa ante la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS y 4) Copia del Poder o Instrumento que acredite la facultad del firmante para suscribir el presente Formulario en representación de la Empresa, en el caso de corresponder.

III. FUNDAMENTOS DE LA SOLICITUD


IV. RESULTADOS ESPERADOS

V. SOLICITUD

El/LA QUE SUSCRIBE, , EN REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA , MANIFIESTA CONOCER Y ACEPTAR EL MARCO NORMATIVO DEL PROGRAMA DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN TELETRABAJO (PROPET) Y SOLICITA SE AUTORICE SU INCORPORACIÓN A FIN DE IMPLEMENTAR LA MODALIDAD DE TELETRABAJO EN EL SENO DE LA EMPRESA.

LA INFORMACIÓN CONSIGNADA EN EL PRESENTE FORMULARIO Y EN LA DOCUMENTACIÓN COMPLEMENTARIA ES VERAZ Y FIDEDIGNA.

Firma

Aclaración

Tipo y N° de documento

Carácter del
firmante

Lugar y fecha

Sello y Firma de Recepción de la
Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral o
Coordinación de Teletrabajo

Aclaración:

Lugar y fecha



Anexo II

CONVENIO DE ADHESION

AL PROGRAMA DE PROMOCION DEL EMPLEO EN TELETRABAJO (PROPET)

En, a los días del mes de de 20....., la Empresa C.U.I.T. N° con domicilio legal en representada en este acto por, en su carácter de, en adelante "LA EMPRESA", suscribe con la COORDINACION DE TELETRABAJO del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, con domicilio legal en, representada en este acto por su titular,, en adelante "LA COORDINACION", el presente Convenio de Adhesión al PROGRAMA DE PROMOCION DEL EMPLEO EN TELETRABAJO (PROPET), en el Expediente del Registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL N°/20....

1. Consideraciones Generales: El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL ha invitado a las empresas del sector privado a adherir al PROGRAMA DE PROMOCION DEL EMPLEO EN TELETRABAJO (PROPET), el cual tiene por objeto promover, facilitar y monitorear la aplicación de la modalidad de Teletrabajo, a través de herramientas que brinden un marco jurídico adecuado para empleadores y teletrabajadores; y persigue los siguientes objetivos específicos: a) impulsar la implementación de plataformas de Teletrabajo en el sector privado, que permitan recoger diferentes experiencias, identificar dificultades prácticas y/o normativas, facilitar el desarrollo de soluciones y difundir las buenas prácticas; b) evaluar el impacto del Teletrabajo en las relaciones laborales del sector privado, en las

posibilidades de inserción socio-laboral y en la mejora de la empleabilidad de los teletrabajadores, y en el aumento de la productividad de las empresas, y c) promover, monitorear y propiciar la generación de condiciones de trabajo decente para los teletrabajadores.

2. Definiciones: A los fines del presente Convenio, se entiende por TELETRABAJADOR en relación de dependencia a toda persona que realiza actos, ejecuta obras o presta servicios en los términos de los artículos 21 y 22 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, siendo 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 de la empresa empleadora, mediante la utilización de todo tipo de tecnología de la información y de las comunicaciones (TIC).

3. Duración: El presente Convenio tendrá una duración de NUEVE (9) meses y podrá ser renovado, en los mismos términos, a solicitud de “LA EMPRESA”, siempre que “LA COORDINACION”, en función de los resultados que se obtengan, preste su consentimiento y conformidad técnica.

4. Carácter voluntario: La participación de los TELETRABAJADORES en el PROGRAMA DE PROMOCION DEL EMPLEO EN TELETRABAJO (PROPET) es voluntaria y por lo tanto, “LA EMPRESA” deberá requerir a los mismos su consentimiento previo, el cual quedará asentado en forma expresa en el contrato individual que regula la relación laboral entre el TELETRABAJADOR y “LA EMPRESA”.

5. Tiempo de Trabajo-Habitualidad del Teletrabajo: Las PARTES acuerdan realizar una distribución razonable de la carga horaria semanal a desarrollarse como trabajo presencial y como teletrabajo, aplicable a los contratos individuales de trabajo. A tal fin, establecen que semanalmente el

TELETRABAJADOR tendrá al menos DOS (2) jornadas completas que se realizarán como trabajo presencial y al menos UNA (1) jornada completa que se ejecutará como teletrabajo.

6. Condiciones de empleo: El TELETRABAJADOR gozará, de los mismos derechos, beneficios y obligaciones de aquellos trabajadores que presten igual tarea en los establecimientos de la empresa, los mismos estarán sujetos a la legislación vigente y los Convenios Colectivos de Trabajo, sin perjuicio de aquellos derechos o beneficios que se pacten en forma individual o colectiva teniendo en cuenta las peculiaridades del Teletrabajo.

7. Vida privada: “LA EMPRESA” deberá respetar la vida privada del TELETRABAJADOR. En consecuencia, todos los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad de “LA EMPRESA” deberán salvaguardar la intimidad del TELETRABAJADOR y la privacidad de su domicilio.

8. Equipamiento. Gastos y compensaciones. Obligación del teletrabajador: En caso de que el TELETRABAJADOR aporte su propio equipamiento, “LA EMPRESA” deberá compensar la totalidad de los gastos que genere su uso, sin perjuicio de los mayores beneficios que pudieran pactarse en los Convenios Colectivos de Trabajo.

Cuando los equipos sean provistos por “LA EMPRESA”, 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 de trabajo.

9. Compensación por gastos: “LA EMPRESA” se compromete a compensar al TELETRABAJADOR por eventuales gastos que pudiese incurrir en ocasión del Teletrabajo, el mismo será proporcional al tiempo teletrabajado en el mes. Esta compensación será asimismo actualizable en similar proporción a los aumentos

salariales colectivamente acordados en el sector de actividad y/o Empresa el que resulte aplicable.

10. Metodología: Las PARTES acuerdan desarrollar un plan de trabajo que incluirá las siguientes actividades a cargo de “LA COORDINACION”:

- 1.- Recolección de la información proporcionada por “LA EMPRESA”.
- 2.- Monitoreo y evaluación de la aplicación del teletrabajo.
- 3.- Diagnóstico, resultados y recomendaciones.
- 4.- Difusión de resultados.

“LA EMPRESA” se compromete a brindar a “LA COORDINACION” su colaboración permanente para el desarrollo del Plan de Trabajo antes citado, y designar a las personas responsables de interactuar con “LA COORDINACION” en cada actividad.

“LA COORDINACION” podrá invitar a expertos para analizar la evolución de la participación de “LA EMPRESA” en el PROGRAMA DE PROMOCION DEL EMPLEO EN TELETRABAJO (PROPET) y/o pedir la colaboración de especialistas, organismos públicos y otras entidades a efecto de complementar y mejorar el desarrollo de las acciones.

11. Sistemas de información: “LA COORDINACION” realizará requerimientos periódicos a “LA EMPRESA” a través de sus representantes, a los TELETRABAJADORES y a sus responsables directos, bajo el formato de encuestas presenciales o virtuales que tendrán por objetivo evaluar la satisfacción de la implementación de la modalidad.

Las encuestas se pautarán en forma previa indicando: lugar, horario y fecha de las mismas, siendo responsabilidad de los participantes colaborar y dar respuesta a los requerimientos que le efectúe “LA COORDINACION” en los plazos previstos por la misma.

12. Compromisos de La COORDINACION: “LA COORDINACION” recabará la

información y adoptará las medidas que estime necesarias para el mejor desarrollo de las acciones acordadas y/o consecución de los objetivos perseguidos por el PROGRAMA DE PROMOCION DEL EMPLEO EN TELETRABAJO (PROPET).

13. Compromisos de LA EMPRESA: “LA EMPRESA” se compromete a:

- Velar por el cumplimiento de la normativa vigente en materia laboral y de la seguridad social, y en lo que refiere a sistemas de control deberá respetar la dignidad, privacidad e intimidad del trabajador.
- Enviar información periódica sobre la evolución de las acciones a “LA COORDINACION”.
- Realizar las gestiones pertinentes al efecto de lograr la participación en el Programa, de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo que tengan contratadas para la cobertura de sus TELETRABAJADORES.
- Acompañar la difusión de los resultados del Programa para la promoción del Teletrabajo en el país.
- Seleccionar los trabajadores participantes del Programa, debiendo requerir el consentimiento expreso de los TELETRABAJADORES, de acuerdo a lo reglado en la cláusula 4 del presente.

Los TELETRABAJADORES que presten conformidad para ingresar al PROGRAMA DE PROMOCION DEL EMPLEO EN TELETRABAJO (PROPET) tendrán la responsabilidad de contestar los requerimientos que les efectúe “LA COORDINACION”.

14. Seguridad e higiene: “LA EMPRESA” se compromete a dar debido cumplimiento a lo previsto por la Resolución de la SUPERINTENDENCIA DE RIESGO DEL TRABAJO N° 1.552, del 8 de noviembre de 2012, en materia de seguridad e higiene.

15. Conclusiones: “LA COORDINACION” elaborará las conclusiones del

Programa las que serán plasmadas en un informe final.

“LA EMPRESA” y los TELETRABAJADORES accederán a dichos informes antes de su publicación, y realizarán las observaciones que consideren pertinentes.

Para la difusión de los informes, “LA COORDINACION” deberá contar con el expreso consentimiento de “LA EMPRESA” y de los TELETRABAJADORES.

16. Protocolo Adicional: En caso de que las PARTES lo estimen pertinente, el presente CONVENIO se complementará con la firma de un Protocolo Adicional, en el que se contemplarán cuestiones particulares acerca del desarrollo del PROGRAMA DE PROMOCION DEL EMPLEO EN TELETRABAJO (PROPET).

En prueba de conformidad se firman DOS (2) ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, el de de 20..... .

CONVENIO DE ADHESION AL PROPET N°/20..... .

Anexo III

Universidad de
RENOVACION DEL CONVENIO DE ADHESION
AL PROGRAMA DE PROMOCION DEL EMPLEO EN TELETRABAJO
(PROPET)

En a los días del mes de de 20....., la Empresa C.U.I.T. N°, con domicilio legal en, representada en este acto por,, en su carácter de, en adelante “LA EMPRESA”, suscribe con la COORDINACION DE TELETRABAJO del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, con domicilio legal en, representada en este acto por su titular,, en adelante “LA

COORDINACION”, la presente renovación del Convenio de Adhesión al PROGRAMA DE PROMOCION DEL EMPLEO EN TELETRABAJO (PROPET), en el Expediente del Registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL N°/20... .

CLAUSULA PRIMERA: Las PARTES acuerdan prorrogar la experiencia del PROGRAMA DE PROMOCION DEL EMPLEO EN TELETRABAJO (PROPET) siendo de plena aplicación el Convenio de Adhesión N°, suscripto el de de 201....

CLAUSULA SEGUNDA: La presente renovación de la adhesión al PROGRAMA DE PROMOCION DEL EMPLEO EN TELETRABAJO (PROPET) se extiende desde el de de 201... hasta el de de 201...., es decir NUEVE (9) meses corridos a partir de la firma del mismo.

CLAUSULA TERCERA: A los efectos de ampliar y profundizar la experiencia en el marco del PROGRAMA DE PROMOCION DEL EMPLEO EN TELETRABAJO (PROPET), “LA EMPRESA” asume el compromiso de sumar (.....) trabajadores de su planta, quienes a partir de la firma del presente, teletrabajarán al menos UNA (1) jornada completa por semana, y realizarán sus tareas en forma presencial al menos DOS (2) jornadas completas por semana.

Dicha incorporación será de carácter voluntario para los trabajadores quienes gozarán de los mismos derechos y beneficios garantizados por la legislación vigente y el Convenio Colectivo de Trabajo de la actividad de los trabajadores presenciales de igual posición laboral, sin perjuicio de los mayores beneficios que puedan pactar en forma individual o colectivamente, resultando plenamente aplicable lo establecido en el Convenio de Adhesión.

CLAUSULA CUARTA: “LA EMPRESA” se compromete a que el total de los TELETRABAJADORES, que ascienden a (.....), con

independencia del tiempo en que comenzaron su participación en el Programa, teletrabajarán con al menos una periodicidad de UN (1) día por semana y trabajarán en forma presencial al menos DOS (2) días a la semana.

“LA EMPRESA” se compromete a adjuntar al expediente citado en el Proemio del presente, donde obran los antecedentes de su participación en el PROGRAMA DE PROMOCION DEL EMPLEO EN TELETRABAJO (PROPET), una nómina en la cual se detalle la periodicidad de teletrabajo de cada uno de los participantes, conforme las pautas antes mencionadas, como así también la respectiva notificación a la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART) de la nómina de teletrabajadores. Asimismo, “LA EMPRESA” se compromete a informar cualquier cambio que se produzca durante el período de vigencia de esta renovación que deberá ser notificada tanto a “LA COORDINACION”, como a la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART) para que esta última arbitre los medios necesarios para garantizar la cobertura de la totalidad de los teletrabajadores que participan del Programa.

CLAUSULA QUINTA: La jornada de trabajo será mantenida en cuanto a su extensión, respecto a la vigente y aplicable al teletrabajador al momento de la firma del presente, dejándose expresamente establecido la obligatoriedad del mantenimiento de la jornada en los términos precitados.

CLAUSULA SEXTA: “LA EMPRESA” propondrá a sus teletrabajadores la certificación de las competencias laborales que resulten transversales atinentes al teletrabajo, la cual revestirá de carácter voluntaria para los mismos, todo ello, en el marco del Proyecto de Certificación de Competencias en Teletrabajo propuesto por “LA COORDINACION”.

CLAUSULA SEPTIMA: En caso de que los teletrabajadores de acuerdo a sus funciones y la actividad de la empresa fueran representados por una entidad gremial, se dará participación a la misma de acuerdo a lo establecido por la Ley N° 23.551 y sus normas reglamentarias para asegurar el ejercicio de los derechos sindicales de los mismos.

CLAUSULA OCTAVA: “LA EMPRESA” continuará trabajando en materia de seguridad e higiene del Teletrabajo implementando los ajustes que fueran necesarios para mejorar las condiciones de los teletrabajadores incorporados al Programa y en cumplimiento de lo normado por la Resolución de la SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO N° 1.552, del 8 de noviembre de 2012.

CLAUSULA NOVENA: “LA EMPRESA” tomará los recaudos necesarios para que todos y cada uno de los teletrabajadores, con total independencia del momento de su ingreso al PROGRAMA DE PROMOCION DEL EMPLEO EN TELETRABAJO (PROPET), reciban el manual de buenas prácticas en materia de seguridad e higiene.

CLAUSULA DECIMA: “LA EMPRESA” mantiene el compromiso de compensar al teletrabajador por eventuales gastos en los que pudiere incurrir en ocasión del teletrabajo, el mismo será proporcional al tiempo teletrabajado en el mes. Esta compensación será asimismo actualizable en similar proporción a los aumentos salariales colectivamente acordados en el sector de actividad y/o Empresa el que resulte aplicable.

CLAUSULA DECIMOPRIMERA: La situación de teletrabajo a la que se acoge el trabajador a partir de esta renovación, es reversible.

CLAUSULA DECIMOSEGUNDA: “LA EMPRESA” realizará las acciones necesarias para articular y posibilitar que “LA COORDINACION” realice las entrevistas con los teletrabajadores y sus superiores directos, dejándose establecido que las mismas serán anónimas y sólo será admitida la asistencia de los teletrabajadores, reservándose “LA COORDINACION” el derecho de permitir el acceso de responsables de “LA EMPRESA”, directivos o superiores directos de los teletrabajadores durante las mismas.

En prueba de conformidad se firman DOS (2) ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, el de de 20..... .

RENOVACION N° DEL CONVENIO DE ADHESION AL PROPET N°/20..... .

Anexo IV

PAUTAS QUE DEBERA CONTENER EL CONTRATO INDIVIDUAL CON LOS TELETRABAJADORES

TITULO: PROGRAMA DE PROMOCION DEL EMPLEO EN TELETRABAJO
(PROPET).

ENCABEZADO: Manifiestar la expresa voluntad del empleador y del trabajador de incorporarse al PROGRAMA DE PROMOCION DEL EMPLEO EN TELETRABAJO (PROPET), acordando desarrollar sus habituales tareas en la modalidad de teletrabajo bajo las siguientes condiciones:

1. TEMPORALIDAD: Establecer una duración de NUEVE (9) meses, renovable por acuerdo de las partes, siempre que la Coordinación de Teletrabajo del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL preste su consentimiento y conformidad técnica.

2. LUGAR DE PRESTACION Y TELETRABAJO PARCIAL: Detallar en qué lugar podrán realizarse las tareas, teniendo en cuenta que deberán cumplirse los recaudos en materia de seguridad e higiene y la distribución de la jornada de trabajo en presencial y a distancia. Detallar el procedimiento a adoptar por las partes en el caso de que por cuestiones de necesidad, el teletrabajador deba acudir a la empresa en un día que debía teletrabajar. Aclarar que la jornada laboral se mantiene en cuanto a su extensión y acordar el horario que

será el mismo que registraba como trabajador presencial. Por último, se deberá dejar constancia que todo cambio deberá efectuarse atendiendo las pautas establecidas en el artículo 66 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

3. MANTENIMIENTO DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR Y MANTENIMIENTO DEL CONTENIDO DE LA PRESTACION LABORAL: Dejar constancia de la intangibilidad y contenido de la prestación laboral respecto de la relación laboral preexistente como trabajador presencial.

4. REVERSIBILIDAD: Cuando se trate de un trabajador que era presencial, se deberá prever la posibilidad de regresar a la condición anterior, tanto a petición del empleador como del trabajador, fijándose un plazo de antelación mínimo de QUINCE (15) días para notificar, en forma fehaciente y por escrito, la decisión a la otra parte.

5. HERRAMIENTAS: Establecer que sólo a los fines del PROGRAMA DE PROMOCION DEL EMPLEO EN TELETRABAJO (PROPET) el empleador pone a disposición del teletrabajador las herramientas de trabajo, detallando las mismas, así como también los elementos de seguridad e higiene que complementan a las mismas. Asimismo, se establecerá la obligación del teletrabajador de conservarlas y custodiarlas con la debida diligencia.

6. PROTECCION DE DATOS Y USOS DE INTERNET: Dejar constancia de que el teletrabajador tiene conocimiento de la normativa interna que regula la protección de datos y el uso de Internet, de la normativa legal vigente sobre la materia (leyes N° 24.766 y N° 20.744), que implica el compromiso de no difundir material ilícito.

7. PREVENCION, SEGURIDAD Y SALUD: Establecer que la empresa hará entrega a cada teletrabajador de un manual de buenas prácticas en materia de

seguridad e higiene. Coordinando las condiciones para la realización de la visita previa en el domicilio del teletrabajador.

8. RESPONSABILIDADES DEL TELETRABAJADOR: Establecer las responsabilidades del teletrabajador según las políticas internas de la empresa y el compromiso de las partes de actuar de buena fe.

9. INTANGIBILIDAD DE LA REMUNERACION.

10. COMPENSACION POR MAYORES GASTOS: Pautar el valor de la compensación adicional mensual que recibirá el teletrabajador, en concepto de posibles gastos en los que deba incurrir en ocasión del teletrabajo.

11. REGULACION DEL TELETRABAJO: Establecer que la misma se ajustará al contrato individual, el convenio de adhesión y demás instrumentos que regulan al PROGRAMA DE PROMOCION DEL EMPLEO EN TELETRABAJO (PROPET).

BIBLIOGRAFÍA

- Birgin, Oscar y Freidenberg, Lelio A. *Concepto y problemática del teletrabajo*. Buenos Aires: La ley Online, Marzo de 2004. <http://www.laleyonline.com.ar.eza.udesa.edu.ar/maf/app/documentVM?rs=&vr=&src=doc&docguid=i66D595D1616E11D88D9A0050047CC9FE&spos=&epos=1&td=&openLocator=> (último acceso: Septiembre-Octubre de 2014).
- Bottos, Adriana V. *Teletrabajo: su protección en el derecho laboral*. Buenos Aires: Cathedra Jurídica, 2008.
- Carcavallo, Esteban. *INFORME ESPECIAL- Teletrabajo: acerca de su tratamiento en el ámbito de la empresa*. Buenos Aires: La ley Online, 2009. <http://www.laleyonline.com.ar.eza.udesa.edu.ar/maf/app/documentVM?&src=laley&srguid=i0ad8181600000149c9fb5da24dde7d42&docguid=i920C5A023C2D6AD52C9B2C8D55C60603&hitguid=i920C5A023C2D6AD52C9B2C8D55C60603&spos=12&epos=12&td=12&ao=&searchFrom=&savedSearch=fal> (último acceso: Septiembre-Octubre de 2014).
- Cataño Ramírez, Sara L. y Gómez Rúa, Natalia E. *El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo*. Revista CES Salud Pública Volumen 5 No.1, Enero - Junio / 2014, 82-91.
- Checa, Evangelina Magalí. *El teletrabajo y su previsión normativa en la República Argentina*. Revista Iberoamericana El Derecho Informático, 2011 <http://www.ijeditores.com.ar/articulos.php?idarticulo=61760&print=2>. (último acceso: Septiembre de 2015).
- Comisión de Teletrabajo. *Proyecto de Ley: Régimen Jurídico del Teletrabajo en Relación de Dependencia*. Buenos Aires, Julio de 2007.
- Confederación Europea de Sindicatos y Organizaciones Patronales UE. *Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo*. Bruselas, 16 de Julio de 2002.
- Congreso de Colombia. *Ley 1.221*. Bogotá, 16 de Julio de 2008.
- Constitución de la Organización Internacional del Trabajo . 1919.
- Constitución Nacional Argentina. 1994.

- Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica). San José, Noviembre de 1969.
- Coordinación de Teletrabajo del MTEySS, SRT, Red de trabajo. *Manual Buenas Prácticas de Salud y Seguridad Teletrabajo*. Buenos Aires, 2011.
- De Virgiliis, Miguel A. y De Virgiliis, Martín I. *El teletrabajo. La nueva realidad virtual*. Revista de Derecho Laboral- Editorial Rubinzal Culzoni- Tomo 2, 2003: 343-373.
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. Bogotá, 1948.
- Di Martino, Vittorio y Wirth, Linda. *Teletrabajo: un nuevo modo de trabajo y de vida*. Revista Internacional del Trabajo Vol. 109 N°4, 1990: 469-498.
- Díaz Aloy, Viridiana. «Consideraciones acerca de los enfoques regulatorios del teletrabajo.» En *Teletrabajo, Parasubordinación y Dependencia Laboral*, de Andrea García Vior, 27-41. Buenos Aires: Errepar, 2009.
- Díaz, Viviana Laura. «Teletrabajo. Un régimen específico contemplado en la ley general.» En *Regímenes especiales de trabajo Volumen I*, de Andrea García Vior, 191- 278. Buenos Aires: Errepar, 2014.
- Díaz, Viviana Laura. «Teletrabajo: Una nueva modalidad organizacional.» En *Modalidades contractuales*, de Andrea García Vior, 125-144 . Buenos Aires: Errepar, 2013.
- Gbezo, Bernard E. *Otro modo de trabajar: la revolución del teletrabajo*. Revista Trabajo de la OIT N°14, Diciembre de 1995: 4-7.
- Giuliani, Marcelo Fabián. «El Teletrabajo como nueva modalidad laboral.» En *Modalidades contractuales*, de Andrea García Vior, 145-166. Buenos Aires: Errepar, 2013.
- Goldín, Adrián. *Curso de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*. Buenos Aires: La Ley, 2013.
- Honorable Congreso de la Nación Argentina. *Ley 12.713 Trabajo a domicilio*. Buenos Aires, 29 de Septiembre de 1941.

- Honorable Congreso de la Nación Argentina. *Ley 20.744 Contrato de trabajo*. Buenos Aires, 5 de Septiembre de 1974.
- Honorable Congreso de la Nación Argentina. *Ley 24.557 Riesgos del trabajo*. Buenos Aires, 13 de Septiembre de 1995.
- Humblet, y otros. *Las normas internacionales del trabajo: un enfoque global*. Ginebra: OIT, 2002.
- Martín Pardo de Vera, María. *El teletrabajo*. En *Informática Jurídica.com*, 22 de Febrero de 2002.
<http://www.informatica-juridica.com/trabajos/teletrabajo.asp> (último acceso: Septiembre-Octubre de 2014).
- Maurette, Eugenio. *Teletrabajo: a qué les temen las empresas*. La Nación, 24 de Noviembre de 2013
<http://www.lanacion.com.ar/1641026-teletrabajo-a-que-les-temen-las-empresas>.
- Ministerio de Trabajo de Colombia, Administradoras de Riesgos Laborales. *Guía Técnica para la Promoción de la Salud y la Prevención de los Riesgos Laborales en el Teletrabajo*. Bogotá: Imprenta Nacional de Colombia, Agosto de 2013.
- Ministerio del Trabajo de Colombia. *Guía Jurídica de Implementación del Teletrabajo*. Bogotá: Imprenta Nacional de Colombia, Mayo de 2013.
- MTEySS. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. 1996-2014. <http://www.trabajo.gob.ar/> (último acceso: Septiembre- Octubre de 2014).
- MTEySS. *Resolución 147/2012*. Buenos Aires, 10 de Febrero de 2012.
- MTEySS. *Resolución 595/2013*. Buenos Aires, 01 de Julio de 2013.
- Nicolesi, Alejandra Pía. *Informe sobre Teletrabajo*. En *Fundación Caminando Utopías para la inclusión digital y laboral: Centro de Teletrabajo y Teleformación*. 2002.

<http://www.caminandoutopias.org.ar/tesis/MonografiaTeletrabajo.pdf> (último acceso: Mayo de 2015).

- Organización Internacional del Trabajo. *Convenio 155: Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores*. Ginebra, 22 de Junio de 1981.
- Organización Internacional del Trabajo. *Convenio 177: Convenio sobre el trabajo a domicilio*. Ginebra, 20 de Junio de 1996.
- Organización Internacional del Trabajo. *Convenio 187: Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo*. Ginebra, 15 de Junio de 2006.
- Organización Internacional del Trabajo. *Declaración de Filadelfia*. 1944.
- Organización Internacional del Trabajo. *Manual Buenas Prácticas en Teletrabajo*. Buenos Aires: Oficina Internacional del Trabajo, Unión Industrial Argentina, MTEySS, 2011.
- Pino Estrada, Manuel Martín. *El teletrabajo en el Derecho Brasileño*. OIT Intranet. 2003.
http://intranet.oit.org.pe/WDMS/bib/virtual/coleccion_tem/teletrab/teletrabajo_en_brasil_pino.pdf (último acceso: Mayo de 2015).
- Poder Ejecutivo Nacional. *Decreto 1.278/2000. Modificatorio de la Ley de Riesgos de Trabajo (Ley 24.557)*. Buenos Aires, 28 de Diciembre de 2000.
- Poder Ejecutivo Nacional. *Ley 19.587: Higiene y seguridad en el trabajo*. Buenos Aires, 21 de Abril de 1972.
- Rodríguez Saá, y otros. *Proyecto de Ley: Régimen Jurídico del Teletrabajo en Relación de Dependencia*. Buenos Aires, Octubre de 2010.
- Superintendencia de Riesgos del Trabajo. *Resolución 1.552/2012*. Buenos Aires, 8 de Noviembre de 2012.
- Thibault Aranda, Javier. *El teletrabajo: análisis jurídico-laboral*. Madrid: Consejo Económico Y Social (España), 2000.