

Se trata de aquellos individuos que se desempeñan bajo la modalidad de trabajo a distancia, un régimen que crece día a día y al que las empresas echan mano para reducir costos. La iniciativa ya ingresó al Senado y busca equiparar condiciones con las de un empleado presencial.

Trabajar desde la casa u otro lugar que no sea exactamente la oficina hoy es una realidad que toca de cerca a más de 1.600.000 personas en el país, de las cuales cerca del 20% estarían en relación de dependencia.

Los avances tecnológicos, el acceso a Internet inalámbrica desde prácticamente cualquier punto del planeta y el cambio cultural brindan a los empleados la posibilidad de tener **mayor flexibilidad a la hora de cumplir con sus tareas**
.

La pandemia de Gripe A, que tuvo lugar en 2009, sirve como un claro ejemplo para ilustrar hasta qué punto las empresas pudieron seguir adelante y cumplir consus objetivos, recurriendo a las teleconferencias, a la utilización de documentos electrónicos y a la aplicación de la modalidad de teletrabajo, entre otros recursos.

En este escenario, donde esta forma de empleo a distancia -que se vale de las telecomunicaciones y no requiere la presencia física del dependiente en la oficina- ha ido avanzando paso a paso, **ingresó en el Senado una iniciativa que apunta a regular esta materia** .

El proyecto de ley hace hincapié en aspectos que ya han sido probados o propuestos en varios países desarrollados, tales como su carácter reversible, la voluntariedad, la privacidad del domicilio, nuevos costos y gastos a cargo del teletrabajador o empleador, equidad de trato con respecto a los puestos presenciales como así también sobre el desarrollo de carrera, capacitación, información y agremiación.

Fue presentado por legisladores de diferentes partidos y lleva la firma de los senadores Adolfo Rodriguez Saá; Roberto Basualdo; Arturo Vera; Adriana Bertolozzi, Graciela Di Perna; Hilda González de Duhalde; Emilio Rached; Juan Carlos Romero y Liliana Negre de Alonso.

Desde el Gobierno también hay intenciones de normar las relaciones de teletrabajo. De hecho, a mediados de abril, el ministro de Trabajo, Carlos Tomada, había afirmado que desde el Ejecutivo enviarían un proyecto de ley al Congreso para regular el trabajo a distancia. Y destacaba que, una iniciativa de este tipo, era "necesaria para que esta actividad tenga una normativa protectoria del trabajador".

Fundamentos de la iniciativa

Los senadores que impulsan la propuesta parlamentaria explicaron que si bien el término teletrabajo se traduce habitualmente como trabajo a distancia, las leyes vigentes que rigen la actividad de los viajantes de comercio (Ley 14.546) y de los trabajadores a domicilio (Ley 12.713) no son suficientes para regular este fenómeno que crece día a día y se manifiesta de diferentes maneras.

Así, sostuvieron que el teletrabajador, si bien puede realizar tareas en su propio domicilio, éste no es el único ámbito. Existen, hoy en día, personas **que desarrollan sus actividades donde las tecnologías de la información y comunicación están disponibles**
, haciendo que su lugar de trabajo sea indeterminado.

Esta situación no había sido ni siquiera sospechada por los legisladores al momento en que se promovieron las leyes citadas.

En la actualidad, es común encontrar **secretarias que teletrabajan, así como empleados administrativos, docentes, diseñadores gráficos, contadores, abogados, arquitectos, traductores, ingenieros, programadores** , sólo por nombrar algunos ejemplos; que eligen esta forma de organización laboral, encuentran en ella una oportunidad de inclusión o bien recurren a esta modalidad laboral para ampliar sus posibilidades de trabajo.

Todo ello, sin perjuicio de otros beneficios que ya han sido reconocidos internacionalmente, como las mejoras en el medio ambiente por la disminución de los transportes particulares a los

centros urbanos y también porque amplía las oportunidades a grupos excluidos o con dificultades de inclusión en los trabajos tradicionales, como las personas con discapacidad, los ex presidiarios, los ex drogadictos o los enfermos de VIH, entre otros.

Los senadores indicaron que la regulación que propugnan es sólo del teletrabajador en relación de dependencia. "Los teletrabajadores gozarán de los mismos derechos y tendrán iguales obligaciones que los demás trabajadores en relación de dependencia", surge del proyecto.

No obstante, destacaron que las comisiones paritarias de los **convenios colectivos aplicables a estos dependientes deberán establecer las condiciones de empleo** , teniendo como prioridad las particularidades de la prestación, la índole de la relación y el respeto del principio de igualdad de trato entre un teletrabajador y un trabajador que desempeñe igual tarea en el establecimiento del empleador.

Por ello, aclararon que esta regulación no puede ni debe ser opuesta a las leyes laborales vigentes. En ese sentido, indicaron que "debe procurarse su complementariedad y adecuación a esta nueva época, dentro de un marco amplio, que constituya una base mínima e indispensable, **dejando las cuestiones particulares o más especificas sujetas a la negociación individual o colectiva"** .

Los firmantes explicaron que aspectos tales como riesgos del trabajo, aplicación de seguros, e valuación de incapacidades y enfermedades profesionales, no son objeto de esta iniciativa pues requieren de un amplio debate y estudio previos, con los distintos sectores involucrados.

Beneficios a nivel corporativo

Demetrio Alejandro Chamatropulos, abogado de empresas, aseguró que la iniciativa es altamente auspiciosa y funciona como un excelente **punt apié inicial para regular normativamente en el país** lo relativo a esta modalidad.

De hecho, algunas importantes empresas -a nivel nacional- han implementado esta modalidad en el marco de un programa piloto del Ministerio de Trabajo, obteniendo interesantes resultados. En base a ello, resulta adecuado intentar su generalización.

"Es significativo advertir que no se trata de una modalidad nueva del contrato de trabajo como podrían ser los contratos eventuales, a plazo fijo, sino de **una nueva concepción en lo referido a la manera mediante la cual se prestarán tareas**
", sostuvo el abogado.

Esta nueva forma de trabajar trae aparejados una serie de **beneficios a nivel corporativo**. Entre ellos, Chamatrópulos destacó que al no tener que salir el empleado de su hogar para ir a la oficina, se excluye la posibilidad de que ocurran accidentes in itinere que la Ley de Riesgos del Trabajo actual pone a cargo del empresario.

Por otra parte, explicó que las empresas pueden **administrar mucho mejor los costos estructurales** de su compañía, como reducir los tamaños de sus oficinas, lo que tiene particular incidencia en aquellas industrias que tienen una nómina de trabajadores muy numerosa.

Por último, el especialista indicó que -sobre todo en las ciudades grandes- el teletrabo aumenta la productividad del trabajador porque ya no se ve sometido al desgaste físico y mental derivado de las horas diarias que debe dedicarle al traslado.

"Obviamente se deben tomar una serie de recaudos como prever políticas corporativas que eviten el traspaso de los límites de la intimidad del teletrabajador y, asimismo, mantener una comunicación fluida, ya que el empleado no se debe olvidar que el hecho de que ejecute su rol desde el hogar también trae aparejado una disminución evidente del grado de socialización de esa persona con los demás integrantes de la compañía", finalizó Chamatrópulos.

Para **Facundo Malaureille Peltzer**, socio de Salvochea Abogados, hay que valorar este tipo de iniciativas que tratan de aggiornar la legislación vigente a los cambios de las relaciones.

Sin embargo, el abogado dijo que hay que tener mucho cuidado en hacerlo libremente.

Puntos débiles

En esta iniciativa se considera "teletrabajo a la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios en los términos de los artículos 21 y 22 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) y sus modificatorias, en las que **el objeto del contrato o relación de trabajo es realizado total o parcialmente en lugares distintos del establecimiento del empleador** , mediante la utilización de todo tipo TIC".

Malaureille Peltzer indicó que según se desprende de la misma, **una persona que trabaja en un call center sería un teletrabajador, y tal como dice el artículo "gozará de los mismos derechos que los trabajadores** ".

La pregunta que tenemos que hacernos, destacó el especialista, es cómo se compatibilizará eso con el régimen actual.

El abogado indicó, además, que el proyecto hace una distinción entre quien presta tareas con su equipamiento y el que lo hace con aquél provisto por el empleador.

"La pregunta es si esta ley traerá mas beneficios a los trabajadores y fomentará inversiones de extranjeros o locales, o las desalentará. Es sabido que la Argentina presta tareas de call center a países de la región y europa. ¿Esta medida ayudará a que lo sigan haciendo o generará lo contrario?", planteó como interrogante el especialista.

Además, indicó que el proyecto hace referencia a que "los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad de la compañía deberán respetar la intimidad y privacidad del teletrabajador".

En esta línea, destacó que entonces será muy necesario que las empresas cuenten con los "**m anuales de uso de herramientas informáticas** " donde se indique claramente qué medidas o controles adoptará la firma en relación al trabajo que realice el empleado.

"Una vez más decimos que las empresas deben extremar medidas y "hacer los deberes" para

dar cumplimiento a la normativa ya vigente, al margen de este proyecto -que de llegar a aprobarse - reforzaría los controles", sostuvo Malaureille Peltzer.

Así, insistió en que es apropiado adaptar la normativa a los avances. Sin embargo, añadió que no es menor evaluar las reformas que se proponen con una visión económica del derecho.

"Esto significa que al **proponer una ley o reforma es necesario evaluar el impacto que ella puede traer aparejado en lo costos para no empeorar las cosas en lugar de mejorarlas** ", concluyó.

Qué es el PROPET

En el Ministerio de Trabajo funcionan varios programas dirigidos a aquellas firmas que quieran contratar o pasar personas de la modalidad presencial a la del teletrabajo hasta que se promulgue una ley sobre el tema.

Uno de ellos es el PROPET (Programa Piloto de Seguimiento y Promoción del Teletrabajo en Empresas Privadas), al cual las compañías se pueden adherir obteniendo beneficios de distinto tipo.

En el caso del plan dirigido a los mayores de 45 años, las firmas que tomen trabajadores tendrán una **reducción en el pago de los aportes patronales del 20%, así como la posibilidad de computar crédito fiscal y lograr incentivos en materia económica** .

Si una compañía quiere adherirse a la red para que un empleado se desempeñe a distancia, debe hacer click en la página http://www.trabajo.gob.ar/teletrabajo y escribir a las direcciones que allí figuran.

Las firmas, para ser aceptadas dentro del programa, deberán cumplir ciertos requisitos:

Un número mínimo de 50 en el universo de empleados. Si tienen menos, puede firmar un convenio, con el gremio con el cual negocian, para poder ser aceptadas en el PROPET.

- Tener una ART.
- Haber registrado correctamente a sus empleados.
- No poseer antecedentes de despidos masivos.
- No tener incumplimientos graves respecto de las obligaciones que le caben por ley.

"Mediante el PROPET, y hasta tanto no se sancione la nueva ley, se hacen entrevistas periódicas a los teletrabajadores para ver cómo se viene cumpliendo con el programa y así determinar lo que se debe mejorar.

También se dialoga con los jefes, para ver cómo trabajan y así poder analizar cuáles son las deficiencias y las mejoras que habría que hacer", señaló Viviana Díaz, coordinadora del área de Teletrabajo del Ministerio.

"Las respuestas de los empleados pueden ser anónimas o no, de acuerdo a su consideración. Pero en base a ellas se elabora un informe que da la pauta si a la empresa se le renueva el convenio que firma o no", concluyó la coordinadora.

La funcionaria agregó que "si una compañía , a través del informe de sus propios trabajadores, da cuenta de que no cumple con las previsiones que se le exigieron para estar dentro del sistema del Ministerio, **se le quita la adhesión al mismo, que dura seis meses y es renovable** ".

Fuente: http://www.iprofesional.com/notas/106589-Teletrabajo-buscan-por-ley--regular-el-empleo-de-mas-de-16-millones-de-personas