



# TELETRABAJO

Políticas Públicas y  
Modelos de Legislación

IDRC  CRDI







# **Teletrabajo, Políticas Públicas y Modelos de Legislación**



# Teletrabajo, Políticas Públicas y Modelos de Legislación

Investigación realizada con fondos donados por el IDRC- Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo, en el marco del proyecto Teletrabajo, Cambio Climático y Políticas Públicas. Proyecto Nro. 105235-00.

## **Institución Investigadora:**

- USUARIA, Comisión TIC, Buenos Aires Argentina.

## **Integrantes del equipo de investigación:**

- Sonia Boiarov
- Cristina Rozo
- Alejandro Brissolese
- Fernanda Rodríguez Briz
- Carlos Ezeiza Pohl
- Jorge Savoini

## **Policy Makers**

- Argentina: Pedro Wouterlood Sapag, Rosalino Flores, Cecilia Rojo, Daniel Baro, Juan Linares
- Brasil: Adriano Bandini Tavares de Campos, Regina Vera Boscatte, Alvaro Mello
- Chile: Cristian Salazar, Juri Sabbag, Manuel José Benítez Gibbons
- Colombia: Claudia Giraldo Gallo, Gustavo Merchan Rodríguez, Esteban Escobar Vélez y Herlayne Segura.
- Costa Rica: Jorge Llubere Azofeifa
- Ecuador: Gina Vega Torres
- Perú: Luis Miguel del Aguila Humeres
- República Dominicana: Ángela Jaquez Rodríguez, Amparo Arango

Sonia Boiarov (Directora de la investigación)

Teletrabajo, Políticas Públicas y Modelos de Legislación –  
El Cid Editor, 2011.

208 p.; 23x16 cm.

ISBN 978-1-4135-7805-8

1° Edición: Noviembre 2011

ISBN versión impresa: 978-1-4135-7805-8

ISBN versión digital: 978-1-4135-7620-7

Impreso en Argentina

  
El Cid Editor

## **Agradecimientos**

El equipo de investigación agradece al IDRC la confianza al permitirnos realizar este trabajo.

Por los logros en materia legislativa, agradecemos y felicitamos a nuestros policy makers que bondadosamente se prestaron a compartir sus experiencias y a colaborar con esta investigación cada vez que se los solicitamos.

Especialmente mencionamos a Heidi Ballanta, y a Clara Costamagna por sus conocimientos compartidos en nuestros policy brief de precariedad e informalidad.

Finalmente agradecemos a todos los organizadores y asistentes a los diferentes eventos que realizamos para mostrar los avances de esta investigación.



# Contenido

Teletrabajo, Políticas Públicas y Modelos de Legislación.....	5
Agradecimientos .....	7
Justificación, objetivos y preguntas de la investigación .....	11
¿Por qué elegimos esta investigación?.....	11
Así empezamos.....	16
Síntesis de la información recabada en la encuesta realizada a los Policy Makers (PM) .....	17
Nuestros objetivos y preguntas de investigación.....	27
Respuestas a las preguntas de la investigación.....	29
Legislación comparada .....	33
Sobre las definiciones de teletrabajo en las leyes.....	39
Sobre las políticas públicas propuestas.....	39
Sobre las acciones para la aplicación de políticas públicas, componentes y controles .....	40
Sobre el carácter de la relación, las formas jurídicas y el ámbito de aplicación .....	41
Sobre los derechos, garantías y obligaciones de los trabajadores....	41
Sobre los derechos y obligaciones de los empleadores .....	41
Sobre las restricciones .....	42
Incentivos o multas: ¿Cuáles son los incentivos y/o las penalidades que estos países han tenido en cuenta para su efectivo cumplimiento?.....	45
Alcances del término incentivo .....	45
Incentivos para empresas que se adhieran al teletrabajo .....	47
El teletrabajo como un incentivo para el empleado .....	53
Multas por incumplimiento .....	61
Opinión de los Policy Makers (PM).....	62
Resultados de la encuesta on line .....	63
Jurisprudencia: ¿Qué jurisprudencia se encuentra disponible para observar los principales problemas que se les presentaron a los actores de las relaciones laborales?.....	67
Tres modelos propuestos: ¿Qué deberían contener los modelos normativos para que puedan servir como guía en aquellos países donde aún no se ha legislado? .....	75
Modelo 1: Ley de teletrabajo .....	76

Modelo 2: Ley para el teletrabajador en relación de dependencia ...	81
Modelo 3: Ley de inclusión laboral de personas con discapacidad (PCD) a través del teletrabajo .....	86
Principales dificultades.....	89
Precariedad laboral en el teletrabajo .....	91
Informalidad en el teletrabajo.....	96
Incidencia: ¿Cómo los Policy Makers incidirán en las agendas políticas de los gobiernos de turno? .....	101
Comparativo de nuestros proyectos de ley con los presentados en los países.....	112
Reflexiones .....	115
¿Qué políticas públicas podrían acompañar a las leyes de teletrabajo?.....	115
¿En qué medida serán necesarios acuerdos transnacionales de teletrabajo?.....	117
Facilitar el cambio.....	119
Nuevo orden público laboral para el teletrabajo .....	121
Principios Rectores Específicos del Derecho para el Teletrabajo .....	122
Anexo 1: proyectos de legislación presentados por país .....	125
Argentina .....	125
Proyecto de ley de regimen juridico del teletrabajo en relación de dependencia expediente número 3498/10 .....	125
Proyecto de ley de promocion y difusion del teletrabajo. Expediente Número 3499/10.....	130
Brasil .....	136
Chile .....	140
Proyecto de Ley presentado por el presidente Piñera el día 8 de septiembre de 2010 .....	140
Colombia: Acuerdo Municipal 72/2010 de la Ciudad de Medellín ...	152
República Dominicana .....	155
Anexo 2: recomendación 204 del parlamento andino.....	163
Anexo 3: Informe temático N° 39/2010-2011, avances legislativos sobre el teletrabajo en america latina .....	169
Anexo 4: Aspectos metodológicos .....	197
Para el objetivo específico A.....	197
Para el objetivo específico B.....	198
Para el objetivo específico C .....	198
Bibliografía .....	201

# JUSTIFICACIÓN, OBJETIVOS Y PREGUNTAS DE LA INVESTIGACIÓN

## ***¿Por qué elegimos esta investigación?***

Las causas y características del progreso del teletrabajo en nuestra región han sido múltiples. Sin duda el desempleo y las crisis económicas movilizaron a varios países hacia la normalización de una modalidad de trabajo que comenzó a extenderse rápidamente durante la última década. En especial a partir del mayor acceso de Internet en los hogares, del avance tecnológico, de la Gripe A y de la progresiva reducción de costos de la tecnología.

Para introducirnos en el tema es necesario detenernos en el uso de los términos con los cuales se suele referir a esta modalidad de trabajo y comprender las diferencias entre ellos.

## ***Diferencias en el uso de los términos referidos al teletrabajo***

El término “teletrabajo”, compuesto por el prefijo “tele” distancia, más la palabra “trabajo” literalmente significa “trabajo a distancia”, ha provocado ciertos prejuicios en su uso, por lo que muchos autores al referirse a esta modalidad buscan sinónimos más aceptados. Así encontramos: trabajo a distancia, trabajo en casa o homework, y trabajo móvil o trabajo nómada o itinerante, como los más utilizados para este fin.

Es de notar que otros términos que utilizan el prefijo “tele” como Teledemocracia, Telemedicina o Teleformación no presentan la misma resistencia en su uso como la palabra “teletrabajo”.

Sin embargo, se requiere de una terminología más precisa y cuidadosa cuando se trata de sancionar leyes y por ello nos referiremos a las principales diferencias y similitudes entre ellas.

Para avanzar en las diferencias entre los términos se hace necesario detenernos brevemente en la definición. Más allá de que no hay una sola definición, el teletrabajo tiene componentes que lo determinan y que son comunes en la mayoría de ellas:

### 1. El lugar de trabajo

Parte del tiempo de trabajo debe ser realizado a distancia, fuera del entorno tradicional de la oficina o del ámbito productivo. Los lugares más comunes para el desarrollo del teletrabajo son:

- El domicilio particular
- Oficina satélite
- Call Center tercerizado
- Otros lugares como oficinas de clientes, cibercafé, centros tecnológicos compartidos, telecentros, centros de teletrabajo o los nuevos espacios flexibles
- Teletrabajo móvil (lugar indeterminado)

### 2. El tiempo de trabajo

Para considerar que una persona es teletrabajadora no es necesario que esté siempre teletrabajando, ni un mínimo de tiempo determinado, pero sí que pase una parte de su tiempo laboral fuera de los entornos tradicionales de trabajo.

Esto implica que hay:

- Teletrabajo a tiempo parcial.
- Teletrabajo a tiempo completo.

### 3. Uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC)

Es necesario que el teletrabajador emplee estas tecnologías en forma habitual en sus tareas. Podemos encontrar trabajos **on line** en forma **total** como los operadores de un call center, o **parcial** cuando

se realizan actividades que requieren conectarse para realizar parte de su tarea o bien para el envío y recepción de información.

#### **4. La Forma de organización del trabajo: Objetivos - Resultados versus Horas**

Salvo excepciones, el horario de ingreso, de egreso y el cumplimiento de determinada cantidad de horas puestas a disposición de un empleador, no son elementos de importancia en el teletrabajo.

En cambio, sí es importante cómo se determinen los objetivos y cómo se miden los resultados. La práctica del teletrabajo exige una cuidada planificación por parte de las empresas, que debe tener en cuenta condiciones legales, culturales, psicológicas y formativas específicas de los trabajadores.

#### **5. El Tipo de relación laboral**

Como se trata de trabajo, este puede darse en relación de dependencia, autónoma (freelance) o mixta.

Los puntos 1 y 3 son los que determinan si hablamos de teletrabajo o no.

#### ***La definición***

Como no tratamos de analizar todas las definiciones de teletrabajo disponibles, teniendo en cuenta los puntos señalados, la siguiente definición utilizada por el CTT<sup>1</sup> puede ser adecuada:

*El Teletrabajo es aquella forma de trabajar que, utilizando las tecnologías de la información y de las comunicaciones (TIC), es factible de realizar a distancia, fuera del ámbito donde se encuentra el contratante, en forma total o parcial. Puede desarrollarse en relación de dependencia (tele-empleado) y/o en forma autónoma (tele-trabajador).*

La utilización de los nuevos medios informáticos permiten compartir los resultados y trabajos entre trabajadores y contratantes

---

<sup>1</sup> Centro de Teletrabajo y Teleformación, Facultad de Ciencias Sociales, UBA, [www.caminandoutopias.org.ar](http://www.caminandoutopias.org.ar)

variando el lugar de realización del trabajo y el uso del tiempo productivo.

Estas variaciones de lugar-tiempo-espacio dan origen a diferentes términos a los cuales nos referiremos brevemente a continuación.

### **Trabajo a domicilio<sup>2</sup> o homework:**

Para el trabajo a domicilio las actividades deben realizarse en la casa del trabajador. Si este trabajo se realiza mediante la utilización de TIC hablamos de homework o teletrabajo.

Pero hay que aclarar que los trabajos a domicilio tradicionales no utilizan las TIC y que el teletrabajo no siempre es realizado en el hogar -aunque este sea el lugar más popular.

Algunos juristas proponen incorporar el teletrabajo en las leyes de trabajo a domicilio<sup>3</sup> mientras que otros prefieren leyes específicas que abarquen el resto de posibilidades del teletrabajo fuera del hogar.

Referirse al trabajo a domicilio en las leyes, sería darle una visión parcial y no contemplar toda la gama de lugares posibles para teletrabajar.

### **Trabajo a distancia:**

Como dijimos al inicio de este apartado, el prefijo “tele” indica distancia y por ello se suele hablar de teletrabajo y trabajo a distancia como sinónimos.

Sin embargo el trabajo a distancia no siempre es teletrabajo en el sentido de que no siempre se utilizan TIC para su realización.

Si la ley hablara de trabajo a distancia (sin importar el lugar donde el teletrabajador se encuentre) debería aclarar que se refiere al que se realiza utilizando TIC.

---

<sup>2</sup> Dra. Viviana Díaz, Teletrabajo: ¿Una forma sofisticada de trabajo a domicilio?, Teletrabajo, parasubordinación y dependencia laboral. Colección Temas de Derecho Laboral, Editorial Errepar, pág. 7, 2009.

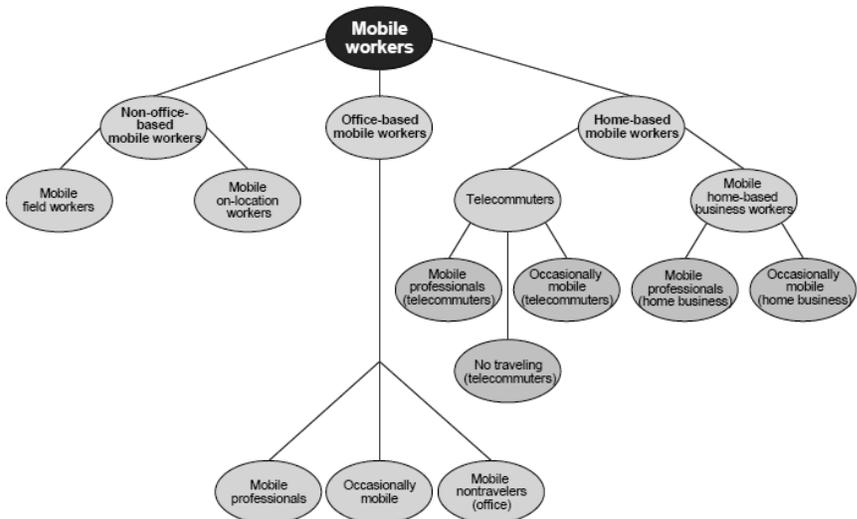
<sup>3</sup> Lacavex Berumen, María Aurora De La Concepción, ¿Es el teletrabajo, trabajo a domicilio? Una revisión hispanoamericana. Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones de la UNAM, <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revlads/cont/9/art/art4.pdf>

## Teletrabajo móvil o itinerante o nómada:

Es el teletrabajador que utiliza equipos móviles y portables que le permiten mayor flexibilidad y la posibilidad de trabajar en las oficinas de sus clientes o proveedores en estrecho contacto o desde un lugar no especificado y cambiante.

El IDC<sup>4</sup> clasifica el trabajo móvil de acuerdo al siguiente esquema:

Mobile Worker Population Hierarchy



Source: IDC, 2009

Como se ve en este dibujo, el IDC segmenta la población de trabajadores móviles en tres categorías principales: los trabajadores móviles con base en la oficina, los trabajadores móviles sin base en la oficina, y los trabajadores móviles en el hogar.

Desde nuestra conceptualización el trabajador móvil con base en la oficina no lo consideramos teletrabajo, pues si bien trabaja en

<sup>4</sup><http://www.workshifting.com/downloads/2010/07/29/Worldwide%20Mobile%20Worker%20Population%202009-2013%20Forecast.pdf>

forma móvil fuera de la oficina, regresa permanentemente o a diario a ésta.

Por lo expuesto el término correcto, que no da lugar a equívocos y que es ampliamente utilizado en las leyes es “Teletrabajo”.

Es este término el que utiliza las TIC, se realiza en un lugar ajeno al del contratante y puede variar horarios de trabajo cuando el tipo de actividades lo permita.

### ***Así empezamos...***

Al tratarse de una investigación acción, solicitamos la participación de *Policy Makers (PM)* de nuestra región quienes amablemente respondieron una encuesta que nos permitió clarificar las distintas posiciones y posibilidades de avance tanto en políticas públicas como a nivel legislativo. La selección e invitación de los diferentes participantes se realizó en función de las respuestas que nos hicieron llegar.

La participación de varios PM hizo necesario aclarar el uso del término “teletrabajo”, cómo lo hicimos en el apartado anterior para distinguirlo de diferentes formas de referenciar a esta modalidad de trabajo y de esta forma asegurarnos que todos entendían lo mismo.

De acuerdo a esta encuesta seleccionamos los siguientes motivos para participar en nuestra investigación y para involucrarse en un proceso de normalización:

- La necesidad de crear fuentes de trabajo ante índices de desempleo altos y generar una opción flexible que permita a muchas personas trabajar desde su casa utilizando uno de los ejes estratégicos de la economía como son las TIC.
- Complementando lo anterior, la necesidad de reducir el incremento de la informalidad en el trabajo, la total desprotección de los derechos laborales e incluso fenómenos propios de esta modalidad como son la auto explotación del teletrabajador.
- Mejorar la productividad de los funcionarios y por consiguiente la calidad en el servicio, disminuir el consumo de combustible y el congestionamiento vial, y liberar espacio físico en las instalaciones del estado.

Además de las necesidades locales puestas de manifiesto, es importante destacar que una de las características distintivas de los

procesos normativos que se vienen desarrollando en diferentes países de nuestra región es de tipo individual-local con escaso intercambio, por lo cual los países entre sí poco conocen de ellas. Esto hace que las normativas en cuestión sean dispares y no prevean un posible acuerdo regional u otros mecanismos de coordinación e integración que podrían requerirse en el futuro. Si consideramos que el teletrabajo es un trabajo sin fronteras es de suponer que estos marcos normativos requieran de contenciones más amplias con el tiempo y para ello los países deberían interactuar, conocerse y anticiparse a los posibles cambios y conflictos laborales que esta forma de trabajo puede traer.

Un resumen de las respuestas de la encuesta realizada a los Policy Makers ayudará a componer la situación del contexto en la cual trabajamos, antes de avanzar con los temas de la investigación.

### ***Síntesis de la información recabada en la encuesta realizada a los Policy Makers (PM)***

La encuesta fue diseñada teniendo en cuenta los objetivos de la investigación. Con varios de los *Policy Makers* (PM) invitados tuvimos contacto en investigaciones anteriores tanto en Telecapacitados<sup>5</sup> como en Etis-lac<sup>6</sup> por lo que ya habiendo establecido lazos de confianza y cooperación, aceptaron formar parte de esta nueva iniciativa.

Participaron los siguientes países:

Brasil (1) - Colombia (2) - Costa Rica (1) – Chile (5) - Dominicana (2) - Ecuador (1) - Perú (1) – Argentina (2)

Se respondieron 14 encuestas en total. Un resumen de sus respuestas se detallan a continuación.

---

<sup>5</sup> Telecapacitados: Teletrabajo para la inclusión laboral de personas con discapacidad, [www.telecapacitados.tic.org.ar](http://www.telecapacitados.tic.org.ar)

<sup>6</sup> Etis-Lac, Exportadores de teleservicios para la inclusión socio-laboral de América Latina y el Caribe, [www.etis-lac.org.ar](http://www.etis-lac.org.ar)

### ***La situación actual del teletrabajo en el ámbito geográfico de influencia del PM***

La situación era variada entre los países contactados, y aún dentro de las diferentes regiones que comprenden a un país. En las respuestas más frecuentes encontramos las siguientes:

- A pesar que desde hace unos años se vienen realizando diferentes modalidades de teletrabajo, por sus conveniencias inherentes, en magnitudes crecientes, no se tiene todavía una clara conciencia de su carácter diferente. Se suele confundir con mucha frecuencia con trabajo a domicilio.
- El teletrabajo es una realidad presente en algunos segmentos profesionales pero sin un respaldo legal, sin una legislación que normativice este asunto.
- El Teletrabajo no solo es una dimensión desconocida de lo que hoy día podría ser una fuente laboral, sino que además estamos prácticamente en los primeros pasos de lo que pudiera ser esta nueva modalidad, ya que tengo entendido que hay algunas discusiones legislativas que se han tratado de implementar en razón de esto, pero todavía no tenemos definitivamente marcos específicos de la normativa que debería de alguna manera dejar claro cuáles son los lineamientos para los trabajadores que adopten esta modalidad, a diferencia de otros países donde si hay alguna estructura básica que concede derechos y concede o plantea deberes en relación a esta forma de trabajo.
- En Chile la Ley número 19.759 del año 2001, introdujo un nuevo inciso al artículo 22 del código del trabajo, incorporando la figura del teletrabajador. Esta figura ha sido regulada como una excepción al límite de jornada ordinaria de trabajo, aún no existen los resguardos para los teletrabajadores. En la actualidad existe un marcado interés de parte de la nueva ministra del trabajo en abordar estas materias tales como modalidad de inserción en el trabajo en el sistema informático, propiedad de la tecnología y ver como esta modalidad puede ser protegida por la ley laboral. La situación del teletrabajo en el país es bastante incipiente, no

hay una política o un uso común respecto a conseguir trabajo o colocar trabajo a través de la línea, el grado de cumplimiento por lo tanto es bastante bajo, las medidas concretas todavía no existen, tampoco existen penalidades ni incentivos, de tal forma que dentro del área del trabajo solamente han sido propuestas las que se han presentado para lograr aumentar la capacidad de contratación de gente en las distintas empresas del país. Se hace necesario entonces bastantes procedimientos, bastantes formas.

### ***Sobre la importancia de contar con políticas públicas, legislación, reglamentaciones, programas de teletrabajo, en el ámbito de incumbencia***

Entre las razones sobre la importancia del tema de esta investigación, manifestadas por los *PM* encontramos con mayor frecuencia las siguientes:

- Es extremadamente importante y fundamental para que el teletrabajo sea seriamente debatido y puesto a disposición como alternativa de trabajo. Muchas empresas no lo utilizan por falta de respaldo legal.
- Brindar protección de derechos laborales a los teletrabajadores y abrir un abanico de opciones de crecimiento y diversificación en la prestación de servicios a los empresarios, emprendedores incluso empleados por cuenta propia.
- Estimamos que para impulsar verdaderamente el teletrabajo es indispensable contar con políticas públicas y un marco legal específico, no sólo para prevenir problemas y abusos, sino también para promover la difusión y desarrollo de esta forma nueva de trabajo, de poco costo y de gran rentabilidad social.
- El teletrabajo ha surgido como una nueva forma de organización del trabajo, por lo que reviste la mayor importancia su regulación, y promoción, de manera muy especial es una oportunidad para personas con discapacidad, lo que nos obliga a abordar integralmente esta materia.

- Prácticamente toda la legislación y normativa vigente en las instituciones públicas y privadas del país (excepto las transnacionales) presentan un desfase significativo con el entorno y aplicación de las tecnologías de la información que actualmente están disponibles, en particular en materia de la ejecución del trabajo virtual. Esta ausencia de normativa se ha evidenciado en campos como, la evaluación y seguimiento al cumplimiento de metas; el tema de los riesgos laborales; la forma en que se dan las relaciones laborales; los horarios de trabajo; la remuneración; el desarrollo de carrera y otros aspectos similares. Desde esa perspectiva, es claro que existe una necesidad impostergable e indispensable, actualizar el marco normativo vigente, para que de forma clara y específica incorpore las distintas variables que convergen en el Teletrabajo.

***Acerca de la evaluación sobre las posibilidades concretas de legislar, reglamentar o definir políticas públicas y programas sobre teletrabajo en el ámbito de injerencia del PM***

Las respuestas a esta pregunta no han mantenido la precisión que venía desarrollándose en el cuestionario, entre aquellas que hemos revisado como pertinentes podemos destacar:

- Tenemos una razón adicional para interesarnos por legislar, reglamentar e impulsar políticas públicas, programas y servicios relacionados con el teletrabajo, ya que vemos que el teletrabajo es una extraordinaria alternativa de inclusión laboral para el colectivo de personas con discapacidad, en la medida en que la tecnología les permite compensar la mayoría de sus desventajas, emparejando sus niveles de competitividad con los demás trabajadores (sin discapacidad).
- Pienso que sí, habría hoy condiciones favorables en el congreso a través de las comisiones de Telecomunicaciones y de trabajo, buscando alianzas con el Consejo Nacional de la Discapacidad, el cual tiene pendiente la introducción de un anteproyecto para la modificación de la ley de discapacidad (Ley 42-2000). Existe también un ambiente favorable con los gremios empresariales

para incluir dentro de una futura modificación tanto a la ley 16-22 (código de trabajo) el tema del teletrabajo.

- En estos momentos el Congreso se encuentra en un proceso de transición. A partir del 16 de agosto inicia un nuevo período Congresal. En la Cámara de Diputados Existe una comisión de Telecomunicación e Informática y la Comisión de Trabajo han expresado su interés de presentar un proyecto sobre el teletrabajo.
- En el caso de Costa Rica y posiblemente en el de otros países de la región, toda gestión tendiente a modificar las leyes, conlleva un largo proceso que no en pocas ocasiones termina con resultados no previstos. Sin embargo, el hecho de que en nuestro país el tema del Teletrabajo ha tenido una amplia difusión y varias entidades públicas y privadas lo aplican, es muy posible que las reformas propuestas al Código de Trabajo no sufran mayores cambios. Si se considera necesario que con el apoyo de expertos en el tema, se desarrollen foros con ciertos sectores de la sociedad que permitan permear en los legisladores el enfoque e importancia de la legislación que se propone.
- Dado el incremento de la cantidad de teletrabajadores se evidencia el interés de algunos legisladores por propiciar proyectos de ley, y con ello políticas públicas, que establezcan definiciones más concretas sobre el teletrabajo, sin embargo, los actores del sistema de relaciones industriales no han discutido, y por tanto no han consensuado criterios básicos sobre los cuales se puedan hacer operativa esta modalidad.

### ***Sobre los actores que podrían propiciar una ley sobre el tema y acciones concretas para sumarlo al proyecto y liderazgo del proyecto***

En gran medida todos los invitados afirman que conocen funcionarios que pueden propiciar una ley sobre teletrabajo, lo que asegura una buena selección para alcanzar los objetivos de esta investigación.

Entre los actores identificados señalamos:

- Presidentes:
  - Algunos respondentes que ya cuentan con políticas públicas nombran al poder ejecutivo como uno de los actores interesados.
- Comisiones en congresos como:
  - Comisión de discapacidad, para promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad.
  - Comisión de trabajo, porque se planean modificaciones en las leyes laborales.
  - Comisión de transporte, por el alivio que significará esta nueva modalidad laboral en los sistemas de transporte contaminantes, saturados y caóticos.
  - Parlamentarios como senadores y diputados.
- Ministerios de trabajo para:
  - Aumentar la captación de la mano de obra.
  - Convocar a las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

***Obstáculos detectados en la definición de políticas, desarrollo de leyes, implementación de programas de teletrabajo***

Entre las respuestas más frecuentes sobre este punto hemos podido detectar:

- Conseguir encuadrarse dentro de la actual Legislación Laboral.
- No contar con programas de Teletrabajo científicamente estudiados y experimentados para fortalecer argumentos técnicos irrefutables frente a una legislación.
- El desconocimiento. Suele pensarse solo en “Internet”, E-mail, y en call centers.
- Se cree que será necesario contar con tecnologías avanzadas y conexiones de mejor calidad, por lo que el teletrabajo sería costoso.

- La creencia de que pocos podrían acceder a él (tendría poco impacto por ser muy especializado) o que su implementación es propia de países más desarrollados.
- Resistencias culturales y para cambiar antiguos paradigmas sobre la forma de cómo debe ejecutarse el trabajo. Especialmente los relativos a la fiscalización y control bajo esquemas basados en la presencia física.
- Los sindicatos y agrupaciones gremiales a nivel nacional, que tratan de rigidizar las relaciones laborales por temor a perder las conquistas que se han obtenido durante estos últimos años.

### ***Respuestas a las formas de abordar los obstáculos en la definición de políticas, desarrollo de leyes, implementación de programas de teletrabajo***

Entre las respuestas más frecuentes que permitirían enfrentar y sortear los obstáculos anteriores hemos podido detectar:

- Explorar experiencias vivas mediante eventos como el Telework 2010<sup>7</sup> e incluyéndose en redes de teletrabajo como las Torres de Teletrabajo<sup>8</sup>.
- Capacitar en teletrabajo a los buscadores de empleo.
- Capacitar a los empresarios en el tema. Dentro de las empresas capacitar a las jefaturas de mandos medios, a los encargados de Recursos Humanos y a los Teletrabajadores.
- Difundir la opción y promover el TT, a través de charlas, videos, libros etc., y compartir experiencias con países cercanos.
- Ampliar los estudios e investigaciones sobre teletrabajo.

---

<sup>7</sup> Telework 2010 Argentina, es un evento académico internacional promocionado por la ITA – Internacional Telework Academy, que se realiza anualmente en diferentes países, [www.telework2010.tic.org.ar](http://www.telework2010.tic.org.ar)

<sup>8</sup> Torres de Teletrabajo es un emprendimiento que busca nuclear a todos los teletrabajadores en un solo lugar para facilitar la contratación de sus servicios por parte de las empresas. [www.torresdeteletrabajo.com](http://www.torresdeteletrabajo.com)

- Alentar a los gobiernos a tomar mayor control sobre el tema y sus resultados.
- Construir alianzas entre los países que permitan el intercambio sobre las virtudes y aspectos positivos de contar con una legislación sobre el teletrabajo.
- Construir alianzas con los gremios productivos, los sindicatos, el ministerio del trabajo y las instituciones de formación profesional.
- Comprometer a los congresos para la creación de nuevas comisiones en la temática que lidere la problemática del teletrabajo.
- Difundir la utilidad del teletrabajo tanto para los grupos vulnerables como para las empresas.

***Pasos necesarios para lograr definición de políticas públicas, desarrollo de leyes, implementación de programas de teletrabajo***

Dividimos las respuestas dentro de cuatro grandes grupos:

**1. Actividades de sensibilización y difusión:**

- Realizar una sensibilización a la clase política, antes de presentar un proyecto de este tema, pues se desconocen sus alcances e implicaciones.
- Demostrar los beneficios que pueden lograrse en términos de ahorro económico, de tiempo, disminución de gases contaminantes, inclusión laboral de sectores con desventajas, etc.
- Hacer un seminario nacional sobre teletrabajo como forma de conocer experiencias regionales e internacionales de teletrabajo y buenas prácticas en materia de legislación.

**2. Actividades de Capacitación e investigación:**

- Facilitar un proceso de capacitación entre la población de oferta y demanda.

- Estructurar un grupo de estudios sobre el tema (ya implantado), adquisición de buenos y experimentos en desarrollo, fundamentación bibliográfica para argumentación técnica y definición de parámetros de evaluación confiables, definición de socios para experimentos, publicación de resultados y la valoración de nuestros políticos acerca de nuestros resultados.
- Reformas legislativas y creación de institutos:
- Una reforma parcial al código del trabajo vigente en el que a línea gruesa se incluya al TT como actividad lícita en el país.
- La creación de un reglamento y finalmente una ley de TT en el país.
- Crear una comisión de trabajo para la elaboración de la ley sobre el teletrabajo en el congreso con participación multistake holder.
- Definir un proyecto dentro del Ministerio de trabajo de formación para el teletrabajo.
  - Incorporar dentro de la bolsa de empleo del Ministerio de trabajo puestos vacantes que puedan ser realizados por la vía del teletrabajo.
- Crear un observatorio que le dé seguimiento a los programas y proyectos.

### **3. Medidas económicas:**

- Incluir partidas presupuestarias para el desarrollo del teletrabajo.
- Proponer estímulos fiscales para las empresas que promuevan el teletrabajo y contraten teletrabajadores.

***Respuestas sobre las ventajas acerca de contar con un estudio de legislación comparada de diferentes países sobre teletrabajo así como también participar en el análisis de modelos legislativos base sobre el tema:***

Entre las respuestas a este ítem brindadas por los PM se han observado con mayor frecuencia las siguientes:

- Ello ayudaría ante la falta de encuadramiento legal en las actuales legislaciones del trabajo.
- Absolutamente necesario; además el teletrabajo deberá servir para superar las barreras fronterizas, visas y demás requisitos para trabajar en otros países.
- Siempre es útil pues permite contar, por adelantado, con diversos enfoques y aspectos que podemos no haber pensado antes. Además resulta útil conocer los debates que puede haber generado el intento de introducir normas y políticas sobre teletrabajo, y también saber qué normas y políticas han funcionado bien y han sido exitosas en otros lugares así como los problemas que pueden haberse presentado.

***Respuestas sobre las acciones concretas para trabajar en pos de la legislación o definición de políticas públicas sobre teletrabajo en el ámbito de decisión.***

Entre las respuestas más frecuentes hemos podido detectar la intención de:

- Conseguir tratamiento parlamentario para la modificación o creación de leyes, programas de Teletrabajo.
- Mejorar la inclusión de las personas con discapacidad a través del teletrabajo.
- Promover el empleo mediante varias estrategias como que forme parte del Servicio Público de Empleo, incluirlo como tema en todo evento del gobierno que trate sobre trabajo e inclusión, incorporarlo a las actividades de los telecentros instalados. Impulsar el diseño y ejecución de programas públicos y privados de inclusión laboral para personas con discapacidad. Difundir a través de televisión, medios periodísticos, prensa.
- Incorporar contenidos de formación para el teletrabajo y que resultará ser un modelo replicable para el resto del país.
- Promover programas para disminuir el tránsito.

- Explorar las posibilidades de implementar el teletrabajo para el desarrollo de la función pública.

***Respuestas sobre las acciones concretas de difusión de un proyecto de ley sobre promoción del teletrabajo y/o definición de otras políticas públicas sobre teletrabajo.***

Entre las respuestas más frecuentes hemos podido detectar:

- Efectuar una experiencia piloto con un buen grupo de personas con discapacidad utilizando el teletrabajo y publicar sus resultados en los principales medios de comunicación.
- Difundir en los principales medios como serían los medios impresos, electrónicos y el mismo medio televisivo.
- Establecer los contactos con las autoridades y coordinar mesas redondas y foros sobre el tema.
- Hacer una buena instalación pública del tema, programar una conferencia de prensa para que la gente sepa que el Gobierno conoce el tema, está pensando en esto y está generando instancias especializadas con este grupo de investigación.

Por lo expuesto, esta investigación ha buscado el intercambio fructífero entre PM y expertos en la temática para facilitar la tarea legislativa que ya se ha iniciado en América Latina y el Caribe.

***Nuestros objetivos y preguntas de investigación***

Nuestra propuesta fue observar algunos procesos legislativos llevados a cabo en los países desarrollados, así como los desarrollos incipientes que han tenido lugar en nuestra región, con el objeto de proponer tres modelos de legislación para intercambiar con los policy makers de los diferentes países invitados a esta investigación.

Buscamos responder a preguntas como:

¿Cuáles fueron los procesos que han seguido los países que hoy tienen legislación específica para el teletrabajo? ¿Qué actores intervinieron? ¿Qué necesidades se quisieron cubrir? ¿Qué diferencias

existen entre ellas? ¿Qué antecedentes de proyectos de investigación se encuentran disponibles sobre legislación de Teletrabajo en la región de LAC, Europa y EEUU? ¿Cuáles son los incentivos y/o las penalidades que estos países han tenido en cuenta para su efectivo cumplimiento? ¿Qué jurisprudencia se encuentra disponible para observar los principales problemas que se les presentaron a los actores de las relaciones laborales? ¿Qué deberían contener los modelos normativos para que puedan servir como guía en aquellos países donde aún no se ha legislado? ¿El intercambio regional facilitaría futuros acuerdos transnacionales? ¿Qué políticas públicas podrían acompañar a la legislación de teletrabajo? ¿Cómo los policy makers incidirán en las agendas políticas de los gobiernos de turno?

Responder a estas preguntas requirió llevar adelante los objetivos que describimos a continuación.

## **OBJETIVOS**

### **1. *Objetivo General:***

Proponer tres modelos de legislación en teletrabajo para colaborar en el proceso de desarrollo de esta forma de trabajo en países de América Latina y el Caribe.

### **2. *Objetivos Específicos:***

A. Investigar y comparar la legislación sobre teletrabajo en diferentes países (en especial países de Europa, en EUA, y en LAC).

B. Desarrollar 3 modelos legislativos hipotéticos con posibilidad de implementación en los países participantes en esta investigación que contemplen alternativas para las dificultades encontradas, así como las necesidades de teletrabajadores y contratantes.

C. Realizar una consulta sobre los modelos del punto B entre los policy makers seleccionados de la región de LAC con el objeto de recibir el feedback y dar forma a los contenidos finales de los mismos.

## ***Respuestas a las preguntas de la investigación***

Consideramos tanto las respuestas de los participantes de Colombia y Costa Rica quienes fueron pioneros en la legislación de teletrabajo en Latinoamérica como de los Policy Makers que aun no cuentan con legislación. Para ello diseñamos dos encuestas para uno y otro grupo tendiente a obtener *feedback* sobre el camino recorrido juntos.

A continuación compilamos a modo de síntesis las respuestas a los mencionados cuestionarios.

### ***¿Cuáles fueron los procesos que han seguido los países que hoy tienen legislación específica para el teletrabajo?***

Aquí hicimos foco en los países que ya habían legislado, la representante de Colombia nos respondió: “En el año 2005, en el Concejo de Bogotá a través de la Concejal María Angélica Tovar Rodríguez, se radicó el primer proyecto de acuerdo sobre el tema, llevando a la Administración Distrital a definir una política pública teniendo como base el Plan Maestro de Telecomunicaciones de la Ciudad Capital.

El proyecto inicial tuvo varias modificaciones y uno de los principales problemas para su adopción era la adición de un gasto al presupuesto del Distrito Capital, sumándosele además una decisión política del entonces Alcalde de no apoyar la iniciativa.

En el año 2006 la Senadora Claudia Rodríguez de Castellanos, decide llevar la iniciativa al Congreso Colombiano, lográndose allí un consenso general ya que en el año 2002, Colombia había iniciado un proceso piloto a través del Ministerio de Comunicaciones, es por lo que inicia su tránsito legislativo en la Comisión Séptima de Senado de la República y es aprobada en el año 2008 para así convertirse en la ley 1221”.

Sobre el mismo particular el PM de Costa Rica nos respondió: “En el año 2007 desarrollamos un plan piloto de Teletrabajo en la empresa de Telecomunicaciones y Electricidad – ICE, donde los resultados fueron altamente exitosos, tanto para los trabajadores, sus jefaturas y en la empresa en general. A partir de esa experiencia, el Gobierno de la República decidió extenderlo a todo el Sector Público el 30-08-08 por medio del decreto señalado”.

El punto común en ambos procesos ha sido la decisión de una persona de influir dentro de su ámbito. Colombia a nivel legislativo y Costa Rica a nivel empresarial. Los liderazgos en ambos casos son quienes han logrado estas transformaciones.

### ***¿Qué necesidades se quisieron cubrir?***

Las respuestas de los dos países que ya legislaron fueron las siguientes:

- Colombia: El alto índice de desocupación que para Colombia en el año 2004 según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Dane) era del 15,4%. Alentados por el hecho de conocer experiencias como de la ciudad de Dalian –China- que ha podido generar empleo a través de las TICS.
- Costa Rica: “Sobresalen tres motivos fundamentales; en primer lugar, mejorar la productividad de los funcionarios y por consiguiente la calidad en el servicio, en segundo, disminuir el consumo de combustible y el congestionamiento vial; en tercer lugar, liberar espacio físico en las instalaciones del estado”.

En el resto de los países los motivos, las necesidades, están expresadas en los fundamentos de los proyectos de ley que detallamos a continuación.

### ***Sobre los fundamentos y objetivos***

Los países de nuestra región -tal como algunos PM lo expresaron en las encuestas- han presentado sus proyectos inducidos por las crisis económicas y el desempleo. Así encontramos que tanto Brasil, como Colombia y Uruguay hacen referencia a estos motivos.

El caso de Costa Rica presenta otros objetivos como fomentar la reducción de circulación de vehículos y el consumo de combustibles, conciliar la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores, la transformación y modernización del Estado, y el impacto positivo del TT en el medio ambiente.

En el caso del acuerdo europeo se mencionan también la modernización y la mejora en las condiciones de trabajo.

En todos los casos los objetivos de las leyes buscan dar solución o mejorar los problemas planteados en los fundamentos.

### ***¿Qué actores intervinieron?***

En todos los casos participaron: funcionarios de gobierno de diferentes organismos que pudieran estar relacionados con el teletrabajo, tales como Ministerio de Trabajo, Comunicaciones, Tecnologías, Gobierno digital, órgano regulador de las telecomunicaciones, etc. En algunos países también participaron representantes de las cámaras empresarias y los gremios/sindicato de trabajadores como en el caso de República Dominicana. Por otro lado, participaron representantes de organizaciones no gubernamentales que podrían beneficiarse con la promulgación de una ley de teletrabajo, como en el caso de Perú, que contó con la participación de ONG ligadas a las personas con Discapacidad.

En todos los casos los proyectos de ley pasaron por diferentes comisiones legislativas donde se dieron debates con la participación de diferentes actores.

### ***¿Qué antecedentes de proyectos de investigación se encuentran disponibles sobre legislación de Teletrabajo en la región de LAC, Europa y EEUU? ¿Qué diferencias existen entre ellas?***

El equipo de investigación se abocó al estudio de antecedentes legislativos existentes, y a partir de allí se hizo una comparación que dio origen análisis que se verá a continuación.



# LEGISLACIÓN COMPARADA

Una de las tareas más arduas del legislador consiste en recabar la información que alimentará y fundamentará sus proyectos de forma que le permita justificar su decisión política. Los temas tratados en este documento así como el cuadro que se presenta a continuación solo pretenden colaborar en esa ardua tarea para aplicar la mejor técnica legislativa que sea posible.

Teletrabajo, Políticas Públicas y Modelos de Legislación

País	EUROPA	COLOMBIA	URUGUAY	ARGENTINA	ECUADOR	BRASIL	COSTA RICA	ESTADOS UNIDOS
<p><b>Categoría de la normativa analizada</b></p>	<p>Acuerdo Marco Europeo (firmado el 16-07-02, Bruselas)</p>	<p>Ley 221 (6-7-08)</p>	<p>Proyecto de ley (Cámara de Representantes, Comisión de Legislación del Trabajo, Cárcela 3469 del 07-09-2009)</p>	<p>Proyecto de Ley (Comisión de Teletrabajo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Mensaje 629 del 02-07-2007)</p>	<p>Proyecto de modificación del Código de Trabajo - con asistencia de la OIT- (Octubre 2006)</p>	<p>Proyecto de ley (Año 2008)</p>	<p>Decreto 34704-MR-AMS (31-7-2008)</p>	<p>Proyecto de ley HR 1122 (modificatorio de la Parte III del Título 5 del Código de Estados Unidos).</p>
<p><b>Causa o fundamento</b></p>	<p>Modernización y mejora de las condiciones en las relaciones de trabajo contribuyendo a la economía y a la sociedad del conocimiento (Apartado 1, Consideraciones Generales).</p>	<p>Crisis económica y desempleo</p>	<p>Crisis económica y búsqueda de actualización de nuevas formas de trabajar</p>	<p>Crisis económica y desempleo</p>	<p>Proyecto de organización</p>	<p>Crisis económica y desempleo</p>	<p>Fomentar la reducción de circulación de vehículos y el consumo de combustibles, conciliar la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores en el sector público mediante la utilización de las TICs y la inclusión digital, la transformación y modernización del Estado, el impacto positivo del TT en el medio ambiente (Considerandos del Decreto 34704-MR-AMS)</p>	<p>Mejorar el teletrabajo en agencias electrónicas en un 20% de las horas trabajadas cada dos semanas.</p>
<p><b>Definición de TT</b></p>	<p>Forma de organización y/o realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o relación de trabajo donde éste se presta fuera de los locales de la empresa en forma regular (Apartado 2, Definición y ámbito de aplicación)</p>	<p>Forma de organización laboral en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando las TIC y sin requerirse la presencia física del trabajador en un lugar determinado (art. 2º)</p>	<p>Forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o en prestación de servicios a terceros teniendo como soporte las TIC para contactar al trabajador y la empresa contratante sin requerirse presencia física de aquel en un sitio físico determinado (Artículo 2º)</p>	<p>Realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios en relación de dependencia, en el ámbito del contrato o relación de trabajo se realiza total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en el domicilio del empleador mediante la utilización de las TIC (Artículo 1º)</p>	<p>Forma de organización o de realización del trabajo regularmente a distancia fuera de los locales de la empresa mediante la utilización de medios informáticos y de telecomunicaciones y analógicos (Artículo 181)</p>	<p>Toda forma de trabajo desarrollada bajo el control de un empleador o para un empresario por un empleado o trabajador autónomo de forma regular y por una parcela superior al 45% de trabajo en uno o más lugares de trabajo regular mediante la utilización de las tecnologías de la informática y las telecomunicaciones (Artículo 1º)</p>	<p>Toda modalidad de prestación de servicios de carácter no presencial en virtud de la cual un funcionario público puede desempeñar parte de su jornada laboral mediante el uso de medios telemáticos desde su propio domicilio o desde otro lugar habilitado al efecto siempre que las necesidades y naturaleza del servicio así lo permitan en el marco de la política de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los funcionarios públicos (Artículo 2º, a))</p>	<p>Acuerdo de flexibilidad laboral en el cual un empleado realiza las tareas y responsabilidades de su puesto, así como otras actividades autorizadas, desde un lugar de trabajo aprobado conforme del lugar desde el cual el empleado trabajara.</p>
<p><b>Objetivo</b></p>	<p>Mejorar la productividad y competitividad de las empresas y organizaciones de servicios públicos. Lograr un equilibrio entre flexibilidad y seguridad. Reconocer la vida profesional y social (Apartado 1, Consideraciones Generales)</p>	<p>Promoción y regulación del TT como instrumento generador de empleo y autoempleo (art. 1º)</p>	<p>Promoción del TT en sus distintas modalidades como instrumento generador de empleo y autoempleo (Artículo 1º)</p>	<p>Regular normativamente esta nueva modalidad como fuente generadora de empleos (Exposición de motivos)</p>	<p>Instrumento para el aumento de los índices de empleo, el crecimiento económico y la inserción laboral PCD (artículo 3º)</p>	<p>Promover y regular el TT en las instituciones estatales como instrumento para incrementar la productividad del funcionario, el ahorro de combustibles, la protección del medio ambiente y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral mediante la utilización de las TIC (Artículo 1º)</p>		

Teletrabajo, Políticas Públicas y Modelos de Legislación

País	EUROPA	COLOMBIA	URUGUAY	ARGENTINA	ECUADOR	BRASIL	COSTA RICA	ESTADOS UNIDOS
<p><b>Carácter de la relación jurídica que se genera</b></p>	<p>Voluntario para el teletrabajador y para el empresario (Aparado 3).</p>	<p>Voluntaria (Artículo 6º inciso 10)</p>	<p>Se desprende del proveído que se previene ambas modalidades (en relación de dependencia o como prestación de servicios) Artículos 1º y 2º</p>	<p>Voluntaria (Artículo 6º)</p>	<p>Voluntaria (Artículo 184)</p>	<p>Temporal, salvo aquellos trabajadores que via tuvieran contratos por tiempo indeterminado quienes continuarán en tal carácter (Artículo 4, inciso a))</p>	<p>Relación de dependencia en el sector público (se desprende de los artículos 2º y 4º entre otros).</p>	<p>Relación de dependencia</p>
<p><b>Formas jurídicas acogidas para el TT</b></p>	<p>Relación de dependencia (Aparado 2)</p>	<p>1) Autónomos (en el domicilio o en su propia oficina comercial); 2) dependientes; Prácticas a- Ilícitas (sin un lugar específico desarrollan su actividad con dispositivos móviles); - Suplementarios (2 o 3 días por semana en su domicilio y el resto en la empresa) Artículo 2º</p>	<p>Relación de dependencia (Artículo 1º y exposición de motivos)</p>	<p>Relación de dependencia (Artículos 182 y 183)</p>	<p>Autónomos y en relación de dependencia (Artículo 1º y 2º)</p>	<p>Relación de dependencia en el sector público (se desprende de los artículos 2º y 4º entre otros).</p>	<p>Relación de dependencia</p>	<p>Relación de dependencia</p>
<p><b>Control oficial de TT</b></p>	<p>Las mismas organizaciones miembros (CES - Confederación Europea de Sindicatos; UNICE- Unión de Confederaciones de la Industria de la Comunidad Europea- UEAPME- Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa; CEEP- Centro Europeo de Empresas Públicas) que cuentan con el apoyo de la UGT (Unión General de Trabajadores) controlan el cumplimiento del Acuerdo Marco conforme los procedimientos y prácticas propias de los Estados (Aparado 12 Puesta en Marcha y Seguimiento)</p>	<p>Registro de TT debiendo el Ministerio de Protección Social proveer el formulario para suministrar la información respectiva (Artículo 7º)</p>						

Teletrabajo, Políticas Públicas y Modelos de Legislación

País	EUROPA	COLOMBIA	URUGUAY	ARGENTINA	ECUADOR	BRASIL	COSTA RICA	ESTADOS UNIDOS
<p><b>Acciones para la concreción de políticas públicas</b></p>	<p>Creación de un grupo ad hoc a quien las organizaciones miembros informarían la puesta en marcha de este acuerdo y quien deberá elaborar un informe de las acciones tomadas dentro de los cuatro años desde la firma del Acuerdo (Aparado 12)</p>	<p>Creación de una red de fomento de TI (Artículo 4º), Designación de un órgano de ejecución - Ministerio de Protección Social asistido por otros organismos- (Art. 3º); Determinación de componentes para el desarrollo y éxito de las políticas públicas - infraestructura, acceso a equipos, incentivos, difusión, etc (Art. 3º)</p>	<p>Creación del Comité Nacional para el Teletrabajo (Art. 3º) Generación por dicho Comité de una red de fomento a los emprendimientos de la sociedad civil que contribuyan al teletrabajo (Artículo 4º) Ocho el Presidente de la República secundado por distintos ministerios y organismos (Art. 5º) Designación de un secretario ejecutivo del comité y de una comisión asesora (Art. 6º)</p>	<p>La autoridad administrativa deberá promover la adecuación de las normas de higiene y seguridad a las especiales características de esta modalidad y la inclusión de enfermedades producidas por este tipo de actividad en el listado de la ley 24557 (Artículo 7º)</p>	<p>Sector privado (Artículo 1)</p>	<p>El Estado Brasileño adoptará las siguientes medidas: Estímulo a la creación de puestos de teletrabajo; Potenciar la competitividad industrial incentivando el teletrabajo en empresas privadas y en la Administración Pública; Aumentar la capacitación profesional; Promover nuevas formas de organización del trabajo basadas en el TI en el sector público y privado (Artículo 4º)</p>	<p>Creación de un equipo coordinador de los programas integrado con representantes de la Secretaría Técnica del Gobierno Digital (quien lo preside), del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, del Instituto Costarricense de Electricidad, de la Dirección General del Servicio Civil del Ministerio de Participación y del Instituto Nacional de Seguros (Artículo 5º); Asimismo cada institución formará una Comisión Institucional para controlar la correcta ejecución de los programas debiendo encargarse de los componentes para el desarrollo de las PP (Artículo 7º)</p>	<p>Obligados a implementarse en las distintas agencias ejecutivas, (ente general, supervisores, formadores, etc). Algunos de ellos son: Promulgar reglamentos dentro de los 180 días desde la sanción de la presente ley para su correcta implementación en cada agencia de la presente ley para su correcta implementación, asistencia y asesoramiento, asistencia y formación en los distintos organismos; Creación de programas para secretar auxiliares para el teletrabajo; Formación de distintas comisiones para fomentar su desarrollo; Investigaciones relacionadas al teletrabajo en el sector público y privado para su mejor desarrollo en agencias ejecutivas; Creación de programas de seguridad y protección de la información; Evaluaciones periódicas y estadísticas.</p>
<p><b>Ámbito de aplicación</b></p>		<p>Entidades públicas nacionales que hacen parte de la agenda de conectividad; Empresas privadas representadas por los gremios; Organizaciones y asociaciones profesionales; Operarios de telefonía pública nacional; Cafés Internet (Artículo 4º)</p>	<p>Sector público y sector privado (se desprende de lo normado en el artículo 4º)</p>	<p>Sector Privado (por remisión art. 2º )</p>	<p>Sector privado (Artículo 1)</p>	<p>Ámbito privado y en la Administración Pública (Artículo 4, incisos b) y d))</p>	<p>Sector Público (Artículos 1º y 5º)</p>	<p>Sector Público</p>
<p><b>Componentes para desarrollar las políticas públicas</b></p>		<p>Infraestructura de telecomunicaciones; Acceso a equipos; Difusión y mercados; Aplicaciones y contenido; Capacitación; Evaluación y formulación de correctivos; Incentivos (Artículo 3º)</p>					<p>Infraestructura de telecomunicaciones; Acceso a equipos; Aplicaciones y contenido; Difusión y mercados; Capacitación; Incentivos; Evaluación permanente; y formulación de correctivos (Artículo 7º)</p>	

Teletrabajo, Políticas Públicas y Modelos de Legislación

País	EUROPA	COLOMBIA	URUGUAY	ARGENTINA	ECUADOR	BRASIL	COSTA RICA	ESTADOS UNIDOS
<p><b>Derechos y garantías para el trabajador</b></p>	<p>Los mismos derechos individuales (remuneración, salud, seguridad, protección a la su intimidad, a la formación, etc.) y colectivos (afiliación sindical, etc.) garantizados por la legislación para trabajadores comparables que trabajan en los locales de la empresa pero dada las peculiaridades de esta modalidad de trabajo pueden efectuarse acuerdos específicos (Aparado 4 y ss)</p>	<p>Se respetan los mismos derechos que al resto de los trabajadores (salario justo, descanso, afiliación a instituciones que los representen, a la protección en el discriminación en el empleo, a la privacidad e intimidad, a la maternidad, acceso a la información y protección médica, etc.) Artículo 6º</p>		<p>* En general, los mismos derechos que cualquier otro trabajador en relación de dependencia debido las comisiones paritarias establecer las condiciones laborales atendiendo a las particular modalidad que significa esta forma de trabajo Artículo 2º. *Particularmente se alude al derecho a la intimidad y a la privacidad del domicilio del trabajador (Artículo 3º) y en caso que los equipos sean apropiados por el trabajador este tendrá derecho a compensar los gastos en perjuicio de los mayores beneficios que puedan pactarse en los convenios colectivos (Artículo 4º)</p>	<p>Los mismos derechos que el resto de los trabajadores que efectúan tareas comparables, ello en cuanto a las condiciones de trabajo (art. 185), a la provacidad e intimidad (art. 187), a la protección de la salud y a su seguridad (art. 189) y a los derechos colectivos (art.191)</p>	<p>Los mismos derechos que para todo trabajador sobre a sueldo, licencias, vacaciones, feriado, afiliación sindical, participación en negociaciones colectivas, acceso a la seguridad social y estabilidad en el empleo, a la no discriminación y a la calificación e información profesional, a la seguridad, higiene y salud en el empleo, a los gastos por sus funciones de TT (Artículo 6º))</p>	<p>Los mismos derechos que gozan y están garantizados en la legislación y en las Convenciones Colectivas de los trabajadores de la institución en la que teletrabajan (Artículo 4º inciso d))</p>	<p>Los teletrabajadores tienen los mismos derechos que el resto de los trabajadores. Dada las características especiales de esta modalidad de trabajo son derechos de los teletrabajadores y correlativos deberes del empleador la comunicación a los empleados de las políticas a seguir, una adecuada formación y capacitación, seguridad en la información, realización de evaluaciones periódicas, protección de equipos, etc.</p>
<p><b>Obligaciones impuestas al Trabajador</b></p>	<p>Cumplimiento de las normas vigentes, cuidado debido de los equipos cuando son provistos por el empleador. esta es la regla general- no difundir por internet material ilícito (Aparado 4 y ss)</p>	<p>Similares a los de todo trabajador (cuidado del equipo que se les suministra para desarrollar su actividad, restitución del equipo al finalizar la relación laboral, exclusividad en el uso del equipo suministrado, etc.) Artículo 6º</p>		<p>Además de las obligaciones propias de todo trabajador, el artículo 5º establece su responsabilidad por el correcto uso y mantenimiento del equipamiento provisto, debiendo evitar el uso del mismo por terceros ajenos a la relación o contrato de trabajo.</p>	<p>Además de las obligaciones propias de toda relación de trabajo el artículo 186, párrafo 3, explícitamente refiere al cuidado de los equipos provistos y a la no difusión de material ilícito recogido por internet.</p>	<p>*Habitualidad y personalidad en la ejecución de sus funciones, *información periódica de acuerdo a derechos de empleo, *cuidado y mantenimiento de equipos provistos y aseo adecuado del lugar de trabajo observando las normas de seguridad, higiene y salud, *rendición de cuentas por gastos ordinarios y extraordinarios inherentes al TT. (Artículo 7º).</p>	<p>Las mismas obligaciones que tienen los trabajadores de la institución donde teletrabajan (Artículo 7º, inciso d)).</p>	

Teletrabajo, Políticas Públicas y Modelos de Legislación

País	EUROPA	COLOMBIA	URUGUAY	ARGENTINA	ECUADOR	BRASIL	COSTA RICA	ESTADOS UNIDOS
<p><b>Derechos del empleador</b></p>	<p>"Exigir al trabajador el cumplimiento de todas las obligaciones que le son inherentes; "Exigir el cuidado de los equipos que provee; "Facilidad de sancionar en caso de incumplimientos del trabajador</p>	<p>Son correlativos a sus obligaciones y a las del trabajador (por el control del desempeño del trabajador, el cuidado que este brinda a los equipos provistos, a la devolución de los mismos, etc.)</p>	<p>Establecer sistemas de control para la protección de equipamiento y de información de su propiedad sin violar la intimidad y la privacidad del domicilio del trabajador (Artículo 3º)</p>	<p>Además de respetar los derechos acordados al teletrabajador, está a su cargo como regla general facilitar, instalar, mantener y cubrir los costos de mantenimiento de los equipos necesarios para teletrabajar salvo que sea el TT quien aporte los equipos (artículo 188)</p>	<p>No tienen derecho a horas extras, debiendo ajustarse a las horas normales de trabajo (Artículo 6, párrafo único)</p>			
<p><b>Obligaciones del empleador</b></p>	<p>"Tomar medidas para la protección de datos utilizados informando al trabajador sobre la normativa al respecto; "Protección de la vida privada del trabajador; "Provisión de equipamiento cuando así se pacte y brindar apoyo técnico y de formación al teletrabajador; "Prevenir el aislamiento de los teletrabajadores; "En general respetar todos los derechos individuales y colectivos de los teletrabajadores en igual medida que al de los trabajadores comparables (Aparado 4 y ss)</p>	<p>Proveer y garantizar el mantenimiento de equipos, las conexiones, los programas, el valor de la energía, contemplar el puesto de trabajo dentro de los planes y programas de salud ocupacional, contar con atención de urgencias etc. (Artículo 6º). En general sus obligaciones son correlativas a los derechos del trabajador.</p>	<p>Las mismas que para todo empleador. Se aplica supletoriamente las disposiciones de la ley 20744 (Artículo 8º)</p>	<p>Además de respetar los derechos acordados al teletrabajador, está a su cargo como regla general facilitar, instalar, mantener y cubrir los costos de mantenimiento de los equipos necesarios para teletrabajar salvo que sea el TT quien aporte los equipos (artículo 188)</p>	<p>No tienen derecho a horas extras, debiendo ajustarse a las horas normales de trabajo (Artículo 6, párrafo único)</p>			
<p><b>Restricciones y/o discriminaciones encontradas</b></p>		<p>Contratación de personas domiciliadas en Colombia que desarrollen su actividad en el país (Artículo 6, inciso 11)</p>						

### ***Sobre las definiciones de teletrabajo en las leyes***

Si bien algunos autores<sup>9</sup> coinciden en que no hay acuerdo en una definición sobre teletrabajo, en el cuadro comparativo se observan temas comunes en todas ellas:

1. El teletrabajo es una **forma o modalidad de trabajo** ya sea para la organización, la prestación de servicios a terceros o la realización de las tareas (no es un profesión, ni se entiende algo distinto a “trabajo”).
2. **Distancia y lugar indeterminado:** todos hablan de distancia y del desarrollo de las actividades laborales en un lugar distinto al del empresario o contratante. Solo en el caso de Argentina y de Costa Rica se menciona el domicilio como una posibilidad pero no exclusiva.
3. Uso de las TIC: Con diferentes nombres se referencia a las mismas tecnologías.

El tiempo de trabajo solo se especifica en el caso de Brasil que menciona que el teletrabajo debe prestarse en forma regular, por lo menos durante el 45% del tiempo.

### ***Sobre las políticas públicas propuestas***

Los componentes principales enunciados en las políticas por los legisladores son los siguientes:

- Infraestructura (acceso y equipos)
- Diseminación
- Capacitación
- Incentivos

Tal como ya ha sido planteado en investigaciones<sup>10</sup> anteriores el teletrabajo sigue siendo un fenómeno urbano que se desarrolla don-

---

<sup>9</sup> Vittorio Di Martino, El teletrabajo en América Latina Y El Caribe, Pág. 4, [http://www.idrc.ca/uploads/userS/11023387681traduccion\\_telework\\_esp.pdf](http://www.idrc.ca/uploads/userS/11023387681traduccion_telework_esp.pdf)

de se encuentra la mayor concentración tecnológica y densidad de población por lo cual pensar en mayor cobertura de infraestructura tanto a nivel de acceso a las tecnologías, mejor conectividad y mayor cobertura geográfica es una preocupación de los legisladores.

Al mismo tiempo, muchas personas desconocen las posibilidades del teletrabajo o conciben ideas equivocadas y prejuiciosas, sin comprender que el teletrabajo es trabajo. Por ello, las actividades de difusión a través de diferentes canales de difusión será una tarea impostergable para avanzar en políticas públicas.

Las iniciativas para mejorar la capacitación y formación, así como los incentivos para el desarrollo de esta modalidad fueron parte en varios de los proyectos encontrados.

### ***Sobre las acciones para la aplicación de políticas públicas, componentes y controles***

En el Acuerdo Marco Europeo se prevé que el control esté en manos de los propios actores, sindicatos y empresarios de acuerdo a la legislación prevista en cada país. Colombia es el único país que propone un registro de teletrabajadores que estará a cargo del Ministerio de Acción Social (usualmente Ministerio de Trabajo en algunos países).

Solo dos países, Colombia y Costa Rica, se refieren a componentes que habrá que desarrollar para que el teletrabajo sea aplicable. Entre estos se destacan la necesidad de infraestructura, la difusión, la capacitación, los incentivos y la evaluación periódica.

Con respecto a la aplicación de políticas públicas se propone la creación de instituciones propias. Las más comunes se refieren a la creación de grupos específicos de seguimiento y para recabar información, la creación de redes en los que participarán los actores involucrados (estado, empresarios y teletrabajadores o asociaciones gremiales).

Por otro lado se distinguen iniciativas de políticas públicas relativas a la formación y a la investigación (USA).

---

<sup>10</sup> Libro Etis-Lac Exportadores de Servicios en Internet, Pág. 37 [http://www.etis-lac.org.ar/libro\\_etis-lac.pdf](http://www.etis-lac.org.ar/libro_etis-lac.pdf)

### ***Sobre el carácter de la relación, las formas jurídicas y el ámbito de aplicación***

Todos los países hablan del carácter voluntario de la modalidad. Solo Costa Rica alude a la temporalidad para quienes poseen contratos temporales.

Por otro lado, salvo Colombia toda la normativa analizada se refiere exclusivamente a la relación de dependencia.

Para Costa Rica y Estados Unidos el ámbito de aplicación es solo público. Para Argentina y Ecuador es sólo para el ámbito privado y finalmente para Colombia, Uruguay y Brasil la aplicación será para ambos sectores.

### ***Sobre los derechos, garantías y obligaciones de los trabajadores***

En todos los casos sin excepción se igualan los derechos a los trabajadores en relación de dependencia, respetando las leyes vigentes en materia laboral.

En cuanto a las principales obligaciones se refieren al cuidado de los equipos, y a la seguridad y confidencialidad de la información.

### ***Sobre los derechos y obligaciones de los empleadores***

Los derechos de los empleadores están relacionados a la subordinación técnica sobre los teletrabajadores. Ello tiene en cuenta su derecho a velar por el cuidado de los equipos, el cumplimiento de las tareas o desempeño del teletrabajador y la confidencialidad y seguridad de la información. Argentina aclara que los controles no pueden violar la intimidad ni la privacidad del domicilio del teletrabajador.

Con respecto a las obligaciones que tendrán los empleadores, ellas se refieren a que es responsabilidad de éstos el proveer los mecanismos para la seguridad de la información (AME), cuidar la privacidad de la vida de los teletrabajadores, en algunos países es también su obligación proveer los equipos y realizar el mantenimiento de los

mismos (Colombia) y en algunos otros no es obligación la provisión de equipos (Ecuador).

### ***Sobre las restricciones***

Solo dos países establecen restricciones en la contratación de teletrabajadores. Colombia no permite la contratación de teletrabajadores extranjeros y Brasil hace expresa alusión a que el teletrabajador no tendrá derecho a cobrar horas extras.

Limitar la contratación de teletrabajadores extranjeros puede afectar el principio de reciprocidad del derecho internacional el cual señala que ningún país está obligado con otro a hacer más concesiones que las que son otorgadas por aquel.

En un fallo<sup>11</sup> por reclamo de nacionalidad colombiana por adopción se explica que:

*El concepto de reciprocidad indica la correspondencia mutua de una cosa con otra. En el derecho internacional público, teniendo como sujetos a los Estados, la reciprocidad alude de manera esencial a la noción de “aplicación por la otra parte”.*

*Sigue:*

RECIPROCIDAD-Formas  
RECIPROCIDAD DIPLOMATICA O DE TRATADOS INTERNACIONALES/RECIPROCIDAD LEGISLATIVA/ RECIPROCIDAD FACTICA O JUDICIAL

*El principio de reciprocidad hace alusión a la correspondencia que debe existir entre un Estado y otro, en el curso de las relaciones internacionales. La Constitución Política de Colombia acoge el principio de reciprocidad en el manejo de las relaciones internacionales, sin realizar distingo alguno entre sus diferentes formas. La Corte Constitucional ha avalado la existencia del principio de reciprocidad sin ligarlo necesariamente a los tratados internacionales, reconociendo otras formas de reciprocidad diferentes a la que proviene de*

---

<sup>11</sup> Sentencia C-893/09, Nacionalidad colombiana por adopción de latino caribe americanos, <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2009/C-893-09.htm>

*los tratados internacionales, como la reciprocidad legislativa. En igual forma, La Corte Suprema de Justicia, tiene una jurisprudencia uniforme respecto a la aplicación de la reciprocidad legislativa, como también de la reciprocidad judicial, en defecto de la reciprocidad diplomática o de los tratados internacionales.*

Por lo tanto esta limitación en la Ley de Teletrabajo Colombiana podría acarrear algunos riesgos cuando no se encuentren los recursos humanos en el país. O bien, obstaculizar el objetivo de disminuir el desempleo planteado en los fundamentos de la ley, pues sería dificultoso que sin aplicar el principio de reciprocidad se esperara que otros países contraten a conciudadanos desempleados.

Diferente es el caso de horas extras expuesta en la Ley de Brasil, pues en el caso de querer pagarlas la dificultad estaría en poder probarlas para efectivizar ese pago. Ello requeriría de controles sobre el teletrabajador que limitarían la libertad de trabajar en cualquier momento del día sin un horario fijo.



## INCENTIVOS o MULTAS: ¿Cuáles son los incentivos y/o las penalidades que estos países han tenido en cuenta para su efectivo cumplimiento?

Para el cumplimiento de las leyes, los legisladores prevén algún tipo de incentivo o bien alguna penalidad para garantizar su efectiva aplicación. Mientras que los incentivos destacan los aspectos positivos del cumplimiento, las penalidades están asociadas a castigos por incumplimiento.

Las penalidades suelen asociarse a pagos monetarios. Sin embargo, no son fáciles de definir en términos económicos y un error en su cálculo puede provocar que algunos empresarios prefieran pagar las multas antes que acceder al cumplimiento de la norma.

Este debate que también se sucedió en el seno interno del equipo de investigación, nos llevó a revisar bibliografía, buscar antecedentes en otros países, consultar a los PM de la investigación y a realizar una encuesta *on line*, como se verá a continuación.

### ***Alcances del término incentivo***

En el diccionario de la real academia española encontramos dos definiciones de incentivos

- ADJ. “que mueve o incita a desear hacer algo”.

- Eco. “Estímulo que se ofrece a una persona, grupo o sector de la economía con el fin de elevar la producción y mejorar el rendimiento”.

En síntesis los incentivos o beneficios son estímulos que se aplican para lograr un resultado. En nuestro caso nos enfocamos al cumplimiento de la ley.

Mientras más palpables sean estos beneficios y mientras menos trámites burocráticos impliquen, mayor será la posibilidad que tienen de actuar como estímulo.

Siguiendo esta definición buscamos aquellas disposiciones, reglamentaciones, políticas, que pudieran constituir un estímulo para que las empresas se adhieran o adopten este tipo de modalidad laboral.

Hemos encontrado mayor cantidad de incentivos en los EEUU que en el resto de los países, creemos que esta situación se debe a que el teletrabajo es una modalidad de gran importancia y que crece permanentemente<sup>12</sup>. Muchos de ellos están relacionados con el cuidado del ambiente, considerando al teletrabajo como una opción para disminuir el traslado de las personas y por ende de los efectos nocivos del tránsito<sup>13</sup>.

Por su parte en Europa, el Plan Avanza<sup>14</sup> del gobierno de España busca extender el uso de las TIC por parte de la ciudadanía. Para ello, plantea promover el empleo y la competitividad a través del teletra-

---

<sup>12</sup> Según una estimación de la revista WorldatWork, en 2006 un total de 45 millones de norteamericanos eran teletrabajadores, mientras que en 2003 esa cifra era de 41 millones. [http://www.tendencias21.net/El-teletrabajo-ha-favorecido-a-trabajadores-y-empresarios-segun-un-estudio\\_a1945.html](http://www.tendencias21.net/El-teletrabajo-ha-favorecido-a-trabajadores-y-empresarios-segun-un-estudio_a1945.html)

El pronóstico de EE.UU. para el teletrabajo muestra un adicional 29 millones de teletrabajadores que entrará en la fuerza de trabajo a distancia entre 2009 y 2016, totalizando el 43% de trabajadores de EE.UU <http://www.suitecommute.com>

<sup>13</sup> Dan cuenta de ello los programas los estudios realizados por diferentes estados que se pueden encontrar en <http://www.suitecommute.com/research-and-statistics/statistics/green-benefits/>

En el mismo sentido se presentan programas por estados que hacen referencia a la conexión teletrabajo y cuidado del medio ambiente <http://www.ivc.ca/governments/usa/state/index.htm>

<sup>14</sup>[http://www.planavanza.es/InformacionGeneral/Estrategia2011/Documents/Anexos%20Estrategia\\_2011-2015\\_PA2.pdf](http://www.planavanza.es/InformacionGeneral/Estrategia2011/Documents/Anexos%20Estrategia_2011-2015_PA2.pdf)

bajo; el autoempleo; la inserción laboral y el espíritu empresarial a través de las TIC. También se hace referencia a la importancia de que las personas con discapacidad puedan ser capacitadas en el uso de TIC y en teletrabajo como una forma de mejorar su inclusión laboral.

En América Latina se han comenzado a desarrollar algunas políticas públicas que incluyen incentivos -como en Argentina<sup>15</sup>, y en Chile<sup>16</sup> y se encuentran declaraciones de funcionarios de gobiernos como en Costa Rica<sup>17</sup> que coinciden sobre la importancia a generar incentivos para impulsar el teletrabajo- en la mayoría de ellos no hemos encontrado reglamentaciones de incentivos especialmente creados y diseñados para propiciar el teletrabajo.

Para presentar la información bibliográfica la dividimos en dos grandes categorías:

1. Incentivo para empresas que se adhieran al teletrabajo: colocaremos allí todas las experiencias, reglamentaciones, y políticas que favorezcan, e impulsen el teletrabajo en los diferentes países.
2. El teletrabajo como un incentivo para el empleado: señalaremos aquí resultados de experiencias, estudios, casos que muestren al teletrabajo como un incentivo para el empleado.

### ***Incentivos para empresas que se adhieran al teletrabajo***

Dentro de este subtítulo distinguimos los incentivos económicos directos y los no económicos.

#### ***Incentivos económicos directos***

Hemos incluido en esta categoría a todos los beneficios que representan un ahorro -beneficio económico- que puede tener una organización por la contratación de teletrabajadores o por la imple-

---

<sup>15</sup> <http://www.trabajo.gob.ar/teletrabajo>

<sup>16</sup> <http://www.gobiernodechile.cl/cuenta-publica-2010/ministerio-del-trabajo-y-prevision-social/programacion-2010-2014/> y <http://www.-clientesmanager.cl/?p=2141>

<sup>17</sup> [http://www.nacion.com/ln\\_ee/2009/enero/31/economia1859865.html](http://www.nacion.com/ln_ee/2009/enero/31/economia1859865.html)

mentación de programas de teletrabajo con su planta de personal existente.

La mayoría de estos beneficios económicos están relacionados con reducción de obligaciones impositivas o créditos fiscales.

Si bien al final del apartado se adjuntara un cuadro que contempla todos los incentivos encontrados nos detendremos a explicar ahora sólo algunos de ellos.

## Estados Unidos

Según Suite Commute <sup>18</sup> diez estados tienen programas de incentivos para las empresas que implementan el teletrabajo como modalidad entre sus empleados. Ellos son: Georgia, California, Illinois, Virginia, Arizona, Nueva York, Washington, Texas, Connecticut y Nueva Jersey.

De allí destacamos:

El Estado de **Virginia** ofrece hasta \$ 35.000 en incentivos fiscales y reembolsos destinados a la compra de ordenadores portátiles y periféricos (impresoras, escáner, cámara web, etc.), gastos de Internet de banda ancha de acceso a los teletrabajadores, infraestructura de conectividad remota (servidores) contratación de consultores para asesoramiento y asistencia para el teletrabajo entre otros. Este estado promociona “Programa Teletrabajo VA” que presta asistencia gratuita on line para quienes quieren comenzar a implementar un programa de teletrabajo.<sup>19</sup>

En una nota aparecida en The Clean Air Campaign se señala que en el Estado de **Georgia** *“Los empleadores de Georgia que quieran comenzar programas de teletrabajo pueden ser candidatos a recibir hasta US\$20.000 para el diseño y evaluación de su programa y un adicional de hasta US\$1.200 por cada nuevo teletrabajador. Se trata del cuarto año fiscal y posiblemente sea el último que estará disponible este crédito”*<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup> Fuente: <http://www.suitecommute.com/about-2/monthly-news-letters/apr-tax-incentives/>

<sup>19</sup> <http://www.teleworkva.org/>

<sup>20</sup> <http://CleanAirCampaign.org/TeleworkWeek>

El Estado de **Maryland** contempla un crédito fiscal del 25% para compensar parte del costo de establecer un programa formal de teletrabajo. Asimismo, ofrece un crédito fiscal \$ 500 a los empleados para la creación de una oficina en casa.

El Estado de **California** ofrece \$ 500 por empleado para compensar el costo de establecer un programa formal de Teletrabajo.

Por otro lado en Sloan Work And Family Research Network se detallan proyectos de leyes que proponen incentivos fiscales para el contrato de teletrabajo en los siguientes estados: Georgia, Hawai, Iowa, Minnesota, Nueva Jersey, Nueva York, Texas, y Virginia.<sup>21</sup>

Algunos de ellos son:

- **Hawai:** Proporciona un crédito tributario para los empleadores.
- **Iowa:** Proporciona un crédito fiscal a los empleadores que desarrollen programas que permitan a sus empleados a trabajar desde casa.
- **Minnesota:** Proporciona un crédito tributario para trabajar a distancia, para los gastos de conversión y los gastos de capacitación a distancia y crea una exención del impuesto sobre las ventas para los gastos de teletrabajo.
- **Nueva Jersey:** disminuye proporcionalmente los impuestos sobre las rentas de aquellas empresas que hayan incurrido en gastos en el desarrollo e implementación de ciertos programas de teletrabajo.

Otros programas de incentivos disponibles en Estados Unidos<sup>22</sup> son:

- **La EPA de los Estados Unidos ecommute Project** es un programa piloto basado en incentivos, alentando a las empresas en Denver, Filadelfia, Los Ángeles, Houston y Washington D.C. a iniciar programas de teletrabajo.
- **Va de teletrabajo!** anima a los empleados de las empresas en el norte de Virginia para teletrabajar. Este programa proporciona incentivos financieros -de hasta 35.000 dólares en dos años-para

---

<sup>21</sup> [http://wfnetwork.bc.edu/pdfs/BillsbyTheme\\_Telework.pdf](http://wfnetwork.bc.edu/pdfs/BillsbyTheme_Telework.pdf)

<sup>22</sup> <http://www.greenbiz.com/business/research/report/2003/11/18/telecommuting>

las empresas interesadas en iniciar o ampliar un programa de teletrabajo formal.

- **Programa de teletrabajo/teletrabajo de energía de Oregón** ofrece presentaciones y consultas para hacer su programa de teletrabajo en Oregón con éxito. Ofrece formación in situ de los supervisores y empleados, publicaciones educacionales y vídeos para directores generales, directores y personal.
- **Asociación de teletrabajo de Maryland con empleados** ofrece teletrabajo libre, servicios de consultoría para empresas de Maryland interesadas en implementar o mejorar los programas de teletrabajo.

## Argentina

El Ministerio de Trabajo, ha formado la Coordinación de Teletrabajo que lleva adelante programas que redundan en beneficios económicos para empleadores que contraten personas bajo esta modalidad.<sup>23</sup>

Dichos programas son:

- Programa Piloto de Seguimiento y Promoción del Teletrabajo en Empresas Privadas (PROPET)
- Teletrabajo a partir de los 45 años: Los empleadores que se sumen a la modalidad del teletrabajo, tendrán una quita tanto en la remuneración que le pagan a los teletrabajadores, como así también en los aportes, ya que el 20 por ciento de esa remuneración o hasta un monto máximo de \$500 será abonado por el Ministerio de forma directa al teletrabajador, mediante un sistema de tarjeta magnética.
- Otro beneficio al que podrán acceder las compañías es la posibilidad de ingresar al Régimen de Crédito Fiscal del MTEySS, instituido por la Ley N° 22.317<sup>24</sup> presentando un programa para capacitar o dotar a la estructura de su empresa en software; así también en lo referido al blanqueo de capitales que se aplica al teletrabajador, y que implica una reducción de los aportes patro-

<sup>23</sup> <http://www.trabajo.gov.ar/teletrabajo>

<sup>24</sup> <http://www.trabajo.gov.ar/teletrabajo/redempresas.asp>

nales que van en el primer año en un 50 por ciento, y en el segundo alcanzan hasta un 25 por ciento. Cabe destacar que este régimen de crédito fiscal no es privativo para capacitaciones o compra de equipamiento relacionadas con el teletrabajo sino a otras aéreas temáticas.

## **Brasil**

Recientemente en el proyecto de ley de teletrabajo 4505/08 se hace referencia a un posible beneficio para la contratación de personas con discapacidad a través de esta modalidad. El diputado por el PSDB, Otavio Leite, presentó un proyecto de su autoría, que lleva el Nº 4494/2008, que incluye un artículo 6º- A y respectivo párrafo a la Consolidación de las Leyes del Trabajo – CLT, “disponiendo sobre la reserva de por lo menos veinte por ciento de la oferta de puestos de trabajo para personas con discapacidad, en el caso de contratación por la modalidad de trabajo en domicilio o teletrabajo. Por otro lado, este proyecto del Diputado Leite reduce de ocho a dos por ciento la alícuota del Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio – FGTS (\*) para ese tipo de trabajo”<sup>25</sup>

## **Costa Rica**

En declaraciones a un diario local la Ministra Alicia Avendaño secretaria de Gobierno Digital, dependencia del Ministerio de Planificación que impulsa esa modalidad de empleo en Costa Rica manifestó: “Cuando una empresa decida aplicar la alternativa de teletrabajo, el Gobierno estudiará los eventuales incentivos para ofrecerle. Mediante el teletrabajo, los empleados realizan sus funciones desde la casa, normalmente, por medio de herramientas tecnológicas como Internet. Por esa razón, entre los incentivos que mencionó Avendaño están buscar tarifas preferenciales de Internet, instalar servicios de correo o reducir costos para programas informáticos”.<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> <http://caminandoutopias.org.ar/accesible/?id=noticias&n=137>

<sup>26</sup> [http://www.nacion.com/ln\\_ee/2009/enero/31/economia1859865.html](http://www.nacion.com/ln_ee/2009/enero/31/economia1859865.html)

## Chile

El presidente Piñera en su programa de gobierno para el 2010-2014 plantea <sup>27</sup> “Promover la modalidad de teletrabajo y trabajo en el hogar a través de la elaboración de un paquete de medidas, que considere difundir ampliamente los beneficios del teletrabajo en empresas y trabajadores; y desarrollar incentivos, especialmente enfocados en trabajadores jóvenes, mujeres y personas con discapacidad, para que las empresas opten por esta modalidad. A modo de ejemplo, se considera evaluar el priorizar los subsidios a las contrataciones del Ministerio del Trabajo, para trabajadores con esta modalidad”.

## España

En España, en la Junta de Castilla y León, existen Subvenciones a Empresas que adopten medidas de FLEXIBILIZACION HORARIA (2010) como el teletrabajo.<sup>28</sup> Este beneficio es ofrecido a Empresas con centros de Trabajo en Castilla y León, y con más de cinco trabajadores. La cuantía asciende a 3.000 € por beneficiario. Y se deben cumplir una serie de requisitos que están detallados en la página oficial de la Junta.

### *Incentivos no económicos*

En relación a los beneficios no económicos para las empresas en primer lugar señalaremos que la posibilidad de retener talentos es un beneficio cada vez más apreciado. Diversos estudios dan cuenta de ello sobretodo en Estados Unidos.<sup>29</sup>

---

<sup>27</sup> <http://www.gobiernodechile.cl/cuenta-publica-2010/ministerio-del-trabajo-y-prevision-social/programacion-2010-2014/>

<sup>28</sup> <http://www.tramitacastillayleon.jcyl.es/web/jcyl/AdministracionElectronica/es/Plantilla100DetalleFeed/1251181050732/Ayuda012/-1264513862018/Propuesta>

<sup>29</sup> <http://smallbusiness.chron.com/advantages-disadvantages-virtual-offices-telecommuting-1167.html>

Un estudio europeo releva que “Las empresas asturianas potencian el teletrabajo para mantener el talento. Más de un 43% de las compañías de la región ofrecen a sus empleados poder trabajar desde casa”<sup>30</sup>

Otro incentivo para la implementación de teletrabajo en las empresas es que al incluir esta modalidad como parte de su oferta para la selección y reclutamiento de personal, los aspirantes más capacitados y aquellos que tienen dificultades de traslado suelen preferirlas<sup>31</sup>.

### ***El teletrabajo como un incentivo para el empleado:***

En la actualidad con el auge del teletrabajo en el mundo, son múltiples los estudios que lo presentan como un beneficio para los empleados. Entre las razones para ser considerado como tal, encontramos la flexibilidad horaria que permite equilibrar la vida laboral y familiar. Un ejemplo de ello se menciona en el “El informe «Flexímetro Asturias 2009»<sup>32</sup> elaborado por la compañía CVA en el cual se señala que el porcentaje de las compañías *asturianas* que ofrecían la posibilidad a sus empleados de trabajar desde casa se ha incrementado en más de 30 puntos.

Según el estudio, se indica que en el año 2008 había un 11,26 por ciento de empresas de la región que ofrecía la posibilidad del teletrabajo, mientras que en 2009 el porcentaje había aumentado hasta el 43,3 por ciento. «Este año las empresas están cuidando especialmente el talento que les queda, y, cuando no se pueden subir los salarios, es necesario recurrir a medidas eficaces de motivación», afirma Marisa Cruzado, consejera delegada de CVA. El informe sobre flexibilidad, que ha sido elaborado con los datos de casi 200 empresas que participaron en la cuarta edición de los premios «Asturias empresa flexi-

---

<sup>30</sup><http://www.lne.es/economia/2010/04/07/empresas-asturianas-potencian-teletrabajo-mantener-talento/896996.html>

<sup>31</sup>[http://www.tendencias21.net/El-teletrabajo-ha-favorecido-a-trabajadores-y-empresarios-segun-un-estudio\\_a1945.html](http://www.tendencias21.net/El-teletrabajo-ha-favorecido-a-trabajadores-y-empresarios-segun-un-estudio_a1945.html)

<sup>32</sup><http://www.lne.es/asturias/2010/04/15/crisis-salarioemocional-/900927.html>

ble», señala que el 80,9 por ciento de las empresas ofrece una buena flexibilidad horaria.

Otro estudio español realizado por **Enter**<sup>33</sup> a 16 empresas del sector TIC, señalan que el teletrabajo mejora los procesos de trabajo, incrementa la productividad, facilita el trabajo en equipo, mejora la conciliación de la vida laboral y familiar, mejora la comunicación en general, optimiza el espacio físico, reduce el tiempo de desplazamientos de los empleados y disminuye el impacto ambiental de la actividad de la empresa.

Otro estudio realizado por la empresa **Alcatel Lucent**<sup>34</sup> de España señala que tras la implantación del teletrabajo en su organización, el 100% de sus empleados experimentó un incremento tanto en su rendimiento como en sus resultados. Además, el 85% lo consideró positivo en su entorno familiar y el 75% en su entorno social.

En **Galicia**<sup>35</sup> la Consejería de Trabajo incentivará el teletrabajo y la creación de guarderías en las empresas para conciliar la vida laboral y familiar. La junta promoverá las escuelas infantiles con subvenciones o priorizando en la adjudicación de contratos a las firmas que las pongan en marcha. La Consejería de Trabajo estudia aún con qué mecanismos se puede motivar a las empresas para que abran guarderías en sus centros de trabajo, pero se baraja la posibilidad de ofrecer incentivos económicos o de crear un distintivo, similar al que ya existe para las compañías con planes de igualdad, y con el que tendrían prioridad a la hora de acceder a subvenciones o contratos con la administración autonómica.

A continuación realizamos un cuadro con el detalle de algunos incentivos:

---

<sup>33</sup>[http://www.tendencias21.net/Casi-el-30-del-empleo-TIC-en-Es-pana-es-teletrabajo\\_a3112.html](http://www.tendencias21.net/Casi-el-30-del-empleo-TIC-en-Es-pana-es-teletrabajo_a3112.html)

<sup>34</sup><http://www.libertaddigital.com/profesionales/beneficios-del-tele-trabajo-como-herramienta-de-conciliacion-y-mejora-de-la-rentabilidad-1276373718/>

<sup>35</sup><http://www.farodevigo.es/galicia/2010/05/19/traballo-incentivara-teletrabajo-creacion-guarderias-empresas-conciliar-vida-laboral-familiar/440045.html>

Para las empresas que contraten teletrabajadores			
Incentivos Económicos Directos			
Tipo	Descripción	Localización Geográfica	Sitio Web
Reducción de impuestos	Dependiendo del país se ofrece reducción de los impuestos que los empresarios deben pagar, en distintas modalidades, créditos fiscales, reembolsos. etc.	<b>Iowa:</b> Proporciona un crédito fiscal a los empleadores que desarrollen programas que permitan a sus empleados a trabajar desde casa.	<a href="http://wfnetwork.bc.edu/pdfs/BillsbyTeme_Telework.pdf">http://wfnetwork.bc.edu/pdfs/BillsbyTeme_Telework.pdf</a>
		<b>Texas:</b> crédito de impuesto de franquicia para los empleadores que permitan a los empleados teletrabajar.	<a href="http://wfnetwork.bc.edu/pdfs/BillsbyT-heme_Telework.pdf">http://wfnetwork.bc.edu/pdfs/BillsbyT-heme_Telework.pdf</a>
		<b>Brasil:</b> reduce la alícuota del Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio	<a href="http://caminando.uto-pias.org.ar/accesible/?id=noticias&amp;n=137">http://caminando.uto-pias.org.ar/accesible/?id=noticias&amp;n=137</a>
		<b>Argentina:</b> El Régimen de Crédito Fiscal del MTEySS, instituido por la Ley N° 22.317, es un instrumento destinado a financiar proyectos presentados por las empresas que impliquen el fortalecimiento de las competencias laborales de trabajadores ocupados y desocupados y/o la adquisición de equipamiento nuevo destinado a instituciones de formación profesional.	<a href="http://www.trabajo.gov.ar/teletrabajo/redempresas.asp">http://www.trabajo.gov.ar/teletrabajo/redempresas.asp</a>

		<p><b>Maryland:</b> ofrece un crédito fiscal del 25% para compensar el costo de establecer un programa formal de Teletrabajo.</p> <p><b>Nueva Jersey</b> el estado reconoce ciertos gastos de la empresa en la implementación de programas de teletrabajo</p>	<p><a href="http://www.suitecommute.com/about-2/monthly-newsletters/apr-tax-incentives/">http://www.suitecommute.com/about-2/monthly-newsletters/apr-tax-incentives/</a></p>
		<p><b>Minnesota:</b> Proporciona un crédito tributario para trabajar a distancia los gastos de conversión y los gastos en curso a distancia.</p>	<p><a href="http://wfnetwork.bc.edu/pdfs/BillsbyT-heme_Telework.pdf">http://wfnetwork.bc.edu/pdfs/BillsbyT-heme_Telework.pdf</a></p>
	<p>Impacta sobre lo que la empresa debe pagar de aportes jubilatorios del teletrabajador</p>	<p>en Argentina</p>	<p><a href="http://www.ips.com.ar/Noticias/Incentivo-al-teletrabajo.htm">http://www.ips.com.ar/Noticias/Incentivo-al-teletrabajo.htm</a></p>
<p>Colaboración con el pago de remuneración</p>	<p>Consiste en que el estado se hace cargo de una parte de la remuneración que se le paga a empleado por un periodo de tiempo</p>	<p>Programa teletrabajo a partir de los 45 años. Un nuevo desafío. Prevé el otorgamiento de incentivos financieros para las micro, pequeñas y medianas empresas que contraten a trabajadores participantes del programa por tiempo indeterminado o por un plazo mínimo de 1 año. Pago directo al teletrabajador contratado de una ayuda económica equivalente al 20% de la remuneración acordada, la cual podrá ser descontada del salario acordado por las empresas.</p>	<p><a href="http://www.ips.com.ar/Noticias/Incentivo-al-teletrabajo.htm">http://www.ips.com.ar/Noticias/Incentivo-al-teletrabajo.htm</a></p>

Teletrabajo, Políticas Públicas y Modelos de Legislación

<p>Subsidio o aporte de dinero para compra de equipamiento</p>	<p>Consiste en que el Estado colabora con dinero o con equipamiento para las empresas que implementen el teletrabajo</p>	<p>Distintos estados de USA. <b>Virginia:</b> ofrece hasta \$ 35.000 en incentivos fiscales y reembolsos. <b>Georgia:</b> \$ 20.000 de tasas de reembolso</p>	<p><a href="http://www.suitecommu-te.com/about-2/monthly-newsletters/apr-tax-incentives/">http://www.suitecommu-te.com/about-2/monthly-newsletters/apr-tax-incentives/</a></p>
<p>Asignación de dinero para gastos de conexión</p>		<p><b>Costa Rica:</b> en declaraciones la ministra Alicia Avendaño propone tarifas preferenciales de Internet, instalar servicios de correo o buscar costos reducidos para programas informáticos</p>	<p><a href="http://www.nacion.com/ln_ee/2009/ene-ro/31/economia1859865.html">http://www.nacion.com/ln_ee/2009/ene-ro/31/economia1859865.html</a></p>
<p>Gastos para establecer una oficina en casa</p>	<p>Consiste en que el Estado le otorga a la empresa un monto fijo por empleado para que puede adaptar una oficina en su casa</p>		<p><a href="http://www.suitecommu-te.com/about-2/monthly-newsletters/apr-tax-incentives/">http://www.suitecommu-te.com/about-2/monthly-newsletters/apr-tax-incentives/</a></p>
<p>Subsidios</p>	<p>Promover la modalidad de teletrabajo y trabajo en el hogar a través de la elaboración de un paquete de medidas, que considere difundir ampliamente los beneficios del teletrabajo en empresas y trabajadores; y desarrollar incentivos, especialmente enfocados en trabajadores jóvenes, mujeres y personas con discapacidad, para que las empresas opten por esta modalidad. A modo de ejemplo, se considera evaluar el priorizar los subsidios a las contrataciones del Ministerio del Trabajo, para trabajadores contratados con esta modalidad.</p>	<p><b>Chile</b> en la Programa de gobierno a del presidente Piñera</p>	<p><a href="http://www.gobiernodechile.cl/cuenta-publica-2010/ministerio-del-trabajo-y-prevision-social/programacion-2010-2014/">http://www.gobiernodechile.cl/cuenta-publica-2010/ministerio-del-trabajo-y-prevision-social/programacion-2010-2014/</a></p>

<p>Baja en los costos infraestructura edilicia</p>	<p>Puede utilizarse como mecanismo para controlar el costo de los espacios de oficina</p>	<p>Puede utilizarse como mecanismo para controlar el costo de los espacios de oficina: Si la empresa entra en una etapa de pocos recursos, se puede tomar esta medida para bajar costos, pues disminuye la renta de espacios, compra de insumos básicos y equipo de oficina</p>	<p><a href="http://www.razon.co-m.mx/spip.php?page=nota&amp;id_rubrique=13&amp;id_article=9427">http://www.razon.co-m.mx/spip.php?page=nota&amp;id_rubrique=13&amp;id_article=9427</a></p>
--	---	---	--

No económicos			
Tipo	Descripción	Localización Geográfica	Sitio Web
<p>Retención de talentos</p>	<p>Las empresas presentan al teletrabajo como una forma de flexibilización que los empleados valoran al momento de recibir propuestas de cambio de empresas.</p>	<p>Tener la posibilidad de trabajar fuera de la oficina por lo menos una parte de la jornada laboral está ahora en el número uno de la lista de incentivos posibles para un trabajador en los <b>Estados Unidos</b>, por encima incluso de las opciones sobre acciones. Los trabajadores <b>norteamericanos</b> comprendidos entre los 18 y los 34 años son los que más valoran esta posibilidad: siete de cada diez estarían muy contentos si sus empresas tomaran una decisión en este sentido.</p>	<p><a href="http://www.tendencias21.net/El-teletrabajo-ha-favorecido-a-trabajadores-y-empresarios-segun-un-estudio_a1945.html">http://www.tendencias21.net/El-teletrabajo-ha-favorecido-a-trabajadores-y-empresarios-segun-un-estudio_a1945.html</a></p>

## Teletrabajo, Políticas Públicas y Modelos de Legislación

Salario emocional	Compensación que permite reconocer y atender necesidades de los empleados sin que ello signifique una mayor erogación.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. El teletrabajo permite conciliar la vida laboral con la familiar.</li> <li>2. El teletrabajo evita traslados.</li> <li>3. El teletrabajo permite que generemos el ambiente de trabajo que necesitamos.</li> <li>4. El teletrabajo permite que estudiemos.</li> <li>5. El teletrabajo nos da flexibilidad en los horarios.</li> <li>6. El teletrabajo evita despidos.</li> </ol>	<a href="http://www.caminandoutopias.org.ar/accesible/index.php?id=noticias&amp;n=138">http://www.caminandoutopias.org.ar/accesible/index.php?id=noticias&amp;n=138</a>
Políticas de captación y selección de personal	Consiste en presentar al teletrabajo como un beneficio más en la oferta de la empresa que la muestra más flexible	<p>Puede ser una herramienta de reclutamiento y selección: Puede ser atractivo para ciertas personas que tienen problemas con el traslado.</p> <p>Asimismo los nuevos perfiles ya están considerando al teletrabajo como un beneficio que influye al momento de elegir una empresa donde trabajar</p>	<a href="http://www.razon.com.mx/spip.php?page=nota&amp;id_rubrique=13&amp;id_article=9427">http://www.razon.com.mx/spip.php?page=nota&amp;id_rubrique=13&amp;id_article=9427</a>

Para los teletrabajadores			
Tipo	Descripción	Localización Geográfica	Sitio Web
Flexibilidad laboral		<p>Un estudio de Michael Page analiza las fórmulas para adaptar la conciliación al nuevo mercado laboral <b>MADRID</b>. Aunque La mitad de las empresas españolas (49,6%) no está a favor del trabajo a tiempo parcial y sólo un 11% fomentan el teletrabajo entre sus empleados, Una de las medidas más solicitadas por los empleados es el teletrabajo,</p>	<p><a href="http://ecodia-rio.economista.es/.../Rsc-la-mitad-de-las-empresas-espanolas-no-esta-a-favor-del-trabajo-a-tiempo-parcial.html">ecodia-rio.economista.es/.../Rsc-la-mitad-de-las-empresas-espanolas-no-esta-a-favor-del-trabajo-a-tiempo-parcial.html</a></p>

<p>Flexibilidad laboral</p>		<p>Flexímetro <b>Asturias</b> 2009 En época de crisis, aumento del paro y restricciones salariales, las empresas asturianas han decidido apostar por fomentar el teletrabajo, así como otras medidas que apoyan la conciliación de la vida familiar con la laboral. Este año las empresas están cuidando especialmente el talento que les queda, y, cuando no se pueden subir los salarios, es necesario recurrir a medidas eficaces de motivación», afirma Marisa Cruzado, consejera delegada de CVA. El informe sobre flexibilidad, que ha sido elaborado con los datos de casi 200 empresas que participaron en la cuarta edición de los premios</p>	<p><a href="http://www.ine.es/economia/2010/04/07/empresas-asturianas-potencian-teletrabajo-mantener-talento/896996.html">http://www.ine.es/economia/2010/04/07/empresas-asturianas-potencian-teletrabajo-mantener-talento/896996.html</a></p>
		<p>«Asturias empresa flexible», señala que el 80,9 por ciento de las empresas ofrece una buena flexibilidad horaria.</p>	
<p>Disminución de tiempo y gastos de traslado</p>		<p>Se puede convertir en herramienta de reclutamiento y selección: Puede ser atractivo para ciertas personas que tienen problemas con el traslado, personas con discapacidad o que han sufrido accidentes.</p>	<p><a href="http://www.razon.com.mx/spip.php?page=nota&amp;id_rubri-que=13&amp;id_article=9427">http://www.razon.com.mx/spip.php?page=nota&amp;id_rubri-que=13&amp;id_article=9427</a>  <a href="http://www.tendencias21.net/Casi-el-30-del-empleo-TIC-en-Espana-es-teletrabajo_a3112.html">http://www.tendencias21.net/Casi-el-30-del-empleo-TIC-en-Espana-es-teletrabajo_a3112.html</a></p>

<p>Mejora en satisfacción laboral y las relaciones familia trabajo</p>		<p>American Psychological Association. “La autonomía es el factor principal respecto a la satisfacción del teletrabajador. Hemos descubierto que las personas que teletrabajan se sienten más a gusto con su labor, están menos motivadas para dejar su empresa, tienen menos estrés, mejoran el equilibrio trabajo-vida privada y, además, obtienen una buena evaluación de sus supervisores”.</p>	<p><a href="http://www.tendencias21.net/El-teletrabajo-ha-favorecido-a-trabajadores-y-empresarios-segun-un-estudio_a1945.html">http://www.tendencias21.net/El-teletrabajo-ha-favorecido-a-trabajadores-y-empresarios-segun-un-estudio_a1945.html</a></p>
--	--	---	--

### ***Multas por incumplimiento***

Según el diccionario la definición de multa es: “sanción administrativa que consiste en pagar una cantidad determinada de dinero”. En estos términos no hemos encontrado ninguna alusión al pago de dinero alguno, por incumplimiento en los países que ya disponen de una legislación relativa al teletrabajo.

Sin embargo es importante destacar que en la actualidad, cuando el teletrabajo no cuenta con una legislación específica, se rige por las mismas penalidades que le son aplicables a los incumplimientos de obligaciones de cualquier trabajo.

Si quisiéramos ahondar en el espíritu y los tipos de sanciones ante incumplimientos, en el Pacto Federal de trabajo de Argentina capítulo 2 “De las Infracciones y Sanciones” encontramos que la definición dice que se entiende por “infracciones laborales a aquellas acciones u omisiones que son realizadas por empresarios y que supongan un incumplimiento de la norma legal, los reglamentos y las cláusulas consideradas como norma y que estén presentes en los convenios colectivos. Este no cumplimiento de los convenios colectivos también se puede extender a las relaciones laborales, sean estas individuales o colectivas”.

De acuerdo a esta definición se hace necesario incluir en los convenios colectivos expresamente el teletrabajo para garantizar que el contratante cumpla con las reglamentaciones cuando se adopte este tipo de modalidad.

Como ya anticipamos, encontramos muchos más incentivos que multas por ello este apartado es más breve que el anterior. Cabe citar aquí que en nuestra anterior investigación Telecapacitados encontramos que algunas organizaciones preferían pagar las multas o penalidades (por no respetar las leyes de cupo) antes que cumplir con la ley.

Ante la diversidad de opiniones en esta puja dicotómica entre incentivos-multas, en esta investigación hicimos dos consultas: una a los policy makers y otra online en nuestro sitio web, los resultados obtenidos se explican a continuación.

### ***Opinión de los Policy Makers (PM)***

Los *PM* fueron consultados sobre su posición con respecto a la aplicación de incentivos y/o multas para promocionar el teletrabajo. Si bien la mayoría se inclina más por incentivos que por multas, para algunos las penalidades por incumplimiento fortalecen la seguridad jurídica del país.

El tipo de incentivos que se proponen tener en cuenta en las futuras leyes de teletrabajo tienen relación a la exención de impuestos tanto nacionales como municipales y se comparan los beneficios con el desarrollo que han tenido los mismos en otras industrias.

La principal recomendación ha sido que estos incentivos sean meditados y discutidos con mucho criterio, pues un incentivo puede promover que se exija a los trabajadores a convertirse en teletrabajadores por los beneficios que ello podría conllevar a la empresa.

Por último, algunos *PM* recomiendan que los temas incentivos o multas se planteen en la reglamentación de la Ley y no en la Ley misma, ya que ello podría demorar su sanción.

### **Resultados de la encuesta on line**

La encuesta se realizó on line en el sitio de [www.teletrabajolegal.org.ar](http://www.teletrabajolegal.org.ar) a 104 personas de nuestra región. Participaron diez países de América Latina y en cuanto a la distribución por sexo fue casi equitativa, pues respondieron 54 varones y 48 mujeres, el resto no indicó sexo.

El 66 % de las respuestas provinieron de Instituciones Públicas y el restante 38 % de privadas.

Con respecto a la pregunta central que motivó este trabajo acerca de la forma en que mejoraría el cumplimiento de leyes se elaboró el siguiente cuadro

<b>Ítem</b>	<b>FA</b>	<b>FR</b>
Incentivos	40	38,46
Multas	4	3,85
Ambas	59	56,73
NS/NC	1	0,96
<b>Totales</b>	<b>104</b>	<b>100,00</b>
N=98 FA: Frecuencia Absoluta – FR: Frecuencia Relativa		

La distribución de respuesta en cuanto a la forma que mejoraría el cumplimiento de las leyes, presenta un predominio de una forma combinada de ambas (incentivos y multas) en un **56,73 %** de los casos, y en un **38,46 %** optaron sólo por incentivos, y con muy poca incidencia la opinión de un **3,85 %** de los casos, acerca de que sólo las multas mejorarían el cumplimiento de las leyes. Las respuestas inválidas y/o vacías son irrelevantes pues hubo un **0,96 %** de personas que NS/NC sobre el tema.

Con respecto al orden de preferencias de los incentivos propuestos resultaron los siguientes porcentajes ordenados de mayor a menor:

- Beneficios fiscales (reducciones en tasas impuestos o exenciones) 42%

- Colaboración del Estado en el pago de parte del salario del teletrabajador por un tiempo limitado 41%
- Subsidios destinados a los teletrabajadores para equiparse a efectos de adoptar esta modalidad 35%
- Subsidios para la organización destinados al equipamiento de tecnología para implementación de programas de teletrabajo 28%
- Subsidio del Estado a las organizaciones para ser utilizado en capacitación de sus empleados en teletrabajo 28%

La opinión acerca de qué multas serían más efectivas se detallan a continuación de acuerdo al orden de preferencia:

- Monto en dinero 43,27%
- Clausura hasta la regularización 42,31%
- Apercibimiento por la autoridad de aplicación 32,69%
- Impacto negativo para la certificación ISO 27,88%
- Limitaciones en contrataciones con el Estado 25%

La distribución de respuesta en cuanto a las multas más efectivas, aparece con un rango de frecuencia de respuesta mayor que en el caso anterior de incentivos (entre el 25,51% y 42,86% del universo) con lo cual la distribución aparece con valores más pronunciados que en el caso anterior.

Por último, uno de los resultados más interesantes fue la escasa diferencia entre quienes estaban a favor y quienes no, sobre si la Ley de teletrabajo debía obligar a las empresas a tener un cupo o porcentual de teletrabajadores. Las respuestas se muestran en el siguiente cuadro:

Ítem	FA	FR
Si	46	44,23
No	49	47,12
NS/NC	9	8,65
Totales	<b>104</b>	<b>100,00</b>
N=98 FA: Frecuencia Absoluta – FR: Frecuencia Relativa		

Al momento de cerrar este informe se encuentra pendiente de aprobación un nuevo Decreto del Poder Ejecutivo de Costa Rica donde se fija un porcentaje obligatorio de teletrabajadores en los Organismos Públicos.

La presencia obligatoria de un cupo de teletrabajo en los organismos públicos podría acelerar los procesos de cambios y presionar a aquellos jefes que aún no aceptan esta modalidad.



**JURISPRUDENCIA:**  
**¿Qué jurisprudencia se encuentra  
disponible para observar los  
principales problemas que se les presentaron  
a los actores de las relaciones laborales?**

Analizar las diferentes legislaciones, así como los incentivos y multas para su cumplimiento, resultan insuficientes si no se consideran los problemas a los que luego se han dado lugar en el ámbito de las relaciones laborales. Por ello, hemos recopilado la jurisprudencia con la que contamos con el objeto de lograr cierta previsión y solución a los posibles conflictos.

La jurisprudencia es una fuente del derecho de la cual se deriva la creación o modificación de normas jurídicas permitiendo la evolución de las leyes y su adecuación a un contexto social, cultural y jurídico determinado. Así en más de una ocasión hemos oído decir que tal fallo ha sentado jurisprudencia.

En un lenguaje más corriente y actual podemos definir a la Jurisprudencia como el conjunto de fallos judiciales que sirven de precedente a futuros pronunciamientos y la doctrina que contiene.

Es dable destacar que el teletrabajo es una modalidad laboral que recién en los últimos tiempos ha comenzado a conocerse y a ponerse en práctica, por lo que resulta lógico entonces la escasa jurisprudencia que existe sobre esta materia en la actualidad.

Sin embargo, con el correr del tiempo y a medida que esta nueva forma de organización laboral se consolide, la jurisprudencia sobre el

particular se irá robusteciendo en proporción a su crecimiento, como ha ocurrido con las situaciones conflictivas que se fueron planteando en relaciones de trabajo convencionales a través del tiempo.

Como dijimos son pocos los casos de sentencias judiciales sobre teletrabajo. Pero, una breve síntesis de las acciones legales nos permitió mejorar los modelos que presentaremos en el siguiente apartado.

A modo de ejemplo, referimos algunos casos y citas jurisprudenciales:

- El Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en una sentencia dictada el 30 de Septiembre de 1999 ha sostenido que *"...El teletrabajo constituye una relación laboral propiciada por las nuevas tecnologías que mejoran la calidad de vida de nuestra sociedad y permiten nuevas formas de relacionarse que deben ser reguladas legalmente y amparadas por la legislación vigente, que no puede quedar burlada..."*, advirtiendo asimismo en otro párrafo que se debe *"...asimilar a la presencia física la presencia virtual..."*. En el caso, se trataba de una pareja de maqueteadores que prestaba servicios desde su domicilio para una empresa editorial y la sentencia analiza el encuadre jurídico que debe brindarse al teletrabajo, determinando que debe aplicarse la jurisdicción laboral y no la civil en defensa de los derechos del trabajador.
- Otro caso, también de España, se presenta a través de una sentencia que analiza la demanda interpuesta por la Federación de Comunicación y Transportes de CC. OO, donde se impugna un convenio de empresa suscrito en fecha de 23 de octubre de 2003 por la Dirección de la empresa Telefónica Publicidad e Información (TPI) y su Comité Intercentros por considerar que se ha ejercido un uso abusivo del *ius variandi* modificando las condiciones laborales mediante la creación de una Oficina Virtual especialmente destinada para vendedores y jefes de venta fuera del ámbito de la empresa. Se considera que existe un exceso del derecho del empleador de modificar las condiciones de trabajo si no hay una expresa conformidad del trabajador en tal sentido aún en el supuesto que fuera el Sindicato quien prestara la conformidad. La

sentencia descrita merece de una especial atención por constituir uno de los primeros casos en los que los Tribunales han tenido que pronunciarse acerca del régimen jurídico al que se halla sujeta la introducción del teletrabajo.

- En Colombia, mediante sentencia identificada como C-337 de este año 2011, la Corte Constitucional aborda un caso en que se plantea la inconstitucionalidad del literal c) del inciso 6º del artículo 6 de la ley 1221 de Teletrabajo en aquél país. Allí la normativa refiere en su artículo 6 a las “Garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores”, aludiendo en su inciso 6, a la igualdad de trato entre los teletrabajadores y demás trabajadores y, en el apartado c) de este inciso hace especial mención al respecto en materia de seguridad social. El Tribunal Superior entiende que el legislador incurrió en una omisión al no contemplar explícitamente el subsidio familiar para los teletrabajadores sin que exista razón suficiente que la justifique frente a los demás trabajadores y pese a que existe un deber impuesto por el Constituyente referido a la universalidad de garantías de la seguridad social consagradas en los artículos 48 y 53 superiores. Por ello, subsana tal omisión y concede la inclusión del subsidio consagrando así la igualdad de trato y los derechos y garantías laborales, sindicales y de seguridad social. Además, en esa línea de pensamiento, la Corte en su sentencia entiende que el establecimiento del legislador del teletrabajo como nueva modalidad del contrato laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y la empresa, exige a la vez la creación de herramientas que protejan a la parte débil de la relación laboral, esto es el teletrabajador.
- Sentencia Nro. 25 del Año 2003 dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña sobre la obligatoriedad de un trabajador presencial de convertirse en teletrabajador como consecuencia de los cambios organizativos de la empresa tras la comunicación verbal que se le hiciera.

- Sentencia Nro. 9178 del Año 2004 del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña sobre la presunción de existencia de contrato de trabajo y de relación de dependencia de una teletrabajadora que realizaba tareas de mecanografiado.
- Sentencia del Tribunal Supremo de España, del 11 de Abril de 2005, que concluye que la implantación de un sistema de trabajo a domicilio –en este caso de teletrabajo- pasando el trabajador a desarrollar parte de su actividad en el domicilio en lugar de las oficinas de la empresa, exige la aceptación voluntaria del trabajador no pudiendo establecerse por acuerdo o convenio colectivo ni tampoco por modificación de las condiciones de trabajo.
- Una sentencia de EEUU trata del Caso Mason (EUA) muestra las diferentes posiciones entre el trabajador y la empresa. Mientras el trabajador (Mason) requería teletrabajar ya que su función de coordinador lo permitía. La empresa empleadora (Avaya) sostenía que la posición de coordinador requería de la presencia física. Avaya acercó pruebas sobre su argumento y el tribunal falló en contra de Mason, declarando improcedente su petición de teletrabajar.
- En otro juicio, Humphrey c/ Memorial Hospitals Association, el Tribunal de Apelaciones de la 9a. Sección sostuvo que " el trabajo en el hogar constituye un lugar apropiado –de trabajo– cuando las funciones esenciales del cargo pueden ser realizados en el hogar y cuando el acuerdo de trabajo en casa no causa problemas indebidos al empleador. Al contrario del caso Mason, la 9a. Sección no sostuvo de manera fundamental la presencia física del empleado en el trabajo.

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

- En otro caso, *Smith c/ Ameritech*, la Sección (o foro) Sexto consideró la razonabilidad del pedido de un empleado con discapacidad que pidió teletrabajar.

La sentencia del tribunal estableció el principio que "no se requiere a los empleadores crear un cargo nuevo para un empleado con discapacidad". En general los tribunales resuelven no interferir en contra de las determinaciones de los empleadores sobre la cuestión relativa a recolocar a la persona –incapacitada– como teletrabajador o no.

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

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

La posición del empleador es que la mayoría de los empleados ya cuentan con laptops; que la mayoría de ellos solo necesitan Internet el 30% del tiempo que están en sus casas y que por disposiciones contables no pueden reintegrar gastos. Además, los empleados pueden ir a la oficina para bajar o acceder a la información relevante.

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

En resumen con respecto a la jurisprudencia<sup>36</sup> hemos considerado los siguientes puntos de controversia:

1. Causas de conflicto de sentencias Españolas:
  - a. La relación de subordinación del trabajador.
  - b. La ley aplicable.
  - c. Equiparación de derechos del trabajo virtual al de presencia física.
  - d. El cambio en las condiciones de trabajo del trabajador.
  - e. La voluntariedad para teletrabajar. Se da prevalencia al acuerdo con el teletrabajador y no al acuerdo del Gremio en la firma del Convenio Colectivo.
  - f. Obligación de convertirse en teletrabajador ante cambios organizativos de la empresa.
2. Causas de conflicto de sentencias en EE.UU.:
  - a. Si los lugares de trabajo son apropiados para el teletrabajo.
  - b. Que las tareas sean realmente teletrabajables.
  - c. Peticiones de teletrabajar por parte de los trabajadores.

---

<sup>36</sup> Meta 5 eLAC2007: Informe sobre legislación y normativa vinculada al teletrabajo en América Latina y el Caribe, Sonia Boiarov, Pág.38 [http://www.eclac.cl/socioinfo/noticias/noticias/3/32223/GdT\\_eLAC\\_meta\\_5.pdf](http://www.eclac.cl/socioinfo/noticias/noticias/3/32223/GdT_eLAC_meta_5.pdf)

- d. Cuestiones impositivas (doble tributación) cuando la relación laboral se efectúa entre diferentes Estados.
3. Causas de conflicto en LAC.
- a. Equiparación de derechos entre teletrabajadores y trabajadores de presencia física.

En la redacción de los modelos que presentamos a continuación hemos tenido en cuenta la jurisprudencia tratada en este punto, así como el manual de técnica legislativa de la Fundación Konrad Adenauer<sup>37</sup>.

---

<sup>37</sup> Manual de Técnica Legislativa, [http://www.kas.de/wf/doc-/kas\\_12398-544-4-30.pdf](http://www.kas.de/wf/doc-/kas_12398-544-4-30.pdf)



## TRES MODELOS PROPUESTOS:

¿Qué deberían contener los modelos normativos para que puedan servir como guía en aquellos países donde aún no se ha legislado?

La diversidad de leyes encontradas así como las diferentes experiencias legislativas y situaciones del contexto (desempleo, desarrollo tecnológico, formación, ideologías políticas, etc.) hizo difícil la tarea de presentar modelos acordes para todos los *PM* participantes.

Sin embargo, creemos que la información desarrollada en los ítems anteriores sumada a la experiencia legislativa que algunos países iniciaron durante el transcurso de esta investigación, nos han permitido elaborar los siguientes tres modelos con el único objetivo de que sirvan como base para la discusión en cada país que inicie un proceso de normalización y que ellos le faciliten la tarea al legislador.

El manual elaborado por la Fundación Konrad Adenauer, especifica que la técnica legislativa referida al contenido de un proyecto de ley debe cumplir algunos requisitos como por ejemplo:

1. Ser coherente con el resto del ordenamiento jurídico.
2. Reflejar la decisión política del legislador.
3. El texto debe ser interpretado por todos por igual.

Estos preceptos de la técnica legislativa solo pueden ser llevados a la práctica por los *PM*.

Sabemos que la tarea del redactor legislativo no se reduce a la aplicación de un número determinado de reglas de técnica legislativa sino que es una labor compleja que requiere estudiar los anteceden-

tes legislativos, parlamentarios y doctrinarios, la evaluación del momento de la presentación, la conveniencia de la ley que se propone, su inserción correcta en el orden jurídico vigente y el cuidado de reflejar en el texto normativo la decisión política. Por lo tanto, nuestro trabajo fue sólo un humilde aporte o soporte a la ardua labor de adaptación de lo aquí escrito y a la labor legislativa posterior que se desarrollará o bien se desarrolló en cada país particularmente.

### **Modelo 1: Ley de teletrabajo**

#### **Exposición de motivos**

El teletrabajo ha vivido un gran avance en estos últimos 10 años en nuestra región<sup>38</sup>. Si bien estimamos que el 80% son teletrabajadores freelance, la gripe A ha impulsado la adopción del teletrabajo en relación de dependencia por lo que el porcentual actual en esta forma de contratación seguramente se irá incrementando.

Con respecto a los teletrabajadores independientes, que suman millones de ciudadanos, los mismos están dispersos y desorganizados. Ello hace difícil la difusión de sus servicios y la contratación por parte de interesados.

Por otro lado, vivimos un momento especial en la región de América Latina y el Caribe. Son varios los países que están impulsando esta modalidad de trabajo y presentando proyectos legislativos para su regulación. Destacaremos algunos de ellos, pero vale la pena aclarar que en casi todos los países existen hoy iniciativas alrededor del teletrabajo<sup>39</sup>.

Chile cuenta con una legislación pionera en la región. El Código de Trabajo modificado en el año 2001 explica brevemente el concepto y hace referencia al horario de teletrabajo. Actualmente el Presidente Piñera ha hablado sobre ello en su campaña y ha iniciado algunas acciones en su gobierno. Chile tuvo proyectos ampliatorios para su

---

<sup>38</sup> En Argentina: De acuerdo a estadísticas no oficiales el teletrabajo pasó de 300.000 oficinas en hogares en el 2004 a 1,3 millones en el 2009. <http://www.iprofesional.com/notas/82018-El-teletrabajo-ya-ocupa-casi-el-6-por-ciento-de-la-poblacion-empleada.html>. Ver también: <http://www.caminandoutopias.org.ar/-contenidos/notas/rrhh/0042.php>

<sup>39</sup> Ver cuadro de incidencias en este documento.

Código de Trabajo en el tratamiento del teletrabajo y seguramente seguirá avanzando en este sentido.

En Julio de 2008 acontecieron casi simultáneamente dos hechos importantes. Uno de ellos fue la sanción de la Ley 1221 de Promoción del Teletrabajo en Colombia. Lo significativo de esta ley es que promociona el teletrabajo tanto para los teletrabajadores en relación de dependencia como para los independientes. El segundo fue el Decreto del Ejecutivo D.E. 34704 MP-MTSS de Costa Rica que propicia el teletrabajo en las Instituciones Públicas.

Uruguay<sup>40</sup> ha tenido un avance notable de teletrabajo. Países pequeños con una alta emigración encuentran en esta modalidad un mundo de oportunidades que empiezan a aprovechar tanto para el teletrabajo con productos como con servicios. En Brasil se ha retomado la discusión de un proyecto de Ley presentado en el año 2008 que Reglamenta el trabajo a distancia, conceptúa y disciplina las relaciones de teletrabajo y da otros recaudos.

Para finalizar, la consultora IDC predice que en el año 2011 serán 1000 millones los trabajadores móviles a nivel global, es decir, aquellos trabajadores nómadas que podrán trabajar con sus celulares, o sus notebooks o sus netbooks, sin importar dónde se encuentren. Este número muestra el avance que tendrá el teletrabajo y abrirá grandes posibilidades que solo estando informados y capacitados podremos aprovechar y por ello proponemos la presente Ley.

Por lo expuesto, toda vez que las actuales leyes no contemplan las especificidades propias del teletrabajo que se ha gestado a partir del avance continuo y progresivo de las tecnologías de la información y de las comunicaciones; y considerando su cada vez más fluida utilización por trabajadores, prestadores de servicios y contratantes como herramienta eficaz para la generación de empleo y autoempleo, para conciliar la vida personal y laboral de las personas, para extender las posibilidades de inclusión laboral y para la mejora del medio ambiente en general; el equipo de investigación sobre: Teletrabajo, Políticas

---

<sup>40</sup> Algunos estudios informan que habría unos 100.000 teletrabajadores uruguayos que producen ingresos por 500 millones de dólares. <http://www.observa.com.uy/-actualidad/nota.aspx?id=98654>

Públicas y Modelos Legislativos, patrocinado por el IDRC (Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo), advierten la necesidad de dictar una Ley de Teletrabajo con los consiguientes beneficios que una adecuada normativa de esta modalidad de trabajo puede significar para la sociedad toda.

## LEY DE TELETRABAJO

Artículo 1: Ámbito de Aplicación. Vigencia. Compatibilidad.- La vigencia de esta ley quedará sujeta a que la aplicación de sus disposiciones sea compatible con la naturaleza y modalidad de la actividad de que se trate y con el régimen jurídico específico a que se halle sujeto, respetando la normativa vigente y la que pudiera dictarse. Se establece que la misma será de aplicación en el Sector Público para la Administración Nacional, Provincial y Municipal y en el Sector Privado, tanto para aquellos trabajadores que se desempeñen bajo la forma de subordinación y dependencia, como para aquellos que lo hacen en forma autónoma.

Artículo 2: Objetivo.- Es objeto de esta Ley la Promoción y Difusión del Teletrabajo como instrumento genuino para mantener o generar empleo-trabajo en cualquiera de sus formas a través de la utilización de las tecnologías de la información y de la comunicación, estableciendo un marco regulatorio claro y específico en consonancia con los parámetros referidos en el artículo anterior.

Artículo 3: Definición de Teletrabajo.- A los efectos de esta ley se entiende por teletrabajo a la modalidad de realización u organización del trabajo donde la prestación laboral al empleador o la prestación de servicios a terceros en forma autónoma, se llevan a cabo mediante la utilización de las tecnologías de la información y de la comunicación, fuera del ámbito físico donde está el contratante, en forma total o parcial.

Artículo 4: Definición de Teletrabajador.- A los efectos de esta ley se entiende por teletrabajador a toda persona que realiza u organiza su trabajo de acuerdo a la forma establecida en el artículo anterior.

Artículo 5: Derechos y obligaciones propias del teletrabajo en relación de dependencia.- Dada las particulares características que las relaciones que esta modalidad de trabajo genera entre las partes contratantes a partir de la utilización de las TIC, las leyes laborales vigentes deberán ser adecuadas y contener los derechos y obligaciones recíprocos propios de la misma, teniendo en cuenta la experiencia internacional en tanto regulaciones relativas a:

- Reversibilidad
- Voluntariedad
- Riesgos del trabajo
- Aplicación de seguros
- Privacidad del domicilio
- Nuevos costos y gastos a cargo del teletrabajador y/o empleador
- Baremo de evaluación de incapacidades
- Enfermedades profesionales
- Equidad de trato con respecto a los puestos de presencia física (desarrollo de carrera, capacitación, información, afiliación, etc.)
- y toda otra característica propia de esta modalidad que no esté claramente contemplada en las legislaciones respectivas.

Artículo 6: Políticas Públicas.- A los fines de establecer las políticas públicas más convenientes para el fomento, desarrollo y regulación de esta modalidad de trabajo y para el cumplimiento de esta Ley, la Autoridad de Aplicación podrá invitar a participar de su diseño a entidades públicas del ámbito nacional, empresas privadas, organizaciones de la sociedad civil, sindicatos y trabajadores independientes.

Para ello, deberán tenerse en cuenta los siguientes componentes:

Infraestructura en telecomunicaciones,  
Derecho a Internet para todos los ciudadanos,  
Acceso a Internet gratuito como un derecho humano,  
Accesibilidad a equipos de computación y software,  
Exenciones impositivas,  
Actividades de difusión, y sensibilización,  
Programas de implementación,

Capacitación,  
Incorporación del teletrabajo a las currículas educativas,  
Incentivos,  
Estadísticas y evaluaciones,  
Subsidios, créditos y préstamos,  
Y todo otro componente que resulte necesario o útil para el desarrollo de la política a llevarse a cabo.

Artículo 7: Población vulnerable.- Dentro de los 180 días de la sanción de esta ley la Autoridad de Aplicación deberá establecer una política pública destinada a incentivar y facilitar la incorporación al teletrabajo de personas con discapacidad, población en situación de aislamiento geográfico o desplazamiento social, mayores de 45 años, jóvenes sin experiencia, mujeres con niños o mayores a cargo, acompañantes y cuidadores, y a la población vulnerable en general, quienes conservarán los beneficios que ya le hayan sido otorgados por otras leyes.

En el caso de personas con discapacidad se tendrá en cuenta una política de teletrabajo que colabore en mejorar el cumplimiento de la Ley 22431<sup>41</sup> y su modificatoria 25689, conocida como Ley de cupo laboral.

Artículo 8: Autoridad de aplicación.- Se designa al Ministerio de Acción Social como Autoridad de Aplicación para dar cumplimiento a esta Ley, quien podrá solicitar la colaboración del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, y del Ministerio de Educación<sup>42</sup>.

Artículo 9: Federalización.- Invitase a las Provincias, y Gobiernos Autónomos y a los Municipios a adherirse a la presente Ley de Teletrabajo, formulando las políticas públicas adecuadas a su ámbito territorial.

---

<sup>41</sup> Los números de estas leyes son a modo de ejemplo y corresponden a las leyes de cupo de Argentina para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Cada país deberá adaptar a sus propias leyes en caso de corresponder.

<sup>42</sup> En algunos casos la preferencia de Autoridad de Aplicación recae sobre el Ministerio de Trabajo. Sin embargo, al tratarse de una ley de promoción y difusión, se incluyen en esta a los trabajadores independientes o microempresarios que suelen no ser objeto de regulación y control por parte de los Ministerios de Trabajo. Los nombres de los organismos y la autoridad de aplicación deberá adaptarse a cada país.

Artículo 10: Reglamentación.- La Autoridad de Aplicación dentro de los 180 días contados desde la sanción de la presente ley, reglamentará lo pertinente para su estricto cumplimiento.

Artículo 11: Vigencia.- La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación.

### ***Modelo 2: Ley para el teletrabajador en relación de dependencia***<sup>43</sup>

Este modelo recoge en su texto las siguientes sugerencias:

- Se unificó el uso de los términos equipamiento, equipos de trabajo y otros por “elementos de trabajo”, ya que variar el uso de estos términos podría dar lugar a equívocos.
- Se reemplazó el término “trabajador presencial” por “trabajador con presencia física” debido a que las tecnologías del tipo Telepresencia hacen que los trabajadores estén de forma “presencial” y por lo tanto no permitía la diferenciación que se buscaba entre un trabajador que realiza tareas en la oficina y otro trabajador que lo hace desde su casa o bien a distancia.
- Se tuvo en cuenta que el derecho a la reversibilidad –volver a la situación anterior- no sólo esté prevista de parte del trabajador sino también por parte del empleador.

#### **Exposición de motivos**

Los cambios que introdujeron las TIC, en la vida de todos nosotros y en especial en el plano laboral, han sido vertiginosos. Si bien el término teletrabajo se traduce habitualmente como trabajo a distancia, las leyes vigentes que rigen la actividad de los viajantes de comercio y de los trabajadores a domicilio no son suficientes para regular este fenómeno que crece día a día y se manifiesta de diferentes maneras a medida que el avance científico y tecnológico va facilitan-

---

<sup>43</sup> Sobre la base del proyecto argentino: “Régimen jurídico para el teletrabajo en relación de dependencia” presentado en el ámbito legislativo en el año 2007.

do nuevas tecnologías, más ágiles, más livianas e infraestructura con mayor cobertura y extensión geográfica.

Así encontramos que el teletrabajador si bien puede realizar tareas en su propio domicilio, éste no es el único ámbito en el que labora. Existen hoy en día trabajadores nómadas que desarrollan sus actividades laborales donde las TIC 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 antedichas.

Por otro lado, es importante destacar que no hablamos de una nueva profesión de teletrabajador sino que esta modalidad es transversal a una gran cantidad de actividades profesionales. Es común encontrar secretarías que teletrabajan, así como empleados administrativos, docentes, diseñadores gráficos y web, contadores, abogados, arquitectos, traductores, ingenieros, programadores, sólo por nombrar algunos ejemplos, que eligen esta forma de organización laboral o encuentran en ella una oportunidad de inclusión o bien 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 traslados en 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 drogadicitos o los enfermos de VIH, entre otros.

Las crisis económicas vividas hicieron que miles de ciudadanos desempleados emigraran. Sin embargo, muchos otros encontraron en el teletrabajo un nuevo horizonte, a veces en su propio living, y ello les permitió permanecer en su país y exportar sus servicios. Fuera de ello, en esta regulación solo nos enfocaremos al trabajador en relación de dependencia. Vale la pena esta aclaración ya que siendo el teletrabajo una especie dentro del género trabajo las modalidades de contratación son las mismas, es decir podemos teletrabajar en relación de dependencia o en forma autónoma o *freelance*. Es también por ello que esta regulación no puede, ni debe ser opuesta a las leyes laborales vigentes, sino complementarlas y adecuarlas a esta

nueva época dentro de un marco amplio, que constituya una base mínima e indispensable, dejando las cuestiones particulares o más específicas sujetas a la negociación individual o colectiva.

El teletrabajo es una forma de trabajar, que se ha establecido desde hace años en nuestro país y que ha cobrado mayor impulso desde la pandemia de la Gripe A durante el año 2009.

Este proyecto ha tenido en cuenta aspectos que han sido ya probados o propuestos en varios países desarrollados y también de nuestra región, tales como:

- Su carácter reversible,
- La voluntariedad,
- La privacidad del domicilio,
- Nuevos costos y gastos a cargo del teletrabajador y/o empleador,
- Equidad de trato con respecto a los puestos de presencia física (desarrollo de carrera, capacitación, información, agremiación, etc.)

Mientras que aspectos como: Riesgos del trabajo, Aplicación de seguros, Baremo de evaluación de incapacidades, y las Enfermedades profesionales, esperamos sean pronto consideradas en las legislaciones y reglamentaciones respectivas.

Por todo lo expuesto, el teletrabajo merece -sin lugar a dudas- la atención de los legisladores.

## **LEY PARA EL TELETRABAJADOR EN RELACION DE DEPENDENCIA**

ARTICULO 1.- Se entiende por teletrabajo a los efectos de esta ley, a la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, 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 de tecnología de la información y la comunicación (TIC).

En idéntico sentido, se entiende por teletrabajador en relación de dependencia a toda persona que ejecuta esta modalidad laboral del teletrabajo de acuerdo a la definición anterior.

ARTICULO 2.- Los teletrabajadores gozarán de los mismos derechos y tendrán iguales obligaciones que los demás trabajadores en relación de dependencia. En especial aquellos relativos al desarrollo de carrera del teletrabajador, sus posibilidades de capacitación, y de recibir la misma información que los trabajadores con presencia física. Sin perjuicio de ello, las comisiones paritarias de los convenios colectivos aplicables a estos trabajadores deberán establecer las condiciones de trabajo, teniendo como prioridad las particularidades de la prestación, la índole de la relación y el respeto del principio de igualdad de trato entre un teletrabajador y un trabajador que desempeñe igual tarea en el establecimiento del empleador.

ARTÍCULO 3.- El empleador que adopte al teletrabajo como nueva modalidad laboral, deberá asegurarse que la tarea sea teletrabajable, diseñar y aplicar programas de inducción que faciliten la integración y adaptación del trabajador en la nueva modalidad, capacitación y perfeccionamiento que permitan una mejor adecuación de las partes intervinientes a este proceso de cambio.

Además ejercerá los controles necesarios para que este cambio no represente una mayor carga de trabajo o dedicación que para los trabajadores con presencia física.

ARTÍCULO 4.- Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador deberán respetar la intimidad y privacidad del teletrabajador.

ARTÍCULO 5.- En caso de que el teletrabajador aporte sus propios elementos de trabajo (entendiéndose por tales: computadora, escritorio, silla ergonómica, conexión a Internet, pantalla protectora, entre otros), el empleador deberá compensar la totalidad de los gastos, sin perjuicio de los mayores beneficios que pudieran pactarse en los convenios colectivos.

ARTICULO 6.- En el supuesto de que los elementos de trabajo sean provistos por el empleador, el teletrabajador será responsable por su correcto uso y mantenimiento, a cuyo fin tendrá la obligación de evitar que los bienes sean utilizados por terceros ajenos a la relación o contrato de trabajo.

ARTICULO 7.- Cuando por razones de organización del trabajo se requiera la prestación de tareas bajo la forma de teletrabajo, ésta

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

Sin perjuicio de ello, el trabajador a quien se hubiere modificado las condiciones de prestación de servicios en teletrabajo y no hayan manifestado su conformidad por escrito, podrá solicitar la reversión a su condición anterior a cuyo fin deberá notificar en forma fehaciente al empleador.

Se exceptuará la reversión 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.

Cuando el teletrabajador proponga realizar sus actividades mediante el teletrabajo, la negativa por parte del empleador deberá ser fundamentada por motivos organizacionales, económicos o por desempeño del trabajador.

Del mismo modo, el empleador podrá restituir al teletrabajador a la modalidad convencional de prestación de tareas que ejecutaba con anterioridad si acreditase fundadamente que éste no se adapta a la nueva forma laboral y, por lo tanto, no se alcanza el objetivo de la actividad.

ARTICULO 8.- La autoridad administrativa deberá promover la adecuación de las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo a las características propias de la prestación, y la inclusión de las enfermedades causadas por este tipo de actividad dentro del listado previsto en la legislación vigente.

ARTÍCULO 9.- En todo lo que no estuviese expresamente previsto en esta ley, regirán las disposiciones de la Ley laboral vigente y sus modificatorias.

ARTICULO 10.- Comuníquese al PODER EJECUTIVO NACIONAL.

### ***Modelo 3: Ley de inclusión laboral de personas con discapacidad (PCD) a través del teletrabajo***

#### **Exposición de Motivos**

Entendiendo el grave problema de inclusión laboral que viven las personas con discapacidad, el alto potencial desaprovechado que tienen para el trabajo y la poca visibilidad del problema en nuestra sociedad, la presente Ley se hace en el convencimiento de que cuando se habla de teletrabajo cualquier condición de exclusión deja de ser determinante en una contratación. Sin embargo, es importante destacar que cobrará relevancia la calidad con que el trabajo sea realizado y, por lo tanto, los factores que conlleven esta condición de exclusión serán los que deban atenderse de forma urgente<sup>44</sup>.

La investigación Telecapacitados<sup>45</sup> realizada en nueve países de nuestra región arrojó un total de 36.287.328 de personas con discapacidad sobre casi 400 millones de personas, lo cual establece una prevalencia promedio de 7,18. Mientras que la OMS –Organización Mundial de la Salud, estima que el 10% de la población mundial tiene algún tipo de discapacidad, y que de ellos el 80% vive en alguno de los países en vías de desarrollo. Si hablamos específicamente de la inclusión laboral encontramos que cerca del 80% de las PCD no consiguen empleo.

Si bien es necesario contar con políticas relacionadas con estándares de accesibilidad digital, adquisición de tecnologías, lugares de acceso público a Internet adaptadas a PCD, difusión y sensibilización, este proyecto constituye un piso mínimo sobre el cual empezar a construir una sociedad más justa e igualitaria.

#### **LEY DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD A TRAVÉS DEL TELETRABAJO**

Artículo 1: Objetivo.- Es objeto de esta ley promover y mejorar la inclusión laboral de personas con discapacidad a través del teletrabajo.

---

<sup>44</sup> Libro Telecapacitados, Pág. 21, <http://www.telecapacitados.tic.org.ar/telecapacitados.pdf>

<sup>45</sup> Telecapacitados, Pág. 30, <http://www.telecapacitados.tic.org.ar/-telecapacitados.pdf>

jo brindándoles iguales oportunidades y así alcanzar su integración desempeñando laboralmente un rol equiparable al de cualquier otro trabajador.

Artículo 2: *Ámbito de Aplicación. Compatibilidad.*- La presente ley será de aplicación en la Administración Pública Nacional y en el Sector Privado siempre que sus disposiciones sean compatibles con la modalidad de la actividad que desarrollen.

Artículo 3: *Ley aplicable.*- Será de aplicación a las personas con discapacidad que de conformidad a esta ley accedan a la inclusión laboral a través del teletrabajo, la misma normativa que al resto de los trabajadores que se desempeñen en su ámbito laboral.

Artículo 4: *Definiciones.*-A los efectos de la presente ley se establecen las siguientes definiciones y conceptos, a saber:

*Teletrabajo:* Es toda modalidad de realización de tareas u organización del trabajo donde la prestación laboral al empleador se concreta en forma total o parcial fuera de su ámbito físico convencional mediante la utilización de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC).

*Teletrabajador:* Es toda persona que realiza u organiza su trabajo de acuerdo a la definición prevista en el apartado precedente.

*Persona con discapacidad:* Se entiende como personas con discapacidad a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás<sup>46</sup>.

Artículo 5: *Acreditación de incapacidad. Certificado.*- El Estado certificará en cada caso la existencia de discapacidad, su naturaleza y grado. La discapacidad sólo podrá acreditarse mediante el certificado pertinente que será expedido por el organismo competente que el Estado oportunamente designará y tendrá plena validez en todo el territorio de la Nación.

Artículo 6: *Cupo laboral mínimo garantizado*<sup>47</sup>.- El Estado garantizará la ocupación laboral de personas con discapacidad en un porcentaje

---

<sup>46</sup>Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, Art. 1, <http://www.acnur.org/biblioteca/pdf/6401.pdf>

<sup>47</sup> Artículo reservado solo a países que no tengan leyes de cupo.

no inferior al 3%<sup>48</sup> de la totalidad de su personal y arbitrará los medios a los fines de establecer un sistema de reservas de puestos de trabajo para ser exclusivamente ocupados por ellas, siempre que acrediten su incapacidad en la forma establecida en el artículo anterior y reúnan las condiciones de idoneidad para desempeñar el cargo para el que se postulen.

Artículo 7: Política Pública.- Para el cumplimiento del objeto de la presente ley se formulará una política pública de fomento del teletrabajo para la inclusión laboral de personas con discapacidad, la que establecerá programas de inducción que faciliten la integración y adaptación a la modalidad de teletrabajo, capacitación y perfeccionamiento, garantizando la accesibilidad al puesto en igualdad de condiciones que cualquier otro postulante sin discapacidad y asegurará la provisión de medios técnicos, tecnológicos y todo elemento que fuera necesario para su concreción.

Artículo 8: Incentivos.- Cuando la persona con discapacidad reciba un subsidio por su condición, y empiece a teletrabajar, el mismo se le mantendrá como incentivo<sup>49</sup>. Los empleadores completarán o sumarán a éste, el monto de remuneración acordada con la persona con discapacidad que será equiparable con puestos de presencia física similares si los hubiera.

Artículo 9: Reglamentación.- A los fines del estricto cumplimiento de las disposiciones establecidas, esta ley deberá ser reglamentada dentro de los 180 días contados a partir de su promulgación.

Artículo 10: Vigencia.- La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación.

---

<sup>48</sup> La mayoría de los países posee cupos entre el 2 y el 5%. A los fines de este modelo se tomó un valor promedio. Ver libro Telecapacitados, Cuadro Pág. 152, <http://www.telecapacitados.tic.org.ar/telecapacitados.pdf>

<sup>49</sup> En la investigación Telecapacitados, muchas PCD evitan declarar su trabajo por miedo a perder sus beneficios (Por lo general subsidios o jubilaciones). Motivo por el cual el trabajo se desarrolla en condiciones irregulares y de precariedad.

## PRINCIPALES DIFICULTADES

Varios han sido los obstáculos que los *PM* han mencionado en las reuniones de presencia física y virtuales para lograr la promulgación de los proyectos de ley, algunos relacionados con el desconocimiento del tema, la burocracia legislativa, las pujas partidarias, las resistencias culturales y las oposiciones de algunos sectores, entre otros.

A continuación remarcaremos algunas de las respuestas relacionadas con este particular:

- Baro de Argentina “Creemos que uno de los grandes obstáculos, entre otros, son los distintos intereses, que emergen en el escenario de los partidos políticos, lo que hace que no se pueda establecer la diferencia, entre política de estado y política de gobierno” ...
- Por su parte los representantes de Brasil aluden a la falta de concientización sobre el tema de teletrabajo y la resistencia de los sindicatos.
- En Chile se destaca que el anterior proyecto propiciado por el senador Bianchi no contaba con el apoyo del gobierno, superada esta instancia, auguran el mejor destino. Asimismo se menciona la necesidad de arribar a una definición más acabada del término teletrabajo. Adicionalmente Cristian Salazar hace referencia a la necesidad de abordar las resistencias culturales que los diferentes actores (empresarios, funcionarios y sindicatos) tienen a este tipo de modalidad.

- Por otro lado el proyecto de Ley de Teletrabajo presentado por el Presidente de Chile sufre de demoras en su tratamiento como lo manifiesta la Diputada Carolina Goic<sup>50</sup>:

"Hay varios puntos que nos preocupan, hay que evitar dejar abierta una puerta que permita a los empleadores optar por esta modalidad y se precarice las condiciones laborales de los trabajadores, particularmente de las mujeres que son madres. El tema de la seguridad es otra inquietud, ya que no sería justo ni ético traspasar este cargo a los trabajadores por el sólo hecho de estar en sus casas".

- La misma duda de la Diputada Goic apareció en la Comisión de Trabajo del Senado cuando se presentaron los proyectos de Argentina.
- Por su parte Jorge Llubere de Costa Rica manifiesta que: "En realidad la norma en este país, es que todo proyecto de Ley que ingresa a la Asamblea Legislativa presenta en mayor o menor grado obstáculos. De ahí se puede inferir que la reforma al Código de Trabajo, va a enfrentar observaciones de diferente naturaleza, donde probablemente la mayor resistencia se presentará por el lado del control de la productividad del trabajador.
- En el caso de Republica Dominicana, Amparo Arango manifiesta que: "No ha habido obstáculos, se está en el proceso de discusión de la ley, pero es importante reconocer que esta modalidad de trabajo requiere de mayor nivel de difusión y sensibilización por parte de las partes interesadas: ministerio de trabajo, ministerio de administración pública, las asociaciones empresariales y los propios sindicatos y especialmente que estos últimos puedan comprender que la promoción de esta ley y de esta modalidad de trabajo están alineados a los principios acordados en el pacto mundial por el empleo acordado en el marco de la Organización Internacional del Trabajo".

---

<sup>50</sup><http://www.cambio21.cl/cambio21/site/artic/20101104/pags/20101104150028.html>

Las dificultades o críticas más comunes que aparecieron al momento de presentar los proyectos nos alentaron a desarrollar dos *Policy Brief*: Precariedad laboral e Informalidad laboral.

Cabe destacar que estos dos *Policy Brief* fueron desarrollados por abogados expertos en el tema y enviados a los *PM* como un aporte para sus trabajos y publicados en el sitio web de la investigación: [www.teletrabajolegal.org.ar](http://www.teletrabajolegal.org.ar)

### ***Precariedad laboral en el teletrabajo***<sup>51</sup>

La precariedad laboral es una realidad actual y como tal no puede ignorarse. En términos generales el concepto de precariedad alude al conjunto de condiciones que determinan una situación de desventaja o desigualdad. En el ámbito específico del trabajo podemos afirmar que es un fenómeno complejo. La subcontratación en cadena, los falsos autónomos y el trabajo clandestino a partir de la economía sumergida son algunas de las formas más comunes.

Precario, según la Real Academia, significa en una primera acepción "...con escasa estabilidad, seguridad o duración...". También refiere a todo aquello "...que carece de recursos o medios económicos suficientes...".

En el ámbito particular del trabajo podemos afirmar que es un fenómeno complejo que recoge un conjunto de situaciones laborales en la que los individuos ven disminuidos o cercenados sus derechos individuales y su capacidad de acción social y colectiva.

Cuando se habla de precariedad en el teletrabajo, incluimos estos supuestos, pero entran en juego otras aristas que se deben delimitar adecuadamente en los procesos legislativos que se llevan actualmente a cabo para respetar los derechos de los teletrabajadores.

Si bien el Teletrabajo supone una mejora de la productividad de la Organización, las empresas no deben pensar que esa productividad

---

<sup>51</sup> Documento desarrollado por el Dr. Alejandro Brissolese, Dra. Heidy Ballanta y la Dra. Clara Costamagna, [http://www.teletrabajolegal.org.ar/images/precariedad\\_la-boral%20policy%20brief.pdf](http://www.teletrabajolegal.org.ar/images/precariedad_la-boral%20policy%20brief.pdf)

se traduce en reducción de costos salariales, prestaciones sociales, etc.

El Teletrabajo como tendencia ya incorporada en la actual sociedad, debe pregonar nuevos principios propios además de los ya establecidos, como es el caso del principio de la voluntariedad, principio de igualdad o de trato igualitario y el principio de la reversibilidad.

La precariedad laboral se identifica en cuatro cuestiones cruciales: la inestabilidad en el empleo, la vulnerabilidad, los menores ingresos y la menor accesibilidad de la población afectada a prestaciones y beneficios sociales. Implica que los trabajadores sufran una inserción laboral endeble -en contraste con el empleo estable, la dependencia a un solo empleador y una jornada de trabajo completa y/o que deban realizar sus tareas bajo condiciones de desventaja o desigualdad, con marcada disminución o cercenamiento de sus derechos individuales y su capacidad de acción social y colectiva-.

Puede asumir diferentes formas, con diferentes niveles de gravedad que incluyen:

a.- La tercerización de todo o parte de las tareas, priorizando los beneficios de los empresarios en desmedro de los trabajadores, con un marcado objetivo de diluir responsabilidades fundamentalmente en empresas de dudosa o nula solvencia.

b.- Los trabajadores devenidos en falsos empresarios. Formalmente, el trabajador autónomo no tiene ningún nivel de sometimiento al contratista principal y puede negociar libremente lo que le convenga, comprometiéndose a ejecutar una obra, en un plazo, por un precio. En la práctica se transforma al trabajador dependiente en empresario prestador de servicios en total desconocimiento de la realidad de la relación entablada.

c.- Economía sumergida. Es probablemente un caso extremo de precariedad. El nivel de protección jurídica de estos contratos es inferior incluso al que se concede a los trabajadores devenidos en falsos empresarios. Las condiciones de trabajo en la economía sumergida, a domicilio o en fábricas clandestinas, no están sometidas a ningún control. Los empresarios determinan de forma prácticamente unilateral los términos del intercambio.

d.- Los llamados "sin papeles" Con carácter general, los inmigrantes sufren los efectos de una doble precariedad, añadiendo a los elementos que caracterizan a la misma en el país donde pretenden establecerse, los inherentes a su condición de "sin papeles". Las restricciones a su libre circulación, su falta de arraigo cultural y social, el desconocimiento del idioma, el racismo y la xenofobia hacen de los inmigrantes, en muchas ocasiones, no sólo "trabajadores en precario", sino incluso "ciudadanos en precario".

### ***Diferencia entre precariedad e informalidad***

Cabe distinguir que mientras la precariedad refiere a una inserción laboral endeble donde existe un marcado que contrasta con el empleo estable, la dependencia a un solo empleador y una jornada de trabajo completa, la informalidad laboral alude a la ausencia general de protección al trabajador.

La informalidad se trata en el próximo apartado.

### ***Los proyectos en América Latina***

Una de las controversias que aparece en los diferentes proyectos se refiere a la flexibilidad horaria y a su relación con el pago de horas extras y el trabajo nocturno.

Uno de los argumentos es que no se puede verificar la jornada laboral, toda vez que se plantean metas u objetivos ya sea diariamente, semanal, quincenal o mensualmente. En estos casos tanto empleador como empleado deben ponerse de acuerdo, de manera contractual preferiblemente, y determinar en qué casos se configuran las horas extras y el trabajo nocturno.

En otras palabras cuando no aplique las horas extraordinarias ni trabajo nocturno las partes deben acordar expresamente cuando se deberá entender y cuando no. Obviamente basado en el principio de la buena fe, que se gesta en todas las relaciones contractuales de la sociedad, es que respetamos y cumplimos los compromisos y obligaciones adquiridos. Así no se obrará de forma contraria a la ley ni a las sanas costumbres.

## ***Conclusiones y recomendaciones***

El mundo globalizado impone mayor eficiencia y productividad, con costos sociales indiscutibles. Los empresarios deben enfrentar la competencia desmedida de otros países con legislaciones muchas veces laxas al momento de conquistar los mercados. El reconocimiento de la flexibilidad laboral -cada vez más frecuente en las empresas en aras de obtener una mayor eficiencia y productividad- sería el puntapié inicial para el análisis de las posibles soluciones a la precariedad e informalidad del empleo.

La manera más adecuada para reducir la precariedad laboral es un tema de permanente discusión y debate, del cual emergen coincidencias que expondremos a continuación:

Es posible contrarrestar la precariedad laboral desde dos vertientes que se entrelazan y que son de recíproca necesidad:

- La decisión política para darle solución a este problema, con la participación de todos los agentes sociales y la consiguiente aplicación de una normativa.
- La necesidad de la urgente implementación de políticas laborales de empleo y la permanente sanción de las modalidades de contratación de trabajadores fuera de la ley.
- Entre otras acciones directas e inmediatas que colaborarían para combatir la precariedad laboral pueden mencionarse, por ejemplo:
  - el dictado de normas que contemplen la diversidad de situaciones brindando un marco regulatorio adecuado del empleo,
  - la implementación de incentivos reales para los trabajadores,
  - el otorgamiento de desgravaciones impositivas para el empleador, establecimiento de beneficios fiscales y de diferimientos impositivos,
  - la regulación del trabajo respondiendo a las necesidades de la sociedad y al uso de las TIC, etc.

La aceptación de la situación descrita y la implementación de un sistema de protección social para los trabajadores involucrados, sería el comienzo de un largo camino que, sin dudas beneficiaría al conjunto de toda la sociedad.

### ***El teletrabajo es trabajo***

El teletrabajo es posible a partir del uso de las TIC. Internet es una ventana laboral que permite un sinnúmero de posibilidades para el mundo del trabajo y fundamentalmente la posibilidad de trabajar a distancia exportando teleservicios sin necesidad de relocalizarse.

Es una modalidad de trabajo y como tal, una especie dentro del género trabajo. Por ello le comprenden las mismas consideraciones que al trabajo en general, siéndole aplicables todos los principios que rigen el derecho laboral. Los teletrabajadores gozan de los mismos derechos y les competen las mismas obligaciones que a cualquier trabajador, por supuesto, con salvedades propias de esta nueva modalidad de trabajo.

La flexibilidad del teletrabajo en especial en el tema de horarios, ha dado lugar a diferentes posiciones sobre el pago de horas extras y el trabajo nocturno. Ambos derechos adquiridos y consagrados por los trabajadores.

En el caso de teletrabajos con horario y de fácil prueba, no habría problema en hacer efectivo el pago de los plus correspondientes por la extensión del horario.

Sin embargo, cuando se trate de un trabajo por objetivos y sin horario, el cumplimiento de la ley podría limitar uno de los beneficios más valorados por los teletrabajadores: la libertad. Los empleadores estarían obligados a establecer controles para probar que realmente corresponde pagar las horas extras o el trabajo nocturno y de esta forma evitar juicios o reclamos. Estos controles podrían invadir la vida privada del trabajador que por respetar derechos laborales violarían otros derechos humanos como es el de la privacidad.

El teletrabajo es una herramienta válida y concreta para la generación de empleo y autoempleo, por lo que se le debe brindar una adecuada legislación para su desarrollo futuro, siempre equilibrada con las necesidades de la sociedad actual y los cambios tecnológicos que vivimos.

### ***Informalidad en el teletrabajo***<sup>52</sup>

La Real Academia, en una primera acepción, define al vocablo informal como todo aquello “...que no guarda las formas o reglas prevenidas...”. También significa o refiere a todo aquello “...que no se ajusta a lo convencional...”.

En términos generales el concepto de informalidad alude a la inobservancia de los presupuestos establecidos por las normas o al conjunto de condiciones que contrarían los términos de lo convencional.

### ***Sector informal de la economía***

Si bien el tema de la informalidad laboral que abordamos en el presente trabajo es tratado desde un punto de vista estrictamente jurídico legal, intentando escindirlo de otros conceptos económicos y que puede ser materia de un análisis posterior más detallado, resultaría aventurado definir a la informalidad laboral sin remontarnos a lo realizado por la Organización Internacional del Trabajo en este tema.

Inicialmente el encuadre se enfocó en el sector informal de la economía, tal como se desprende de la Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169) que considera comprendidas a “las actividades económicas realizadas al margen de las estructuras económicas institucionalizadas” (párrafo 27).

La regulación de la protección de los trabajadores ha estado centrada principalmente en el concepto universal de la relación de trabajo, basada en la distinción que se hace entre trabajadores dependientes e independientes (también llamados trabajadores autónomos o por cuenta propia), como se indica en el documento sobre “El ámbito de la relación de trabajo” que fue objeto de debate por la Conferen-

---

<sup>52</sup> El tema fue desarrollado en un policy brief por: Dr. Alejandro Brissolese, Dra. Clara Costamagna, Dra. Heidi Balanta, Dr. Manuel José Benítez Gibbons.

cia Internacional del Trabajo en 2003 (CIT 91ª reunión 2003. Informe V, Capítulo II).

Abandonando como eje central la aplicación o no de la legislación, siempre considerando a las normas laborales en sentido amplio, se comienza a hablar de “Trabajo Decente”, (reemplazando a la de informal) ya estructurado sobre las siguientes dimensiones: trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cuál los derechos son respetados y cuenta con remuneración adecuada y protección social, tema que se hace presente en la 89ª Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT.

### ***Trabajo informal***

Atento a este cambio de visión podemos definir al “Trabajo Informal” como compuesto de: “unidades económicas creadas, poseídas y administradas por personas que trabajan por cuenta propia, ya sea individual o en asociación con otras personas, con el objeto fundamental de procurarse un empleo y de conseguir ingresos mediante la producción o distribución de bienes o servicios. Tratase y ante todo de estrategias de supervivencia, por lo que a diferencia de lo que sucede en el sector formal, el rendimiento del capital invertido no es el objetivo de las personas que crean esas unidades.

**¿En qué consiste la formalidad?** En casi todos los países se acepta como “formal” aquello que se ajusta a las reglas y como “formalidad” una conducta encaminada al cumplimiento de las reglas o una situación de cumplimiento de las reglas.

Por “formalidades” suele entenderse a los procedimientos y documentos que dan ropaje jurídico a una situación. Sus contrarios “informal” e “informalidad”, serían respectivamente: lo que no sigue las reglas y la actitud de no ajustarse a las reglas o una situación existente no adecuada a las reglas.

La consideración de las actividades informales como medio de subsistencia y la regulación incompleta del mercado del trabajo o de grandes segmentos de este mercado, ha conducido por un lado a la permisibilidad o desentendimiento, y por otro, a propuestas políticas de procurar o facilitar algún grado de protección, que no siempre se han llevado a la práctica.

No todas las formalidades que se ven obligadas a seguir las empresas son de orden laboral y no todos los derechos que reclaman los trabajadores de la economía informal se refieren a derechos laborales o a elementos de protección social.

Si las obligaciones se imponen por las leyes y el cumplir con las obligaciones es la esencia de la formalidad, la informalidad sólo puede aparecer de modo negativo, esto es como no ser o no hacer. Se pueden distinguir dos situaciones de informalidad:

- Las actividades de personas y empresas que no están recogidas por la ley, lo que significa que se desempeñan al margen de ella. No hay ni obligaciones que cumplir ni derechos a satisfacer o reclamar.
- Las actividades de personas y empresas en las que no se cumple la ley aplicable, esto es, no se aplica la ley en la práctica. No se cumple con las obligaciones o no se reconocen derechos.

La diferencia entre estas situaciones es esencial: En el primer caso, la informalidad viene dada por la ausencia de una norma laboral aplicable, luego no se es sujeto de derechos u obligaciones. En el segundo caso, la informalidad viene dada por no adaptarse a un referente formal: hay normas laborales aplicables pero se incumplen.

Efectuadas estas consideraciones, en el ámbito particular y estricto del trabajo podemos afirmar que la informalidad es un fenómeno complejo que recoge un conjunto de situaciones o condiciones laborales en la que los individuos carecen de una registración viéndose -a priori- privados de los derechos individuales y colectivos inherentes a su condición de tales y, por lo tanto, también excluidos del sistema de protección social y de salud.

Por ello, el concepto o la definición de informalidad laboral se erige a partir de lo que vulgarmente se conoce como trabajo irregular o en negro.

Como hemos expuesto en el primer policy brief de esta investigación, si bien los conceptos de informalidad y precariedad laboral tienen algunas aristas comunes cabe puntualizar como nota distintiva que mientras en la informalidad se advierte ausencia generalizada de protección al trabajador en el caso de precariedad el contexto laboral

se manifiesta en una inserción endeble del trabajador a través de la inestabilidad en el empleo, la vulnerabilidad, los menores ingresos y la menor accesibilidad de la población afectada a prestaciones y beneficios sociales.

**¿Cuándo podemos hablar de informalidad laboral?** ¿Ésta se da sólo en trabajos sujetos a una relación de dependencia o existe también informalidad en el caso de los trabajadores independientes?

Este es un tema que divide la opinión de entendidos en la materia.

Algunos sostienen que solo se puede hablar de informalidad laboral cuando nos encontramos ante una relación laboral bajo la forma de relación de dependencia no registrada.

Otros, en cambio, consideran que es la registración o la clandestinidad de la relación laboral el elemento que determina la formalidad o no de la misma con independencia que ésta se manifieste bajo la forma de una relación de subordinación y dependencia al empleador o bajo la forma del trabajo independiente o freelance.

Las leyes laborales son de aplicación a las relaciones de subordinación y dependencia entre trabajador-empleador y, la normativa civil y/o comercial es la que rige a los trabajadores independientes o por cuenta propia en las locaciones de servicios.

El concepto de informalidad al que hemos referido al principio de este trabajo es perfectamente aplicable en esta dualidad.

Tanto el trabajador que presta servicios para su empleador sin estar debidamente registrado como aquel independiente que se encuentra en una situación tributaria irregular por no estar empadronado ante los organismos federales de tributación (en Argentina en la AFIP) lo que le impide extender la factura o comprobante pertinente por el servicio que presta, ostentan ambos una situación clandestina que los incluye en lo que denominamos trabajo informal. La informalidad es una realidad que no podemos desconocer y un tema de permanente debate para la implementación de políticas laborales de empleo y de fomento del trabajo.

Con las salvedades específicas que caracterizan al teletrabajo, quienes ejercen esta forma de trabajar a través de la utilización de las TIC poseen iguales derechos e idénticas obligaciones que el resto de los trabajadores.

En consecuencia, los conceptos vertidos precedentemente respecto a informalidad laboral son de aplicación a esta nueva manera de prestar servicios, como lo son también todos los principios regentes del orden público laboral en general en virtud de ser el teletrabajo una especie dentro del género. En el siguiente apartado una reflexión acerca de cuán extenso debe ser este orden cuando nos referimos al teletrabajo.

### ***¿Cuáles son las posibles soluciones a esta problemática de la informalidad laboral?***

La respuesta a este interrogante variará de acuerdo a nivel de desarrollo alcanzado en los distintos países con respecto al control y aplicación de las leyes y políticas públicas, así como a la situación económica y social del contexto que dará en algunos momentos más permisividad que en otros.

En resumen para resolver este dilema de la informalidad debemos conjugar algunos elementos que serán determinantes para ello y que son comunes y coincidentes más allá del desarrollo social, económico y/o cultural de los Estados. En tal sentido, la conciencia individual y social de la ciudadanía, una decisión política firme y seria y el establecimiento de políticas públicas a través de un apropiado contralor estatal que vele por el estricto cumplimiento de la ley es el camino más directo para combatir la informalidad laboral y brindar al teletrabajo y al trabajo en general, las garantías para su desarrollo y expansión. Sin embargo se hace necesario reflexionar sobre la necesidad de contar con un nuevo orden público laboral para el teletrabajo.

## INCIDENCIA: ¿Cómo los Policy Makers incidirán en las agendas políticas de los gobiernos de turno?

Con el objeto de sintetizar la respuesta a esta pregunta hemos elaborado un cuadro que muestra las acciones realizadas por los diferentes *PM* y los compromisos que se plasmaron a lo largo de esta investigación.

Es importante destacar que las iniciativas que aún no se concretaron, podrán hacerlo o no con el transcurso del tiempo. El objetivo de esta investigación ha sido colaborar, motivar y apoyar a los legisladores, durante un breve lapso -menor que el necesario en un proceso legislativo- sin que ello signifique que las mismas llegarán a buen fin.

Sabemos la dificultad y temporalidad de los proyectos. Por ello, ninguna de las partes podía comprometerse más allá de la decisión de "intentarlo". Deseamos a todos los *PM* el mayor éxito en sus gestiones legislativas actuales y futuras.

## Teletrabajo, Políticas Públicas y Modelos de Legislación

	Sensibilización	Acción legislativa (Leyes, Recomendaciones)	Proyectos Presentados	Compromisos asumidos
1	<b>Colombia</b> <b>Medellín</b>	2 reuniones (15-3-2010 y 10-11-2010)	Recomendación 2004 del Parlamento Andino Acuerdo Municipal 72/2010	Reglamentación Ley 1221
2	<b>Costa Rica</b>	semana del 24 al 27-5		Convertir en Ley el Decreto Realizar el Telework 2012
3	<b>Ecuador</b>		Modificación del Código de Trabajo Proyecto para la creación de un telecentro para la difusión del teletrabajo	
4	<b>Peru</b>	Reunión 20-5-2010		Proyecto de Ley de Teletrabajo
5	<b>Brasil</b>	Julio Prefectura de Sao Paulo Apoyo al proyecto del 2008		Proyecto para personas con discapacidad en Sao Paulo
6	<b>Argentina</b>	23-11-10 Reunión en el senado	Expediente 3498/10: Regulación Teletrabajo Expediente 3439/10: Regulación Teletrabajo en Relación de Dependencia	
	<b>Neuquen</b>	Triptico Se creo el sitio Teletrabajo en Neuquén <a href="http://teletrabajonqn.unlugar.com/">http://teletrabajonqn.unlugar.com/</a>	Bolsa de trabajo para teletrabajadores	
7	<b>Chile</b>	Apoyo al proyecto de Piñera		Mejora del proyecto
8	<b>República Dominicana</b>		Sesión Nro.16 21-10-2010	

El siguiente es un resumen de las incidencias por país que se muestran en el cuadro.

### **Colombia**

En el mes de octubre Colombia presentó en el Parlamento Andino (Período Ordinario número 37) a través de la Parlamentaria Luisa del Río Saavedra la propuesta de Teletrabajo. En la nota publicada en el sitio oficial leemos<sup>53</sup>:

“El proyecto propuesto por la parlamentaria por Colombia, Luisa del Río, vicepresidente de la comisión II de Seguridad y Desarrollo Sustentable, busca promover, fomentar y fortalecer el diseño, formulación, regulación e implementación de una nueva forma de trabajo denominada “Teletrabajo”, como un instrumento de generación de empleo y auto-

<sup>53</sup>[http://www.parlamentoandino.org/index.php?option=com\\_content&view=article&id=192:sesiones-peru-&catid=2:sala&Itemid=28](http://www.parlamentoandino.org/index.php?option=com_content&view=article&id=192:sesiones-peru-&catid=2:sala&Itemid=28)

empleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones.

Igualmente, se enfatiza en el establecimiento de las garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores y pone sobre la mesa la posibilidad de crear la Red Andina de Fomento al teletrabajo, del que harían parte empresas, industrias y demás instituciones de orden público y privado, operadores de telefonía, cafés internet de la región, entre otras”

La recomendación 204 puede verse completa en el Anexo 2.

Por su lado, el Concejal de Medellín, el Señor Esteban Escobar Vélez, realizó dos eventos de divulgación que fueron muy bien recibidos por la comunidad y por los medios de comunicación. El primero fue realizado el 15 de septiembre y se denominó “Avances del teletrabajo en América Latina, Teletrabajo: La apuesta laboral del presente y el futuro, en el Recinto del Consejo de Medellín. El segundo, bajo el título de “Teletrabajo: Una iniciativa para el desarrollo personal y empresarial”, se llevó a cabo el 10 de Noviembre de 2010.

En el evento del mes de septiembre tuvimos oportunidad de participar.

El mismo concejal es quien comenta en su sitio personal sobre la importancia de haber participado en el Telework y en la reunión de *Policy Makers*:

“Nos dimos cita (*NdR: se refiere a la reunión del 15-9*) entonces diferentes actores de la Ciudad: empresarios, políticos, teletrabajadores y público en general. Conversamos acerca de éste tema y planteamos propuestas concretas para la generación de empleo e inclusión laboral en Medellín. Puedo decir que haber viajado a Argentina por invitación de USUARIA (Asociación Argentina de Usuarios de Telecomunicaciones de Argentina) para participar del evento de *Policy Makers* y estar en reuniones con diferentes actores políticos del tema en Buenos Aires fue fundamental para la discusión que se realizó en el simposio y será piedra angular de las propuestas normativas que le hagamos al proyecto de acuerdo radicado en el Concejo Municipal”

Ha sido de suma importancia el liderazgo del Concejal como ponente del proyecto de teletrabajo en el Concejo de Medellín, logrando la aprobación de los dos debates para que los funcionarios de la ciudad puedan teletrabajar. Hoy la ciudad cuenta con el Acuerdo Municipal 72/2010 cuyo texto se encuentra en el Anexo 1.

## ***Ecuador***

Ecuador se encuentra trabajando en dos aspectos:

Uno, la difusión del Teletrabajo a través de la capacitación de empresarios. Y otro, la protección de los derechos de los teletrabajadores.

Se envió un proyecto a la Secretaría Nacional de Planificación de la Presidencia de la República (SENPLADES) para su aprobación, mediante el cual se pretende la implementación en cada ciudad de un telecentro para el fomento y desarrollo del teletrabajo.

Por otra parte, un proyecto está en tratamiento de la Asamblea Constituyente para la reforma del Código de Trabajo, con la finalidad de obtener el reconocimiento del teletrabajo como una modalidad remunerada de trabajo.

Se espera que ambos proyectos tengan favorable acogida y posterior aprobación durante el año en curso<sup>54</sup>.

## ***Costa Rica***

Las elecciones y el cambio de presidente en este país demoraron el avance del teletrabajo. La primera etapa del Nuevo gobierno tuvo como principal actividad realizar una revisión sobre las acciones desarrolladas en todos los temas relativos al gobierno anterior incluyendo los avances que el teletrabajo ha tenido.

Sin embargo a pesar de esta demora, se encuentra en desarrollo un nuevo decreto que prevé un cupo de teletrabajo obligatorio a ser adoptado por el sector público.

---

<sup>54</sup> Se refiere al 2011.

## ***Brasil***

Adriano Bandini Tavares de Campos ha tenido recientemente una reunión con el Diputado Federal José Aníbal del PSDB (que también es Secretario de Energía del Gobierno del Estado de São Paulo) quien se ha comprometido a avanzar en los temas de teletrabajo.

La Secretaria Municipal de Personas con Deficiencia y Movilidad Reducida (SMPED) tiene prevista la realización en el mes de septiembre un Seminario sobre teletrabajo. El objetivo será comprometer a las empresas y poder desarrollar así un programa de teletrabajo que beneficiará a esta población.

Como integrante del grupo CETEL del Bussiness school of San Pablo está colaborando con el proyecto de Ley que había sido presentado en el año 2008 y que nuevamente se ha puesto en discusión. Ya fue aprobado en la Cámara de diputados y pronto llegará al Senado. Han solicitado un mayor debate por la importancia que se le ha dado al tema en todo Brasil.

Con la colaboración del Diputado José Aníbal están ampliando los detalles de la ley e introdujeron algunas modificaciones que se consideraron necesarias. Los Sres. Álvaro Mello y Regina Vera Boscatte también participan en el proceso.

## ***Argentina***

### **Nación**

Los asesores del Senador por la Provincia de San Luis, Adolfo Rodríguez Súa presentaron en el mes de octubre de 2010 por mesa de entradas de ese cuerpo dos de los tres proyectos formulados en el marco de esta investigación.

El equipo colaboró en la confección del borrador presentado y el día 3 de noviembre acompañó a los asesores a la presentación en la Comisión de Trabajo, donde se acordó realizar una reunión de debate con los diferentes actores sociales ni bien se inicie la actividad parlamentaria del año 2011. Actividad que hasta ahora no se realizó debido a las elecciones previstas para el mes de octubre de 2011.

La Licenciada Sonia Boiarov y el Dr. Alejandro Brissolese fueron especialmente convocados a la reunión de la Comisión de Trabajo para brindar algunas precisiones sobre esta modalidad laboral. La Licenciada Boiarov refirió sobre el concepto y las aplicaciones del teletrabajo participando el Dr. Brissolese en la reseña de algunos aspectos legales inherentes a los proyectos mismos.

Se mencionó también la importancia de la presentación de los dos proyectos de ley realizada por el Senador por San Luis Adolfo Rodríguez Súa: uno sobre promoción y difusión del teletrabajo y, otro, sobre el teletrabajo en relación de dependencia.

Los asistentes, asesores de senadores pertenecientes a los distintos bloques, se mostraron sumamente interesados en la exposición, dando sus puntos de vista y ejemplos de sus propias experiencias. Sin embargo la opinión desfavorable de una de las asesoras presentes contrastó con la posición generalizada y puso en duda sobre si el teletrabajo contribuiría a generar trabajo precario e informal. Puso énfasis en las dificultades de los organismos de control para cumplir con su función y consideró que el teletrabajo presentaría mayores dificultades aún.

Debido a este debate se elaboraron con la colaboración de expertos los dos policy brief sobre precariedad e informalidad en el teletrabajo que se presentaron en "Principales Dificultades".

El senador Adolfo Rodríguez Súa organizó posteriormente una Jornada de sensibilización denominada "El Teletrabajo es posible"; la que se llevó a cabo el día 23 de noviembre en el recinto del Senado de la Nación. Este equipo fue especialmente invitado, siendo expositores en el evento Sonia Boiarov y Alejandro Brissolese. En esta jornada se presentaron ante la concurrencia los proyectos sobre teletrabajo, el S-3498/10 y el S-3499/10, ambos de autoría de Rodríguez Súa, acompañado por las firmas de los senadores Roberto Basualdo, Arturo Vera, Adriana Bortolozzi, Graciela di Perna, Hilda "Chiche" Duhalde, Emilio Rached, Juan Carlos Romero y Liliana Negre de Alonso.

A la jornada asistieron también Alicia Bañuelos, Rectora de la Universidad de La Punta, Provincia de San Luis, el Prof. José Luis Imaín, Secretario Adjunto de FEDUN (Federación de Docentes Uni-

versitarios) y Jorge Llubere Azofeifa, Director de Teletrabajo y Video-comunicaciones del ICE (Instituto Costarricense de Electricidad), quien expuso desde Costa Rica mediante videoconferencia.

Tanto los expositores como los asistentes ponderaron como muy positivas las iniciativas legislativas en esta materia, pues contar con una ley es fundamental para la protección de los teletrabajadores y a la vez posibilitará que el empleador se anime a implementar esta modalidad laboral en su empresa.

“Madres que cuidan a sus hijos y atienden las tareas del hogar y, en general, personas que no disponen de horarios habituales para la atención al público, encuentran en el teletrabajo un canal inteligente e idóneo para desplegar todo su potencial. Pero sin dudas –dice Rodríguez Saá en los considerandos de sus proyectos– son las personas excluidas del sistema por diversas circunstancias las más beneficiadas de esta ‘revolución inclusiva’ que produce el teletrabajo: personas con discapacidad, población en situación de aislamiento geográfico o desplazamiento social, mayores de 45 años, jóvenes sin experiencia, mujeres con niños o mayores a cargo, acompañantes y cuidadores, y a toda la población vulnerable en general”.

### ***Apoyos recibidos a los proyectos de ley argentinos***

Hemos compartido estos proyectos con expertos en estos temas quienes han querido expresar su apoyo formal a estas dos iniciativas legislativas argentinas.

La Cátedra de Teletrabajo<sup>55</sup> de La Plata denominada “Teletrabajo y Sociedad” (creada el día 3 de diciembre de 2010, primera cátedra libre de este tipo en Argentina) expresó su apoyo a los proyectos presentados por el Senador Nacional Dr. Adolfo Rodríguez Saá, y adhiriendo a la jornada “El Teletrabajo es posible” “deseando que la participación activa del panel de oradores sirva de motivador suficiente para que nuestro país cuente en breve con una legislación

---

<sup>55</sup> La Cátedra Teletrabajo y Sociedad fue creada por la Presidencia de la Universidad Nacional de La Plata, resolución nro. 934, del 7 octubre 2010.

adecuada para estos trabajadores de la sociedad del conocimiento y de la información”.

En el caso de la Dra. Heidy Ballanta, Directora Académica de ACODITIC Asociación Colombiana de Especialistas en Derecho Informático y de las Nuevas Tecnologías (sitio web [www.acoditic.org](http://www.acoditic.org)) en nota formal expresa a este equipo lo siguiente:

Entre los objetivos que promueve y desarrolla ACODITIC, está la de trabajar por fines que persiguen el mejoramiento de la calidad de vida de la sociedad a través de las tecnologías de la información y la comunicación –tic-, como es el caso del Teletrabajo, como una opción laboral que permite a muchas profesiones y oficios valerse de las nuevas tecnologías para llevar a cabo sus labores, con valores agregados, o bien como un beneficio para las organizaciones y empleados.

Colombia a través de la ley 1221 de 2008 regula el Teletrabajo, estableciéndolo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo, donde ese trabajador independiente puede generar mayores ingresos, puede acceder a otros lugares que eran impensables por los límites territoriales, y que a través de las tecnologías puede prestar sus servicios y ofrecer sus productos.

De esta manera, ACODITIC a través de diferentes proyectos de fomento, capacitación e investigación de sus asociados, ha venido impulsando el Teletrabajo, y en esta ocasión nos corresponde brindar un apoyo o incondicional e irrestricto a nuestros compañeros y amigos de Argentina, los cuales, no es un secreto, han sido líderes tanto en impulso, desarrollo, como en investigación en el tema de Teletrabajo en Latinoamérica, y abocamos la necesidad de que se concrete a través de una legislación especial en el tema, que sea necesario para la seguridad jurídica de las partes, no si antes, trabajar fuertemente en políticas públicas las cuales permitan que sea una realidad el teletrabajo y no quedar en letra muerta la ley, de allí, la importancia que diferentes sectores participen de estas iniciativas, siendo el primer actor el Estado, donde confluyan los sectores académicos, políticos, em-

presariales y demás grupos sociales, respetando tal como se evidencia en ambos proyectos legislativos los derechos laborales adquiridos, y que sea una iniciativa que mejore la calidad de vida de los trabajadores, y no que conlleve a su deterioro.

Sea entonces bienvenida la iniciativa de legislar en Argentina y nuestro apoyo ecuánime a este proceso legislativo.

Heidy Balanta  
ACODITIC  
Directora Académica  
[www.acoditic.org](http://www.acoditic.org)  
[academica@acoditic.org](mailto:academica@acoditic.org)

### Neuquén

También por Argentina, los Policy Makers de la provincia de Neuquén, los señores Daniel Baro (responsable de teletrabajo de dicha provincia) y el Lic. Juan A. Linares han informado al equipo respecto de las múltiples acciones relativas a esta etapa de difusión del teletrabajo como posibilidad de empleo y autoempleo en dicha provincia. Apenas finalizado el encuentro *con Policy Makers* el día 28 de agosto han elaborado un tríptico sobre el teletrabajo y sus posibilidades, que han difundido en forma impresa y online a toda la provincia desde agosto de 2010. Esto fomentó el interés de varios gobiernos municipales, quienes los contactaron. Gracias a esta difusión surgió asimismo la posibilidad de entregar un proyecto al Ministerio de Trabajo de la Provincia relacionado con la problemática de la desocupación.

Propusieron la construcción y puesta en línea de una página web denominada "Teletrabajo en Neuquén Argentina", donde se proponen subir todas las novedades que se vayan produciendo y presentar links útiles, para que los que se interesen puedan tomar contacto, así como disponer de una bolsa de ofertas de teletrabajo. El sitio web prontamente estará disponible en la web de la Secretaria de trabajo, el provisorio - sin todas las funcionalidades deseadas- funciona en <http://teletrabajonqn.unlugar.com>

Dicho proyecto denominado Teletrabajo.net fue declarado de Interés Legislativo en la provincia, mediante resolución 1109 y difundido en los medios locales.

Los primeros días de diciembre 2010 se han reunido con la Asesoría Legal de la Secretaría de Trabajo de su provincia, de la cual dependen, donde se habló de promover el teletrabajo en el Colegio de Abogados de Neuquén y comenzar el estudio y revisión de la Ley de Colombia así como los modelos que este equipo les ha presentado, para elaborar un Instrumento legal propio, adaptado a sus necesidades, que puede ser una Ley Provincial de Teletrabajo

### **Perú**

Luis Miguel del Águila (*PM* Perú) viene bregando por la inclusión de una ley de teletrabajo en los ámbitos legislativos de su país. A partir de su participación en el Telework 2010, en Argentina, el Congresista Michael Urtecho le encargó diseñar un proyecto de ley para presentar en el ámbito legislativo de su país.

El Proyecto de Ley de Teletrabajo de Perú aún no fue presentado pero el Congresista Michael Urtecho ha solicitado el Informe Temático Número 39/2010 que puede verse completo en el Anexo 3.

### **Chile**

En nuestro encuentro del 28 de agosto contamos con la presencia de tres *PM* representantes de Chile. Dos de ellos el Dr. Juri Sabag y el Dr. Manuel José Benítez Gibbons se desempeñan como asesores letrados del Senador Carlos Bianchi. Si bien el Senador Carlos Bianchi y su equipo han estado trabajando desde hace años en promocionar el teletrabajo, y participaron en conversaciones con el sector oficial sobre el tema, en el proyecto de ley presentado por el gobierno, no se encuentra reflejada en particular sus inquietudes sobre el tema. El proyecto presentado por el gobierno está actualmente en la Cámara de Diputados en la Comisión de Trabajo, allí se han citado a diversos actores quienes han formulado varias críticas al proyecto.

El equipo del senador Carlos Bianchi prevé una participación activa al momento que el proyecto pase a la comisión de trabajo del

Senado de la Nación, comisión que él integra. Algunas de las observaciones que se nos manifestaron son: Si bien para la opinión pública el proyecto de ley se presentó como de Teletrabajo solo contempla la introducción de un contrato especial en el Código del Trabajo que regule el "trabajo a distancia" concepto que para el equipo del senador puede inducir a error y confusión conceptual respecto a lo que es teletrabajo como ya vimos en el apartado de Diferencias en el uso de los Términos. Además consideran que en el catálogo de derechos de este tipo de trabajadores es tibio e insuficiente y no se contemplan temas como el derecho a la sindicalización de estos trabajadores. Asimismo se visualiza que no contempla medidas especiales para estimular el crecimiento del teletrabajo ya sea por parte del Estado o mediante estímulos a las empresas.

### ***Republica Dominicana***

Tal como se comprometieron en la reunión del 28 de agosto, las representantes de República Dominicana Amparo Arango y Ángela Jaques se abocaron a la confección de un proyecto de ley de promoción del teletrabajo. La estrategia que definieron usar fue consultar a todos los sectores que pudieran estar involucrados para que al momento de ser tratado el proyecto tuviera el mayor apoyo. En este sentido se elaboró el PROYECTO DE LEY DE PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN DEL TELETRABAJO EN LA REPÚBLICA DOMINICANA, que puede consultarse en el Anexo 1. El mismo fue elevado el 07/10/2010. En el orden del día 21/10/2010 fue tomado en consideración. EL 21/10/2010 fue enviada a la COMISIÓN PERMANENTE DE TRABAJO EN LA SESIÓN NO.16 DEL 21/10/2010.

Los proponentes del proyecto fueron: Diputados: Julio Encarnación - PRD; Ángela Pozo - PLD; Catalina Paredes Pinales - PLD; Josefina Tamarez – PLD.

En febrero de 2011, la Comisión de Trabajo realizó una reunión con sectores de la sociedad civil para escuchar sus opiniones al respecto. Realizará después que se inicie la legislatura el 27 de febrero otras actividades para luego rendir un informe en el Pleno para su aprobación o rechazo.

### ***Comparativo de nuestros proyectos de ley con los presentados en los países***

En este apartado haremos un rápido análisis comparativo entre los proyectos de ley sobre teletrabajo elaborados por el equipo de investigación y los presentados en distintos países para su sanción.

De la encuesta que se realizara a los *Policy Makers* hemos resalta-do algunas de las respuestas como por ejemplo el *Policy Maker* de Perú, Luis Miguel del Águila Umeres, consultado sobre la importancia de la reunión de los P.M. llevada a cabo en Argentina el 28 de agosto de 2010 para la labor desarrollada en su país respecto del teletrabajo, ha remarcado que *“Ha sido muy importante pues las presentaciones, y la información proporcionada y la red que se estableció, han servido de principio motivador y también ha proporcionado la base conceptual para que podamos elaborar un proyecto de ley sobre Teletrabajo”*.

Y concretamente ante la pregunta de cuál de los tres modelos elaborados por el equipo de investigación resultaron de utilidad en su caso para su país refirió que *“...hemos tomado como base de nuestra propuesta legal el Modelo 2: Ley para el teletrabajador en relación de dependencia. Nos parece la versión más completa. Sin embargo, para darle un carácter más promocional y poner énfasis en población vulnerable que podría ser incorporada a sus beneficios, hemos visto la necesidad de complementarla con los conceptos y texto legal contenidos en los artículos 6 y 7 del Modelo 1: Ley de promoción y difusión del teletrabajo, referidos a políticas públicas y población vulnerable...”*.

Tales consideraciones se ven reflejadas en el articulado del proyecto de ley de Perú presentado para su correspondiente tratamiento legislativo. Así por ejemplo, el objeto y la definición de teletrabajo (artículo 1º), los derechos y obligaciones del teletrabajador (artículo 2º), el principio de voluntariedad y reversibilidad (artículo 7º) y las políticas públicas para el fomento, desarrollo y regulación de esta modalidad (artículo 9º) entre otros.

El proyecto de ley sobre promoción y difusión del teletrabajo en República Dominicana del mes de octubre de 2010, refiere en sus

considerandos los fundamentos que fueron debatidos en nuestra investigación durante el Telework 2010.

El derecho a trabajar con las garantías básicas respetándose los derechos indispensables de los trabajadores con provisión de los elementos necesarios (considerando 1º), el teletrabajo como forma de conciliar la vida familiar y laboral de las personas (considerando 2º) y de inclusión de personas con discapacidad (considerando 4º), el establecimiento de políticas públicas y un marco legal regulatorio (considerando 6º) y el teletrabajo visto como una nueva forma de organización laboral (considerando 7º) son una cabal muestra de ello.

También los artículos 1º (ámbito de aplicación), 2º (objetivo), 4º y 5ª (definiciones), 6ª (derechos y obligaciones de los teletrabajadores) y 7º (políticas públicas).

El Policy Maker de Colombia, Esteban Escobar Vélez, respecto del encuentro celebrado el 28 de agosto en la República Argentina, en oportunidad de llevarse a cabo el Telework 2010, manifestó que fue *“...importante la experiencia del derecho comparado. Poner en común una estrategia que blinde jurídicamente al teletrabajo no solo en mi país y en mi ciudad sino en el continente, adquiere mucho más sentido sabiendo la inexistencia de las fronteras físicas cuando utilizamos la Internet...”*.

Cabe señalar la importancia de la opinión vertida por este Policy Maker de Colombia, sobre todo si tenemos en cuenta que ese país fue el primero en promulgar una ley específica sobre teletrabajo, la Nro. 1221 en el mes de Julio de 2008.

En Chile, la primera referencia al teletrabajo la tenemos en la modificación introducida en el año 2001 al artículo 22 del Código de Trabajo que excluía la limitación horaria a la jornada de trabajo.

El proyecto de ley en Chile, presentado el 20 de Agosto de 2010, en su exposición de motivos, alude a esta reforma, expresando que los avances tecnológicos y las ventajas de la prestación de tareas fuera del ámbito de la empresa amerita una más vasta y específica regulación.

Este proyecto que refiere a esta modalidad sólo bajo el régimen de relación de subordinación y dependencia sigue sin mencionar la palabra teletrabajo y se plasmaría en una modificación del Código de

Trabajo de aquél país agregando un nuevo capítulo II (artículos 86 bis y siguientes), el del contrato de trabajo a distancia, mediante el cual se pretende congeniar las exigencias de la protección laboral con las de la flexibilidad y resguardar la vida familiar e intimidad del trabajador.

Este proyecto, difiere a otros ya tratados anteriormente, en cuanto a la especificidad del teletrabajo ya que no es una ley especial sino un capítulo que se agrega al Código de Trabajo y desde el punto de vista del tratamiento acotado que el proyecto chileno le dispensa a esta forma de organización del trabajo.

## REFLEXIONES

### ¿Qué políticas públicas podrían acompañar a las leyes de teletrabajo?

En nuestra investigación hemos tomado contacto con diversas realidades en nuestra región, pero aún en su diversidad, en todos los casos, los *PM* en las distintas instancias en donde se ha requerido su participación, tanto en encuestas como en las reuniones de presencia física desarrolladas a lo largo de este proyecto, acuerdan acerca de la necesidad de contar con políticas públicas dirigidas a establecer el encuadre legal y normativo de una actividad que tiene una creciente presencia en diversos segmentos profesionales y ámbitos productivos, pero que, potencialmente tendría mucho por desarrollarse si se contara con el mismo.

La importancia en cuanto a disponer de políticas públicas que impulsen un marco legal específico, contribuiría no sólo en la prevención de problemas y abusos, sino que también permitiría promover la difusión y desarrollo de esta forma de trabajo.

La importancia de disponer de políticas públicas se halla manifiesta en el poder que emana de las mismas, ya que según el actual concepto de política pública<sup>56</sup>, ésta puede definirse como un “programa de acción de una autoridad dotada de poder político y de legitimidad gubernamental, que afecta a un sector de la sociedad o bien a un

---

<sup>56</sup> En Román Reyes (Dir): Diccionario Crítico de Ciencias Sociales. Terminología Científico-Social, Tomo 1/2/3/4, Ed. Plaza y Valdés, Madrid-México 2009. Disponible en: [http://www.ucm.es/info/eurotheo/diccionario/P/politicas\\_publicas\\_b.htm](http://www.ucm.es/info/eurotheo/diccionario/P/politicas_publicas_b.htm)

espacio geográfico determinado.” Esta misma referencia agrega además que, “una política pública se compone de aquello que una autoridad pública decide hacer o no hacer, puesto que en políticas públicas el no actuar se puede considerar como una actuación.”

En el caso particular de nuestra investigación, hemos aplicado un nivel de análisis de política pública enfocado al análisis de políticas (*policy analysis*), que consiste en la identificación de las alternativas y de los efectos que éstas pudieran producir, más que en el diseño de políticas (*policy design*), que consiste en la adopción de una alternativa y el establecimiento de los medios que permiten alcanzar el objetivo propuesto, etapa que se encuentra fuera del alcance de este trabajo, ya que corresponde a la instancia en donde los cuerpos legislativos de cada país se aplicarán al desarrollo de políticas públicas que promuevan el ordenamiento legal del teletrabajo. Así pues, siguiendo la referencia consultada, el proceso de análisis y diseño de políticas públicas puede descomponerse en cinco partes analíticamente separables: identificación de un problema que requiera acción pública, formulación de posibles soluciones, adopción de decisiones por parte de la autoridad legitimada, ejecución de la política pública y evaluación de los resultados<sup>57</sup>.

En el análisis de los resultados de las encuestas que completaron los *PM* al finalizar esta investigación, podemos destacar, que de los cuatro ámbitos de acción en materia de política pública sobre teletrabajo: a) actividades de sensibilización y difusión, b) actividades de capacitación e investigación, c) reformas legislativas y creación de institutos y, d) aplicación de medidas económicas, son todos tenidos en cuenta, pero valoran como más abarcativo el modelo 1 de legislación propuesto en este trabajo, ya que prioriza una serie de medidas en materia de políticas públicas que todos los *PM* señalan como necesarias e imprescindibles para que el teletrabajo pueda ser una modalidad de empleo factible, ordenada y segura jurídicamente tanto para el empleado como para el empleador.

Básicamente las políticas públicas que deberían acompañar a las leyes de teletrabajo, se enfocarían en el fortalecimiento de aspectos centrales de infraestructura en telecomunicaciones para garantizar

---

<sup>57</sup> Ibidem nota 51.

un acceso universal y gratuito a Internet a todos los ciudadanos en el rango de un derecho humano imprescindible para poder ser un ciudadano con pleno derecho a ejercer su rol de usuario activo de las tecnologías de la información y la comunicación en la Sociedad de la Información y el Conocimiento, paradigma que cada vez se impone como irreversible y global en todas las áreas del quehacer humano. Este acceso implica garantizar el uso de tecnologías de equipos y software disponibles y capacitación para el uso de las mismas. También las políticas públicas, deberán estar orientadas a fortalecer las acciones particulares de actividades de difusión y sensibilización a través de los canales formales e informales de formación laboral y/o profesional, y facilitar las exenciones impositivas, subsidios, créditos y préstamos que permitan el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación a un cada vez más amplio sector de la población, especialmente en el caso del teletrabajo, favoreciendo el equipamiento y acceso al sector productivo, en donde la inversión en tecnología permita la inclusión de sectores de la población excluidos del mercado de trabajo (personas con discapacidad, personas mayores de edad, jóvenes provenientes de ambientes de escasos recursos, personas privadas de la libertad, etc.)

### ***¿En qué medida serán necesarios acuerdos transnacionales de teletrabajo?***

La opinión de los Policy Makers fue variada con respecto a las respuestas a esta pregunta. Para algunos los acuerdos transnacionales de teletrabajo, serán indispensables para respetar y equiparar las Normas, compatibilizar ideas, y transitar con un marco y una visión apropiada, para fijar estrategias y herramientas que encaminen el trabajo virtual –teletrabajo–. Por otro lado es importante delimitar las jurisdicciones y evitar la doble tributación.

Luis Miguel del Águila de Perú, asevera: “Considerando que, gracias a las facilidades prestadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones, el teletrabajo puede y debe realizarse sin necesidad de limitarse al interior de nuestros países sino mirando a los procesos de integración regional, teniendo en cuenta incluso la globali-

zación. Por ello, somos de la opinión que deberían generarse marcos legales regionales de aplicación del teletrabajo. De esta manera podríamos trabajar para empleadores situados en otros países sin necesidad de trasladarnos, lo cual sería de una gran ayuda para aquellos países que experimentan procesos de desempleo o de recesión”.

Republica Dominicana, Colombia, Ecuador están de acuerdo en fomentar acuerdos internacionales.

Finalmente Jorge Llubere de Costa Rica comparte su opinión diciendo: “Lo considero trascendental por varios motivos, en primer lugar para facilitar el intercambio de experiencias y conocimientos que favorezcan el desarrollo del Teletrabajo. En segundo lugar, porque es necesario regular la forma en que va a legislar y remunerar el Teletrabajo cuando se origina en un país distinto al que es destino de los servicios. En tercer lugar, por el hecho que al ser el Teletrabajo un medio para la modernización de los países, el mismo debería estar contemplado en el enfoque y metodologías que utilizan los organismos internacionales que promueven el desarrollo”.

Sin embargo, Brasil entiende que es un tanto prematuro pensar en esto ya que no está consolidado internamente el teletrabajo en el país y el paso que urge es discutir la ley local. Manifiestan expresamente: “Después que tengamos superado esos momentos, entendemos que será natural un posible acuerdo con otros países, incluyendo la creación de marcos de referencia propios para América”.

La única experiencia de un marco amplio de legislación en Teletrabajo es el Acuerdo Marco Europeo. No ha sido fácil encontrar en qué medida éste ha sido útil a los países que lo suscribieron. Sin embargo encontramos que ha tenido una notable influencia en los convenios colectivos como lo muestra un estudio de la Universidad de Murcia<sup>58</sup> -que tendrá en cuenta el acuerdo en su plan de teletrabajo- y que dice textualmente:

“En España, el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003 incorporó dicho Acuerdo europeo, formando parte desde entonces de las orientaciones que, en el

---

<sup>58</sup> <http://www.um.es/csif/pdfs/programateletrabajo.pdf>

marco del diálogo social, se han venido planteando a los negociadores de los convenios colectivos”.

Esto se corrobora en otra referencia que alude a que la empresa Telefónica<sup>59</sup> incluyó en su convenio colectivo el impulso al teletrabajo y concretamente dice que se tomó como referencia para ello el Acuerdo Marco Europeo.

### ***Facilitar el cambio***

Si bien el avance de las tecnologías y la aparición de nuevas modalidades de trabajo pueden ser reconocidos por la mayoría de quienes tienen la posibilidad de legislar, no es un hecho que todos consideren necesario cambiar las leyes actuales o legislar en forma específica el teletrabajo en el corto plazo.

Un ejemplo de esta realidad lo podemos visualizar en España donde a pesar que existe el acuerdo marco europeo sobre teletrabajo, PSOE y CiU rechazan regular el teletrabajo en el Congreso y piden que el Gobierno lo lleve al diálogo social<sup>60</sup>

Muchas pueden ser las razones para que esto suceda, algunas de ellas mencionadas por los *PM* son: desconocimiento del tema, temores de los actores sociales involucrados, en Chile en los sindicatos temor a la pérdida de reivindicaciones conseguidas<sup>61</sup>, temores de los contratantes en función de los mecanismos de control del trabajo, etc.

Es evidente que los cambios tecnológicos han afectado el trabajo. La implementación de programas de teletrabajo implica un cambio en la forma tradicional de trabajar, tanto en las estructuras, los procedimientos, los modelos culturales de gestión de las organizaciones pero fundamentalmente en la relación de las personas que participan.

---

<sup>59</sup> <http://www.lukor.com/ordenadores/noticias/portada/06110308.htm>

<sup>60</sup> <http://www.eldia.es/2011-03-15/economia/34-PSOE-CiU-rechazan-regular-teletrabajo-Congreso-piden-Gobierno-lleve-dialogo-social.htm>

<sup>61</sup> <http://www.lanacion.cl/teletrabajo-tan-lejos-tan-cerca/noticias/2010-10-23/182803.html>

La definición de Carlos Augusto Audirac Camarena<sup>62</sup> y otros (1995:43), define al cambio como:

*“Cualquier modificación o movimiento de un plano o estado a otro que es fácilmente perceptible dentro de un contexto y es llevado a cabo en función del desequilibrio provocado para alcanzar una homeostasis relativamente perdurable. Es decir, es una situación en donde se dejan determinadas estructuras, procedimientos, comportamientos, etc., para adquirir otras que permitan la adaptación al contexto en el cual se encuentra el sistema, y así lograr una estabilidad que facilite la eficacia y efectividad en la ejecución de acciones”.*

Aunque se requiere ahora de nuevos marcos normativos, todas estas situaciones de cambio originan resistencias<sup>63</sup> y se pueden manifestar de diferentes formas: una de ellas podría ser someter a los proyectos de ley a la revisión de múltiples comités de estudios demorando su discusión y aprobación.

Lo importante aquí es reconocer que existen manifestaciones de resistencias y diseñar acciones para abordarlas.

La resistencia al cambio nos lleva a pensar en la necesidad de acompañar los procesos legislativos con información, diálogo y debates, para atender los temores de los actores involucrados que puedan influir en la promulgación de las leyes.

Cuando una ley de estas características se promulga traerá aparejado una modificación una forma de trabajar que durante muchos años ha sido la única manera posible.

---

<sup>62</sup> ABC del desarrollo organizacional, AUDIRAC CAMARENA y otros Carlos Augusto Editorial Trillas.

<sup>63</sup> Es una reacción esperada por parte del sistema, el cual estando en un período de equilibrio percibe la amenaza de la inestabilidad e incertidumbre que acarrear consigo las modificaciones. “ABC del desarrollo organizacional, AUDIRAC CAMARENA y otros Carlos Augusto Editorial Trillas

## ***Nuevo orden público laboral para el teletrabajo***<sup>64</sup>

El derecho laboral a diferencia de otras ramas del derecho es muy estricto en definir en forma clara un determinado Orden Público Laboral que no es otra cosa que un conjunto de normas que contienen los derechos de los trabajadores que no pueden ser objeto de renuncia ni de negociación con su empleador.

Algunas normas que fijan este orden público están dadas por el número máximo de horas semanales que se pueden trabajar, el salario mínimo, el derecho a un pre y post natal de la madre trabajadora, entre otros.

Pues bien, la discusión y definición de cuan extenso debe ser este orden público laboral tiene diversos componentes tanto económicos como políticos que están influenciadas por las distintas corrientes de pensamiento.

Hay corrientes que piensan que al garantizarse a través de un amplio margen de derechos laborales la formalidad del empleo y su estabilidad tiene como consecuencia una rigidización de las relaciones que tiene un negativo efecto sobre la economía y sobre el empleo en particular, por otro lado hay sectores que han luchado desde hace años por terminar con la informalidad y la precarización en el mundo del trabajo puesto que afirman que la ausencia de regulación produce abusos por parte de los empleadores y desprotección de los trabajadores.

Para el caso que nos ocupa en relación a la regulación del Teletrabajo, el fijar una postura clara en cuanto a que margen daremos al orden público laboral, es decir cuánto de los derechos de los trabajadores aseguraremos en forma irrenunciable es de vital importancia, puesto que debe lograrse la “fórmula mágica” de por un lado contar con un marco de derechos que dé garantías de estabilidad y formalidad al teletrabajador, pero al mismo tiempo no debemos sobreregular esta nascente actividad de tal forma que éste deje de ser una herramienta importante de contratación para la empresas.

---

<sup>64</sup> Elaborado por el Dr. Manuel José Benítez Gibbons.

El desafío de los legisladores será centrarse en definir cual debiera ser el contenido mínimo de los derechos que debieran ser irrenunciables para todo teletrabajador, o lo que es lo mismo definir el orden público laboral del teletrabajo para así asegurar una estabilidad y formalidad mínima a partir de la cual es posible conversar y negociar con el empleador.

### ***Principios Rectores Específicos del Derecho para el Teletrabajo***

Los principios en el Derecho<sup>65</sup> actúan como guías para los legisladores. Se dice que ellos son una invitación para crear derecho cuando no lo hay, como es en muchos países el caso del teletrabajo. Por ello, hemos tomado algunos principios específicos del Acuerdo Marco Europeo<sup>66</sup> que creemos deberían contemplarse cuando se inicie la tarea legislativa:

1. **Naturaleza voluntaria del teletrabajo:** El teletrabajo debe ser voluntario para el teletrabajo y también para el empleador. Mientras convivan los empleos tradicionales de oficinas y fábricas, con las nuevas formas del trabajo en la Sociedad de la Información este principio debería ser respetado. Sin embargo, nadie puede saber si el teletrabajo podría convertirse en obligatorio en el futuro tal lo planteado por el experto Francisco Ortiz Chaparro en el 1er. Congreso Internacional de Teletrabajo<sup>67</sup> realizado en Costa Rica en el año 2009.
2. **Derecho a la reversibilidad:** tanto el trabajador como el empresario, pueden pactar la vuelta al trabajo en los locales de la empresa y en las condiciones que desarrollaba con anterioridad a la opción de teletrabajar. Es una cláusula novedosa que se constituye como uno de los instrumentos fundamentales del principio de flexibilización de las relaciones de trabajo. Sin embargo, debería plantearse la excepción tal lo expuesto en el Modelo 2, Artículo 7:

<sup>65</sup> Equipo Federal del Trabajo, Principio General del Derecho

[http://www.eft.com.ar/doctrina/articulos/giorlandini\\_principios\\_del\\_derecho.htm](http://www.eft.com.ar/doctrina/articulos/giorlandini_principios_del_derecho.htm)

<sup>66</sup> <http://www.uba.es/sevillap/ica/ciecas/trabajo/trabajo-no-asalariado-recursos/010.doc>

<sup>67</sup> Fundadores del Centro de Teletrabajo y Teleformación, UBA, ¿Hacia dónde va el teletrabajo?, 2009, <http://caminandoutopias.org.ar/accesible/?id=noticias&n=59>

“Se exceptuará la reversión 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”.

3. **Equidad de trato** con respecto a los puestos de presencia física: Los teletrabajadores tienen derecho a la capacitación, información, desarrollo de carrera, y otras actividades empresarias de la misma forma que los trabajadores de presencia física.
4. **Igualdad de derechos** que los puestos de presencia física: los teletrabajadores tienen los mismos derechos colectivos e individuales que el resto de los trabajadores de la empresa. Destacamos aquí el cuidado que tendrá el empleador en materia de reconocimiento de los mayores gastos a los que podría incurrir el teletrabajador que adopte esta modalidad con el objeto de evitar el traslado de gastos propios de la oficina hacia éste.
5. **Derecho a la vida privada** del teletrabajador: Los sistemas de vigilancia o control que pueda instalar el empresario no deben afectar o interferir la privacidad del teletrabajador.



## **ANEXO 1: PROYECTOS DE LEGISLACION PRESENTADOS POR PAÍS**

Argentina

### **PROYECTO DE LEY DE REGIMEN JURIDICO DEL TELETRABAJO EN RELACION DE DEPENDENCIA**

Expediente Número 3498/10

Proyecto presentado por el Senador Alberto RODRIGUEZ SAA el día 12 de octubre de 2010 que recupera el proyecto del Poder Ejecutivo presentado en el año 2007 y vencido en el año 2009.

Senado de la Nación  
Secretaría Parlamentaria  
Dirección General de Publicaciones.  
(S-3498/10)  
PROYECTO DE LEY  
El Senado y Cámara de Diputados,..

### **REGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA**

ARTÍCULO 1º.- 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 20.744 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 de tecnología de la información y la comunicación (TIC).

En idéntico sentido, se entiende por teletrabajador en relación de dependencia a toda persona que ejecuta esta modalidad laboral del teletrabajo de acuerdo a la definición anterior.

ARTÍCULO 2º.- Los teletrabajadores gozarán de los mismos derechos y tendrán iguales obligaciones que los demás trabajadores en relación de dependencia. En especial, aquellos relativos al desarrollo

de carrera del teletrabajador, sus posibilidades de capacitación, y de recibir la misma información que los trabajadores de presencia física. Sin perjuicio de ello, las comisiones paritarias de los convenios colectivos aplicables a estos trabajadores deberán establecer las condiciones de trabajo, teniendo como prioridad las particularidades de la prestación, la índole de la relación y el respeto del principio de igualdad de trato entre un teletrabajador y un trabajador que desempeñe igual tarea en el establecimiento del empleador.

ARTÍCULO 3º.- El empleador que adopte al teletrabajo como nueva modalidad laboral, deberá diseñar y aplicar programas de inducción, capacitación y perfeccionamiento que permitan una mejor adecuación de las partes intervinientes a este proceso de cambio.

El empleador realizará los controles necesarios para que este cambio no represente una mayor carga de trabajo o dedicación que para los trabajadores de presencia física.

ARTÍCULO 4º.- Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador deberán respetar la intimidad y privacidad del teletrabajador.

ARTÍCULO 5º.- En caso de que el teletrabajador aporte su propio equipamiento, el empleador deberá compensar la totalidad de los gastos, sin perjuicio de los mayores beneficios que pudieran pactarse en los convenios colectivos.

ARTÍCULO 6º.- En el supuesto de que los equipos sean provistos por el empleador, el teletrabajador será responsable por su correcto uso y mantenimiento, a cuyo fin tendrá la obligación de evitar que los bienes sean utilizados por terceros ajenos a la relación o contrato de trabajo.

ARTÍCULO 7º.- Cuando por razones de organización del trabajo se requiera la prestación de tareas bajo la forma de teletrabajo, ésta será voluntaria para el trabajador. Toda transformación o modificación de las condiciones de prestación de servicios en teletrabajo, o viceversa, deberá contar con la conformidad por escrito del trabajador.

Sin perjuicio de ello, el trabajador a quien se hubiere modificado las condiciones de prestación de servicios en teletrabajo y no hayan manifestado su conformidad por escrito, 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 y sus modificatorias, a cuyo fin deberá notificar en forma fehaciente al empleador.

Se exceptuará la reversión 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.

ARTÍCULO 8º.- La autoridad administrativa deberá promover la adecuación de las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo a las características propias de la prestación, y la inclusión de las enfermedades causadas por este tipo de actividad dentro del listado previsto en el artículo 6º, inciso 2, de la ley N° 24.557 y sus modificatorias.

ARTÍCULO 9º.- En todo lo que no estuviese expresamente previsto en esta ley, regirán las disposiciones de la ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 y sus modificatorias, en las condiciones previstas en el artículo 2º de dicho cuerpo legal.

ARTÍCULO 10.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Adolfo Rodríguez Saá.- Roberto Basualdo. - Arturo Vera.-Adriana Bortolozzi de Bogado.- Graciela A. di Perna. -Hilda B. González de Duhalde.- Emilio A. Rached.- Juan C. Romero. – Liliana T. Negre de Alonso. -

## **FUNDAMENTOS**

Señor Presidente:

Los cambios que introdujeron las tecnologías de la información y de la comunicación (TICs) en la vida de todos nosotros, en especial en el plano laboral, han sido vertiginosos. 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 N° 14.546) y de los trabajadores a domicilio (ley N° 12.713) no son suficientes para regular este fenómeno que crece día a día y se manifiesta de diferentes maneras a medida que el avance científico y tecnológico va facilitando nuevas tecnologías, más ágiles, con mayor extensión geográfica y más livianas.

Así encontramos que el teletrabajador si bien puede realizar tareas en su propio domicilio, éste no es el único ámbito en el que labora. Existen hoy en día trabajadores nómadas que desarrollan sus actividades laborales donde las TICs 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 antedichas.

Por otro lado, es importante destacar que no hablamos de una nueva profesión de teletrabajador sino que esta modalidad es transversal a una gran cantidad de actividades profesionales o no necesariamente. Es común encontrar secretarías que teletrabajan, así como empleados administrativos, docentes, diseñadores gráficos y web, contadores, abogados, arquitectos, traductores, ingenieros, programadores, sólo por nombrar algunos ejemplos; que eligen esta forma de organización laboral o encuentran en ella una oportunidad de inclusión o bien 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 ((Cfr. "Teletrabajo: Políticas Públicas y Modelos de legislación" investigación de la Comisión TIC de USUARIA para el IDRC - Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo; [www.teletrabajolegal.org.ar](http://www.teletrabajolegal.org.ar)).

Las crisis económicas vividas en nuestro país hicieron que miles de ciudadanos desempleados emigraran. Sin embargo, muchos otros encontraron en el teletrabajo un nuevo horizonte, a veces en el propio living de su hogar, lo que les permitió permanecer en su país y exportar sus servicios.

La regulación que propugnamos en este proyecto es sólo del teletrabajador en relación de dependencia. Vale la pena esta aclaración ya que siendo el teletrabajo una especie dentro del género trabajo las modalidades de contratación son las mismas, es decir podemos teletrabajar en relación de dependencia o en forma autónoma o free-

lance. Es también por ello que esta regulación no puede ni debe ser opuesta a las leyes laborales vigentes; antes bien, 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 específicas sujetas a la negociación individual o colectiva.

El teletrabajo es una forma de trabajar que se ha establecido desde hace años en nuestro país y que ha cobrado mayor impulso desde la pandemia de la Gripe A durante el año 2009. Aunque sin estadísticas oficiales, hoy se habla de más de 1,6 millones de teletrabajadores de los cuales cerca del 20% estarían en relación de dependencia.

El presente proyecto ha tenido en cuenta aspectos que han sido ya probados o propuestos en varios países desarrollados y también de nuestra región, tales como su carácter reversible, la voluntariedad, la privacidad del domicilio, nuevos costos y gastos a cargo del teletrabajador y/o empleador, equidad de trato con respecto a los puestos de presencia física (desarrollo de carrera, capacitación, información, agremiación, etc.).

Otros aspectos, tales como riesgos del trabajo, aplicación de seguros, baremo de evaluación de incapacidades y enfermedades profesionales, no son objeto de este proyecto pues requieren de un amplio debate y estudio previos con los distintos sectores involucrados. De allí que junto a este proyecto, presentamos además otra iniciativa que propugna el diseño de las mismas en el ámbito del Poder Ejecutivo y su posterior remisión al Congreso Nacional.

Tiene tino poner de resalto que la regulación del teletrabajo es una necesidad impulsada por distintos sectores que han contribuido en 2007 a la elaboración del proyecto de ley que enviara el Poder Ejecutivo Nacional a este Honorable Cuerpo, registrado bajo el Expte. S-159/07. Dicho proyecto caducó el 28 de febrero de 2009, sin que fuera presentado nuevamente. El presente proyecto tuvo principalmente en cuenta aquel antecedente, al que se le introdujeron algunas modificaciones sugeridas por especialistas en la materia y en orden a garantizar los genuinos derechos de los trabajadores.

Por todo lo expuesto es que solicitamos a nuestros pares la aprobación del presente proyecto de ley.

Adolfo Rodríguez Saá.- Roberto Basualdo. - Arturo Vera.-Adriana Bortolozzi de Bogado.- Graciela A. di Perna. -Hilda B. González de Duhalde.- Emilio A. Rached.- Juan C. Romero. –Liliana T. Negre de Alonso. -

PROYECTO DE LEY DE PROMOCION Y DIFUSION DEL TELETRABAJO.  
Expediente Número 3499/10.

Presentado por el Senador RODRIGUEZ SAA el día 12 de octubre de 2010

Senado de la Nación  
Secretaría Parlamentaria  
Dirección General de Publicaciones  
(S-3499/10)

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,..

### **PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN DEL TELETRABAJO**

ARTÍCULO 1°.- **Ámbito de Aplicación.** La presente ley será de aplicación en el en el sector privado y en el Sector Público Nacional, Provincial y Municipal, tanto para aquellos trabajadores que se desempeñen bajo la forma de subordinación y dependencia, como para aquellos que lo hacen en forma autónoma.

ARTÍCULO 2°.- **Objeto.** Es objeto de esta ley la promoción y difusión del teletrabajo como instrumento genuino para mantener y generar empleo-trabajo en cualquiera de sus formas a través de la utilización de las tecnologías de la información y de la comunicación.

ARTÍCULO 3°.- **Definición de teletrabajo.** A los efectos de esta ley se entiende por teletrabajo a la modalidad de realización u organización del trabajo donde la prestación laboral al empleador o la prestación de servicios a terceros en forma autónoma se llevan a cabo mediante la utilización de las tecnologías de la información y de la comunicación fuera del ámbito físico donde está el contratante en forma total o parcial.

ARTÍCULO 4°.- **Definición de teletrabajador.** A los efectos de esta ley se entiende por teletrabajador a toda persona que realiza u orga-

niza su trabajo de acuerdo a la forma establecida en el artículo anterior.

ARTÍCULO 5°.- Derechos y obligaciones propias del teletrabajo en relación de dependencia. Dada las particulares características que las relaciones que esta modalidad de trabajo genera entre las partes contratantes a partir de la utilización de las tecnologías de la información y de la comunicación, las leyes laborales vigentes deberán interpretarse en el sentido de contener los derechos y obligaciones recíprocos propios de la misma.

La Autoridad de Aplicación, teniendo en cuenta la experiencia internacional más favorable al teletrabajador, reglamentará los siguientes aspectos de esta modalidad de trabajo:

- a) Reversibilidad.
- b) Voluntariedad.
- c) Riesgos del trabajo.
- d) Aplicación de seguros.
- e) Privacidad del domicilio.
- f) Nuevos costos y gastos a cargo del teletrabajador y/o empleador.
- g) Baremo de evaluación de incapacidades.
- h) Enfermedades profesionales.
- i) Equidad de trato con respecto a los puestos de presencia física (desarrollo de carrera, capacitación, información, agremiación, etc.)
- j) Toda otra característica propia de esta modalidad que no esté claramente contemplada en la legislación vigente.

ARTÍCULO 6°.- Diseño de las políticas públicas. A los fines de establecer las políticas públicas más convenientes para el fomento, desarrollo y regulación de esta modalidad de trabajo y para el cumplimiento de esta Ley, la Autoridad de Aplicación podrá invitar a participar de su diseño a entidades públicas del ámbito internacional, nacional, provincial y municipal, empresas privadas, organizaciones de la sociedad civil, sindicatos y trabajadores independientes.

Para ello, deberán tenerse en cuenta los siguientes componentes:

- a) Infraestructura en telecomunicaciones.
- b) Acceso a la Internet gratuita como un derecho humano.
- c) Accesibilidad a equipos de computación y software.

- d) Exenciones impositivas.
- e) Actividades de difusión, y sensibilización.
- f) Programas de implementación.
- g) Capacitación.
- h) Incorporación a las currículas educativas.
- i) Incentivos.
- j) Estadísticas y evaluaciones.
- k) Subsidios, créditos y préstamos.
- l) Todo otro componente que resulte necesario o útil para el desarrollo de la política a llevarse a cabo.

ARTÍCULO 7°.- Remisión de las políticas públicas. Dentro de los ciento ochenta días de la entrada en vigencia de la presente ley, el Poder Ejecutivo remitirá a la Cámara de Diputados de la Nación las iniciativas legislativas que resulten del proceso de diseño de las políticas públicas establecido en el artículo precedente.

El Poder Ejecutivo procederá en igual sentido pero dentro de los noventa días de la entrada en vigencia de la presente ley, respecto de toda iniciativa destinada a incentivar y facilitar la incorporación al teletrabajo de personas con discapacidad, población en situación de aislamiento geográfico o desplazamiento social, mayores de 45 años, jóvenes sin experiencia, mujeres con niños o mayores a cargo, acompañantes y cuidadores, y a toda la población vulnerable en general, quienes conservarán los beneficios que ya le hayan sido otorgados por otras leyes.

ARTÍCULO 8°.- Autoridad de Aplicación. Será Autoridad de Aplicación de esta ley, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación de manera conjunta con el Ministerio de Acción Social de la Nación y el Ministerio de Educación de la Nación.

ARTÍCULO 9°.- Federalización. Invitase a las Provincias y a la Ciudad de Buenos Aires a adherir a la presente ley.

ARTÍCULO 10.- Vigencia. La presente ley entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial.

ARTÍCULO 11.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Adolfo Rodríguez Saá.- Roberto Basualdo. - Arturo Vera.-Adriana Bortolozzi de Bogado.- Graciela A. di Perna. – Hilda B. González de

Duhalde. – Emilio A. Rached.- Juan C. Romero. –Liliana T. Negre de Alonso. –

### **FUNDAMENTOS**

Señor Presidente:

El teletrabajo ha vivido un gran avance en estos últimos 10 años en nuestro país. De acuerdo a estadísticas no oficiales el teletrabajo pasó de 300.000 oficinas en hogares en el 2004 a 1,6 millones en el 2010. Esto representa un crecimiento del 533% en 6 años (Cfr. "Teletrabajo: Políticas Públicas y Modelos de legislación" investigación de la Comisión TIC de USUARIA para el IDRC - Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo; [www.teletrabajolegal.org.ar](http://www.teletrabajolegal.org.ar)).

Si bien estimamos que el 80% son teletrabajadores freelance, la gripe A y otros factores han impulsado a la adopción del teletrabajo en relación de dependencia por lo que el porcentaje en esta forma de contratación seguramente se irá incrementando.

Cada vez son más los teletrabajadores independientes que se encuentran dispersos y desorganizados. Ello hace difícil la difusión de sus servicios y la contratación por parte de interesados; aunque ya asoman algunas iniciativas del sector privado, tales como espacios virtuales que reúnen y entrenan en teletrabajo de forma permanente a todos los interesados.

El avance de esta nueva modalidad de trabajo es un verdadero fenómeno a nivel mundial, fenómeno global respecto del cual nuestro país no es ajeno. Tan es así que en agosto de este año se realizó por primera vez en la República Argentina un evento académico mundial que trajo a los máximos referentes a nivel global, el "Telework 2010: 15th ITA (International Telework Academy) Workshop", organizado por la Comisión TIC de USUARIA.

No podemos dejar de mencionar los trascendentes avances que la provincia de San Luis ha dado con su plan estratégico, "San Luis Digital", pues le ha valido el reconocimiento de diferentes organizaciones internacionales. Consciente de este fenómeno global, el gobierno de la Provincia ejecuta desde hace tres años su agenda digital a través de la Universidad de La Punta (ULP), con el objetivo principal de incluir a la provincia en la sociedad del conocimiento. Este, se ha divi-

dido en seis ejes, Infraestructura, Gobierno, Productivo, Educativo, Tecnológico y Marco Legal, para agrupar las distintas iniciativas que se están ejecutando o se ejecutarán durante los próximos 20 años (Cfr. [www.sanluisdigital.edu.ar](http://www.sanluisdigital.edu.ar)).

A nivel nacional, la Comisión Nacional de Comunicaciones realizó un proyecto piloto de teletrabajo con resultados satisfactorios. Por su parte, el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación cuenta con una Coordinación de Teletrabajo.

Es importante reconocer que vivimos un momento especial en la región de América Latina y el Caribe. Son varios los países que están impulsando esta modalidad de trabajo y presentando proyectos legislativos para su regulación.

Chile cuenta con una legislación pionera en la región. El Código de Trabajo modificado en el año 2001 explica brevemente el concepto y hace referencia al horario de teletrabajo. Actualmente el Presidente Piñera ha hablado sobre ello en su campaña y ha iniciado algunas acciones en su gobierno. Chile tuvo proyectos ampliatorios para su Código de Trabajo en el tratamiento del teletrabajo y seguramente seguirá avanzando en este sentido.

En julio de 2008 acontecieron casi simultáneamente dos hechos importantes. Uno de ellos fue la sanción de la Ley 1221 de Promoción del Teletrabajo en Colombia. Lo significativo de esta ley es que promociona el teletrabajo tanto para los teletrabajadores en relación de dependencia como para los independientes. El segundo fue el Decreto del Ejecutivo D.E. 34704 MP-MTSS de Costa Rica que propicia el teletrabajo en las Instituciones Públicas.

Uruguay también experimentó un notable avance de teletrabajo. Países pequeños con una alta emigración encuentran en esta modalidad un mundo de oportunidades que empiezan a aprovechar tanto para el teletrabajo con productos como con servicios. Algunos 5 estudios informan que habría unos 100.000 teletrabajadores uruguayos que producen ingresos por 500 millones de dólares.

En Brasil se ha retomado la discusión de un proyecto de ley presentado en el año 2008 que reglamenta el trabajo a distancia, conceptúa y disciplina las relaciones de teletrabajo y da otros recaudos.

Para finalizar, la consultora IDC predice que en el año 2011 serán 1000 millones los trabajadores móviles a nivel global, es decir, aquellos trabajadores nómadas que podrán trabajar con sus celulares, o sus notebooks o sus netbooks, sin importar dónde se encuentren. Este número que prima facie parece fantástico, verdaderamente muestra el avance que tendrá el teletrabajo, y puede abrir grandes posibilidades que sólo estando informados y capacitados podremos aprovechar.

Una de los ricos beneficios del teletrabajo es la inclusión de personas en el mundo laboral. Madres que cuidan a sus hijos y atienden las tareas del hogar y, en general, personas que no disponen de horarios habituales para la atención al público, encuentran en el teletrabajo un canal inteligente e idóneo para desplegar todo su potencial. Pero sin dudas son las personas excluidas del sistema por diversas circunstancias las más beneficiadas de esta “revolución inclusiva” que produce el teletrabajo: personas con discapacidad, población en situación de aislamiento geográfico o desplazamiento social, mayores de 45 años, jóvenes sin experiencia, mujeres con niños o mayores a cargo, acompañantes y cuidadores, y a toda la población vulnerable en general. Por ello es que teniendo en cuenta esa realidad proyectamos que el Poder Ejecutivo diseñe en un plazo breve las políticas públicas destinadas a incentivar y facilitar la incorporación al teletrabajo de estas personas.

Entendemos que de ese modo estaremos contribuyendo en gran parte al cumplimiento de la ley 22.431 y su modificatoria 25.689 - conocida como ley de cupo laboral- y, en general, con la manda constitucional de “promover el bienestar general” de nuestro pueblo.

Por lo expuesto, toda vez que las actuales leyes no contemplan las especificidades propias del teletrabajo que se ha gestado a partir del avance continuo y progresivo de las tecnologías de la información y de las comunicaciones; y considerando su cada vez más fluida utilización por trabajadores, prestadores de servicios y contratantes como herramienta eficaz para la generación de empleo y autoempleo, para una mejor la conciliación entre la vida personal y laboral de las personas, para extender las posibilidades de inclusión laboral y para la mejora del medio ambiente en general; el equipo de investigación

sobre: Teletrabajo, Políticas Públicas y Modelos Legislativos, patrocinado por el IDRC (Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo), acompañados por la FEDUN (Federación de Docentes Universitarios) advierten la necesidad de dictar una Ley de promoción y difusión del teletrabajo con los consiguientes beneficios que una adecuada normativa de esta modalidad de trabajo puede significar para la sociedad toda.

Por todas estas razones, solicitamos a nuestros pares la aprobación del presente proyecto de ley.

Adolfo Rodríguez Saá.- Roberto Basualdo. - Arturo Vera.-Adriana Bortolozzi de Bogado.- Graciela A. di Perna. -Hilda B. González de Duhalde.- Emilio A. Rached.- Juan C. Romero. – Liliana T. Negre de Alonso. -

## **Brasil**

Casi dos años y medio después de ser propuesto en el congreso brasileño el Proyecto de Ley de Teletrabajo, que lleva el Número 5405/08, cuyo texto original sigue a continuación de este comentario, recibió el 22 de abril 2010 el parecer de la Relatora de la Comisión de Trabajo, Administración y Servicio Público de la Cámara de los Diputados, que sugiere la aprobación del Proyecto en su integridad, con las enmiendas siguientes

a) La Relatora, Diputada Manuela D'Ávila (PCdoB-Rio Grande do Sul), resalta la importancia que el teletrabajo reviste para las personas con discapacidad. Por ello, sugiere una enmienda al artículo 3 del Proyecto, estableciendo un cupo que preserve por lo menos 20% de las vacantes en régimen de teletrabajo para las personas con discapacidad. (Nos parece oportuno consignar aquí que en el texto de la enmienda, la denominación “teletrabajadores con deficiencia” nos parece más adecuada que “teletrabajadores portadores de deficiencia”).

La letra de la enmienda propuesta para el artículo 3 dice textualmente:

Párrafo único. Se asegura la reserva de, por lo menos, veinte por ciento de todos los puestos de trabajo nacionalmente ofrecidos en la

modalidad en domicilio o teletrabajo, a los teletrabajadores portadores de deficiencia”.

b) Asimismo, juzgándose lacónica la redacción del artículo 6 del Proyecto, por cuanto según la Relatora el artículo original parece dar a entender un número clausus en lo que hace a los derechos del teletrabajador, se propone el siguiente encabezamiento para dicho artículo, que amplía el espectro de la protección garantizada:

"Art. 6º Constituyen derechos mínimos[1] del empleado teletrabajador, además de otros que busquen la mejora de su condición social:" (el resto de la norma permanece igual).

Y por allí finalizan las sugerencias de enmienda. Por lo demás, la Relatora acoge de buen grado la norma propuesta, consignando en su parecer que la adopción insoslayable de recursos tecnológicos que facilitan la vida de miles de trabajadores, pues como expresa el parecer, pueden “evitar desplazamientos físicos que envuelvan el trayecto casa-trabajo-casa, ahorrándose tiempo, combustible, energía física, locación de espacios de trabajo y medio ambiente,... que además de contribuir para el incremento de la productividad, pues los teletrabajadores pueden tener mejores condiciones de conciliar sus proyectos profesionales y sus demandas familiares especialmente ampliando las oportunidades de convivencia con sus entes queridos. Al final, todos salen ganados”.

No podemos aquí dejar de aludir la investigación “Telecapacitados” que indagó con ínfimos detalles sobre la situación de las personas con discapacidad, que constituye uno de los puntos centrales enfocados por la reforma propuesta al Proyecto original del Diputado por el estado de Espírito Santo Luiz Paulo Vellozo Lucas (PSDB).

Texto del Proyecto original:

BRASIL PROYECTO DE LEY Nº ..... DE 2008

(Del Sr. Luiz Paulo Vellozo Lucas)

Reglamenta el trabajo a distancia, conceptúa y disciplina las relaciones de teletrabajo y da otros recaudos.

El Congreso Nacional decreta:

Art. 1º - Para fines de la presente Ley, se entiende por teletrabajo todas las formas de trabajo desarrolladas bajo el control de un empleador o para un cliente, por un empleado o trabajador autónomo de forma regular y por una parcela superior a cuarenta por ciento de trabajo en uno o más lugares diversos del lugar de trabajo regular, siendo utilizadas para realización de las actividades laborales tecnologías informáticas y de telecomunicaciones.

Párrafo único. Se entiende por lugar de trabajo regular la sede de la empresa o cualquier otro lugar donde normalmente ocurre la producción y/o son normalmente esperados los resultados del ejercicio laboral.

Art. 2º - El teletrabajo podrá realizarse en centros de teletrabajo, así conceptuados como edificaciones idealizadas para el teletrabajo, dotadas de aparatos de informática y de telecomunicación, y destinadas a la utilización por los empleados de una o varias empresas o por los trabajadores autónomos clasificados como teletrabajadores, no siendo considerados los lugares de trabajo regulares.

Art. 3º - El teletrabajo debe servir como instrumento para el aumento de los índices de empleo, además de patrocinador de la inserción de trabajadores con reducida capacidad física en el mercado de trabajo, estimulando aún el crecimiento económico ecocompatible.

Art. 4º - El Estado brasileño adoptará las medidas necesarias para:

- a) estimular la creación de puestos de teletrabajo;
- b) potenciar la competitividad industrial incentivando la adopción del teletrabajo en las empresas privadas y en la Administración Pública;
- c) aumentar la capacitación profesional de los trabajadores por medio de mecanismos tradicionales e innovadores de formación;
- d) promover nuevas formas de organización del trabajo basadas en el teletrabajo en los sectores privado y público.

Art. 5º - La relación de empleo en el teletrabajo tendrá como fundamentos los mismos previstos en la Consolidación de las Leyes del Trabajo – CLT, aprobada por el Decreto-Ley nº 5.452, de 1º de mayo de 1943, atendiendo a los principios y prerrogativas allí dispuestos, en especial en su Art. 3º, dejando a salvo las disposiciones y

particularidades aplicables al tema y previstas en esta Ley, así como en convención colectiva o acuerdo colectivo.

Art. 6º - Constituyen derechos del empleado teletrabajador:

a) La igualdad de tratamiento en lo que hace a la afiliación sindical, participación en la negociación colectiva, protección a la salud, seguridad social y estabilidad en el empleo, además de la garantía a la no discriminación y acceso a la calificación e información profesionales;

b) protección al salario, vacaciones y su respectiva remuneración, gozo de feriados, licencias previstas en la CLT y ausencias por enfermedad;

c) seguridad, higiene y salud en el trabajo, observadas las disposiciones del art. 7º;

d) resarcimiento de los gastos extraordinarios resultantes de las funciones inherentes al teletrabajo y no previstos en la remuneración, observadas las disposiciones del art. 7º.

Párrafo único. En razón del carácter de control de jornada abierta y, como regla, de forma virtual, a los empleados teletrabajadores no les será contemplado el derecho a las horas extras, debiendo la remuneración ajustarse a las horas normales de trabajo.

Art. 7º - Son deberes del empleado teletrabajador:

a) habitualidad y personalidad en la ejecución de sus funciones;

b) información periódica de acuerdo con las directrices de empleo previamente establecidas, sea de forma on-line u off-line;

c) mantenimiento adecuado de los equipamientos y materiales puestos a su disposición por el empleador, así como conservación y aseo de su ambiente de trabajo, observadas las normas de seguridad, higiene y salud en el trabajo;

d) prestación de cuentas en lo referido a los gastos ordinarios y extraordinarios resultantes de las funciones inherentes a la debida ejecución del trabajo.

Art. 8º - El contrato de teletrabajo deberá ser escrito, contemplando todos los derechos y deberes referidos en esta Ley, así como aquellos específicos a la función que será ejercida por el empleado teletrabajador, determinando, aunque sea en instrucción de trabajo adjunta, los bienes a ser puestos a disposición del empleado y el lu-

gar de trabajo, con indicación objetiva del horario, que no podrá ultrapasar aquél previsto en la CLT.

Párrafo único. El horario de trabajo obedecerá a lo dispuesto en el art. 7º, inciso XIII, de la Constitución Federal, siendo permitido el trabajo durante los fines de semana, toda vez que se trata de jornada de trabajo abierta, siendo debidas, no obstante, las proporcionalidades referidas al reposo semanal remunerado.

Art. 9º - En los casos de trabajo transnacional, deberá aplicarse la ley del lugar de la prestación del servicio, salvo disposición contractual en contrario.

Art. 10 Esta ley entra en vigencia en la fecha de su publicación.  
(Traducción libre Trad. Cristina Otalora)

## Chile

Proyecto de Ley presentado por el presidente Piñera el día 8 de septiembre de 2010.

MENSAJE DE S.E. EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA CON EL QUE INICIA UN PROYECTO DE LEY SOBRE EL CONTRATO ESPECIAL DE TRABAJO A DISTANCIA.

Santiago, agosto 20 de 2010.-

M E N S A J E N° 224-358/

Honorable Cámara de Diputados:

Tengo el honor de someter a vuestra consideración un proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo, regulando el trabajo a distancia.

### I. ANTECEDENTES

La evolución experimentada a nivel universal, relativa a las diferentes formas o modos de efectuar las prestaciones laborales legítimamente convenidas entre empleadores y trabajadores, con beneficios recíprocos, es una realidad.

Dicho escenario responde, en gran medida, a nuevas formas y procedimientos de organización distintos de los tradicionales, como

también al desarrollo de métodos de producción o prestación de servicios que han incorporado tecnologías o sistemas informáticos modernos. Además, estas nuevas modalidades de trabajo, en algunos casos, encuentran su origen en el aumento o perfeccionamiento de la calidad de lo producido o de los servicios ofrecidos; sobre todo cuando el elemento intelectual es el más decisivo a la hora de asegurar una mayor calidad.

Al respecto, en el ámbito de las diferentes tecnologías aplicadas a diversas formas de producción de bienes y prestaciones de servicios, como también en el área de los estudios, enseñanza, investigación y capacitación, entre otros; quienes participan lo hacen desde una perspectiva global.

En efecto, son muchos los servicios que se originan en sitios remotos y se prestan desde zonas, ciudades e incluso países, que presentan las mejores o distintas condiciones de contratación y conectividad; sin importar las distancias existentes entre quienes realizan las labores y los potenciales clientes y usuarios de los mismos.

Por tanto, la necesidad de adaptar la legislación laboral en forma paulatina, conforme al desarrollo social y económico de las actuales circunstancias en las que nuestro país se encuentra inserto a nivel internacional, hacen imperioso regular estas nuevas formas de relación laboral; sea que las labores a desarrollar bajo dependencia y subordinación sean desempeñadas en el propio hogar del trabajador, o en otro lugar libremente elegido por este último.

En consecuencia, resulta oportuno y necesario proponer un cuerpo de normas jurídicas que permita recoger dentro de nuestra legislación laboral la realidad antes descrita. Avanzar en dicha dirección contribuirá a la creación de nuevas fuentes de trabajo, como ha demostrado la experiencia objetiva en todos los países desarrollados del mundo.

En la especie, el trabajo a distancia o desde lugares o sitios físicos dispersos, distintos a la sede única y determinada de la empresa, ha permitido, en los hechos, la incorporación efectiva al mundo laboral de una gran cantidad de personas que, del modo tradicional, enfrentan severas limitaciones para hacerlo, a saber: jóvenes, estudiantes, mujeres, personas de la tercera edad y personas con discapacidad. Al

respecto, la incorporación de importantes grupos, para quienes se crean nuevas oportunidades de trabajo, es un objetivo esencial de nuestro programa de gobierno.

**Resulta imperioso incentivar el trabajo desde el hogar, pues esta modalidad constituye una herramienta útil para que quienes cuentan con las habilidades necesarias y requeridas para optar a un empleo, no vean impedida la posibilidad de acceder a él sólo por el hecho de poseer una discapacidad.**

## II. BENEFICIOS DEL TRABAJO A DISTANCIA

Las modalidades de trabajo a distancia junto con crear nuevas formas y oportunidades de ingresos para quienes, por diversas razones, prefieren o no pueden abandonar su hogar, presentan ventajas adicionales, tanto para el trabajador como para el empleador, y favorecen positivamente a la comunidad en general.

En efecto, los trabajadores mejoran su calidad de vida al disminuir considerablemente los tiempos de desplazamiento hacia y desde los lugares donde funcionan las empresas, incurriendo con ello en menores gastos de locomoción. Además, lo anterior permite conciliar de un modo más armónico el trabajo con otras actividades de carácter familiar y personal.

Por su parte, el empleador, en ciertos casos, puede disminuir sus costos de producción, gracias a lo cual aumenta su competitividad en el mercado, descentraliza la organización tradicional de la empresa y genera nuevos servicios o áreas de negocios.

Por último, la comunidad, en general, al mejorar ostensiblemente las condiciones de vida de sus miembros, disminuye las tensiones propias de las grandes urbes, disminuye el tránsito vehicular, la contaminación atmosférica, y mejora las condiciones medioambientales.

Asimismo, la creación de nuevos empleos y de diversas fuentes laborales que en el pasado reciente fueron impensables, también ha traído como consecuencia inmediata nuevas formas de vida, las que cada vez más irán reemplazando a las antiguas.

A su vez, estas nuevas modalidades de trabajo permiten la formalización de esta clase de labores, las que al no encontrar de momento un respaldo o cauce legal de regulación, suelen realizarse al margen

de la legislación laboral; generando una fuente de conflictos, abusos e injusticias que la ley debe evitar.

Ahora bien, cabe señalar que estas consideraciones ya han sido objeto de atento análisis en nuestro Congreso Nacional. En efecto, el H. Senador Bianchi, teniendo a la vista similares beneficios, ha propuesto, mediante una iniciativa en el Senado, una regulación para una de las modalidades de esta clase de empleo a distancia, como es el llamado teletrabajo. Es menester hacer presente que los contenidos de dicha iniciativa parlamentaria han sido analizados por nuestro Gobierno al elaborar un proyecto de regulación más amplio del trabajo a distancia.

### III. NUESTRA LEGISLACIÓN

Como es de vuestro conocimiento, el inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo reconoce la figura del trabajo desde el propio hogar o desde un lugar libremente elegido, limitándose a establecer que el personal afecto a esta modalidad de contratación se encuentra excluido de la limitación de la jornada. De igual forma, el trabajo a distancia realizado a través de medios informáticos o de telecomunicaciones se encuentra excluido de la mencionada limitación, conforme a lo dispuesto por el inciso cuarto del citado artículo.

Al respecto, aún cuando algunas entidades ya cuentan con trabajadores que prestan sus servicios fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, hemos advertido que existen vacíos o zonas de contornos insuficientemente determinados a la hora de aplicarlos a esta modalidad de trabajo.

En efecto, principalmente por la falta de una regulación más completa y acabada, esta especial forma de prestación de servicios no ha logrado situarse adecuadamente en el mundo laboral de nuestro país; a pesar de las ventajas que posee en comparación a la relación laboral tradicional.

Se hace necesario, por lo tanto, establecer una normativa que permita al trabajador gozar de las prerrogativas de un contrato de trabajo de naturaleza especial; contando, además, con garantías en el ámbito del derecho colectivo y de la protección social. Lo anterior, resguardando debidamente a los trabajadores y compatibilizando su

vida social y familiar con el desarrollo productivo y la competitividad de la empresa.

#### IV. OBJETIVOS DEL PROYECTO

Como se ha señalado, nuestra legislación laboral se encuentra objetivamente atrasada en materia de trabajo a distancia. El Código del ramo aún asume como modelo de empleo el que se ejecuta en el lugar o lugares de funcionamiento físico de la empresa, normalmente en centros urbanos, en jornadas regulares.

Sin embargo, la realidad actual impone crecientemente modalidades diferentes, más complejas que aquellas que se entendieron como únicas o generales durante los últimos decenios del siglo pasado.

Hoy el trabajador también presta servicios de manera muy diversa al esquema tradicional que regula nuestra normativa. De hecho, son numerosas las relaciones en las que las labores se realizan fuera del lugar de la empresa, sin que el trabajador esté sujeto a control ni supervisión. En consecuencia, no acude a reuniones en presencia física sino sólo cuando es indispensable, por lo que adquiere crecientes grados de autonomía en su gestión y, por lo mismo, grados de responsabilidad personal muy superiores.

A su vez, el trabajo a distancia se ve fomentado por el uso y perfeccionamiento de medios informáticos que permiten crear centros de ayuda remota en múltiples áreas, tales como el soporte técnico de maquinaria en línea y el apoyo a la aeronavegación en ruta. Es más, dichos centros pueden ser incluso unipersonales, sin que sea necesario el trabajo conjunto de un grupo de personas.

Por ende, el nuevo escenario existente plantea la necesidad de avanzar en un marco regulatorio que permita compatibilizar el desarrollo de esta promisorio fuente de empleos con las necesarias protecciones que todo trabajador debe tener al momento de prestar servicios bajo dependencia y subordinación.

Es por ello que nuestro Gobierno ha juzgado indispensable presentar esta iniciativa, la que da cuenta de las singularidades de esta nueva clase de empleo y otorga a los trabajadores de esta área un estatuto coherente y suficiente, que brindará protección jurídica a sus derechos laborales.

En consecuencia, en conformidad al Plan de Gobierno en curso y dando cumplimiento a lo señalado durante el Mensaje Presidencial del 21 de mayo pasado, se ha elaborado este proyecto, el que consagra el contrato de trabajo a distancia.

Al efecto, hemos tenido como principal consideración el proveer de un mecanismo que facilite, especialmente, la incorporación de la mujer, los jóvenes, los adultos mayores y las personas con discapacidad al mundo laboral, como una forma de promover nuevas fuentes de trabajo. Es decir, la nueva legislación permitirá conciliar de mejor manera el desarrollo de labores remuneradas con la vida familiar, junto a otras actividades culturales, educacionales, deportivas o recreativas, las que contribuyen decisivamente a mejorar la calidad de vida de las personas.

Además, estimamos que la presente iniciativa tiene el mérito de dar respuesta a varias inquietudes que actualmente envuelven a las partes que desean suscribir contratos formales bajo las condiciones antes mencionadas, sin poder hacerlo, en los hechos, por falta de un cauce legal claro y definido.

Por ende, un nuevo marco legal regulatorio, conferirá certeza jurídica en el trato laboral que debe siempre existir, fomentará la inversión y la creación de nuevas fuentes de trabajo, junto con contribuir de modo considerable al desarrollo económico de nuestros conciudadanos.

#### V. CONTENIDOS DEL PROYECTO

##### a) Adecuaciones a la legislación vigente

Esta iniciativa, en primer término, modifica el artículo 22 del Código del Trabajo, disposición que regula la exención de cumplimiento de límite de jornada, pues dicha materia queda subsumida en el cuerpo del articulado que se propone.

Al respecto, la actual mención que se hace al trabajo desde el domicilio en el inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo, es eliminada.

Además, se complementa la referencia que la mencionada norma, en su inciso cuarto, efectúa al trabajo realizado preferentemente fuera del sitio de funcionamiento de la empresa por medio de elementos informáticos o de telecomunicaciones. Al respecto, dicha

disposición subsiste, de manera que se siga aplicando a aquellas modalidades de trabajo que no son reguladas por la nueva legislación.

b) Trabajo a Distancia

El proyecto incorpora en el Código del Trabajo un nuevo contrato especial: el “contrato de trabajo a distancia”.

Las características esenciales de este contrato, dicen relación con la prestación de servicios desde el hogar o desde otro lugar diferente al del establecimiento de la empresa o del empleador, libremente elegido por el trabajador o convenido entre las partes.

En dicho orden de ideas, cabe hacer presente que progresivamente han surgido en nuestra legislación diversos contratos especiales, los que con éxito han regulado actividades tan particulares como las de los deportistas profesionales, artistas y técnicos de espectáculos, tripulantes de vuelo y de cabina, entre otras.

Estos cuerpos legales, que recogen las peculiaridades de ciertos oficios o profesiones, están contenidos en el Título II del Libro I del Código del Trabajo, permitiendo un desarrollo más fluido de las respectivas actividades, y una mayor formalización de las labores en estos sectores.

En la especie, el “contrato de trabajo a distancia”, al tratarse de un contrato inserto en el Código del Trabajo, permitirá al trabajador gozar de la totalidad de los derechos que dicho Código contempla, aplicándosele sus normas, en tanto ellas no sean incompatibles o contradictorias con el estatuto especial establecido.

Además, la normativa propuesta permite congeniar las exigencias de la protección laboral con las de la flexibilidad. Es decir, se ha procurado que esta modalidad de contratación incorpore las normas básicas de protección jurídica de los derechos de los trabajadores y, a la vez, haga posible una adecuada y justa flexibilización respecto del antiguo modelo contractual.

Por otro lado, la nueva regulación deja a resguardo aquellos vínculos que, por su naturaleza y características, no constituyen una relación laboral bajo dependencia y subordinación, como lo son las realizadas por ciertos profesionales, técnicos y especialistas en el ejercicio libre de sus actividades.

Finalmente, la regulación de este contrato también tiene por objeto resguardar la vida familiar, intimidad y privacidad del trabajador. En efecto, los derechos antes mencionados impiden al empleador ingresar libremente al domicilio de sus dependientes y controlar todas las actividades que allí se realizan. Por ende, resulta indispensable adecuar la normativa sobre las condiciones en las que se deberán prestar los servicios a dicha realidad.

En consecuencia, las condiciones de higiene y seguridad que deberán cumplir los trabajadores estarán contenidas en un decreto supremo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el que también será suscrito por el Ministerio de Salud.

c) Contenido del contrato especial

En atención a las peculiaridades del contrato a incorporar, las cláusulas del mismo, junto a las menciones señaladas en el artículo 10 del Código del Trabajo, serán las siguientes:

1. El lugar de la prestación de los servicios. Entendiéndose por tal, tanto el hogar como otro lugar elegido libremente por el trabajador o convenido por las partes, es decir, espacios que no han sido designados unilateralmente por el empleador.

2. La determinación de la propiedad de los equipos o herramientas a utilizar en los servicios, y las condiciones de restitución, en caso de ser de propiedad del empleador.

3. La determinación de los gastos, costos de operación, mantenimiento, reparación y distribución relacionados con esta modalidad de trabajo.

d) Jornada de trabajo

La propuesta considera que el contrato de trabajo a distancia debe desarrollarse sin sujeción a los límites de la jornada tradicional (45 horas semanales distribuidas en cinco o seis días). Por consiguiente, se ha mantenido el tratamiento que en este aspecto otorga la actual legislación al trabajo realizado desde el hogar. Con todo, en caso de que el empleador exija determinados horarios de conexión, se asegura un descanso mínimo de 10 horas continuas.

Por otro lado, cabe destacar que en virtud de esta iniciativa se podrán pactar, en forma temporal o permanente, jornadas mixtas, durante las cuales se trabajará parcialmente en el hogar.

En este sentido, siendo esta clase de contratos laborales especiales, general o mayoritariamente aplicables a servicios o trabajos donde lo intelectual prima por sobre el servicio material, la liberación de jornadas fijas o determinadas de tiempo, rinde tributo a la decisiva importancia que en el desarrollo moderno presenta el valor de los aportes de carácter intelectual a los procesos productivos y de servicio.

Al respecto, la experiencia recogida en las empresas que utilizan esta forma de trabajo, nos indica que, en general, se pactan módulos de servicio, por lo que la propuesta considera que las labores deben desarrollarse en un horario libremente convenido entre las partes.

Sobre el particular, es imprescindible considerar que las áreas donde esta clase de contrato son más necesarios, suelen desenvolverse en espacios globales con distintos husos horarios. Al respecto, Chile tiene durante largos meses del año seis horas de diferencia con el continente europeo y doce o más horas de diferencia con los países del Asia o del Pacífico Sur. No obstante, nuestro país ha establecido desde hace años una estrategia de desarrollo basada en el comercio exterior y en la mayor integración nacional al mundo. Por lo mismo, muchas de nuestras empresas, que exportan o importan sus productos o servicios dentro de un mercado global universal, no pueden quedar sujetas a horarios fijos o determinados que sólo dicen relación con nuestra propia realidad geográfica.

#### e) Descanso semanal y festivos

La presente iniciativa establece una novedosa forma de hacer efectivo el descanso semanal, atendido el hecho de que la jornada de trabajo no necesariamente será regular.

Al efecto, se propone que, a lo menos, el trabajador tenga un descanso continuo de 24 horas después de 144 horas. A su vez, en caso que los servicios deban necesariamente prestarse en días domingos o festivos, el descanso dominical podrá ser pactado, sea a través del otorgamiento de dos domingos de descanso en el mes calendario, o bien con el otorgamiento de 105 horas continuas de descanso que incluyan un sábado y domingo, de tal forma que la persona cuente con cuatro días continuos de descanso.

Esta fórmula, aplicada con éxito en el contrato especial para tripulantes de vuelo y de cabina, permite que el trabajador compatibilice realmente la vida familiar y laboral; mientras que el empleador tendrá mayores posibilidades de organizar los procesos productivos de su empresa.

f) Maternidad

El presente proyecto establece expresamente que los trabajadores contratados bajo esta modalidad de trabajo, gozan plenamente de los derechos contenidos en el Capítulo sobre protección a la maternidad del Código del ramo.

Se consagra solamente una modificación relativa a la normativa sobre salas cunas, en el supuesto de que el empleador la proporcione. Al respecto, si la empresa mantiene en sus dependencias la referida sala cuna, la trabajadora tendrá derecho a ella, salvo que opte por el pago de dicho servicio.

En mérito de las consideraciones expuestas, tengo el honor de someter a vuestra consideración el siguiente.

P R O Y E C T O D E L E Y :

“Artículo Único.- Introdúcense las siguientes modificaciones al Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social:

1) Elimínase en el inciso segundo del artículo 22, la oración: “los contratados de acuerdo con este Código para prestar servicios en su hogar o en un lugar libremente elegido por ellos;”.

2) Agrégase en el inciso cuarto del artículo 22, a continuación de la palabra trabajadores, la siguiente oración “que no se encuentren regulados por el Capítulo II de este Título,”.

3) Agrégase el siguiente Capítulo II, nuevo, en el Título II del Libro I, pasando los Capítulos II a VII, a ser III a VIII, respectivamente:

“Capítulo II

Del Contrato de Trabajo a Distancia

Artículo 86 bis.- Las normas del presente Capítulo se aplicarán a todos aquellos trabajadores que presten servicios bajo dependencia y subordinación, desde el hogar o un lugar libremente elegido por

ellos. Los servicios prestados bajo esta modalidad, también incluyen aquellos que se ejecuten mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones.

Para estos efectos, se entenderá por hogar el inmueble que ordinariamente se destine a la habitación de una o más personas, sea cual fuere el título por el cual el trabajador lo ocupare.

No se aplicarán las normas del presente Capítulo cuando los servicios se presten en lugares designados o habilitados por el empleador, aún cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa.

Los trabajadores que prestan servicios de la forma señalada en el inciso primero, gozarán de todos los derechos individuales y colectivos contenidos en este Código, cuyas normas les serán aplicables en tanto no sean incompatibles o contradictorias con las contenidas en el presente Capítulo.

Las condiciones de higiene y seguridad a que deben sujetarse los trabajadores regidos por este Capítulo, serán reguladas mediante un decreto supremo dictado al efecto por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y suscrito además por el Ministro de Salud. El empleador sólo estará obligado a comunicar por escrito al trabajador dichas condiciones. Durante la vigencia de la relación laboral, corresponderá únicamente al trabajador cumplir las condiciones de higiene y seguridad, en conformidad a las normas que establezca el referido decreto.

Artículo 86 bis A.- Se presume que no constituyen servicios de trabajo a distancia bajo dependencia y subordinación, los realizados por profesionales, técnicos y especialistas en el ejercicio libre de su actividad.

Artículo 86 bis B.- El contrato de trabajo de los dependientes regidos por este Capítulo, además de las estipulaciones previstas en el artículo 10, deberá contener las siguientes:

1. Lugar o lugares desde los cuales se prestará el servicio;
2. La determinación de la propiedad de los equipos, materiales, maquinarias o herramientas con los que se prestarán los servicios pactados. Asimismo, se deberán consignar las condiciones físicas y

técnicas de restitución de aquellos elementos que sean de propiedad de la empresa, al momento del término del contrato de trabajo;

3. La forma en que se regularán y quién solventará los gastos, costos de operación, mantenimiento, reparación y distribución relacionados a esta modalidad de trabajo.

Artículo 86 bis C.- Sin perjuicio de lo establecido en el numeral 1 del artículo 86 bis B, el cambio del lugar de prestación de los servicios, determinado por el trabajador, no constituirá causal de término de la relación laboral, en tanto éstos continúen prestándose en el nuevo lugar.

Artículo 86 bis D.- Los trabajadores cuyos contratos se rijan por el presente Capítulo, estarán excluidos de la limitación de jornada prevista en el inciso primero del artículo 22 de este Código.

Artículo 86 bis E.- Aquellos trabajadores que presten sus servicios en la empresa, cumpliendo jornadas de trabajo en conformidad a las reglas generales, podrán pactar con sus empleadores, temporal o permanentemente, que dichos servicios puedan desarrollarse de acuerdo a la modalidad señalada en el inciso primero del artículo 86 bis, dejándose constancia de dicho acuerdo en un anexo del contrato de trabajo. Para estos efectos, las partes podrán establecer alternativas de distribución de días dentro de la semana, o de horas dentro de uno o más días.

En estos casos, la jornada de trabajo pactada se determinará proporcionalmente, considerando exclusivamente el tiempo de prestación de servicios en la empresa.

Artículo 86 bis F.- El empleador no podrá exigir disponibilidad o conexión por medios informáticos o de telecomunicaciones que impidan al trabajador contar con un descanso mínimo de diez horas continuas, dentro de un período de veinticuatro horas.

Artículo 86 bis G.- Los trabajadores regidos por el presente Capítulo, gozarán de un descanso mínimo de veinticuatro horas continuas después de seis períodos de veinticuatro horas.

Artículo 86 bis H.- Las partes podrán convenir que los servicios a prestar se ejecuten en días domingos y festivos. En tal caso, el trabajador tendrá derecho a un descanso de, a lo menos, dos domingos en cada mes calendario, o de un mínimo de ciento cinco horas continuas

en igual período, en las cuales deberá comprenderse un sábado y un domingo. La modalidad de otorgamiento de los descansos establecidos en este artículo, deberá consignarse en el respectivo contrato de trabajo.

Lo dispuesto en el inciso precedente debe entenderse sin perjuicio de los descansos compensatorios que pudieren corresponder por los festivos laborados en conformidad al artículo 38 de este Código.

Artículo 86 bis I.- Los trabajadores, en su caso, contratados bajo la modalidad contenida en el presente Capítulo, gozarán de todos los derechos contenidos en el Título II del Libro II.

En caso que la empresa cuente con una sala cuna anexa a sus dependencias, la trabajadora podrá elegir entre utilizar los servicios de dicho establecimiento o recibir el pago de los costos de sala cuna.

#### ARTÍCULOS TRANSITORIOS

Artículo Primero Transitorio.- La presente ley entrará en vigencia el primer día del cuarto mes siguiente al de su publicación en el Diario Oficial.

Artículo Segundo Transitorio.- Dentro de los noventa días siguientes a la publicación de la presente ley, deberá dictarse el decreto supremo señalado en el inciso final del artículo 86 bis.”

SEBASTIAN PIÑERA ECHENIQUE  
Presidente de la República

CAMILA MERINO CATALÁN  
Ministra de Trabajo  
y Previsión Social

Colombia: Acuerdo Municipal 72/2010 de la Ciudad de Medellín.

“Por medio del cual la Alcaldía de Medellín, sus entidades descentralizadas y El Concejo Municipal, promueven la implementación del modelo laboral del Teletrabajo, consagrado en la ley 1221 de 2008”

## EL CONCEJO DEL MUNICIPIO DE MEDELLIN

En ejercicio de sus facultades legales y en especial de las conferidas por el numeral 4 del Artículo 313 de la Constitución Política, Decreto Ley 1333 de 1986, ley 1221 de 2008, Nral 1, literal D, del artículo 91 de la ley 136 de 1994.

### ACUERDA

**ARTÍCULO PRIMERO:** El Municipio de Medellín, sus entidades descentralizadas y el Concejo Municipal, aplicarán como una política pública para la administración de su personal, el Modelo Laboral Flexible del de Teletrabajo consagrado en la Ley 1221 de 2008, para aquellos cargos que sean susceptibles de desarrollarse bajo dicha modalidad.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** El Alcalde de Medellín, los Directores y/o Gerentes de las entidades descentralizadas y El Secretario del Concejo De Medellín, mediante acto administrativo regulará los aspectos pertinentes para la aplicabilidad de este sistema, de acuerdo con los parámetros de la ley 1221 de 2008, y las disposiciones que el Gobierno Nacional expida para el cumplimiento de esta ley.

**ARTÍCULO TERCERO.** Durante los tres primeros años siguientes al presente acto, cada seis meses la Administración Municipal sus entidades descentralizadas y el Concejo Municipal, deberá informar al concejo a través de su mesa directiva sobre los avances en la implementación de este sistema, los beneficios obtenidos, número de funcionarios que se acogen y los demás aspectos pertinentes a la aplicación de la Ley 1221 de 2008.

**ARTÍCULO CUARTO: VIGENCIA Y DEROGATORIAS:** El presente Acuerdo rige desde su publicación en la gaceta municipal y deroga las normas que le sean contrarias.

Dado en Medellín a los 27 días del mes de noviembre de dos mil diez (2010).

\_\_\_\_\_  
JOHN JAIME MONCADA OSPINA

Presidente

\_\_\_\_\_  
LETICIA ORREGO PEREZ

Secretario

Post scriptum: Este Proyecto de Acuerdo tuvo (2) debates en dos días diferentes y en ambos fue aprobado

\_\_\_\_\_  
LETICIA ORREGO PEREZ

Secretario

Fabio R.

## República Dominicana



*Santo Domingo, D.N.  
04 de Octubre del 2010*

*Licenciado  
Abel Martínez  
Presidente de la Cámara de Diputados  
Su Despacho*

*Señor Presidente:*

*Por medio de la presente, tengo a bien saludarle y al mismo tiempo solicitarle introducir y colocar en agenda del día el Proyecto de Ley de Promoción y Difusión del Teletrabajo en la República Dominicana*

*Sin otra particular, queda de usted*

*Atentamente,  
  
Julio Encarnación  
Diputado Prov. Santo Domingo PRD*

*Angélica Poca  
Diputada Prov. Valverde PLD*

*Catalina Jaretes Pinales  
Diputada Prov. San Cristóbal PLD*

*José Luis Cosme  
Diputado Prov. María Trinidad Sánchez PLD*

*Josefina Tamiáñez  
Diputada Prov. San Cristóbal PLD*

*Pedro D. Oleo  
Diputado Prov. María Trinidad Sánchez PLD*

*Juana Vicente  
Diputada Prov. San Pedro de Macorís, PLD.*



## Cámara de Diputados de la República Dominicana

### PROYECTO DE LEY DE PROMOCION Y DIFUSION DEL TELETRABAJO EN LA REPUBLICA DOMINICANA

**Considerando Primero:** Que la constitución de la República en su artículo 62 sobre el derecho al trabajo en su numeral 7 establece que la ley dispondrá, según lo requiera el interés general, las jornadas de trabajo, los días de descanso y vacaciones, los salarios mínimos y sus formas de pago, la participación de los nacionales en todo trabajo, la participación de las y los trabajadores en los beneficios de la empresa y, en general, todas las medidas mínimas que se consideren necesarias a favor de los trabajadores, incluyendo regulaciones especiales para el trabajo informal, a domicilio y cualquier otra modalidad del trabajo humano. El Estado facilitará los medios a su alcance para que las y los trabajadores puedan adquirir los útiles e instrumentos indispensables a su labor;

**Considerando Segundo:** Que el teletrabajo es una modalidad de trabajo que permite conciliar la vida laboral con la familiar y que requiere respaldo legal;

**Considerando Tercero:** Que los dominicanos y dominicanas pueden acceder a trabajar en empresas extranjeras sin la necesidad de emigrar de nuestro país utilizando el teletrabajo que permite que generemos el ambiente de trabajo que necesitamos y nos da flexibilidad en los horarios.

**Considerando Cuarto:** Que el teletrabajo mejora la inclusión al trabajo de las personas con discapacidad porque no tienen que trasladarse físicamente a una empresa sino que pueden hacerlo desde el hogar utilizando las tecnologías de información y comunicaciones (TICs).

**Considerando Quinto:** Que es necesario brindar protección de derechos laborales a los teletrabajadores y abrir un abanico de opciones de crecimiento y diversificación en la prestación de servicios a los empresarios, emprendedores incluso empleados por cuenta propia.

**Considerando Sexto:** Que para impulsar el teletrabajo es indispensable contar con políticas públicas y un marco legal, no solo para prevenir problemas y abusos, sino también para promover la difusión y desarrollo de esta forma nueva de trabajo, de poco costo y de gran rentabilidad social.

**Considerando Séptimo:** Que el teletrabajo ha surgido como una nueva forma de organización del trabajo, por lo que reviste de importancia su regulación, y promoción, de manera muy especial es una oportunidad para personas con discapacidad, lo que nos obliga a abordar integralmente esta materia.



## Cámara de Diputados de la República Dominicana

### Vistas:

- **La Constitución de la República Dominicana** proclamada el 26 de enero de 2010;
- La ley No. 16-92 y sus modificaciones del 29 de mayo del 1992, el **Código de Trabajo de la República Dominicana**, y su Reglamento de Aplicación No. 258-93;
- El **Código Tributario de la República Dominicana** que establece en su Artículo 307 la obligación del empleador de actuar como agente de retención del impuesto sobre la renta y pagar dicho monto a las autoridades fiscales;
- La **Ley No. 87-01 sobre Seguridad Social** obliga a los empleadores y trabajadores a contribuir al sistema de seguros instituido por dicha Ley, la cual contempla tres tipos de asistencia: a) seguro de salud, b) seguro de vejez, discapacidad y sobrevivencia (Fondos de Pensiones), y c) seguro contra riesgos laborales.

Ha dado la siguiente Ley:

El Teletrabajo como una modalidad de trabajo en la República Dominicana

**Artículo 1: Ámbito de Aplicación.** Esta ley es de aplicación en el Sector Público y Privado, tanto para aquellos trabajadores que se desempeñen bajo la forma de subordinación y dependencia, como para aquellos que lo hacen en forma autónoma.

**Artículo 2.- Objetivo.** Es objeto de esta Ley la Promoción y Difusión del teletrabajo como instrumento genuino para mantener o generar empleo-trabajo en cualquiera de sus formas a través de la utilización de las tecnologías de la información y de la comunicación, estableciendo un marco regulatorio claro y específico en consonancia con los parámetros referidos en el artículo anterior.

**Artículo 3.- Principios.** El teletrabajo está regido por todos los principios de las leyes laborales de la República Dominicana y los que listamos a continuación:

- **Movilidad:** Reconoce el derecho que tiene el teletrabajador de realizar su trabajo desde diferentes lugares geográficos previo acuerdo con el empleador
- **Virtualidad:** Consagra el derecho que tiene el teletrabajador de utilizar las nuevas tecnologías de información y comunicaciones (Tics) que permiten la externalización de la actividad laboral.



## Cámara de Diputados de la República Dominicana

- **Flexibilidad:** Reconoce el derecho de Empleadores y teletrabajadores de la libre elección del lugar de la prestación, la libertad que se le concede al teletrabajador para organizar su actividad y disponer de su tiempo de trabajo mediante flexibilidad de horario de trabajo fortaleciendo las obligaciones del teletrabajador más de resultados que de actividad.
- **Accesibilidad:** Consagra el derecho que tiene el empleador de utilizar la modalidad de teletrabajo para generar más empleos y disminuir costos, garantizándoles a los teletrabajadores los mismos derechos que tienen los trabajadores que asisten al centro de trabajo de manera presencial o física.
- **Reversibilidad:** Consagra el derecho que tienen los empleadores y teletrabajadores de cambiar de modalidad presencial a modalidad virtual o de teletrabajo y viceversa.
- **Voluntariedad:** Reconoce el derecho de los teletrabajadores de realizar su trabajo de manera voluntaria.
- **Igualdad de derechos:** Consagra que los derechos de los trabajadores son los mismos derechos de los teletrabajadores.

**Artículo 4.- Definición de Teletrabajo:** A los efectos de esta ley se entiende por teletrabajo a la modalidad de realización u organización del trabajo donde la prestación laboral al empleador o la prestación de servicios a terceros en forma autónoma se llevan a cabo mediante la utilización de las tecnologías de la información y de la comunicación fuera del ámbito físico donde está el contratante en forma total o parcial.

**Artículo 5: Definiciones.-** A los efectos de esta ley se entiende por:

**1.- Teletrabajador** es toda persona que realiza u organiza su trabajo de acuerdo a la forma establecida en el artículo anterior.

**2.- Teletrabajo realizado fuera de línea (off line):** El cual no requiere una conexión constante del computador del trabajador con el servidor central de la empresa u organización, como sería en el proceso de textos.

**3. - Teletrabajo realizado en línea (on line):** Aquel en el cual la conexión del ordenador del trabajador con la computadora o servidor central de la empresa u organización.



## Cámara de Diputados de la República Dominicana

**Artículo 6: Derechos y obligaciones propias del teletrabajo en relación de dependencia:** Dada las particulares características que las relaciones que esta modalidad de trabajo genera entre las partes contratantes a partir de la utilización de las TICs, las leyes laborales vigentes rigen para garantizar los derechos y obligaciones recíprocos y propios de la misma, teniendo en cuenta cuando el teletrabajo se realice con una empresa radicada en el exterior se aplica la ley que más favorezca al teletrabajador por lo tanto en su contrato debe especificarse lo relativo a:

- Reversibilidad
- Voluntariedad
- Riesgos del trabajo
- Aplicación de seguros
- Privacidad del domicilio
- Nuevos costos y gastos a cargo del teletrabajador y/o empleador
- Evaluación del desempeño
  - Seguridad Social
- Equidad de trato con respecto a los puestos presenciales (desarrollo de carrera, capacitación, información y gremios)
- Toda otra característica propia de esta modalidad que incluya el reglamento de esta ley

**Artículo 7: Políticas Públicas:** A los fines de establecer las políticas públicas más convenientes para el fomento, desarrollo y regulación de esta modalidad de trabajo y para el cumplimiento de esta Ley, El Ministerio de Trabajo podrá invitar a participar de su diseño a entidades públicas del ámbito nacional, el Ministerio de Administración Pública, empresas privadas, organizaciones de la sociedad civil, sindicatos y trabajadores independientes.

**Párrafo.-** Para ello, deberán tenerse en cuenta los siguientes componentes:

- Infraestructura en telecomunicaciones,
- Derecho a Internet para todos los ciudadanos,
- Acceso a Internet gratuito como un derecho humano,
- Accesibilidad a equipos de computación y software, Exenciones impositivas,
- Actividades de difusión, y sensibilización, Programas de implementación, Capacitación, Incorporación a las currícula educativas,
- Incentivos, estadísticas y evaluaciones,
- Subsidios, créditos y préstamos,
- Y todo otro componente que resulte necesario o útil para el desarrollo de la política a llevarse a cabo.
- Otros que se incluyan en el reglamento de esta ley



## Cámara de Diputados de la República Dominicana

**Artículo 8: Población vulnerable:** Dentro de los 180 días de la promulgación de esta ley, el Ministerio de Trabajo deberá establecer una política pública destinada a incentivar y facilitar la incorporación al teletrabajo de personas con discapacidad, población en situación de aislamiento geográfico o desplazamiento social, personas mayores de 45 años, jóvenes sin experiencia de trabajo, mujeres con niños a cargo, y a la población vulnerable en general.

**Párrafo.-** En el caso de personas con discapacidad se tendrá en cuenta una política de teletrabajo que colabore en mejorar el cumplimiento de la Ley discapacidad.

**Artículo 9.- Registro y control.** El ministerio de trabajo creará un registro de los teletrabajadores en la República Dominicana y vigilará que cuando la empresa esté radicada en el extranjero las retenciones y aportaciones que trata el Código Tributario y la Ley de Seguridad Social la recibirá el propio empleado teletrabajador quién pagará sus retenciones y aportaciones en las instituciones correspondientes con la supervisión y control del Ministerio de Trabajo.

**Artículo 10.- Sanciones.** Cuando se viole la presente ley se aplica las mismas sanciones estipuladas en el código de trabajo y cuando este no aplique las sanciones van desde 10 a 100 salarios mínimos determinados por el Banco Central de la República Dominicana. Estas sanciones es cuando se violen las garantías de los teletrabajadores. Las garantías laborales, sindicales y de seguridad social:

- Jornada de trabajo
- Asignación de tareas
- Salario
- Beneficios marginales
- Pensión
- Riesgo laborales
- Servicios de salud
- Protección de la maternidad
- Protección de datos personales



República Dominicana

**CAMARA DE DIPUTADOS DE LA REPUBLICA DOMINICANA**

*Artículo 11: Reglamentación: el Poder ejecutivo dentro de los 180 días contados desde la promulgación de la presente ley, reglamentará lo pertinente para su estricto cumplimiento.*

*Diputados proponentes:*

**Julio Encarnación**

*Diputado Prov. Santo Domingo PRD*

**José Luis Cosme**

*Prov. María Trinidad Sánchez PLD*

**Angela Pozo**

*Diputada Prov. Valverde PLD*

**Josefina Tamarez**

*Diputada Prov. San Cristóbal*

**Catalina Paredes Pinales**

*Diputada Prov. San Cristóbal PLD*

**Pedro D Oleo**

*Diputado Prov. María Trinidad Sánchez PLD*

**Juana Vicente**

*Diputada Prov. San Pedro de Macorís, PLD*



## ANEXO 2: RECOMENDACIÓN 204 DEL PARLAMENTO ANDINO



### RECOMENDACIÓN No. 204

#### **IMPLEMENTACIÓN EN LOS PAÍSES ANDINOS DE LINEAMIENTOS, POLÍTICAS PÚBLICAS E INSTRUMENTOS PARA EL FORTALECIMIENTO Y ESTABLECIMIENTO SUBREGIONAL DEL TELETRABAJO COMO INSTRUMENTO DE FLEXIBILIZACIÓN LABORAL, DESARROLLO SOCIAL, ECONÓMICO, DE INTEGRACIÓN Y COHESIÓN SUBREGIONAL**

La Plenaria del Parlamento Andino, reunida en el marco de su XXXVII Periodo Ordinario de Sesiones llevado a cabo en la ciudad de Lima, República de Perú, el 21 de Octubre del año 2010

#### **CONSIDERANDO**

Que, dentro de los propósitos del Parlamento Andino se encuentran los de:

- a) Sustentar, en la Subregión Andina el pleno imperio de la libertad, de la justicia social y de la democracia en su más amplio ejercicio participativo;
- b) Velar por el respeto de los derechos humanos dentro del marco de los instrumentos internacionales vigentes sobre la materia para todas las Partes Contratantes;
- c) Promover la participación de los pueblos como actores del proceso de integración andina;
- d) Fomentar el desarrollo de una conciencia comunitaria andina;
- e) Promover en los pueblos de la subregión andina la toma de conciencia y la más amplia difusión de los principios y normas que orientan el establecimiento de un nuevo orden internacional;
- f) Contribuir al afianzamiento de la paz y justicia internacionales.

Que, el Parlamento Andino es el órgano deliberante y de Control Político de la Comunidad Andina, representante de los pueblos andinos, con atribuciones para:

- a) Participar en la promoción y orientación del proceso de la integración subregional andina, con miras a la consolidación de la integración latinoamericana.



b) Sugerir a los órganos e instituciones del Sistema las acciones o decisiones que tengan por objeto o efecto la adopción de modificaciones, ajustes o nuevos lineamientos generales con relación a los objetivos programáticos y a la estructura institucional del sistema;

c) Participar en la generación normativa del proceso mediante sugerencias a los órganos del Sistema de proyectos de normas sobre temas de interés común, para su incorporación en el ordenamiento jurídico de la Comunidad Andina,

d) Promover la armonización de las legislaciones de los Países Miembros, y,

e) Promover relaciones de cooperación y coordinación con los Parlamentos de los Países Miembros, los órganos e instituciones del Sistema, así como con los órganos parlamentarios de integración o cooperación de terceros países.

Que, de conformidad a lo establecido en el artículo 7 del Reglamento General, el Parlamento Andino constituye la expresión democrática del Sistema Andino de Integración. Consecuentemente, representa y sirve al interés conjunto de los pueblos de la Comunidad Andina. En sus actuaciones conciliará los principios de su ordenamiento supranacional con los principios de soberanía y autonomía de cada uno de los Estados Andinos;

Que, una adecuada integración económica de la subregión andina contribuye eficazmente al fortalecimiento y establecimiento de adecuados niveles de desarrollo para cada país miembro.

Que, de conformidad al **Acuerdo de Cartagena**, en sus artículos 42 y 43 mediante los cuales se otorgan atribuciones al Parlamento Andino, la presente recomendación se encuentra inmersa en tales atribuciones,

Que, dentro del marco de una *política global de fronteras* entre los países de Colombia, Perú, Bolivia y Ecuador, y con base en los lineamientos y demás preceptos contenidos en el Acuerdo de Integración Subregional Andino (Acuerdo de Cartagena), es importante tener en consideración esta estrategia que permite fortalecer y posicionar un adecuado crecimiento económico y social tanto de los países miembros como de sus habitantes.

Que, en este sentido, es de vital importancia para cualquier nación, el apoyo y fortalecimiento a los diferentes esfuerzos e iniciativas que en materia económica, empresarial y de servicios generan sus habitantes, razón por la cual con el presente proyecto de recomendación se brinda a la población y grupos de pequeños, medianos y grandes empresarios e industriales el poder establecer vínculos estratégicos que les



PARLAMENTO  
ANDINO

permitan encadenar esfuerzos y procesos en materia de la producción, comercialización y ofrecimiento de bienes, productos y servicios, tanto en sus propias naciones, como a nivel subregional, regional y global.

Por los considerandos expuestos, y de conformidad a sus atribuciones reglamentarias, la Plenaria del Parlamento Andino:

#### RECOMIENDA

**ARTÍCULO PRIMERO.- OBJETO.** Al Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores y a la Comisión de la Comunidad Andina, en coordinación con la Secretaría General, promover, fomentar y fortalecer el diseño, formulación e implementación de una nueva forma de trabajo denominada "Teletrabajo" como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones.

**ARTÍCULO SEGUNDO.- DEFINICIONES.** Para la puesta en marcha de la presente recomendación se tendrán las siguientes definiciones:

**Teletrabajo.** Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC, particularmente es aquel trabajo, que pudiendo ejecutarse en las oficinas de la empresa, se caracteriza precisamente porque es realizado por un trabajador en su casa a través de un computador siguiendo las órdenes de su jefe recibidas por Internet, trabajo que luego enviará por esta misma vía a su jefe y por el cual recibirá una remuneración.

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

- **Autónomos.** Son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.
- **Móviles.** Son aquellos, teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles.
- **Suplementarios.** son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.



**Teletrabajador.** Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación, en un lugar distinto de la empresa a la que presta sus servicios, generalmente este lugar corresponde al hogar del teletrabajador.

**ARTÍCULO TERCERO.- RED ANDINA DE FOMENTO AL TELETRABAJO.** Al Consejo Presidencial Andino, disponer la creación de la Red Andina de Fomento al teletrabajo de la cual harán parte:

- a) Empresas, Industrias y demás instituciones de orden público y privado de los países miembros pertenecientes a la Subregión Andina, en cuyo objeto social y/o área de negocio involucren procesos de producción, comercialización y manipulación de bienes o servicios,
- b) Operadores de telefonía,
- c) Cafés internet de la región,
- d) Cualquier asociación y/o agremiación, u organización de de profesionales.
- e) Empresas públicas o privadas de cualquier orden.

**Parágrafo:** Establecida la Red Andina de fomento al Teletrabajo, se encargará al Parlamento Andino la correspondiente reglamentación para su debido funcionamiento, el cual contendrá una política pública de fomento al teletrabajo.

**ARTÍCULO CUARTO.- IMPLEMENTACIÓN.** A los gobiernos y a los Poderes Legislativos de los Países Miembros de la Comunidad Andina, diseñar e implementar las políticas nacionales en convergencia con las políticas regionales sugeridas mediante la presente recomendación, para el fomento en las asociaciones, fundaciones y demás organizaciones de carácter y público y privado, así como para poner en funcionamiento un sistema de inspección, vigilancia y control para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral en el marco del Teletrabajo.

**ARTÍCULO QUINTO.- GARANTÍAS LABORALES, SINDICALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LOS TELETRABAJADORES.** A los gobiernos y a los Poderes Legislativos de los Países Miembros, implementar políticas gubernamentales y sus correspondientes desarrollos legislativos para garantizar que:

1. A los teletrabajadores, dada la naturaleza especial de sus labores no les serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno; que rijan en cada nación. No obstante, cada nación a través del organismo competente, deberá ejercer un control y vigilancia especial para garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo.



2. El salario del teletrabajador no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, al trabajador que preste sus servicios en el local del empleador.
3. La asignación de tareas para los teletrabajadores deberá hacerse de manera que se garantice su derecho a contar con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultura.
4. Lo dispuesto en este artículo será aplicado de manera que se promueva la igualdad de trato entre los teletrabajadores y los demás trabajadores, teniendo en cuenta las características particulares del teletrabajo y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa.

La igualdad de trato deberá fomentarse, en particular, respecto de:

- a) A protección de la discriminación en el empleo;
  - b) La protección en materia de seguridad social;
  - c) La remuneración;
  - d) La protección por regímenes legales de seguridad social;
  - e) El acceso a la formación;
  - f) La edad mínima de admisión al empleo o al trabajo;
  - g) La protección de la maternidad. Las teletrabajadoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.
  - h) Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajo;
5. Los empleadores deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de energía, desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones. Lo elementos y medios suministrados no podrán ser usados por persona distinta al teletrabajador, que al final del contrato deberá restituir los objetos entregados para la ejecución del mismo, en buen estado, salvo el deterioro natural.
  6. Si el teletrabajador no recibe los paquetes de información para que realice sus labores, o los programas para desempeñar su función, o no son arreglados a pesar de haberlo advertido no podrá dejar de reconocérsele el salario al que tiene derecho. Cuando el lugar de trabajo sea suministrado por el empleador y no puede realizar la prestación debido a un corte en las líneas telefónicas o en el flujo eléctrico su labor debe ser retribuida. El teletrabajador que se desempeñe en la modalidad de móvil, no puede alegar estos imprevistos.



A los Órganos e Instituciones del Sistema Andino de Integración, adoptar las decisiones y/o acciones que permitan a los Países Miembros adoptar las medidas necesarias para la adecuada implementación del presente artículo.

**ARTÍCULO SEXTO.- REGISTRO DE TELETRABAJADORES.** A los gobiernos y a los Poderes Legislativos de los Países Miembros, implementar políticas gubernamentales y sus correspondientes desarrollos legislativos para garantizar que todo empleador que contrate teletrabajadores, deberá informar de dicha vinculación a las autoridades competentes en cada una de las naciones.

Notifíquese y Publíquese,

Dada y firmada en la ciudad de Lima, República de Perú a los veintiún (21) días del mes de Octubre del año 2010

  
P.A. WILBERT BENDEZÚ CARPIO  
Presidente  
  
PARLAMENTO  
ANDINO  
PRESIDENCIA

  
DR. RUBÉN VÉLEZ NÚÑEZ  
Secretario General  
  
PARLAMENTO  
ANDINO  
SECRETARIA  
GENERAL

## **ANEXO 3: INFORME TEMÁTICO N° 39/2010-2011, AVANCES LEGISLATIVOS SOBRE EL TELETRABAJO EN AMERICA LATINA**



**INFORME TEMÁTICO N° 39/2010-2011**

**AVANCES LEGISLATIVOS SOBRE EL TELETRABAJO EN AMERICA  
LATINA**

**PATRICIA DURAND, FERNANDO BRAVO Y JULIO CESAR CERNA**  
**Especialistas Parlamentarios**

**Lima, 16 de mayo de 2011**

**Área de Servicios de Investigación – DIDP**

Jr. Huallaga N° 364 Lima 1  
Teléfono 311-7777 anexos 6195-6196

### **INTRODUCCIÓN**

El presente informe se ha elaborado a pedido del Congresista Michael Urtecho Medina, quien ha solicitado se realice un informe sobre los avances en la legislación comparada en teletrabajo.

La estructura del informe comprende dos partes. En la primera, se presenta el desarrollo conceptual y los acuerdos que se han toma-

do con relación al teletrabajo en el ámbito internacional. La segunda parte contiene una descripción de los avances existentes en el Perú y, finalmente, en la tercera parte, se resume el tratamiento legal o infralegal que se ha presentando en materia de teletrabajo en los países de Argentina, Chile, Colombia, España, México y Uruguay.

Los datos que se muestran en el documento han sido tomados de fuentes oficiales de organismos internacionales como la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y el Parlamento Andino, así como estudios elaborados para organismos como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), entre otros. En lo que respecta a los avances legislativos, la información que se ha seleccionado corresponde a la legislación vigente o proyectos de ley tomados de las páginas oficiales de los parlamentos de los países seleccionados.

De esta forma, el Área de Servicios de Investigación del Departamento de Investigación y Documentación Parlamentaria espera haber contribuido con el trabajo parlamentario del Congresista Michael Urtecho Medina, quedando a su disposición en caso se requiera mayor detalle o ahondamiento en alguno de los temas contenidos en el informe.

## **AVANCES LEGISLATIVOS SOBRE EL TELETRABAJO EN AMERICA LATINA**

### **I. Teletrabajo en el ámbito internacional**

#### **Definición<sup>68</sup>**

No existe una declaración formal consensuada a nivel internacional sobre el concepto de Teletrabajo; sin embargo, a partir del estudio denominado “El teletrabajo en América Latina y El Caribe”<sup>69</sup> se

---

<sup>68</sup> El teletrabajo es la traducción al español del “telework” o “teleworking” o “telecommuting” que fue el primer término que utilizó Jack Nilles en 1973 para referirse a la sustitución de los desplazamientos debido al trabajo a través de las telecomunicaciones

<sup>69</sup> Vittorio Di Martino, 2004. ver texto completo en [http://www.idrc.ca/uploads/user-S/11023387681traduccion\\_telework\\_esp.pdf](http://www.idrc.ca/uploads/user-S/11023387681traduccion_telework_esp.pdf)

pudo obtener una definición general que diera la Organización Internacional del Trabajo, en el año 1990. Para la OIT el teletrabajo es:

*“Una forma de trabajo en la cual (a) el mismo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y (b) la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación.*

Según dicho estudio<sup>70</sup>, la OIT ha identificado una serie de prácticas en teletrabajo, como son:

1. Teletrabajo desde el hogar o *telehomeworking*;
2. En una ubicación por lo general más cercana al hogar que al lugar de trabajo tradicional, que podría ser:

*Telecentros comunitarios*: estos son centros electrónicos que ofrecen a las comunidades locales acceso inmediato a las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs), desarrollo de destrezas, así como aspectos vinculados al trabajo en red y a la socialización que podrían faltarle a quien trabaja desde su hogar.

*Oficinas satélites*: son unidades separadas dentro de una empresa que están geográficamente lejanas de la organización central pero mantienen una comunicación electrónica constante.

3. En cualquier lugar de trabajo alternativo, donde las telecomunicaciones hacen posible y cómodo el teletrabajo, como en el caso

*Telecentros* – instalaciones que están equipadas electrónicamente para trabajo de oficina a distancia y no necesariamente cercanas a la residencia del teletrabajador.

*Call centers* – estos son lugares donde los operadores telefónicos hacen o reciben llamadas y, por medio de la integración de la computadora y el teléfono, ofrecen diferentes servicios y generan varios tipos de negocios incluyendo el telemarketing, telebanca, consultas, líneas de apoyo, reservas por viajes, ventas, marketing y servicios de emergencia.

---

<sup>70</sup> Págs. 4 y 5.

4. En diferentes lugares cambiando con el tiempo – trabajo móvil o nómada;

5. A través de países y continentes:

*Teletrabajo transfronterizo* – generalmente se aplica a las situaciones de teletrabajo donde las partes proveedora y receptora se encuentran en países que comparten una frontera común o están muy cerca uno del otro.

*Teletrabajo offshore* – generalmente se refiere al teletrabajo entre países distantes.

El Parlamento Andino también ha presentado una definición de lo que es el teletrabajo. En la Gaceta Oficial del mes de noviembre de 2006, es posible observar la recomendación 204<sup>71</sup>, que entre otras cosas de relevancia que serán desarrolladas en el siguiente punto, señala que para la puesta en marcha de la recomendación se deberá considerar como una definición de teletrabajo<sup>72</sup> a la “*..forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC, particularmente es aquel trabajo, que pudiendo ejecutarse en las oficinas de la empresa, se caracteriza precisamente porque es realizado por un trabajador en su casa a través de un computador siguiendo las órdenes de su jefe recibidas por Internet, trabajo que luego enviará por esta misma vía a su jefe y por el cual recibirá una remuneración*”.

Dicha definición incluye ciertas formas de teletrabajo, como:

- **Autónomos:** que son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad

---

<sup>71</sup> Dada con motivo de la sesión plenaria en el marco de su XXXVII Período Ordinario de Sesiones, llevado en Lima el 21 de octubre de 2010.

<sup>72</sup> Dicha recomendación incluye una recomendación sobre la definición de “teletrabajador” como persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación, en un lugar distinto de la empresa a la que presta sus servicios, el mismo que generalmente corresponde al hogar del teletrabajador.

profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones

- Móviles: son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles.
- Suplementarios, son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.

A nivel nacional, no existe norma alguna que regule el teletrabajo de manera expresa. Como se explica en los párrafos siguientes, en ausencia de un cuerpo normativo explícito, se rige por las reglas legales establecidas para el trabajo a domicilio, con algunas indicaciones sobre el tratamiento de la información que se produce por teletrabajo, según la Norma Técnica Peruana NTP-ISO/IEC 17799, como se verá en el punto en el que se describe el teletrabajo en el Perú.

## 1.2 Acuerdos internacionales y recomendaciones sobre Teletrabajo

### a. Cumbre Mundial sobre la Sociedad de la Información

En el año 2003, se desarrolló la Cumbre Mundial sobre la Sociedad de la Información (CMSI)<sup>73</sup> en dos fases: la primera del 10 al 12 de diciembre de 2003 y la segunda del 16 al 18 de noviembre de 2005.

---

<sup>73</sup> Evento organizado por la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT) y desarrollado en dos fases. La primera fase tuvo lugar en Ginebra acogida por el Gobierno de Suiza y la segunda en Túnez acogida por el Gobierno de Túnez. Ver mayor información sobre la cumbre en <http://www.itu.int/wsis/index-es.html>

La primera fase concluyó con una declaración de principios y un plan de acción, en el que, se establecieron líneas de acción<sup>74</sup> como la promoción del teletrabajo para permitir que los ciudadanos, especialmente los de los países en desarrollo, puedan vivir en sus sociedades y trabajar en cualquier lugar, así como aumentar las oportunidades de empleo de las mujeres y de las personas discapacitadas<sup>75</sup>.

En dicha cumbre, el Estado peruano<sup>76</sup>, ofreció un discurso<sup>77</sup> en que informó de las iniciativas nacionales que se estaban aplicando fin de que todos sus estratos sociales puedan beneficiarse de las tecnologías de la sociedad de la información. Lo más saltante que señaló fue que se había puesto en marcha la Comisión Nacional para el Desarrollo de la Sociedad de la Información que incluía campos como la telesalud, el teletrabajo, el comercio electrónico, etc.

La necesidad de la materialización de todos los planes aprobados en la cumbre y la importancia de la colaboración entre los países interesados en hacer frente al desafío, generó la formulación de programas de acción y estrategias<sup>78</sup>, entre estas últimas la Estrategia para la Sociedad de la Información en América Latina y el Caribe (ELAC).

b. Estrategia para la Sociedad de la Información en América Latina y el Caribe (ELAC) de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)

---

<sup>74</sup> Dentro de la línea de acción 19. Ver todo el plan en [http://www.itu-int/wsis/docs/geneva/official/poa-es.html](http://www.itu.int/wsis/docs/geneva/official/poa-es.html)

<sup>75</sup> Dicho punto del plan de acción, señaló que al definir las políticas de teletrabajo, debe prestarse especial atención a las estrategias que promuevan la creación de empleos y el mantenimiento de la mano de obra calificada.

<sup>76</sup> Representado por el entonces Ministro de Transportes y Comunicaciones.

<sup>77</sup> Ver todo el discurso del Estado peruano en [http://www.itu.int/wsis-geneva/coverage/statements/peru/pu-es.pdf](http://www.itu.int/wsis/geneva/coverage/statements/peru/pu-es.pdf)

<sup>78</sup> Esta necesidad fue destacada en la Agenda de Conectividad para las Américas y el Plan de Acción de Quito en agosto de 2002 y la importancia de la colaboración de las partes interesadas en el Grupo de Tareas sobre las Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones (TIC).

Como lo define su página oficial<sup>79</sup>, el ELAC es *una estrategia regionalmente concertada que concibe a las Tecnologías de Información y de Comunicaciones (TIC) como instrumentos de desarrollo económico e inclusión social. Es una estrategia con visión de largo plazo (hacia 2015) acorde con los objetivos de desarrollo del Milenio (ODM) y la Cumbre Mundial de la Sociedad de la Información (CMSI), que se concreta con planes de acción de corto plazo con metas cuantitativas y cualitativas a lograr*. Esta estrategia se implementó con dos planes que son:

- ELAC 2007, con 5 áreas temáticas<sup>80</sup>, 30 metas y 70 actividades para el trienio 2005-2007<sup>81</sup>: estableció dentro de su meta 5 denominado “trabajo”, la creación de un grupo de trabajo regional para promover la construcción de capacidades en TIC para el desarrollo de nuevas formas de trabajo y teletrabajo, impulsando su aplicación, en particular para la generación de trabajo local. Y,
- ELAC 2010 con 6 áreas temáticas<sup>82</sup>, 83 metas a lograr durante los años 2008-2010<sup>83</sup>, estableció como meta 58 — dentro del área temática denominado “sector productivo”— Promover la creación de teletrabajo, trabajo móvil y otras formas de trabajo por redes electrónicas, sobre todo para los grupos más vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, a través del equipamiento apropiado (software y servicios digitales), la capacitación certificada y la validación de experiencia; así como mantener el grupo de trabajo sobre teletrabajo a fin de realizar su-

---

<sup>79</sup> <http://www.eclac.org/socinfo/elac/>

<sup>80</sup> Ellas son Acceso e infraestructura, Capacidades y conocimiento, contenidos y servicios públicos, instrumentos de política y entorno habilitador.

<sup>81</sup> Ver plan de acción elac2007 en [http://www.eclac.org/socinfo/noticias/documentosdetrabajo/8/21678/eLAC\\_2007\\_Espanol.pdf](http://www.eclac.org/socinfo/noticias/documentosdetrabajo/8/21678/eLAC_2007_Espanol.pdf)

<sup>82</sup> Ellas son: educación y capacitación; acceso e infraestructura; salud; gestión pública y gobierno electrónico; el sector productivo y negocios electrónicos; e instrumentos de políticas y estrategias

<sup>83</sup> Ver todo el plan en [http://www.cepal.org/socinfo/noticias/noticias/2/32362/2008-1-TICs-Compromiso\\_de\\_San\\_Salvador.pdf](http://www.cepal.org/socinfo/noticias/noticias/2/32362/2008-1-TICs-Compromiso_de_San_Salvador.pdf)

gerencias para alcanzar un marco normativo y administrativo que incluya mecanismos de resolución de conflictos.

- El grupo de trabajo sobre teletrabajo que se creó, en cumplimiento de estos planes, se trazó varias metas<sup>84</sup>, entre las que se encuentran las que se indican en el siguiente cuadro.

**Cuadro 1**

**METAS ESTABLECIDAS POR EL GRUPO DE TRABAJO SOBRE TELETRABAJO SEGÚN ELAC 2010**

META	CONTENIDO
<b>Construcción de capacidades en TIC y Teletrabajo</b>	Lograr la Capacitación y Formación en materia de TIC y Teletrabajo, a efectos de completar la Formación Profesional de los teletrabajadores que necesariamente deberán actualizar y validar su <i>expertise</i> de forma de hacer valer sus competencias a través de la denominada certificación de competencias.
<b>Reconocimiento y Promoción de la Certificación de Competencias como buenas prácticas</b>	La propuesta consiste en realizar acciones de cooperación para lograr certificar competencias de los teletrabajadores de la región, contando con Organismos Certificadores reconocidos y validados por los países miembros.
<b>Impulsar trabajo en condiciones dignas para todos</b>	Resulta imprescindible generar trabajo decente en los países de la Región y las TIC constituyen herramientas para el logro de tal propósito, sobretodo atendiendo a las necesidades de los llamados grupos vulnerables
<b>Avanzar en la construcción de un orden normativo</b>	Conforme los estudios y análisis desarrollados en el ámbito del teletrabajo, esta meta necesariamente deberá incluir el aspecto normativo del teletrabajo. Se trata de desarrollar la idea de un orden normativo mínimo e inderogable, común

<sup>84</sup> Ver todas las metas y el plan de trabajo del grupo en <http://www.eclac-cl/socinfo/noticias/paginas/7/32537/Teletrabajo.pdf>

	a todos los países miembros que permita aumentar las fuentes de trabajo y a su vez otorgue certeza jurídica y económica a los proveedores de empleo. Finalmente en esta misma dirección, se deberán articular mecanismos on line resolución de conflictos laborales
<b>Recopilación de la información estadística de la Región</b>	Se observa la necesidad de comenzar a trabajar en recopilar información estadística que permita conocer la situación actual de la población en materia de TIC y teletrabajo, de la Región, para dar cuenta de las problemáticas existentes y así poder brindar respuestas adecuadas a las mismas.
<b>Acciones de cooperación para evitar la transfronterización</b>	Se destaca que es importante el manejo de las redes en la Región de modo de eliminar el flagelo de la transfronterización del empleo que tanto perjuicio le causa a los Estados y en particular a la economía sustentable de los mismos

Fuente: Plan de Acción Elac 2010

Elaboración. Área de Servicios de Investigación

Aquí es importante mencionar que en el año 2005, el Observatorio para la Sociedad de la Información en Latinoamérica y el Caribe (OSILAC) elaboró un informe denominado ¿En qué situación se encuentra América Latina y el Caribe en relación con el Plan de Acción Elac 2007?<sup>85</sup>, en el que, respecto a la meta 5, presentó un cuadro de los progresos de diversos países en relación al teletrabajo. Dicho cuadro mostraba los avances legislativos de los países de Chile, Argentina y Perú. En el siguiente cuadro se muestra la información que presentó dicho informe.

<sup>85</sup> Ver todo el informe en <http://www.eclac.org/publicaciones/DesarrolloProductivo/2/LCW32/LC-W.32espanol.pdf>

**Cuadro 2**

**PROGRESOS EN PRO DEL TELETRABAJO SEGÚN EL INFORME DEL OSILAC DEL 2005<sup>86</sup>**

PAÍS	LEY O PROYECTO	DESCRIPCIÓN
Argentina	Proyecto de Ley de Teletrabajo	<p>Los teletrabajadores gozarán de los mismos derechos que los demás trabajadores.</p> <p>Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador deberán salvaguardar la intimidad del trabajador y la privacidad de su domicilio.</p> <p>Cuando se requiera la prestación de tareas bajo la forma de teletrabajo, esta será voluntaria para el trabajador y se contempla la posibilidad de solicitar su reversión a la condición anterior.</p>
Chile	Ley 19759	<p>Según la reforma laboral aprobada por Ley 19.759, que entró en vigencia el 1° de diciembre del 2001, se modificó el artículo 22 del Código del Trabajo:</p> <p>Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones. Se agregó una nueva modificación en el artículo 22, a fin de excluir a los teletrabajadores de la limitación de jornada de trabajo de 48 horas semanales mencionada en este artículo</p>
Perú	Norma técnica Peruana NTP-ISO/IEC 17799 (2004)	<p>Esta norma garantiza la seguridad de la información cuando se trata de TIC y teletrabajo y abarca:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) La seguridad física del lugar en que se realiza el teletrabajo.</li> <li>b) Los requisitos de seguridad en las comunicaciones.</li> </ul>

<sup>86</sup> Es importante recalcar que la información que se presenta corresponde a un informe del año 2005; por lo que podría ser que algunas de las normas que se exponen en dicho cuadro se encuentren desfasadas o no vigentes. Las normas vigentes de estos países se presentan en el punto 4 del presente informe,

		<p>c) La amenaza de acceso no autorizado a la información y los recursos.</p> <p>Los controles y ajustes que se han de considerar incluyen:</p> <p>a) Proporcionar equipos y mobiliario adaptados a las actividades de teletrabajo.</p> <p>b) Definición del trabajo permitido, las horas de trabajo, la información y los servicios internos a los que los trabajadores pueden tener acceso.</p> <p>c) Normas y directrices sobre el uso y el acceso de la familia a los equipos y la información.</p> <p>d) Apoyo y mantenimiento de los equipos y el software.</p> <p>e) Procedimientos de apoyo y continuidad del negocio.</p> <p>f) Auditoría y control de la seguridad.</p> <p>g) La revocación de las autorizaciones, derechos de acceso y devolución de los equipos cuando finalizan las actividades de teletrabajo.</p>
--	--	--

Fuente: informe ¿En qué situación se encuentra América Latina y el Caribe en relación con el Plan de Acción Elac 2007?

Elaboración: Área de Servicios de Investigación.

En enero de 2008, se elaboró un informe sobre la legislación y normativa vinculada al teletrabajo en América Latina y el Caribe<sup>87</sup>, en el que, respecto al Perú, recogió la opinión de un especialista que indicaba<sup>88</sup> la necesidad de regular esta forma de trabajo, toda vez que en el país, se ha pretendido considerarlo como “trabajo a domicilio”, “...debido a su falta de regulación legal por parte del legislador peruano y su nula contemplación en el Texto de la Ley General del Trabajo que ni siquiera la dedica artículo alguno para su tratamiento o calificación legal”.

<sup>87</sup> Ver todo el informe en [http://www.eclac.cl/socinfo/noticias/-noticias/2/32222/GdT\\_eLAC\\_meta\\_5.pdf](http://www.eclac.cl/socinfo/noticias/-noticias/2/32222/GdT_eLAC_meta_5.pdf)

<sup>88</sup> Página 8.

**C. Recomendación 204 del Parlamento Andino “Implementación en los países andinos de lineamientos, políticas públicas e instrumentos para el fortalecimiento y establecimiento subregional del teletrabajo como instrumento de flexibilización laboral, desarrollo social, económico, de integración y cohesión regional”<sup>89</sup>.**

En su sesión plenaria celebrada en Lima, el día 10 de octubre de 2010, en el marco de su XXXVII Periodo Ordinario de Sesiones, el Parlamento Andino acordó realizar recomendaciones tendientes a la implementación de lineamientos, políticas e instrumentos para el fortalecimiento del teletrabajo, entre las cuales están:

- Al Consejo Presidencial Andino, a fin de que se disponga la creación de la Red Andina de Fomento al teletrabajo<sup>90</sup>
- A los gobiernos y a los Poderes Legislativos de los Países Miembros de la Comunidad Andina<sup>91</sup>, para que diseñen e implementen las políticas nacionales en convergencia con las políticas regionales sugeridas en esta recomendación, para el fomento en las asociaciones, fundaciones y demás organizaciones de carácter y público y privado, así como para poner en funcionamiento un sistema de inspección, vigilancia y control para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral en el marco del Teletrabajo.
- A los gobiernos y a los Poderes Legislativos de los Países Miembros<sup>92</sup>, a fin de implementar políticas gubernamentales y sus correspondientes desarrollos legislativos para garantizar que:

---

<sup>89</sup> Ver toda la gaceta del Parlamento Andino donde aparece el texto completo de la recomendación 204 en [http://www.parlamentoandino.org/images/pdf/gacetas/-2010/09\\_gaceta\\_noviembre\\_2010.pdf](http://www.parlamentoandino.org/images/pdf/gacetas/-2010/09_gaceta_noviembre_2010.pdf)

<sup>90</sup> De la cual harán parte a) Empresas, Industrias y demás instituciones de orden público y privado de los países miembros pertenecientes a la Subregión Andina, en cuyo objeto social y/o área de negocio involucren procesos de producción, comercialización y manipulación de bienes o servicios, b) Operadores de telefonía, c) Cafés internet de la región, d) Cualquier asociación y/o agremiación, u organización de de profesionales e) .Empresas públicas o privadas de cualquier orden.

<sup>91</sup> Artículo 4 de la recomendación 204.

<sup>92</sup> Artículo 5 de la recomendación 204.

- A los teletrabajadores, dada la naturaleza especial de sus labores, no les sean aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno; que rijan en cada nación<sup>93</sup>.
- El salario del teletrabajador no sea inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, al trabajador que preste sus servicios en el local del empleador
- La asignación de tareas para los teletrabajadores sea realice de manera que se garantice su derecho a contar con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultura.

Como puede observarse, son varios los organismos internacionales que han elaborado, de acuerdo a sus competencias y capacidades, planes y recomendaciones con la finalidad de fomentar el desarrollo de regulación y aplicación del teletrabajo, por ser una modalidad de trabajo que permite mayores oportunidades de empleo.

## II. El teletrabajo en el Perú

Uno de los primeros esfuerzos gubernamentales que busca incidir en la promoción del teletrabajo en el Perú se materializó en la creación, mediante la Resolución Ministerial N° 181-2003-PCM, de la Comisión Nacional para el Desarrollo de la Sociedad de la Información, CODESI, el 4 de junio de 2003. Su propósito consistió en introducir al país en la sociedad global de la información y el conocimiento, denominación utilizada por la literatura especializada para referirse al estadio actual de desarrollo tecnológico alcanzado por la humanidad, donde el conocimiento se produce, intercambia y difunde exponencialmente gracias a los avances de la informática y las redes virtuales.

---

<sup>93</sup> No obstante, cada nación a través del organismo competente, debe ejercer un control y vigilancia especial para garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo.

En el marco de esta iniciativa, se adoptaron otras decisiones encaminadas en el mismo sentido, como por ejemplo, la aprobación, vía Decreto Supremo N° 031-2006-PCM, del Plan de Desarrollo de la Sociedad de la Información en el Perú - La Agenda Digital Peruana, el 21 de junio de 2006. Parte de sus objetivos establecen una plataforma temática que facilita la discusión sobre el teletrabajo. Entre otras medidas este plan propone como Objetivo 3 el *Desarrollo y aplicaciones de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC) en programas sociales*, el cual desarrollará “el sector social del Perú garantizando el acceso a servicios sociales de calidad, promoviendo nuevas formas de trabajo digno, incentivando la investigación científica e innovación tecnológica, así como asegurando la inclusión social y el ejercicio pleno de la ciudadanía”<sup>94</sup>.

Este objetivo prevé en sus estrategias la promoción del teletrabajo, entre otras actividades productivas:

### Cuadro 3

#### ESTRATEGIA 3. 2 CONTRIBUIR A LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO DIGNO MEDIANTE EL USO INTENSIVO DE LAS TICs

Acciones	Medidas de desempeño	Metas	Responsables
3.2.1 Promoción y difusión de nuevas formas de generación de empleo mediante el uso de las TICs ( <b>teletrabajo</b> , comercio electrónico, otros), beneficiando principalmente a poblaciones con discapacidad, tercera edad, mujeres y poblaciones alejadas.	a. Estudio de oportunidades de aplicación de <b>teletrabajo</b> en el sector público. b. Número de programas de difusión de nuevas formas de generación de empleo mediante las TICs. c. Número de proyectos de aplicación de nuevas formas de empleo mediante el uso de las TICs.	a. Identificación de áreas del sector público y cantidad de empleados para aplicación de <b>teletrabajo</b> en el primer año, e implantación de 10% anual. b. Inventario de programas durante el primer año y crecimiento de 20% anual. c. Inventario de proyectos de aplicación durante el primer año y crecimiento de 20% anual.	<b>MTPE PCM PRODUCE</b>

<sup>94</sup> <http://spij.minjus.gob.pe/graficos/peru/2006/junio/21/DS-031-2006-PCM.pdf>

3.2.2 Sensibilización a tomadores de decisión sobre <b>teletrabajo</b> y promoción de un programa nacional para el desarrollo del mismo.	a. Número de instituciones incorporadas al <b>Programa Nacional para el Desarrollo del Teletrabajo</b> .	a. Crecimiento promedio de 20% durante los tres primeros años.	<b>MTPE,</b> <b>CONFIEP</b>
--	--	--	--------------------------------

Fuente: Plan de Desarrollo de la Sociedad de la Información en el Perú - La Agenda Digital Peruana

Elaboración. Área de Servicios de Investigación

Pese a que se menciona como una medida de desempeño la existencia de un Programa Nacional para el Desarrollo del Teletrabajo, adscrito al Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo, a la fecha no se ha creado dicho programa. Se tiene también el Objetivo 4, *Desarrollo y aplicaciones en los sectores de Producción y Servicios*, por el cual se realizarán acciones de apoyo a los sectores de producción y de servicios en el desarrollo y aplicaciones de las TIC.

Por el lado de las propuestas legales, el Perú no dispone aún de una norma legal que regule el teletrabajo en el país. Sin embargo, se podría considerar a la Ley del trabajo a domicilio (art. 87 del Texto Unico Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y competitividad Laboral - D. S. N° 003-97-TR) como el germen de lo que más adelante podría proponerse como una ley del teletrabajo para el país:

**Artículo 87.-** Trabajo a domicilio es el que se ejecuta, habitual o temporalmente, de forma continua o discontinua, por cuenta de uno o más empleadores, en el domicilio del trabajador o en el lugar designado por este, sin supervisión directa e inmediata del empleador. El empleador tiene la facultad de establecer las regulaciones de la metodología y técnicas del trabajo a realizarse.

Asimismo, existe una norma técnica peruana basada en el estándar internacional ISO/IEC 17799 para la seguridad de la información<sup>95</sup>,

<sup>95</sup> Ver toda la norma técnica en <http://www.bvindecopi.gob.pe/normas/isoiec17799.pdf>

elaborada por el Comité Técnico de Normalización de Codificación e Intercambio Electrónico de Datos (EDI) y aprobada por la Comisión de Reglamentos Técnicos y Comerciales CRT de INDECOPI, denominada “EDI Tecnología de la Información, Código de Buenas Prácticas para la gestión de la seguridad de la información”<sup>96</sup>

Esta norma técnica, entre otros aspectos, regula en su numeral 11.7 el tratamiento y gestión para la seguridad de la información cuando se usan dispositivos de informática móvil y teletrabajo.

Respecto al teletrabajo, señala que éste utiliza la tecnología de comunicaciones para permitir el personal trabajar remotamente desde una locación ubicada fuera de la organización. En el numeral 11.7.2 señala que:

- Se debe desarrollar e implementar una política, planes operacionales y procedimientos para las actividades de teletrabajo.
- Sólo debe autorizarse las actividades de teletrabajo si se han satisfecho las disposiciones y controles de seguridad apropiados y se cumpla la política de seguridad de la organización.
- Se debe proteger el lugar de teletrabajo contra, por ejemplo, el robo del equipo o información.
- Se debe considerar la seguridad física del lugar del teletrabajo, el entorno de teletrabajo, los requisitos de seguridad de las comunicaciones, la amenaza de acceso no autorizado a información y recursos por otras personas próximas, las políticas y procedimientos para prevenir disputas por derechos de propiedad intelectual desarrollados en equipos privados propios, entre otros<sup>97</sup>.

Como se observa, en el caso peruano, no existe legislación expresa que regule los derechos y deberes que originan el contrato de teletrabajo; sólo existen normas técnicas que regulan, de manera específica, la gestión de la seguridad de la información en el teletrabajo.

---

<sup>96</sup> Editada en el 2004 y luego en 2007.

<sup>97</sup> Numeral 11.7.2 de la norma técnica. Página 132.

## II. Legislación internacional sobre el teletrabajo

Como último punto del presente informe, se presenta el estado situacional de la regulación legal del teletrabajo en Argentina, Chile, Colombia, España, México y Uruguay.

### 2.1. Argentina

En Argentina, la regulación jurídica del teletrabajo no cuenta aún con una norma específica aprobada, pese a que en los últimos cuatro años han sido presentados hasta cuatro proyectos de ley. Sin embargo, es necesario precisar que desde el 2003 a la fecha se ha avanzado en la reglamentación de este tipo de actividad laboral, cuando en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social se conformó la Comisión de Teletrabajo<sup>98</sup>, la misma que presentó un proyecto de ley al Congreso, mediante el cual se establecía el Régimen Jurídico del Teletrabajo en relación de dependencia<sup>99</sup>. Este proyecto pretendía brindar un marco normativo para la actividad del teletrabajo, pero teniendo como marco general a la Ley del Régimen del Contrato de Trabajo<sup>100</sup>.

Desde entonces, se han presentado los siguientes proyectos de ley cuyo estado actual se detalla a continuación:

Proyecto de Ley N° 2337/07<sup>101</sup>, Proyecto de Ley del Teletrabajo (enviado al archivo).

Proyecto de Ley N.º 3498/10<sup>102</sup>, Proyecto de Ley de Régimen Jurídico de Teletrabajo en relación de dependencia (dictamen), el cual

---

<sup>98</sup> Expediente N° 1.079.053/03 del 16 de septiembre de 2003. Esta comisión es de carácter público privada.

<sup>99</sup> Elevado por el Ejecutivo con el N° de Mensaje 829, de fecha 2 de julio de 2007 y enviado al archivo el 11 de junio de 2009. Para una revisión más detallada se sugiere acceder al enlace web: <http://www.senado.gov.ar/web/proyectos/verExpe.php?&origen=PE&numexp=159/07&tipo=PL&tConsulta=1>

<sup>100</sup> Ley N° 20.744, Ley del Régimen de Contrato de Trabajo. Texto ordenado por Decreto 390/1976, del 13/5/1976 y sus modificatorias. Para una revisión más detallada se sugiere acceder al enlace web: <http://infoleg.mecon.gov.ar/infoleginternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

<sup>101</sup> Presentado el 19/07/2007 y enviado al archivo el 07/07/2009. Para una revisión más detallada se sugiere acceder al enlace web: [http://www.senado.gov.ar/web/proyectos/verExpe.php?origen=S&tipo=PL&numexp=2337/07&nro\\_comision=&tConsulta=3](http://www.senado.gov.ar/web/proyectos/verExpe.php?origen=S&tipo=PL&numexp=2337/07&nro_comision=&tConsulta=3)

establece entre otros aspectos que los teletrabajadores gozarán de los mismos derechos y tendrán iguales obligaciones que los demás trabajadores en relación de dependencia<sup>103</sup>.

Proyecto de Ley N.º 3499/10<sup>104</sup>, Proyecto de Ley de Promoción y Difusión del Teletrabajo (dictamen), iniciativa que señala que la aplicación de esta ley será tanto en el sector privado como en el sector público<sup>105</sup>, establece los derechos y obligaciones propias del teletrabajo en relación de dependencia<sup>106</sup>, y promueve la formulación de políticas públicas que aseguren el fomento, desarrollo y regulación de esta modalidad de trabajo<sup>107</sup>.

## 2.2. Chile

Este país comenzó a adoptar las primeras regulaciones al teletrabajo o al trabajo a distancia en 2001, con la Ley 19.759, que “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”. Allí se introdujo la modificación siguiente: “Agrégase el siguiente inciso final, nuevo: "Asimismo, quedan excluidos de la limitación de jornada, los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones" (Art. Único, 7).

Luego, en diciembre de 2006, se presentó a la Cámara de Diputados el proyecto de ley que introduce el contrato de teletrabajo como contrato especial en el Código del Trabajo. Esta iniciativa continúa

---

<sup>102</sup> Presentado el 12/10/2010, sin fecha de dictamen. Para una revisión más detallada se sugiere acceder al enlace web: [http://www.senado.gov.ar/web/proyectos/verExpe.php?origen=S&tipo=PL&numexp=3498/10&nro\\_comision=&tConsulta=2](http://www.senado.gov.ar/web/proyectos/verExpe.php?origen=S&tipo=PL&numexp=3498/10&nro_comision=&tConsulta=2)

<sup>103</sup> Artículo 2.º del Proyecto de Ley N.º 3498/10

<sup>104</sup> Presentado el 12/10/2010, sin fecha de dictamen. Para una revisión más detallada se sugiere acceder al enlace web: [http://www.senado.gov.ar/web/proyectos/verExpe.php?origen=S&tipo=PL&numexp=3499/10&nro\\_comision=&tConsulta=2](http://www.senado.gov.ar/web/proyectos/verExpe.php?origen=S&tipo=PL&numexp=3499/10&nro_comision=&tConsulta=2)

<sup>105</sup> Artículo 1º del Proyecto de Ley N.º 3499/10.

<sup>106</sup> Artículo 5º del Proyecto de Ley N.º 3499/10.

<sup>107</sup> Artículo 6º del Proyecto de Ley N.º 3499/10.

estancada en la Comisión de Trabajo y Previsión Social de dicho cuerpo legislativo. Sin embargo, el poder Ejecutivo presentó en setiembre de 2010 el proyecto de ley sobre el Contrato especial de trabajo a distancia, el cual introduce adicionales modificaciones al Código de Trabajo. Sus autores estiman que no existe en Chile una regulación completa y acabada alrededor del trabajo a distancia, lo que podría haber contribuido a que esta forma de prestación de servicios no haya logrado situarse adecuadamente en el mundo laboral chileno, a pesar de las ventajas que posee en comparación a la relación laboral tradicional<sup>108</sup>.

Los aspectos más resaltantes del proyecto pretenden regular el grado de informalidad que subsiste en esta forma de relación laboral, a su vez se propone clarificar las obligaciones y derechos de los teletrabajadores, como también establecer la posibilidad de realizar jornadas mixtas, en la que la persona podrá laborar medio tiempo desde su casa y el resto de la jornada en la oficina.

### 2.3. Colombia

Aun cuando en Colombia el desarrollo del teletrabajo todavía se encuentra en una fase germinal, en contraste a la expansión de las tecnologías de información y comunicación (Castillo 2010, 2), este país optó, en julio de 2008, por regular e institucionalizar dicha modalidad laboral mediante la Ley 1221, la cual busca “promover y regular el teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones”.

Este dispositivo define el teletrabajo como “una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las

---

<sup>108</sup> En marzo reciente, este último proyecto recibió correcciones y reformulaciones de sintaxis a través del boletín N° 614-358, el cual establece indicaciones adicionales al proyecto de ley sobre el contrato especial de trabajo a distancia. Ver documentos en: <[http://www.camara.cl/pley/pley\\_detalle.aspx?prmID=7596&prmBL=7199-13](http://www.camara.cl/pley/pley_detalle.aspx?prmID=7596&prmBL=7199-13)>

TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo” (Art. 2).

Asimismo, en el mismo artículo reconoce hasta tres formas de teletrabajo, a saber:

- **Autónomos:** aquel donde el trabajador utiliza su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, tales como una pequeña oficina, un local comercial. Esta forma incorpora también a las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.
- **Móviles:** personas que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las TIC en dispositivos móviles.
- **Suplementarios:** trabajadores que alternan el tiempo de trabajo entre su casa y la oficina.

Entre las propuestas que señala la ley se tienen: la creación de la Red Nacional de fomento al Teletrabajo (Art. 4), el funcionamiento un sistema de inspección, vigilancia y control para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral (Art. 5), así como la formulación de una política pública de incorporación al teletrabajo de la población vulnerable (Art. 3, parágrafo 1). La entidad gubernamental responsable de las iniciativas derivadas de la norma es el Ministerio de Protección Social, el que contará del acompañamiento de Ministerio de Comunicaciones, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y de otras entidades gubernamentales (Art. 3)

## **2.4. España**

En España encontramos una escasa regulación en materia de teletrabajo, reglamentación que se ha desarrollado en el marco de los convenios colectivos y se centra en algunos aspectos relacionados con el teletrabajo, pero nunca de forma global con el mismo. Si bien no se puede precisar que en España existe una normativa legal específica para el teletrabajo, tampoco cabe afirmar que hay un absolu-

to vacío legal, debido a que la mayoría de la normativa laboral cubre en cierta medida la actividad del teletrabajo. La legislación aplicable al respecto es la que se expone a continuación:

- Real Decreto Legislativo 1/1995<sup>109</sup>, de 24 de marzo, por el que se aprobó el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, norma en la que se regula sobre aspectos prioritarios para el desarrollo de todo tipo de actividad laboral, como por ejemplo, el lugar de prestación de servicios<sup>110</sup> (a diferencia del trabajo convencional, el teletrabajo se realiza fuera del centro de trabajo), forma del contrato<sup>111</sup>, contrato de trabajo a domicilio<sup>112</sup>, salario<sup>113</sup>, así como lo referido a la representación y negociación colectiva, seguridad social y extinción del trabajo.
- Ley 34/2002<sup>114</sup>, de 11 de julio, de Servicios de la Sociedad de la Información y de Comercio Electrónico, norma que incorpora al ordenamiento jurídico español la Directiva 2000/31/CE<sup>115</sup>, del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a determinados aspectos de los servicios de la sociedad de la información, en particular, el comercio electrónico en el mercado. Entre otros aspectos, la citada

---

<sup>109</sup> Promulgado el 24 de marzo de 1995 y publicado en el BOE (Boletín Oficial del Estado) número 75, el 29 de marzo de 1995, versión actualizada al 18 de septiembre de 2010. Para una revisión más detallada se sugiere acceder al enlace web: <http://www.ugt.es/DatoBasico/estatutodelostrabajadoresactualizado.pdf>

<sup>110</sup> Artículo 1º numeral 5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995.

<sup>111</sup> Artículo 8º del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995.

<sup>112</sup> Artículo 13º numeral 1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995.

<sup>113</sup> Artículo 13º numeral 3 y artículo 26º del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995.

<sup>114</sup> Promulgado el 11 de julio de 2002 y publicado en el BOE número 166, el 12 de julio de 2002. Para una revisión más detallada se sugiere acceder al enlace web: <http://www.boe.es/boe/dias/2002/07/12/pdfs/A25388-25403.pdf>

<sup>115</sup> Promulgada el 8 de junio de 2000 y publicada el 17 de julio de 2000 en el Diario oficial de las Comunidades Europeas. Para una revisión más detallada se sugiere acceder al enlace web: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2000:178:0001:0016:ES:PDF>

ley regula la prestación de servicios en la sociedad de la información<sup>116</sup>, señala las obligaciones y el régimen de responsabilidad de los prestadores de servicios de la sociedad de la información<sup>117</sup>, y establece las sanciones de acuerdo a las infracciones cometidas<sup>118</sup>.

- Ley 15/1999<sup>119</sup>, de 13 de diciembre, de Protección de datos de Carácter Personal, la misma que tiene por objeto<sup>120</sup> “garantizar y proteger, en lo que concierne al tratamiento de los datos personales, las libertades públicas y los derechos fundamentales de las personas físicas, y especialmente de su honor e intimidad personal y familiar”.

Asimismo, la jurisprudencia en materia de teletrabajo ha sido prácticamente inexistente a lo largo de los últimos años, pero a efectos de complementar la información se ha considerado extraer las sentencias afines al tema (las que se caracterizan por presentar un carácter aislado), y se presentan a continuación:

- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 9178/2004, sobre la presunción de existencia de contrato de trabajo y de dependencia de una teletrabajadora que realizaba tareas de mecanografiado.
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 25/2003 sobre la obligatoriedad de un trabajador presencial a convertirse en teletrabajador (tras comunicación verbal) como consecuencia de cambios organizativos en la empresa.
- Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de abril del 2005, que concluye que la implantación de un sistema de trabajo a domicilio (en este caso de teletrabajo), pasando el trabajador a desarrollar parte de su actividad en su domicilio, en lugar de las oficinas de la empresa, exige la

---

<sup>116</sup> Título II de la Ley 34/2002.

<sup>117</sup> Capítulo II del Título II de la Ley 34/2002.

<sup>118</sup> Título VII de la Ley 34/2002.

<sup>119</sup> Promulgada el 13 de diciembre de 1999 y publicada en el BOE número 298, el 14 de diciembre de 1999. Para una revisión más detallada se sugiere acceder al enlace web: <http://www.boe.es/boe/dias/1999/12/14/pdfs/A43088-43099.pdf>

<sup>120</sup> Artículo 1º de la Ley 15/1999.

aceptación voluntaria del trabajador, no pudiendo establecerse por acuerdo o convenio colectivo, ni tampoco por modificación de las condiciones de trabajo.

Finalmente, podemos señalar que en el Congreso de los Diputados de España, se ha encontrado hasta tres iniciativas legislativas vinculadas a la regulación jurídica laboral del teletrabajo, las mismas que se reseñan a continuación:

- Proposición de Ley de modificación del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores<sup>121</sup> aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con objeto de regular el teletrabajo (rechazado). A través de esta propuesta legislativa se intentó modificar el artículo 13º de la citada norma, incorporando los aspectos concernientes al contrato de trabajo a distancia, estableciendo para los teletrabajadores los mismos derechos que posee todo trabajador que presta sus servicios en los locales de una empresa y realiza un trabajo idéntico o similar. Asimismo, la propuesta de ley señalaba algunas responsabilidades para el empleador como respetar al máximo la dignidad e intimidad del trabajador; establecer los medios oportunos para asegurar el acceso efectivo por parte de los trabajadores a distancia a la formación; así como adoptar las medidas necesarias para garantizar la protección de la seguridad y salud del trabajador a distancia.
- Proposición no de Ley sobre la necesidad de favorecer el teletrabajo a través del diálogo social<sup>122</sup> (para su debate

---

<sup>121</sup> Presentada por el Grupo Parlamentario Popular, el 05/11/2010, calificado el 17/11/2010 y rechazado el 18/03/11. Para una revisión más detallada se sugiere acceder al enlace web: [http://www.congreso.es/portal/page/portal/Congreso/PopUpCGI?CMD=VERLST&BASE=puw9&DOCS=11&DOCORDER=LIFO&QUERY=%28CDB20101119028501.CODI.%29#\(Página1\)](http://www.congreso.es/portal/page/portal/Congreso/PopUpCGI?CMD=VERLST&BASE=puw9&DOCS=11&DOCORDER=LIFO&QUERY=%28CDB20101119028501.CODI.%29#(Página1))

<sup>122</sup> Presentada por el Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió) el 22/03/2011, calificado el 29/03/2011. Para una revisión más detallada se sugiere acceder al enlace web: [http://www.congreso.es/portal/page/portal/Congreso/PopUpCGI?CMD=VERLST&BASE=puw9&DOCS=1-1&DOCORDER=LIFO&QUERY=%28CDD201104010552.CODI.%29#\(Página7\)](http://www.congreso.es/portal/page/portal/Congreso/PopUpCGI?CMD=VERLST&BASE=puw9&DOCS=1-1&DOCORDER=LIFO&QUERY=%28CDD201104010552.CODI.%29#(Página7))

en el Pleno), propuesta destinada a promover, en el marco del diálogo social con las organizaciones sindicales y empresariales, las iniciativas que correspondan para favorecer el teletrabajo.

- Proposición no de Ley sobre flexibilización de horarios y el teletrabajo como medida de conciliación personal, familiar y laboral (Aprobado con modificaciones)<sup>123</sup>, dirigida a impulsar aquellas medidas que faciliten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, entre otras: la flexibilización de los horarios, el desarrollo de las fórmulas de teletrabajo y la jornada de trabajo a tiempo parcial.

## 2.5. México

En México no está regulado el trabajo a distancia a través de las tecnologías de información (teletrabajo). Sin embargo, se estima que su inclusión en la reglamentación jurídica podría ser considerada bajo los lineamientos establecidos en los artículos 311 al 330 de la Ley Federal del Trabajo<sup>124</sup>, que regula el trabajo a domicilio.

Al respecto, es necesario señalar que la Ley Federal del Trabajo<sup>125</sup> contiene un capítulo específico que abarca de los artículos 311 a 330 para hacer referencia al “trabajo a domicilio”. Así, se indica que el “trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo. Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las se-

---

<sup>123</sup> Presentada por el, el 15/07/2008, calificado el 02/09/2008. Para una revisión más detallada se sugiere acceder al enlace web: [http://www.congreso.es/portal/page/portal/Congreso/PopUpCGI?CMD=VERLST&BASE=puw9&-DOCS=1-1&DOCORDER=LIFO&QUERY=%28CDD200809120063.CODI.%29#\(Página62\)](http://www.congreso.es/portal/page/portal/Congreso/PopUpCGI?CMD=VERLST&BASE=puw9&-DOCS=1-1&DOCORDER=LIFO&QUERY=%28CDD200809120063.CODI.%29#(Página62))

<sup>124</sup> Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970, última reforma publicada el 17 de enero de 2006. Para una revisión más detallada se sugiere acceder al enlace web: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

<sup>125</sup> Título VI de la Ley Federal del Trabajo.

ñaladas en el párrafo anterior se registrá por las disposiciones generales de esta Ley”.<sup>126</sup>

## 2.6. Uruguay

En Uruguay existe un promisorio desarrollo del teletrabajo, actividad que estaría generando interesantes ingresos a la economía nacional<sup>127</sup>. Pese a ello, el país aún no dispone de alguna herramienta legal que regule la mencionada actividad. Existe, sin embargo, desde marzo de 2010 una iniciativa en la Cámara de Representantes que propone crear el Comité Nacional para el Teletrabajo<sup>128</sup>.

Este proyecto define el teletrabajo como “una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa o contratante, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo” (Art. 2).

El comité a crearse tiene como objetivo “la promoción de políticas estatales tendientes al desarrollo del teletrabajo, así como la generación de una red de fomento a los emprendimientos de la sociedad civil que contribuyan al desarrollo del teletrabajo” (Art. 4).

## III. Resumen de los avances legislativos en teletrabajo en países de latinoamérica

El siguiente cuadro resume los avances legislativos que, sobre materia de teletrabajo, existen actualmente en Argentina, Chile, Colombia, España, México y Uruguay.

---

<sup>126</sup> Artículo 311.º de la Ley Federal del Trabajo.

<sup>127</sup> “Uruguay recibe US\$ 430 millones anuales por teletrabajo”, revisado en: <<http://www.teletrabajo.com.uy/noticias/uruguay-recibe-uss430-millones-anuales-por-teletrabajo/45/>>

<sup>128</sup> Este proyecto se encuentra en estudio en la Comisión de Legislación del Trabajo. Revisado en: <<http://www.parlamento.gub.uy/repartidos/AccesoRepartidos.asp?Url=/repartidos/camara/d2010030016-00.htm>>

**Cuadro 4**  
**RESUMEN DE LOS AVANCES LEGISLATIVOS EN TELETRABAJO**

Avances	Perú	Argenti- na	Chile	Colombia	España	México	Uru- guay
Proyectos de ley sobre teletrabajo	NO	SI	SI	NO	NO	NO	SI
Leyes que regula el teletrabajo	NO	NO	SI	SI	NO	NO	NO
Normas internas infralegales y otras	SI	--	--	--	SI	--	--

Fuente y elaboración: Área de Servicios de Investigación

#### IV. Conclusiones

1. Existen organismos internacionales que han realizado planes y recomendaciones a fin de fomentar el desarrollo de actividades productivas asociadas al teletrabajo, que protejan los derechos de los trabajadores (horarios, remuneraciones, descanso semanal, etc.) y la seguridad de la información producida, entre otros aspectos laborales.
2. La tendencia internacional apunta a la necesidad de una regulación específica sobre el teletrabajo, distinta a las formas convencionales de contratación laboral.
3. Chile y Colombia son los países de la región que mayor avance normativo ostentan en materia de teletrabajo. En contraste, Perú y México no registran avances legales en este tema.

#### V. Referencias Bibliográficas

1. Belzunegui, Ángel  
2008 *El teletrabajo en España: acuerdo marco y administración pública*. Revista Internacional de Organizaciones. Disponible en: <[http://www.revista-rio.org/index.php/revista\\_rio/article/view/18/17](http://www.revista-rio.org/index.php/revista_rio/article/view/18/17) Disponible>
2. Boiarov, Sonia.

- 2008, Documento de Grupo de Trabajo eLAC2007. Informe sobre legislación y normativa vinculada al teletrabajo en América Latina y el Caribe
3. Castillo, Eduardo  
2010 *El teletrabajo, ¿cómo controlar a quien no se ve?*  
Revisado en: <<http://www.colombiadigital.net/newcd/dmdocuments/209.%20teletrabajo%20control.pdf>>
  4. Di Martino, Vittorio  
2004, El teletrabajo en América Latina y El Caribe. Revisado en [http://www.idrc.ca/uploads/user-S/11023387-681traduccion\\_telework\\_esp.pdf](http://www.idrc.ca/uploads/user-S/11023387-681traduccion_telework_esp.pdf)
  5. Gaceta del Parlamento Andino, Noviembre año 2010. Revisado en [http://www.parlamentoandino.org/index.php?option=com\\_content&view=article&id=168&Itemid=75](http://www.parlamentoandino.org/index.php?option=com_content&view=article&id=168&Itemid=75)
  6. Observatorio para la Sociedad de la Información en Latinoamérica y el Caribe (OSILAC). Informe ¿En qué situación se encuentra América Latina y el Caribe en relación con el Plan de Acción eLAC 2007? Año 2005. Revisado en <http://www.eclac.org/publicaciones/DesarrolloProductivo/2/LCW32/LC-W.32espanol.pdf>
  7. Plan de Acción de Elac2007. Revisado en [http://www.ec-lac.org/socinfo/noticias/documentosdetrabajo/8/21678/eLAC\\_2007\\_Espanol.pdf](http://www.ec-lac.org/socinfo/noticias/documentosdetrabajo/8/21678/eLAC_2007_Espanol.pdf)
  8. Plan de Acción de Elac2010. Revisado en [http://www.cepal.org/socinfo/noticias/noticias/2/32362/2008-1-TICs-Compromiso\\_de\\_San\\_Salvador.pdf](http://www.cepal.org/socinfo/noticias/noticias/2/32362/2008-1-TICs-Compromiso_de_San_Salvador.pdf)
  9. <http://www.eclac.org/socinfo/elac/>
  10. Boletín Oficial del Estado Español (2011) número 166.
  11. Ley 34/2002<sup>129</sup>, de 11 de julio, de Servicios de la Sociedad de la Información y de Comercio Electrónico. Recuperado el 12 de mayo de 2011 en:

---

<sup>129</sup> Promulgado el 11 de julio de 2002 y publicado en el BOE número 166, el 12 de julio de 2002. Para una revisión más detallada se sugiere acceder al enlace web: <http://www.boe.es/boe/dias/2002/07/12/pdfs/A25388-25403.pdf>

Teletrabajo, Políticas Públicas y Modelos de Legislación

<http://www.boe.es/boe/dias/2002/07/12/pdfs/A25388-25403.pdf>

## **ANEXO 4: ASPECTOS METODOLÓGICOS**

El diseño metodológico de este trabajo se encuentra fundamentado en la perspectiva o paradigma de la investigación-acción. En términos de Pérez Serrano (2003), la investigación-acción se concibe de un modo amplio y flexible.

Un proceso normativo -como los policy makers se han comprometido a desarrollar- no puede ser lineal pues no es suficiente registrar de modo descriptivo aquello que está ocurriendo con la máxima precisión posible, sino que debemos también recopilar y analizar juicios, reacciones e impresiones de todo lo que ocurre, dando prioridad a las metodologías cualitativas, ya que son más adecuadas para el cumplimiento de los objetivos de esta investigación.

La elección del diseño enfocado a la investigación-acción, y su consecuente uso de metodologías cualitativas, se caracteriza por su flexibilidad, perspectiva ecológica, dimensión colaborativa, y orientación a la mejora en la acción, y resultó ser entonces, el enfoque más adecuado y pertinente para satisfacer las necesidades de esta investigación.

Detallamos las acciones desarrolladas.

### **Para el objetivo específico A:**

Investigar la legislación en políticas públicas sobre teletrabajo en diferentes países (en especial países de Europa, en EUA, y en LAC).

a) Recabamos información legislativa y sobre investigaciones realizadas en el tema de políticas públicas en teletrabajo disponible. En especial se tuvo en cuenta lo acontecido en Estados Unidos, Europa, y los avances propios en LAC.

b) Se analizó jurisprudencia sobre teletrabajo con el objeto de detectar dificultades y los principales problemas que han tenido que enfrentar los diferentes actores sociales.

c) Se analizaron los incentivos que se aplican, los motivos por los cuales se establecen y los resultados obtenidos, en los países analizados.

d) Se confeccionó un cuadro comparativo con la información relevada.

### **Para el objetivo específico B:**

Se desarrollaron tres modelos legislativos hipotéticos con posibilidad de implementación en los países participantes en esta investigación.

Para desarrollar los 3 modelos legislativos tuvimos en cuenta:

a. Que el primer modelo constituya un marco aplicativo amplio. Para ello elegimos un modelo de regulación general para el teletrabajo.

b. Que el segundo modelo responda a un grado de desarrollo moderado en su especificidad. Para ello trabajamos en un modelo para el teletrabajador en relación de dependencia.

c. Que el tercer modelo contenga un mayor detalle específico. En este caso el equipo definió un modelo para la inclusión de personas con discapacidad a través del teletrabajo.

Si bien nos referimos a tres modelos legislativos, de menor a mayor especificidad, debemos señalar que deberá contemplar la normativa laboral vigente en cada país o región. No podemos desconocer que el teletrabajo es trabajo y éste último ya está legislado. No obstante ello, se debatió acerca de si estas normas son invariables con los *policy makers* participantes.

### **Para el objetivo específico C:**

Realizar una consulta sobre los modelos del punto B entre los *policy makers* seleccionados de la región de LAC con el objeto de recibir el feedback.

Este objetivo se compuso de cuatro partes:

A. Selección de los *policy makers*

B. Intercambios virtuales, discusión y trabajo previo con los *policy makers*.

C. Reunión de consulta regional con los policy makers que se realizó en Buenos Aires el día 28 de agosto de 2010.

D. Redacción final de los tres modelos con las aportaciones de los policy makers invitados.

Ampliación de las partes detalladas:

A. Detalle de las actividades para la selección de los policy makers:

- Las investigaciones anteriores permitieron construir una red de contactos con hacedores de políticas que fue utilizada en este proyecto.
- Se preparó y envió un cuestionario para detectar el interés y posibles aportes a la investigación de los decisores en políticas públicas.
- Del análisis de estos cuestionarios se alcanzó una base de conocimiento que permitió seleccionar a los actores que participaron en esta investigación. Se tuvo especialmente en cuenta los compromisos de trabajo asumidos por los respondentes.

B. Reunión de consulta realizada en Buenos Aires:

Objetivo de la reunión: Realizar un diagnóstico con los invitados participantes de cada país sobre las posibilidades de incidir en políticas públicas relativas a aspectos vinculados al teletrabajo que tendrán en cuenta el/los modelos de legislación desarrollados en esta investigación.

C. Redacción final de los tres modelos con las aportaciones de los policy makers invitados.

- Se tomaron las sugerencias, comentarios y modificaciones que surgieron de la reunión en presencia física en Buenos Aires.
- Se elaboraron los tres modelos con las aportaciones de los policy makers.



## Bibliografía

Argentina. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. *Coordinación de Teletrabajo* <http://www.trabajo.gov.ar/teletrabajo>

Argentina. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. *Coordinación de Teletrabajo. Red de teletrabajo.*  
<http://www.trabajo.gov.ar/teletrabajo/redempresas.asp>

Beneficios del teletrabajo como herramienta de conciliación y mejora de la rentabilidad. En: *Libertad digital*. 20 octubre 2009.  
<http://www.libertaddigital.com/profesionales/beneficios-del-teletrabajo-como-herramienta-de-conciliacion-y-mejora-de-la-rentabilidad-1276373718/>

Boiarov, Sonia. ¿Cuántos teletrabajadores hay en América Latina y... en Argentina?  
<http://www.caminandoutopias.org.ar/contenidos/notas/rrhh/0042.php>

Boiarov, Sonia. Meta 5 eLAC2007. Informe sobre legislación y normativa vinculada al teletrabajo en América Latina y el Caribe, pág.38  
[http://www.eclac.cl/socinfo/noticias/noticias/3/32223/GdT\\_eLAC\\_meta\\_5.pdf](http://www.eclac.cl/socinfo/noticias/noticias/3/32223/GdT_eLAC_meta_5.pdf)

Castro Estrada, Álvaro. *El teletrabajo y la legislación laboral mexicana*. Boletín de Política Informática No. 1, 2001  
[http://intranet.oit.org.pe/WDMS/bib/virtual/coleccion\\_tem/telet-rab/teletrabajo\\_en\\_mexico.pdf](http://intranet.oit.org.pe/WDMS/bib/virtual/coleccion_tem/telet-rab/teletrabajo_en_mexico.pdf)

Centro de Teletrabajo y Teleformación, Facultad de Ciencias Sociales. Caminando Utopías. [www.caminandoutopias.org.ar](http://www.caminandoutopias.org.ar)

Chile. Ministerio del Trabajo y previsión social. Programación 2010-2014

<http://www.gobiernodechile.cl/cuenta-publica-2010/ministerio-del-trabajo-y-prevision-social/programacion-2010-2014/>

Coca, Juan R. *“Casi el 30% del empleo TIC en España es teletrabajo”* En: *Tendencias estratégicas*. 26 Marzo 2009  
[http://www.tendencias21.net/Casi-el-30-del-empleo-TIC-en-Espana-es-teletrabajo\\_a3112.html](http://www.tendencias21.net/Casi-el-30-del-empleo-TIC-en-Espana-es-teletrabajo_a3112.html)

Comisión TIC de Usuaría. *Telecapacitados: Teletrabajo para la inclusión laboral de personas con discapacidad*  
[www.telecapacitados.tic.org.ar](http://www.telecapacitados.tic.org.ar)

Comisión TIC de Usuaría. *Etis-Lac, Exportadores de teleservicios para la inclusión socio-laboral de América Latina y el Caribe*  
[www.etis-lac.org.ar](http://www.etis-lac.org.ar)

Comisión TIC de Usuaría. *Precariedad laboral en el teletrabajo*  
Brissolese, Alejandro; Costamagna, Clara; Balanta, Heidy.  
[Teletrabajolegal, Serie Policy Briefs; 1]  
[http://www.teletrabajolegal.org.ar/images/precariedad\\_laboral%20policy%20brief.pdf](http://www.teletrabajolegal.org.ar/images/precariedad_laboral%20policy%20brief.pdf)

Comisión TIC de Usuaría. *Informalidad laboral en el teletrabajo*,  
Brissolese, Alejandro; Costamagna, Clara; Balanta, Heidy; Benítez  
Gibbons, Manuel José [Teletrabajolegal, Serie Policy Briefs; 2]  
<http://teletrabajolegal.org.ar/images/informalidad.pdf>

Dergarabedian, César. *“El teletrabajo ya ocupa casi el 6 por ciento de la población empleada”*. En: *Iprofesional.com*. 13 mayo 2009  
<http://www.iprofesional.com/notas/82018-El-teletrabajo-ya-ocupa-casi-el-6-por-ciento-de-la-poblacion-empleada.html>

Díaz, Viviana. *Teletrabajo: ¿Una forma sofisticada de trabajo a domicilio?, Teletrabajo, para subordinación y dependencia laboral*. Buenos Aires: Errepar, 2009 [Colección Temas de Derecho Laboral; pág. 7]

Di Martino, Vittorio. *El teletrabajo en América Latina y el Caribe*. Proyecto N° 102374 “Puesta en Marcha del Teletrabajo” [http://www.idrc.ca/uploads/userS/11023387681traduccion\\_telework\\_esp.pdf](http://www.idrc.ca/uploads/userS/11023387681traduccion_telework_esp.pdf)

*Diputada Carolina Goic pide postergar votación de proyecto por teletrabajo y advierte falencias en la iniciativa del gobierno*. En: *Cambio21.cl*. 11 abril 2010  
<http://www.cambio21.cl/cambio21/site/artic/20101104/pags/20101104150028.html>

Drake, Stephen D; Jaffe Justin; Boggs, Raymond. IDC Market Analysis Report. *Worldwide Mobile Worker Population 2009-2013 Forecast*  
<http://www.workshifting.com/downloads/2010/07/29/Worldwide%20Mobile%20Worker%20Population%202009-2013%20Forecast.pdf>

EEUU. Virginia State. Telework VA. <http://www.teleworkva.org/>

EEUU. Georgia State. *Clean Air Campaign. Telework Week*  
<http://CleanAirCampaign.org/TeleworkWeek>

*“El teletrabajo ha favorecido a trabajadores y empresarios, según un estudio”* En: *Tendencias estratégicas*. 3 Diciembre 2007  
[http://www.tendencias21.net/El-teletrabajo-ha-favorecido-a-trabajadores-y-empresarios-segun-un-estudio\\_a1945.html](http://www.tendencias21.net/El-teletrabajo-ha-favorecido-a-trabajadores-y-empresarios-segun-un-estudio_a1945.html)

España. Plan Avanza. ESTRATEGIA 2011-2015; ANEXOS  
[http://www.planavanza.es/InformacionGeneral/Estrategia2011/Documents/Anexos%20Estrategia\\_2011-2015\\_PA2.pdf](http://www.planavanza.es/InformacionGeneral/Estrategia2011/Documents/Anexos%20Estrategia_2011-2015_PA2.pdf)

España. Castilla y León. Administración Electrónica. *Subvenciones dirigidas a promover la afiliación de mujeres del medio rural en régimen especial trabajadores por cuenta propia o autónomos*.

<http://www.tramitacastillayleon.jcyl.es/web/jcyl/AdministracionElectronica/es/Plantilla100DetalleFeed/1251181050732/Ayuda012/1264513862018/Propuesta>

“Green Benefits” En: *Suite Commute*

<http://www.suitecommute.com/research-and-statistics/statistics/green-benefits/>

InnoVisions Canada. *US states and telework* En:

<http://www.ivc.ca/governments/usa/state/index.htm>

Lacavex Berumen, María Aurora de la Concepción *¿Es el teletrabajo, trabajo a domicilio? Una revisión hispanoamericana.*

UNAM: Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones  
<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revlads/cont/9/art/art4.pdf>

Mayhew, Ruth. *“What Are the Advantages & Disadvantages of Virtual Offices and Telecommuting?”* En: *Houston Chron; Small Business*

<http://smallbusiness.chron.com/advantages-disadvantages-virtual-offices-telecommuting-1167.html>

Naciones Unidas. *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. 13 diciembre 2006. Entrada en vigor: 3 mayo 2008. <http://www.acnur.org/biblioteca/pdf/6401.pdf>

Otalora, Cristina. *Últimos Avances en el Proyecto Brasileño de Teletrabajo*. En: *Boletín Caminando Utopías*, 01 junio 2010

<http://caminandoutopias.org.ar/accesible/?id=noticias&n=137>

Oviedo, J. L. *“Las empresas asturianas potencian el teletrabajo para mantener el talento”*. En: *La Nueva España. Economía*

<http://www.lne.es/economia/2010/04/07/empresas-asturianas-potencian-teletrabajo-mantener-talento/896996.html>

Pérez, Marta. *"Contra la crisis, salario emocional"*. En: La nueva España En: *La Nueva España. Economía*

<http://www.ine.es/asturias/2010/04/15/crisis-salario-emocional/900927.html>

Pérez, Paula. *"Traballo incentivará el teletrabajo y la creación de guarderías en las empresas para conciliar la vida laboral y familiar"*. En: *Faro de Vigo*. 19 mayo 2010

<http://www.farodevigo.es/galicia/2010/05/19/traballo-incentivara-teletrabajo-creacion-guarderias-empresas-conciliar-vida-laboral-familiar/440045.html>

Pérez Bourbon, Héctor. *Manual de Técnica Legislativa*. - 1a ed. - Buenos Aires: Konrad Adenauer Stiftung, 2007

[http://www.kas.de/wf/doc/kas\\_12398-544-4-30.pdf](http://www.kas.de/wf/doc/kas_12398-544-4-30.pdf)

Sloan Work and Family Research Network. *Legislative Summary Sheet: Bills Related to Telework Recently Introduced into State Legislatures*, 2009

[http://wfnetwork.bc.edu/pdfs/BillsbyTheme\\_Telework.pdf](http://wfnetwork.bc.edu/pdfs/BillsbyTheme_Telework.pdf)

Tax Incentives En: *Suite Commute*

<http://www.suitecommute.com/about-2/monthly-newsletters/apr-tax-incentives>

Telecommuting, The Big Picture. En: *Greenbiz*, November 18,2003

<http://www.greenbiz.com/business/research/report/2003/11/18/telecommuting>

Teletrabajo mueve US\$ 500 millones en Uruguay. En: *El observador*. 24 junio 2010

[http://www.elobservador.com.uy/noticia/98654/teletrabajo-mueve-us\\$-500-millones-en-uruguay/](http://www.elobservador.com.uy/noticia/98654/teletrabajo-mueve-us$-500-millones-en-uruguay/)

*The Rise of the Web Commuter*. En: *Citrix.com*. 27 noviembre 2007

<http://www.citrix.com/English/NE/news/news.asp?newsID=684051>

Vizcaíno, Irene. *"Incentivos por teletrabajo se darían caso por caso"*. En: *Nacion.com*. 31 enero 2009

[http://www.nacion.com/ln\\_ee/2009/enero/31/economia1859865.html](http://www.nacion.com/ln_ee/2009/enero/31/economia1859865.html)

*Teletrabajo, Políticas Públicas y Modelos de Legislación*  
se imprimió en el mes de noviembre de 2011, y se distribuirá  
bajo laP (impresión a pedido),  
([info@e-libro.net](mailto:info@e-libro.net)).



Las causas y características del progreso del teletrabajo en la región de América Latina y el Caribe han sido múltiples. Sin duda el desempleo y las crisis económicas movilizaron a varios países hacia la normalización de una modalidad de trabajo que comenzó a extenderse rápidamente durante la última década. En especial a partir del mayor acceso de Internet en los hogares, del avance tecnológico, de la Gripe A y de la progresiva reducción de costos de la tecnología. Una de las tareas más arduas del legislador consiste en recabar la información que alimentará y fundamentará sus proyectos de forma que le permita justificar su decisión política. Los temas tratados en este libro así como el cuadro de legislación comparada solo pretenden colaborar en esa ardua tarea. Sabemos que la actividad del redactor legislativo no se reduce a la aplicación de un número determinado de reglas de técnica legislativa sino que es una labor compleja que requiere estudiar los antecedentes legislativos, parlamentarios y doctrinarios, la evaluación del momento de la presentación, la conveniencia de la ley que se propone, su inserción correcta en el orden jurídico vigente y el cuidado de reflejar en el texto normativo la decisión política. Aún así, creemos que los tres modelos de leyes que encontrarán en este libro, así como los proyectos que ya fueron presentados y las leyes sancionadas en nuestra región servirán como base para la discusión en cada país, distrito, o provincia que inicie un proceso de normalización.

Sonia A. Boiarov  
Directora de la Investigación

***Este trabajo se llevó a cabo con la ayuda de fondos asignados por el Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo, Ottawa, Canadá.***

ISBN: 978-1-4135-7805-8

