

TELETRABAJO Y SU NECESARIA REGULACIÓN

2019

AUTORES:

Marcia Ramos Fuentes

Subdepartamento Salud de los Trabajadores

TELETRABAJO Y SU NECESARIA REGULACIÓN

INTRODUCCIÓN

El teletrabajo es una forma flexible de organización del trabajo; que consiste en el desempeño de este fuera del espacio habitual de trabajo, durante una parte importante de su horario laboral, pudiendo realizarse a tiempo parcial o completo. Engloba una amplia gama de actividades y requiere el uso frecuente de tecnologías de la información y comunicación (TICs) para el contacto entre el trabajador y la institución. Además, el teletrabajo puede ser realizado por cualquier persona, independiente de su género, edad y condición física (Salazar, 2007) (1).

Esta idea empezó a suscitar interés en la década de 1970 por la crisis del petróleo. Se consideró que el teletrabajo permitiría evitar los elevados gastos de combustible para el transporte hasta el lugar de trabajo y reducir los gastos de calefacción y climatización de los locales de oficina.

Aunque el término teletrabajo fue acuñado a principios de 1970, todavía no se ha llegado a un consenso sobre su definición exacta. Distintas personas dan a este concepto distintas acepciones, y lo utilizan para designar una gran diversidad de modalidades de trabajo. El avance del teletrabajo ha estado vinculado tanto al despliegue de nuevas tecnologías de comunicación como a la necesidad de las empresas de desarrollar estructuras organizacionales más flexibles (Buirá, 2012).

Debido a las múltiples modalidades de trabajo y empleos a las que se aplica el término determinar la prevalencia del teletrabajo es una tarea muy difícil. La mayoría de los informes sobre la incidencia del teletrabajo son principalmente estimaciones, que a menudo se basan en estudios académicos o sectoriales cuyos enfoques varían ampliamente en cuanto a muestreo, categorías de la población seleccionadas, ubicación, metodología y rigor analítico, y en lo que concierne a definiciones y marcos teóricos. Todos estos factores afectan a la solidez, la calidad y la fiabilidad de estos resultados, pero son los únicos disponibles para tratar de hacerse una idea de la prevalencia del teletrabajo y sus efectos sociales y en el trabajo (2).

Habida cuenta de las múltiples definiciones del concepto de teletrabajo, resulta muy útil el marco analítico elaborado por Nicklin et al. (Cuadro N° 1), que incorpora los criterios conceptuales del teletrabajo utilizados por diversos expertos en la materia. El teletrabajo es, actualmente, accesible para un mayor número de trabajadores gracias a herramientas tecnológicas como los programas informáticos compartidos, las redes privadas virtuales, las conexiones de Internet de banda ancha, las conferencias telefónicas, las videoconferencias, los centros de llamadas virtuales y el protocolo de transmisión de voz por Internet (VoIP), la computación en nube, Wi-Fi, así como otros potentes dispositivos digitales (2).

Cuadro N° 1

Factores a considerar al definir el teletrabajo

Proporción	Tiempo parcial/ Tiempo completo
1. Lugar de ejecución	Fijo/Móvil, el trabajador se desempeña en distintos lugares fuera del centro principal de operaciones. Las misiones en terreno no se consideran teletrabajo sino adscripción temporal a un lugar de destino fuera del centro principal de operaciones.
2. Horario	Fijo: los días u horas en que el trabajador desempeñará sus funciones fuera del centro de operaciones son siempre los mismos. Variable: los días u horas en que el trabajador desempeñará sus funciones fuera del centro de operaciones varían.
3. Colaboración	Colaboración baja: la interacción que los trabajadores han de mantener con sus colegas de centro principal de operaciones es baja. Colaboración alta: la interacción que los trabajadores han de mantener con sus colegas de centro principal de operaciones es alta.
4. Sincronización	Secuencial: las tareas interdependientes se desarrollan en forma consecutiva. Simultánea: las tareas interdependientes se desarrollan simultáneamente.
5. Autonomía	Autonomía baja: los trabajadores tienen poco margen para decidir acogerse al teletrabajo, cuándo y cómo. Autonomía alta: los trabajadores tienen mucho margen para decidir acogerse al teletrabajo, cuándo y cómo.

FUENTE: J.M. Nicklin et al: "Telecommuting: what? Why? When? and How?" en J.Lee(ed): *The impact of ICT on work* (Singapore, Springer Science + Business Media,2016),pág 46, cuadro 3.2

Una fuente de preocupación, para los gobiernos y organizaciones de diversas partes del mundo, es mantener la confidencialidad de los datos. El Instituto Nacional de Normalización y Tecnología de los Estados Unidos (NIST) está revisando sus pautas en materia de teletrabajo para hacer frente a las preocupaciones sobre ciberseguridad, en particular, en lo que atañe a los trabajadores que acceden a contenidos relativos a su trabajo en sus teléfonos inteligentes, tabletas y ordenadores personales. NIST señala que los empleadores están descubriendo que «muchas filtraciones de información son producto del robo de información decisiva en una red determinada a la que los piratas han podido acceder penetrando previamente en los ordenadores utilizados para el teletrabajo». Las directrices iniciales del NIST sobre el teletrabajo, fueron elaboradas en 2009 antes de la aparición y posterior proliferación de los teléfonos inteligentes y de otros dispositivos más recientes.

En Francia, la Agencia Nacional de Seguridad de los Sistemas de Información (ANSSI) ha definido 12 sectores de importancia crítica para la seguridad nacional y ha seleccionado 218 «operadores de vital importancia», públicos y privados, para que se les otorgue protección prioritaria contra los ciberataques.

Estas empresas, que administran infraestructuras nacionales sensibles, inclusive en el sector de las telecomunicaciones, están obligadas a crear unidades de ciberseguridad para analizar los riesgos y elaborar planes de seguridad para hacerles frente. Además, se les prohíbe conectar determinados sistemas sensibles a Internet.

La Unión Europea subraya el carácter voluntario del teletrabajo y exige que el empleador supervise a los trabajadores que realizan trabajo móvil para apoyarles en este proceso. Se invita a los miembros a que consideren celebrar, antes de poner en marcha modalidades de trabajo móvil, un convenio colectivo y/o acuerdos individuales suplementarios específicos, que aborden, a lo menos frecuencia del teletrabajo y accesibilidad del teletrabajador; seguridad y salud en el trabajo; protección de datos; acceso del empleador al lugar de trabajo para verificar la correcta aplicación de las disposiciones en materia de salud y seguridad y protección de datos. Cuando sea pertinente, condiciones relativas al suministro, la instalación y el mantenimiento del equipo necesario para realizar el trabajo móvil; pasos a seguir en caso de avería del equipo; el derecho de los trabajadores a acceder a oportunidades de formación y desarrollo profesional y el requisito de que estén sujetos a las mismas políticas de evaluación a las que estén sujetos los trabajadores que no realizan teletrabajo para el empleador; el derecho de los teletrabajadores de beneficiarse de las mismas prestaciones que el resto de los trabajadores de la empresa, con carga de trabajo, salario y criterios de desempeño equivalentes.

El control del desempeño debería medirse en función de los resultados obtenidos y no de la actividad en sí y cualquier sistema de control del desempeño debería ser coherente y tener en cuenta las características específicas del tipo de trabajo móvil.

VENTAJAS Y DESVENTAJAS POTENCIALES DEL TELETRABAJO

El teletrabajo no es una modalidad apropiada para cualquier función o cualquier persona, suele asociarse a trabajos de carácter profesional, directivo, ventas, etc. Entre las labores que se realizan bajo modalidad de teletrabajo se encuentran las relacionadas con la generación, difusión, análisis y procesamiento de información; tareas de organización, programación y diseño y, en general, cualquier actividad que pueda ser producida, promocionada o vendida a través de TICs (1). Si bien es posible que no sea conveniente para todas las personas u organizaciones, se han reportado beneficios tanto para el empleador, el trabajador, como para la sociedad en general.

Desde el punto de vista de las empresas, se considera que el teletrabajo es un medio que les permite: ampliar la cartera de trabajadores calificados, reducir los gastos inmobiliarios, aumentar la productividad, reducir el consumo de energía y la huella de carbono, dar cumplimiento a las disposiciones legales en materia de contratación de personas discapacitadas y de otros grupos vulnerables, reducir la tasa de rotación del personal y el absentismo, aumentar la motivación del personal, mejorar las estrategias de continuidad de la empresa así como su capacidad para administrar las actividades que desarrollan en distintos husos horarios, e incrementar su adaptabilidad cultural.

Sus efectos en la productividad son controvertidos, un meta análisis, realizado por Martin y McDonnell (2012) muestra una correlación baja pero positiva entre productividad y teletrabajo, pero también hay evidencia de lo contrario (Linos, 2016). Se estima que estos eventuales efectos sobre la productividad suelen ser mediados por los cambios en la motivación para trabajar, la autonomía para organizar tiempos y tareas y, los cambios en la cultura laboral asociada a la producción por objetivos (Havruluk, 2010). Las visiones críticas respecto a los aumentos de productividad generados por el teletrabajo destacan que existe una tendencia a sobreestimar la productividad de teletrabajadores por seleccionar a los mejores trabajadores para que participen en dicha modalidad. Elizabeth Linos (2016), menciona que la productividad de los teletrabajadores disminuye en comparación con la de los no teletrabajadores, pero, por otro lado, la retención laboral mejora (1).

Desde el punto de vista de los teletrabajadores, éstos pueden beneficiarse con un mejor equilibrio entre la vida laboral y la vida privada; obtención de ahorros gracias a la reducción de los gastos derivados de un vehículo o el transporte público, la reducción en el tiempo de desplazamiento, entre otros.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha señalado, que “facilitar la conciliación de la vida laboral con las responsabilidades familiares implica mejorar las condiciones del mercado de trabajo: no solo las condiciones de empleo para las mujeres, sino también promover una nueva distribución de las oportunidades para todos” (OIT y PNUD, 2009). La conciliación de la vida laboral, personal y familiar puede abordarse desde una perspectiva objetiva referida a la cantidad de tiempo dispuesto para las actividades o, subjetiva, enfocada en la experiencia y satisfacción de las personas en relación con los roles, tiempos y demandas de cada dominio temporal, siendo el bienestar o malestar subjetivo indicadores del grado de conciliación. Investigaciones han mostrado que la autonomía para gestionar el tiempo y lugar de trabajo pueden brindar una mayor conciliación, pero también difuminar los límites entre lo laboral y lo familiar; aliviar la carga de roles o incrementarla, al generar una coexistencia conflictiva de ellos (Figuroa & Moyano, 2008). El sólo hecho de estar presente en el hogar no asegura la conciliación, si es que no se permite una adecuada separación de espacios, una organización del día adaptada a las responsabilidades domésticas que se quiere atender, un entorno de trabajo cómodo y agradable, etc.

Otro riesgo para los trabajadores estriba en la posibilidad de que se intensifique su carga laboral, si no se respeta plenamente su derecho a desconectar los dispositivos móviles y no recibir comunicaciones de la empresa fuera de las horas de trabajo. Esta situación implica importantes riesgos para la salud de los trabajadores, no sólo riesgos físicos por el uso continuado de un dispositivo tecnológico, sino, especialmente, riesgos psicosociales como el tecnoestrés (3).

Finalmente, el teletrabajo puede tener efectos a nivel social como contribuir a la reducción del consumo de combustible; reducción de tráfico y polución, aumento de oportunidades laborales para personas discapacitadas y otros grupos desfavorecidos, como también mejorar la empleabilidad de personas de regiones favoreciendo con ello la descentralización (1).

Algunos investigadores han tratado de calcular el valor monetario que se deriva de las posibles ventajas del teletrabajo, pero dado que estas últimas dependen de la zona geográfica considerada, no resulta posible extrapolar los datos de un país a otro, ni siquiera de una región a otra dentro de un mismo país (2). Sin embargo, si no está estipulado que el empleador aportará una parte proporcional de los gastos que se estima se derivan del teletrabajo, los ahorros que realizan los empleadores — por concepto de bienes inmuebles, energía y otros gastos — podrían atribuirse simplemente a que la financiación de esos gastos se ha transferido a los teletrabajadores.

DESAFÍOS FRENTE A SU IMPLEMENTACIÓN

El teletrabajo es un fenómeno complejo cuya implementación efectiva supone un desafío importante para una organización, y, una vez implementado, puede acarrear efectos inesperados. Esta modalidad de trabajo requiere del cumplimiento de condiciones individuales y organizacionales mínimas. No todas las actividades son susceptibles de ser realizadas a distancia ni mediante tecnologías de la información y comunicación.

Previo a la implementación de esta modalidad de trabajo es importante:

- a. Identificar funciones que, por su naturaleza, puedan ser realizadas a distancia sin supervisión directa. El teletrabajo es una modalidad que debe ser definida al nivel de funciones más que de cargos.
- b. Desarrollar un adecuado nivel de digitalización de los procesos esenciales de las funciones definidas como parte del teletrabajo como también de los insumos y material necesarios.
- c. Tener parámetros para evaluar los efectos del teletrabajo. Es esencial que se cuente con indicadores fidedignos de productividad que permitan su monitoreo permanente.

- d. La empresa debe brindar los recursos y apoyos necesarios para la implementación del teletrabajo, demostrando su compromiso organizacional con el proyecto.
- e. La infraestructura computacional debe tener la capacidad necesaria para desarrollar el trabajo diario y tener un adecuado soporte del área de TIC de la empresa, para entregar una respuesta satisfactoria a los usuales imprevistos del periodo inicial.
- f. Garantizar la confidencialidad de la información sensible

También es necesario considerar la aptitud individual, psíquica y social de las personas para teletrabajar, así como las funciones y características del puesto que desempeña. Un listado, no exhaustivo, de características de un trabajador que incrementan las probabilidades de un desempeño exitoso bajo esta modalidad de trabajo incluye (4):

- Seguridad, autonomía, autocontrol, proactividad, iniciativa
- Capacidad de proceder solo, sin supervisión.
- Capacidad para tomar decisiones
- Capacidad de adaptación rápida a situaciones de cambio
- Flexibilidad para orientarse en la búsqueda y concreción de resultados
- Competencia para plantear un plan de acción con objetivos, definiendo empleo de recursos y prioridades
- Disciplina, sistematicidad y orden
- Capacidad de gestionar la comunicación
- Capacidad de autogestionar el tiempo
- Alto grado de compromiso
- Capacidad para armonizar vida familiar y laboral

Es importante que los trabajadores que postulen al teletrabajo tengan información sobre las condiciones requeridas para desempeñarse con éxito en esta modalidad y los desafíos que implica, de modo que sus expectativas se ajusten a las posibilidades reales que implica el teletrabajo. Al mismo tiempo se requiere definir claramente los objetivos que la organización persigue mediante el teletrabajo de modo que exista sintonía entre las expectativas y aspiraciones de la empresa y las de los trabajadores.

La organización debe desarrollar y fortalecer las competencias de sus trabajadores, necesarias para una correcta implementación del teletrabajo, a través de capacitaciones que potencien su habilidad para separar el espacio doméstico y el laboral; brinden herramientas de autonomía y disciplina que permitan generar metas realistas y eficaces a corto y mediano plazo; y un adecuado dominio de su equipo computacional, herramientas digitales, como también de los canales de comunicación virtuales.

Para las jefaturas, la modalidad ideal debe respetar las características de la función, no existiendo un modelo único, aunque sí se inclinan por modalidades más acotadas de teletrabajo, con mayor presencia en la oficina. La flexibilidad debe ser acotada para poder organizar el trabajo de los equipos, y debe considerarse la necesidad de comunicación laboral al momento de definir los tiempos del teletrabajo.

Una cultura organizacional orientada al logro de objetivos, trabajo colaborativo y autodisciplina favorece un mejor desarrollo del teletrabajo. Otra condición fundamental es el desarrollo de una política formal que dé claridad a los límites y expectativas respecto al teletrabajo, siendo ideal la existencia de un reglamento interno que aborde temas que vayan desde la jornada laboral, las horas extras hasta aspectos de accidentabilidad laboral.

También es central, en las primeras fases de implementación, la supervisión y evaluación permanente de la modalidad, considerando la envergadura de este tipo de modificaciones y los efectos singulares que puede tener según la realidad de la institución. El modo de la supervisión como también el proceso de implementación del teletrabajo debe ser claramente definido y de común acuerdo con las personas que participan en la modalidad, con el objetivo de resguardar el clima organizacional e incorporar la opinión de todos los actores relevantes (1).

Las modalidades de teletrabajo definidas por área deben poder coordinar tanto las expectativas de flexibilidad requerida por teletrabajadores, como de la estandarización requerida por las jefaturas. El teletrabajo podría implicar aumentos de carga laboral en quienes no son parte de esta modalidad de trabajo, como también la reducción de espacios para el trabajo colaborativo y mayores dificultades para la coordinación de los equipos.

Un aspecto no menos importante que han de considerar detenidamente todas las partes implicadas en el teletrabajo es la responsabilidad jurídica en materia de seguridad y salud de los teletrabajadores, tanto si éstos trabajan a domicilio como si son itinerantes. Dado que la empresa o empleador tiene la obligación de proteger la vida y seguridad de sus trabajadores, el empleador debe tomar las medidas necesarias para evitar la ocurrencia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales velando por la mantención de condiciones adecuadas de higiene y seguridad en el lugar donde se desarrollarán los servicios. Las empresas que opten por implementar esta modalidad de trabajo, deben garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores en caso de accidente o emergencia puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica a través del organismo administrador al que esté afiliado o adherido.

Las implicancias jurídico laborales que surgen al utilizar estas tecnologías son múltiples: nuevas perspectivas en salud laboral, en los sistemas retributivos, en el tiempo de trabajo, en el replanteamiento del contenido del contrato de trabajo, en el nuevo papel o en la readecuación de los sindicatos, en el rol de los organismos fiscalizadores en relación a la forma como deben desarrollar su labor ante esta nueva realidad, disyuntivas ante el conflicto de tener que distinguir el límite al control que pueden ejercer los empleadores y el derecho a la intimidad de los trabajadores, etc.

EL TELETRABAJO EN CHILE

Trabajar fuera de la oficina, con mayor flexibilidad horaria y sin tener que recorrer grandes distancias para llegar al lugar de trabajo, parece ser el sueño de varias personas que ven al teletrabajo o trabajo remoto como una forma de conciliar su vida laboral con la personal y mejorar su bienestar. En un sondeo de Trabajando.com a 1.396 de sus usuarios, destacan el ahorro en los tiempos de desplazamiento (30%) y la conciliación de la vida familiar y laboral (29%) como los beneficios más valorados. Sin embargo, solo el 27% de los encuestados reconoció que en su empleo utilizan esta modalidad.

El teletrabajo puede ser una estrategia para afrontar los problemas medioambientales, de congestión urbana, y para promover oportunidades de empleo incluyentes. Si bien no es masivo, ya que no se puede aplicar a todos los empleados, porque hay quienes deben desempeñarse presencialmente, es una alternativa que obliga a cambiar la mentalidad de que trabajar largas horas de trabajo y en el mismo lugar es sinónimo de productividad.

Este nuevo escenario requiere un cambio de mentalidad de los empleadores, trabajadores y sociedad en general. Más allá de los aspectos legales, se requieren campañas de concientización que permitan incentivar esta modalidad de contratación e informar a la población sobre sus ventajas y desventajas.

La Ley N° 19.759/ 2001 (5), que modificó el inciso final del artículo 22 del Código del Trabajo, regula el Teletrabajo en los siguientes términos: "Asimismo, quedan excluidos de la limitación de jornada, los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de fun-

cionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones”. Ya en normas anteriores se aludía a que las labores y servicios prestados desde el propio hogar no estaban sujetos a limitación de jornada.

Por otra parte, la Dirección del Trabajo (6) - a través de su Ord. N°6084/0097 de diciembre 2016 - delimita el alcance de la Ley 20.940/2016 en lo referido a los pactos sobre condiciones especiales de trabajo, estableciendo la posibilidad de acordar jornadas flexibles y modalidades de teletrabajo o trabajo a distancia que beneficien principalmente a trabajadores con responsabilidades familiares. Conforme al Convenio 156 de la OIT, ratificado por Chile, debe entenderse por tales a aquellos trabajadores y trabajadoras con responsabilidades hacia sus hijos a cargo o bien, respecto de miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado; tal sería el caso de familiares directos de la tercera edad o que padecen discapacidad. Además de los trabajadores con responsabilidades familiares, estos pactos también pueden ser convenidos para aplicarse a trabajadores jóvenes que cursen estudios regulares, mujeres, personas con discapacidad u otras categorías de trabajadores que definan de común acuerdo el empleador y la organización sindical que los suscriba.

Sin perjuicio de lo anterior, nuestra legislación no contempla una regulación sistemática del trabajo a distancia, lo que genera incertezas a las partes de la relación laboral. La no existencia de especificaciones claras en torno a los tipos de contratos, horas de trabajo, prevención de riesgos y accidentes laborales, delitos informáticos, entre otros aspectos, genera un desincentivo al uso de esta modalidad. A lo anterior se suma la cultura organizacional predominante en nuestro país, la que según expertos debe transitar a darle menor énfasis a la supervisión presencial.

El Gobierno de Chile ha presentado un proyecto de Ley para perfeccionar la regulación de los empleos a distancia el cual, en noviembre 2018, pasó a segundo trámite en el Senado. Este proyecto pretende, según el mensaje presidencial, “generar certezas que permitan promover el trabajo a distancia, atendida la relevancia que cobra en el mundo laboral actual y las oportunidades de trabajo que entrega”. El Ejecutivo señala que el mundo del trabajo ha evolucionado en las últimas décadas, no solo por el ingreso de nuevas tecnologías, sino porque la sociedad y la mentalidad de los chilenos han cambiado, también ha aumentado considerablemente la expectativa de vida de la población.

La iniciativa contempla incorporar un nuevo capítulo al Código del Trabajo, llamado “Del trabajo a distancia y teletrabajo”, incorporando normas que regulan estas modalidades, como los procedimientos, requerimientos, derechos y deberes del trabajador y el empleador (7).

Se caracteriza al trabajo a distancia como aquél que, en general, se desarrolla fuera de las instalaciones de la empresa bajo dependencia y subordinación del empleador, pero, especialmente, aunque no en forma excluyente, por motivos de corresponsabilidad familiar, discapacidad o reducción de tiempos de traslado. La prestación de servicios bajo esta modalidad puede darse desde el inicio de la relación laboral, así como también acordarse durante el transcurso de esta, bajo ciertas reglas y condiciones. Con todo, se permite volver o acordar, según sea el caso, a una modalidad de trabajo presencial.

Se considerará teletrabajo “cuando los servicios sean prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones, o bien cuando los servicios prestados deban reportarse mediante tales medios”.

Estas formas de empleo podrán abarcar toda o parte de la jornada laboral, combinando el trabajo presencial en la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella.

El proyecto mantiene la exclusión de límites a la jornada de trabajo para los trabajadores a distancia. Sin embargo, las partes podrán acordar una jornada limitada cuando la naturaleza de los servicios así lo permita; casos en que el trabajador podrá distribuir libremente su jornada de trabajo, debiendo el empleador, a su costo, implementar un sistema para el control de los referidos límites.

El contrato de trabajo deberá contener todas las estipulaciones exigidas en el artículo 10 del Código del Trabajo y, adicionalmente, identificar si el tiempo servido fuera de la empresa es total o parcial; el lugar o los lugares acordados con la empresa desde donde se prestarán los servicios; el tiempo de duración del acuerdo de trabajo a distancia, el cual podrá ser indefinido o por un tiempo determinado; los sistemas de control y gestión que utilizará el empleador respecto a los servicios convenidos con el trabajador, los que no podrán vulnerar los derechos fundamentales de este último; la determinación de la propiedad de los equipos y materiales con los que se prestarán los servicios pactados y las condiciones físicas y técnicas de restitución de aquellos elementos que sean de propiedad de la empresa; los gastos, costos de operación, mantenimiento y reparación relacionados a este trabajo, que serán de cargo del empleador, los que no constituirán remuneración para todos los efectos legales; la circunstancia de haber acordado que el trabajador podrá distribuir su jornada de trabajo en el horario que mejor se adapte a sus necesidades, y el plazo acordado por las partes, dentro del cual cualquiera de ellas podrá – unilateralmente- volver a las condiciones laborales iniciales.

Si las partes pactan un lugar único y determinado desde el cual el trabajador podrá prestar sus servicios, el empleador deberá comunicar al trabajador las condiciones de seguridad y salud que, en virtud de la normativa reglamentaria aplicable, debe cumplir su puesto de trabajo. Asimismo, el empleador deberá verificar el cumplimiento de tales condiciones, sin perjuicio de que podrá solicitar la asesoría técnica al organismo administrador del seguro laboral de accidentes y enfermedades del trabajo. Con todo, el empleador mantiene siempre su obligación en orden a advertir y representar al trabajador los riesgos asociados a las labores que realiza y las medidas preventivas que debe adoptar para su control.

También se establece la obligación del empleador de registrar el acuerdo de trabajo a distancia en la Dirección del Trabajo, a fin de permitir una adecuada fiscalización. Por su parte, la Dirección del Trabajo deberá remitir dicho registro a la Superintendencia de Seguridad Social y al respectivo organismo administrador del seguro laboral de accidentes y enfermedades del trabajo.

Por último, se señala un plazo de un año, contado desde la entrada en vigencia de la ley, para que las empresas cuyos trabajadores ya prestan servicios en alguna modalidad a distancia puedan adecuar sus contratos de trabajo a la normativa legal aprobada.

CONCLUSIONES

Los cambios tecnológicos impulsan cambios en las organizaciones, en sus estructuras y en sus formas de producción, generalmente más veloces que la capacidad de adaptación de los seres humanos y que los cambios culturales que nos permiten acomodarnos a las nuevas situaciones.

El teletrabajo es una modalidad creciente de trabajo posibilitada por la tecnología de la información y las comunicaciones (TIC), cuyos beneficios potenciales son cada vez más reconocidos y promovidos por los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, es una realidad que necesita de una regulación que proteja a los trabajadores que se desempeñan bajo esta modalidad. Es inclusivo, contribuye a generar empleo, conciliar la vida laboral, familiar y social e incorporar al mercado laboral a grupos vulnerables, como discapacitados, jóvenes, personas mayores y personas privadas de libertad; a la mejora del medio ambiente, al disminuir la contaminación ambiental en las ciudades, a la vez que reduce la utilización de medios de transporte, lo cual mejora la calidad del mismo para quienes necesariamente deben movilizarse.

Es poco probable que los factores que han motivado el desarrollo del teletrabajo desaparezcan: los problemas de tráfico aumentarán, el respeto al medio ambiente constituirá una mayor exigencia, las empresas necesitarán incrementar su competitividad adaptando sus procesos y sus estructuras a las nuevas realidades económico-sociales, tendrán que mejorar el servicio al cliente y reducir los costes fijos.

El teletrabajo puede plantear una serie de retos específicos en materia de ciberseguridad, la exposición a información confidencial, seguridad y salud en el trabajo, cumplimiento de la jornada laboral, entre otros. La protección adecuada de los trabajadores se logra a través de marcos jurídicos y normativos apropiados, del cumplimiento y la observancia de la legislación, y del diálogo social efectivo.

Antes de acogerse al teletrabajo, se deben comprender bien tanto los objetivos como las posibles ventajas y dificultades que plantea esta modalidad para todas las partes interesadas y desarrollar una política que dé claridad a los límites y expectativas respecto al teletrabajo, especificando las normas en relación a la jornada laboral, horas extras, accidentabilidad laboral, modalidad de supervisión, las funciones y características del puesto susceptible de adoptar esta modalidad, la aptitud individual, psíquica y social para teletrabajar de la persona y si, además, se reúnen las condiciones para desempeñar esas labores en un lugar ajeno al domicilio de la empresa brindando un adecuado soporte y capacitación de TICs.

El teletrabajo exige un cambio cultural en la organización del trabajo por parte de todos los involucrados. La preparación de un trabajador cada día más cualificado en su formación y capacitación, enfocado en los conocimientos es esencial, pero también será importante el desarrollo de habilidades y competencias que permitan generar nuevos tipos de relaciones, basadas en la confianza y en la cooperación.

BIBLIOGRAFÍA

1. Evaluación sistema de teletrabajo del Instituto Nacional de Propiedad Industrial. Paula Darville Álvarez y colaboradores. Publicación de la Dirección de Presupuestos, Ministerio de Hacienda. Febrero de 2018
2. Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 2016.
3. El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional Tripartita. Madrid, marzo 2017. Iniciativa del Centenario de la OIT (1919-2019). Ministerio de Empleo y Seguridad Social de España
4. Manual de buenas prácticas en teletrabajo. 1ra. ed. Buenos Aires: Oficina Internacional del Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Unión Industrial Argentina, 2011.
5. Ley 19.759- 2001. Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Subsecretaría del Trabajo. Modifica el Código del Trabajo en lo relativo a las nuevas modalidades de contratación, al derecho de sindicación, a los derechos fundamentales del trabajador y a otras materias que indica.
6. Ord. N°6084/0097 de la Dirección del Trabajo. 26 de diciembre 2016. Informa sobre el sentido y alcance de la Ley 20.940 publicada en el Diario Oficial de 08.09.2016, en particular, en lo referido a los pactos sobre condiciones especiales de trabajo.
7. Modificación al Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia y teletrabajo (primer trámite constitucional. boletín n° 12008-13). Sesión 103ª, Cámara de Diputados, en martes 20 de noviembre de 2018.
8. Síntesis de los diálogos nacionales sobre el futuro del trabajo. Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2017
9. Informe final: Foro de diálogo mundial sobre las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones y financieros, Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Políticas Sectoriales, Ginebra, OIT, 2017.