

Teletrabajo, el desafío de una realidad actual

Por Elizabeth Ortellado (Contadora Pública Nacional) y Eliseo V. Segura (Abogado), integrantes del equipo de profesionales de Technolegis (www.technolegis.com.ar)

El teletrabajo, es una manera de organizar y realizar el trabajo, caracterizada principalmente porque las personas desarrollan sus tareas alejadas del entorno físico de la empresa y que requieren para su desarrollo el uso de las tecnologías de la información y comunicación (TICs)¹. Es una forma de llevar a cabo una actividad laboral que exige de quienes la desarrollan nuevas competencias laborales, tales como trabajo en equipo, abordaje de conocimientos complejos, formación continua a lo largo de la vida profesional, aprendizaje colaborativo y una curiosidad innata o adquirida por saber qué nos pueden ofrecer las nuevas tecnologías en el momento de abordar la tarea. Encontramos entonces un nuevo concepto de “trabajo” donde se lo define como lo que hacen las personas, sin importar dónde lo hacen².

Como se trata de una modalidad transversal, coexisten la versión autónoma (emprendedor o profesional individual) y en relación de dependencia. En esta oportunidad nos focalizaremos en ésta última modalidad de trabajo, que definitivamente, genera un saldo acreedor en materia de beneficios para el empleador. Solo a efectos enumerativos podemos detallar las siguientes ventajas: orienta la organización a resultados, amplía su zona de influencia a través de una presencia extendida geográficamente, reducción de costos, incremento de la productividad, permite captar y retener talentos claves, disminuir los problemas de traslados y seguridad reduciendo tiempos muertos, el ausentismo y el estrés, reducir costos de servicios e infraestructura o crecer sin ellos, aumentar la cobertura geográfica de atención a clientes, llevar adelante políticas de responsabilidad empresaria. Se presentan también beneficios de interés público: inclusión laboral, eliminación de barreras discriminatorias, fomenta políticas de acción positiva, calidad de vida, mejora el equilibrio entre vida laboral y personal, reducción de la tasa de desempleo, disminución

¹ Art. 22 de la Ley Chilena Nro. 19.759, de Octubre del 2001, que introduce el concepto de Teletrabajo en el Código laboral de ese País, pero como ocurre en los demás Países de la Región, no han sancionado una legislación específica. Sí lo ha hecho la Comunidad Económica Europea: <http://www.ugt.es/teletrabajo/teletrabajo.pdf>

del tránsito y la contaminación en las ciudades, contribución al desarrollo local, ampliación de la disponibilidad geográfica

El Teletrabajo es una modalidad que ha presentado un fuerte y sostenido crecimiento en los últimos años a nivel mundial y también en Latinoamérica, donde Argentina no ha sido la excepción. Estudios preliminares indican que el número de teletrabajadores está creciendo a razón de un 20% anual y por el momento el número total de teletrabajadores bordearía los 1,6 millones de personas. De este total, el 10% trabaja en relación de dependencia, mientras que el resto desempeña trabajos de tipo autoempleo³.

La situación de los países latinoamericanos respecto al marco legal de esta modalidad laboral varía según el país. En diciembre de 2011 la presidente de Brasil Dilma Rouseff, promulgó la ley que establece que aquellas personas que trabajen desde sus casas tendrán los mismos derechos laborales que aquellas que ejercen su trabajo desde la oficina (esta modalidad está presente en un 25 % de las empresas brasileñas⁴); si bien esta ley no regula el teletrabajo - actualmente existen dos proyecto de ley con trámite parlamentario⁵ - brinda un reconocimiento legal a esta modalidad de trabajo y reconoce los derechos de los teletrabajadores. En Colombia, a su vez, cuentan con una ley que reconoce el teletrabajo como una nueva forma de organización laboral. En el caso de Perú existe un proyecto de ley para regular esta modalidad y finalmente en Chile, se revisó el Código de trabajo con el objetivo de contemplar esta nueva política laboral.

El sostenido y creciente aumento de esta modalidad laboral, y la necesidad de dotar a los actores sociales de reglas de juego claras, han llevado al Ministerio de Trabajo de la Nación a la conformación de una Comisión de Teletrabajo que, con un enfoque interdisciplinario pero fundamentalmente con la participación de los propios actores y grupos de interés comprometidos en el fenómeno, permita establecer las bases para una reglamentación de la actividad en el marco del consenso, con el objetivo entre otros de analizar descriptivamente las consecuencias derivadas de esta nueva modalidad en el

³Ver <http://www.jobing.com.ar/2010/09/hablemos-cifras-%C2%BFcuantos-teletrabajadores-hay-en-argentina/>

⁴ Estudio realizado por el Centro de Estudios sobre las Tecnologías de la Información y la Comunicación (CETIC), en el año 2009: <http://cetic.br/tic/2009/index.htm>.

⁵ El 3129/04 y el 4505/08.

contrato laboral, habiendo elaborado el Proyecto de Ley de Teletrabajadores en relación de dependencia.

El proyecto de marras, elevado al Congreso Nacional con el número de mensaje 829 del 02/07/2007, ha tenido particularmente en consideración que en la República Argentina, como consecuencia de la ratificación por la ley 25.800⁶ del Convenio N° 177 sobre Trabajo a Domicilio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cuenta con una norma de jerarquía suprallegal (conforme lo prevé el artículo 75, inciso 22, de nuestra Constitución Nacional), contemplando en su articulado todo tipo de trabajo a distancia, entre los que se encuentra sin duda alguna el teletrabajo. Este documento puntualiza tres aspectos básicos de esta modalidad de trabajo: i) Respecto de los sistemas de control de los bienes e información del empleador, que no deben violentar la privacidad del domicilio del trabajador (esto impacta en la responsabilidad del Empleador vinculado a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales⁷); ii) Referido al equipamiento, cuando éste es o no provisto por el empleador; iii) Finalmente el relacionado con las obligaciones del teletrabajador respecto al correcto uso de ese equipamiento. Nosotros sumamos también otro riesgo empresarial, consistente en la seguridad informática, de datos e información sensible para la Compañía o dador del trabajo. Entendemos que deberá extremarse el celo en materia de confidencialidad y manipulación de información y base de datos.

El Teletrabajo ha llegado para quedarse y crecer, y más allá del marco legal, es esencial que la decisión empresarial de cambiar a esta modalidad venga acompañada de un plan que contemple todas las aristas que conllevan este cambio, no cayendo en la improvisación ni en la informalidad, asegurando de esta manera un proceso de implementación que augure una política exitosa.

⁶ Su Art. 3 señala que “todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá adoptar, aplicar y revisar periódicamente una política nacional en materia de trabajo a domicilio ..”. Habiéndose ratificado en el mes de Noviembre del 2003, el Estado Argentino se encuentra jurídicamente en mora.

⁷ Se le hace difícil al Empleador hacerse cargo de la responsabilidad de proveer un ambiente sano y seguro, al no controlar en forma directa los potenciales riesgos en ambientes laborales tan disímiles y atomizados. El Empleador debe validar las condiciones adecuadas de Seguridad, higiene y ergonomía, pero no debiera ser una obligación de resultado. Hoy, en nuestro País se aplican las mismas reglas que los accidentes in itinere.

La empresa que decida su adopción e implementación, comenzará el camino hacia la organización 2.0, reemplazando el rol del control horario por el de resultados cumplidos. Trabajar para cumplir y alcanzar objetivos, no importa desde que lugar, es una muy buena definición de teletrabajo.

Para que una compañía lidere un proceso exitoso en la modalidad de teletrabajo, deben considerarse algunos factores. Legales, los derechos y obligaciones de las Partes deben quedar plasmados en un documento, que pudiera ser convalidado ante el Ministerio de Trabajo. Contemplar los perfiles y habilidades tanto del empleado, compromiso, autonomía, disciplina, organización, como de a quien le reporta compromiso y capacidad para liderar equipos virtuales, centrándose en el control de objetivos y el cumplimiento de las tareas en el tiempo fijado. Preparar a los empleados para trabajar en equipos a distancia, con herramientas virtuales. Plantear el teletrabajo sin descuidar el trato humano y personal, fijando reuniones y capacitaciones presenciales al empleado, para evitar la sensación de aislamiento y continuar con su sentido de pertenencia a la compañía. Postulamos como herramientas para una adecuada implementación, y mientras esperamos su sanción legislativa que específicamente la contemple y regule: i) la redacción y firma de un Código de Buenas prácticas o Documento Guía de teletrabajo entre las Cámaras empresariales, los sindicatos y el Ministerio de Trabajo, ii) La humanización de las herramientas tecnológicas, que facilite compartir experiencias e información laboral y personal entre los diferentes empleados, que motive y potencie el vínculo y la pertenencia a una misma empresa o grupo de trabajo.

El desafío actual y futuro será entonces dar continuidad a un proceso generado, a partir del progresivo crecimiento del teletrabajo como una oportunidad laboral, un mecanismo de integración y una posibilidad de inclusión social y desarrollo regional..