

Salud y seguridad en el teletrabajo. Caso: Argentina

Osio Havriluk, Lubiza ¹

Recibido: 18/09/2014
Revisado: 28/11/2014
Aceptado: 14/03/2015

Resumen >>

En el siglo XXI, el mundo es concebido de una manera distinta. Las personas están conectadas en redes propias de la sociedad de la información; sociedad que es reforzada por el surgimiento y consumo de las tecnologías de información y comunicación (TIC). El mundo del trabajo no escapó a esta realidad, las TIC llegaron para incluirse en él y surge el teletrabajo como modalidad. Los países que han adoptado esta modalidad se han ocupado por regular lo relacionado con los riesgos laborales, la salud y la seguridad, y por desarrollar normativas al respecto. El objetivo de este artículo es explorar y conocer las experiencias y los logros en el teletrabajo alcanzados por Argentina; enfatizándose en la salud y la seguridad en el mismo, a fin de divulgar los hallazgos encontrados. Para ello, como estrategia metodológica se realizó un arqueo heurístico de las fuentes, con el fin de responder el ¿por qué teletrabajar?; explicar el teletrabajo en el mundo, determinando qué se regula y el riesgo que implica. Así mismo, exponer cómo Argentina, pionera en América Latina, ha abordado la salud y seguridad en el teletrabajo. Para finalizar, se reconocen los resultados alcanzados por Argentina en el área y la factibilidad de su réplica por otros países a fin de incentivar la inclusión del teletrabajo de manera segura y responsable.

Palabras clave: tecnologías de información y comunicación; teletrabajo; salud y seguridad.

Abstract >>

HEALTH AND SAFETY IN TELEWORK. CASE: ARGENTINA

In the XXI century, people are connected in own networks of information society; reinforced by the emergence and use of information and communication technologies (ICT). The world of work did not escape this reality, ICT came to be included in it and telework as a form arises. Countries that have adopted this mode, have dealt regulate matters relating to occupational hazards, health and safety, and to develop regulations in this regard. The aim of this article is to explore and learn about the experiences and achievements in telework, reached by Argentina; with emphasis on health and safety in it. As a heuristic methodological strategy tonnage of sources was performed in order to answer the why telework?; explain telework in the world, determining which is regulated and the risk involved. Also, explain how Argentina, a pioneer in Latin America, has addressed health and safety in telework. The results achieved by Argentina in the area and the feasibility of its reply are recognized by other countries, in order to encourage the inclusion of telework safely and responsibly finally.

Key words: information and communication technologies, telework, health, safety.

1 Profesora de la Universidad de Carabobo, Laboratorio de Investigación de Estudios del Trabajo, Venezuela. Ingeniero en Información de la Universidad Tecnológica del Centro (UNITEC), Venezuela. Especialización en Desarrollo de Software de la Facultad de Ciencias y Tecnologías de la Universidad de Carabobo. Doctorando en Ciencias Sociales mención Estudios del Trabajo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Carabobo, Venezuela. E-mail: losio@uc.edu.ve

1. Introducción

La globalización, característica esencial de la sociedad de la información, ha exigido nuevos cambios sociales, aunado a la fuerte introducción de las tecnologías de información y comunicación; éstas han generado cambios importantes en diferentes áreas de la vida, desde las relaciones personales, el comercio y el trabajo, hasta elementos que pueden ser impensables para muchos; como la clonación, la nanotecnología y la singularidad tecnológica. Todo esto ha implicado que los países deban organizarse de una manera distinta y ha creado la necesidad de nuevos esquemas competitivos, a partir de la eficiencia en la utilización de los recursos, que entre otras razones, ha generado la necesidad de evolucionar la concepción de la relación de trabajo.

La dependencia, como elemento característico de la relación de trabajo, se ha visto involucrada con otras figuras análogas que generan alternativas válidas para la prestación de servicios personales, tales como el teletrabajo. Frente a estas nuevas perspectivas de flexibilización del trabajo, dentro del concepto clásico de relación de trabajo que plantea la dependencia laboral o subordinación, es necesaria la elaboración de normativas que garanticen la salud de estos trabajadores, sobre todo en el teletrabajo, donde se mezclan la vida personal y la laboral del trabajador.

El teletrabajo puede ser, tanto una forma de trabajar, como una forma de organizar el trabajo y su esencia está en el uso intensivo de las tecnologías de información y comunicación así como en la realización del trabajo lejos de la empresa para la cual se labora. En este sentido, el teletrabajo ha sido definido por la Organización Internacional del Trabajo (1990, tomado de Morales y Romanik, 2011, p. 11) como: “cualquier trabajo efectuado en un lugar donde, lejos de las oficinas o talleres centrales, el trabajador no mantiene contacto personal con sus colegas, pero puede comunicarse con ellos a través de las nuevas tecnologías.”

El concepto anterior, puede expresarse, a través de una fórmula sencilla, presentada por Osio (2010, p. 96) “Teletrabajo = Trabajo +

Distancia + Uso intensivo de las tecnologías de información y comunicación.” Para el CIDEA (2000, p. 7), “el teletrabajo ocurre cuando trabajadores asalariados realizan todo o parte (regular u ocasionalmente) de su trabajo, fuera del sitio habitual de su actividad; normalmente desde el hogar, utilizando las Tecnologías de la Información y la Comunicación.”

El teletrabajo rompe el esquema del trabajo *in situ* y se convierte en una forma de flexibilización del trabajo; denotando una peculiar dependencia laboral. Así, el teletrabajador, en muchos casos, debe depender de las normativas que le imponga la empresa contratante para la realización de su trabajo. Por este motivo de dependencia laboral, muchos países y empresas han hecho esfuerzos por desarrollar normativas que permitan regular lo relacionado con la salud y la seguridad en el trabajo cuando el empleado trabaja a domicilio o lejos de la empresa. Tal es el caso de la preocupación mostrada por la Unión Europea y algunos países de Latinoamérica, los cuales se han concentrado en el desarrollo de normativas para regular el teletrabajo en relación con la salud y la seguridad. Una iniciativa destacable la tuvo, en el año 2010, la empresa Telecom, con sede en Buenos Aires, que desarrolló un manual propio para regular el teletrabajo. En esta misma tendencia, otras empresas han desarrollado manuales propios para regular esta atípica prestación de servicios laborales.

2. Marco metodológico

Ante el desarrollo alcanzado por el teletrabajo en el mundo, especialmente en un tema tan delicado como lo es la salud y la seguridad en el mismo, se realizó un arqueo heurístico de las fuentes, a fin de conseguir hallazgos sobre los esfuerzos llevados a cabo en Argentina para abordar, implantar y regular esta nueva modalidad de trabajo. Para ello, se estudió el marco legal relacionado con el tema en ese país, así como los aportes realizados por instituciones y empresas de prestigio, tal y como la Organización Internacional del Trabajo y otras experiencias abordadas en España. El objetivo a alcanzar es demostrar cómo Argentina ha logrado resultados rele-

vantes en el área de la salud y la seguridad en el teletrabajo, lo cual la ha ubicado como pionera en América Latina.

3. ¿Por qué el teletrabajo?

Para reconocer el por qué teletrabajar es necesario conocer los factores de éxito y los beneficios que éste aporta, tanto a la empresa como al trabajador. Para explicarlo, se usará el Libro Blanco del Teletrabajo en España; informe resultante del Foro de Empresas Familiarmente Responsables, realizado entre mayo 2011 y julio 2012 en la ciudad de Madrid; promovido por la Fundación Másfamilia, conjuntamente con las empresas: Area, Altran, Almaraz Trillo, Baneito, BBVA, Casbega, Coca Cola, Endesa, EuropCar, Fundación Once, Carrigues, Global Place, HeineKen, Microsoft Innovation Center, Ibeldrola, Indra, Infojobs.net, Línea Directa, Grupo Mahou San Miguel, Grupo Leche Pascual, Reales Seguros, Red Eléctrica de España, Sanitas, Sanofit, Santander, Tirme y Wolters Kluwer. Dicho Informe, plantea una visión sobre: a) del trabajo a domicilio a los e-workers y b) un recorrido por la flexibilidad espacial, la movilidad y el trabajo en remoto (Fundación Másfamilia y otros, 2012).

Para la Fundación Másfamilia y otros (2012, p. 7), “el teletrabajo desde el hogar, en movilidad o en otros escenarios, es hoy una realidad, que tiene muchos beneficios relacionados con la conciliación, la eficiencia, la productividad, la sostenibilidad y la satisfacción laboral.” Así pues, requiere de una cultura adecuada de trabajo y de los ciudadanos, del desarrollo de liderazgos fuertes y un excelente sistema de gestión que permita que esta forma de trabajo se desarrolle adecuadamente. También requiere de marcos regulatorios y jurídicos, así como de esfuerzos de fomento y promoción dentro de la sociedad, para que los trabajadores se arriesguen a asumir esta “novedosa” forma de trabajo, aunque para muchas personas, esto siga siendo trabajo a domicilio.

Según la Fundación Másfamilia y otros (2012, p. 14), muchos autores como Andreson, Coffey y Byerly (2012) y Lapierre y Allen (2006), “apoyan la idea, de que las organizaciones deberían diseñar

e implantar políticas, tales como: la flexibilidad horaria y flexibilidad espacial en el trabajo, que faciliten la asistencia a sus familias y a la propia organización.” Pues se cree que los horarios flexibles y el teletrabajo pueden ayudar a aumentar los niveles de motivación de los trabajadores y lograr mayor rendimiento y productividad por parte de estos. No obstante, hay detractores de esta visión. En este apartado, se tocará lo positivo de teletrabajar, para entender el por qué el teletrabajo es una opción en surgimiento y desarrollo en estos momentos (primera y segunda década del siglo XXI).

Para Escalante, Cendrós y Urdaneta (2006), se puede observar que existen objetivos del teletrabajo socioeconómicos, empresariales y para los trabajadores que conllevan beneficios importantes que pueden ser alcanzados por los países y empresas que lo introduzcan, como los siguientes:

Socioeconómicos: corrección de desequilibrios demográficos interregionales, descongestión del tráfico y reducción de la contaminación medio ambiental, acceso a ciertos trabajos por parte de personas con discapacidades físicas, desarrollo de las comunidades locales, fomento de la economía y creación de nuevas oportunidades de empleo, aumento de la competitividad, fomento de la cultura, uso de las neotecnologías y desarrollo de gran número de pymes especializadas (p. 238).

Este aspecto contiene objetivos que permiten alcanzar mejor calidad de vida, no solamente para quienes teletrabajan, sino también para el resto del mundo. Permite un crecimiento de la población en términos culturales, debido a que es posible el intercambio con colegas en distintas partes del mundo y las empresas se enriquecen con trabajadores con manejo de otras tecnologías y con diferentes formas de organización y procesos de trabajo, que responden a realidades de su entorno. Así se ve como las empresas son favorecidas con los siguientes objetivos:

Empresariales: mejora en la flexibilidad de la organización, mayor adecuación a la demanda del mercado, mejor respuesta ante picos de trabajo, menor asunción de riesgos, mayor flexibilidad a

la hora de seleccionar personal, disminución de costes: compra/contratación de espacio físico; compensaciones empresariales por manutención y transporte, etc. De igual forma, se observa la retención de personal altamente cualificado por la oportunidad de prestar sus servicios con métodos alternativos, mejora de la productividad y de la calidad del trabajo realizado, así como también, la focalización de la gestión, el negocio principal de las empresas; prescindiendo de los recursos empleados en actividades que se pueden subcontratar; igualmente, permite la reutilización de los recursos con reducción de las diferencias entre gran empresa y pymes obteniendo de esto un mejor servicio al cliente (Escalante, Cendrós y Urdaneta, 2006, p. 238).

Para muchos, estos objetivos empresariales parecieran estar en detrimento de los teletrabajadores, por la flexibilización y lo fácil que podrían contribuir a la precarización del trabajo y poner a los trabajadores en desventaja con los trabajadores tradicionales. Sin embargo, Escalante, Cendrós y Urdaneta (2006), son optimistas al respecto e indican los siguientes objetivos:

Los trabajadores: mejor calidad de vida: menos tiempo y gasto invertidos en desplazamientos, reducción de stress, etc., mayor satisfacción por la autonomía para organizar las tareas a realizar y su propio tiempo, posibilidad de compaginar el trabajo con otras actividades (educación de niños, tareas domésticas, etc.) (p. 238).

En este sentido, usando los objetivos definidos anteriormente, se puede observar que la incorporación del teletrabajo puede traer muchos beneficios a nivel mundial, y son derivados de sus objetivos. Por ejemplo, el sólo hecho de corregir los desequilibrios demográficos interregionales, puede ayudar a mejorar los problemas climáticos; unido a la descongestión del tráfico y a la reducción de la contaminación medio ambiental, lo cual permitiría colaborar con el cambio climático que afecta al mundo entero. Aunque estos elementos son muy ambiciosos, también hay cosas más pequeñas pero con gran importancia, como lo son la conciliación de lo público y lo privado, y la oportunidad de ingresar a las mujeres y personas con discapacidad al mundo laboral. Así mismo, Osio (2010, p. 102) citando a Montalvo

(2006, p.5) apunta que “lo importante para un teletrabajador es que tenga sentido de confidencialidad, disponibilidad, creatividad y actualización permanente” que le permitan su crecimiento profesional y personal, desde su espacio de trabajo.

4. Sobre qué se debe regular en el teletrabajo

Téllez (2009, p. 731-732), afirma que el Acuerdo europeo indica que hay ciertos requisitos que deben ser abordados por el empleador de un teletrabajador, se debe considerar: a) el carácter voluntario, b) la protección de datos, c) la vida privada, d) la salud y seguridad, e) la formación, f) el equipamiento, g) organización del trabajo, h) obligaciones, i) condiciones del trabajo y j) los derechos colectivos.

Desde los elementos normativos-laborales es necesario considerar los sindicatos de teletrabajadores y lo relacionado con su afiliación, pues es necesaria esta figura para fortalecer la modalidad del teletrabajo. Otro punto importante tiene que ver con las condiciones del lugar de trabajo (hogar) y los accidentes de trabajo en él, los cuales pueden generar grandes conflictos si no se definen con claridad las responsabilidades y los estándares que deben cumplirse para el desarrollo del trabajo de forma óptima, sin repercutir desfavorablemente en la salud del trabajador, ni de su familia y mucho menos de los clientes que puedan visitar el domicilio particular.

5. El riesgo de teletrabajar

Aunque en la Unión Europea y en distintos países del mundo, se ha tratado de desarrollar estadísticas sólidas sobre el teletrabajo, es difícil conseguir datos sobre las diferentes situaciones y condiciones de trabajo de los teletrabajadores móviles (Escalante, Cendrós y Urdaneta, 2006). Según estos autores, “entre riesgos se precisan estudios longitudinales mejor planificados sobre estrés, tensión, trastornos músculo-esqueléticos y aislamiento y pautas de horario laboral en diferentes tipos de teletrabajo”.

Cabe destacar, que las tecnologías de información y comunicación han generado nuevas organizaciones y procesos de trabajo, estableciéndose el trabajo en horarios flexibles, lo cual puede afectar la salud y la productividad si no se aborda de manera apropiada; especialmente en lo relacionado con la separación del trabajo y la vida familiar. Esta modalidad requiere de nuevos liderazgos y del desarrollo de una nueva cultura que podría implicar riesgos en los trabajadores, tales como: trauma acústico, fatiga visual, stress, deformaciones por posturas inadecuadas, fatiga muscular y de garganta, sensación de que “nadie escucha”, sensación de aislamiento por pérdida de contacto con pares, adicción al trabajo, invasión a la privacidad, entre otros (Motta, 2004, p. 10-11).

Según Valenzuela (1998), el teletrabajo puede dejar desfasado el concepto tradicional de subordinación, según el cual el trabajo se realiza bajo el mando y control de un empresario. Se precisa una nueva forma de pensar entre la dirección y los empleados para que el control y el seguimiento no se basen en la presencia en el lugar de trabajo, sino en la calidad de los resultados. Trabajar con independencia del tiempo y del lugar requiere confianza entre las partes.

Otro elemento importante a ser evaluado se refiere a la relación que puede tener el teletrabajador con sus clientes y la accesibilidad al lugar de trabajo, que suele ser su vivienda (hogar). En este caso, el teletrabajador puede verse vulnerado en su seguridad y tener que asumir altos riesgos si los elementos de salud y seguridad no son manejados adecuadamente. Analicemos el otro lado de la moneda, la responsabilidad del empleador en este contexto. Sobre este punto, Escalante, Cendrós y Urdaneta (2006, p. 244), exponen lo siguiente:

Es necesario abordar los posibles riesgos que corren terceros. Las grandes empresas han creado sus propias prácticas y mecanismos de teletrabajo, en los que se han regulado las cuestiones sobre salud y seguridad. Además, se ha propuesto el control sistemático orientando la supervisión de la salud y la seguridad de acuerdo con las normas internas y a las rutinas de las empresas.

Aunque teletrabajar permite un equilibrio funcional entre la vida familiar y laboral; si ésta no se separa adecuadamente, ello puede influir negativamente en el teletrabajador en términos de estrés y productividad, pudiéndose llegar a la explotación, ya que al empleador se le dificulta delimitar las horas de trabajo, de las del hogar; manteniendo al trabajador las 24 horas del día en el lugar de trabajo. Por lo tanto, es necesario desarrollar “una serie de normas comunes acordadas en relación con la concentración no interrumpida en el trabajo, además de cuestiones de intimidad y protección de datos” (Escalante, Cendrós y Urdaneta, 2006: 240).

El manejo de los materiales y equipos, así como la interacción con el entorno de trabajo, suponen riesgos de salud y seguridad, por ello, la adquisición de estos elementos por la empresa, deben regirse bajo los estándares ya establecidos, y conversarse previamente con el teletrabajador. Igualmente, el empleador debe difundir información específica sobre este tópico, especialmente a las entidades que realicen labores de supervisión por parte del Estado o asociaciones relacionadas, a fin de evitar que se cometan infracciones por desconocimiento de las normas y que los teletrabajadores se vean afectados por problemas de salud. La información a difundir, debería incluir cuestiones relevantes, tales como: “la supervisión de la salud, cómo organizar pautas de trabajo, horarios laborales, reciclaje, evaluación de riesgos y terminales de trabajo domésticas, entre otros” Escalante, Cendrós y Urdaneta (2006, p. 244).

6. Cómo ha abordado Argentina la salud y seguridad en el teletrabajo

A continuación se presentan los logros alcanzados por Argentina, desde el año 2001, pionera en América del Sur en introducir el teletrabajo y lo referente a las normas de salud y seguridad en el trabajo que regulan esta modalidad, a fin de comentar cómo ha sido el proceso de introducción de las nuevas prácticas asociadas al uso de las tecnologías de información y comunicación, así como su impacto en el mundo del trabajo.

En el año 2001, el Centro de Teletrabajo y Teleformación, de la carrera de Relaciones del Trabajo de la Universidad de Buenos Aires, solicita al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina, la creación de una Comisión de Teletrabajo. Es el 16 de septiembre de 2003, bajo el Expediente N° 1.079.053/03, cuando se crea la Comisión de Teletrabajo, bajo la coordinación de la Dra. Viviana Díaz, dentro del ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (Ramírez, 2008).

Entre el año 2005 y 2011, la Organización Internacional del Trabajo (2011), relaciona los siguientes antecedentes:

- a) Desde el año 2005, se ejerce la coordinación del grupo de teletrabajo del Plan Regional de la Sociedad de la Información eLAC 2015, de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), a través de la Coordinación de Teletrabajo.
- b) El año 2006, se creó una Coordinación de Teletrabajo dependiente de la unidad ministro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- c) En el año 2007, se produce el lanzamiento del Programa Piloto de Seguimiento y Promoción del Teletrabajo en Empresas Privadas y se da la puesta en marcha de programas de certificación de competencias laborales, y capacitación para jóvenes, mayores de 45 años, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y expresidiarios.
- d) En año 2009, se incorporan las primeras cláusulas de teletrabajo en los convenios colectivos de trabajo.
- e) En diciembre de 2009, se crea la Red de Teletrabajo, integrada por Yacimientos Petrolíferos Fiscales, Cisco y Telecom; además de otras empresas privadas, públicas, universidades, fundaciones y organismos públicos, bajo la articulación de la Coordinación de Teletrabajo.
- f) En 2010, se prepara el Programa de Teletrabajo para el Sector Público, iniciado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad

Social. Igualmente, se participa en el Comité Intergubernamental de Agenda Digital, a través de la Coordinación de Teletrabajo.

g) En este mismo año, se participa en el Plan Nacional de Telecomunicaciones Argentina Conectada; en la aplicación de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y en el teletrabajo en las relaciones laborales.

h) En diciembre de 2010, se creó el Comité Tripartito de Observatorio y Seguimiento del Teletrabajo, conformado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, representantes del sector empleador y del sector trabajador, y la OIT en calidad de organismo internacional asesor.

i) En el 2011, la Coordinación de Teletrabajo participa en las reuniones del Mercosur en Asunción, Paraguay.

Todos los antecedentes mencionados y la Ley Régimen Jurídico del Teletrabajo en Relación de Dependencia (2007), promulgada por el Senado y la Cámara de Diputados de Argentina, la cual incorpora las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo, en concordancia con las características propias de la prestación y la inclusión de las enfermedades causadas por este tipo de actividad, originan el surgimiento, por parte de la Organización Internacional del Trabajo, del “Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo”, desarrollado para las empresas, sindicatos, organizaciones civiles y no gubernamentales, así como para la administración pública del país y todo aquel interesado en poner en práctica el teletrabajo. Se pretende que este manual contribuya a crear trabajo decente; impulsando la utilización del teletrabajo y permitiendo la inclusión de las personas con discapacidad y las excluidas del mercado laboral actual argentino: personas con adicciones en proceso de recuperación y de distintos grupos vulnerables. Así como fomentar el empleo juvenil, mejorar las condiciones de trabajo a través del uso de las tecnologías de información y comunicación y, sobre todo, conciliar la vida familiar y laboral de los trabajadores.

El manual en referencia cuenta con una buena base de definiciones importantes para el teletrabajo y determina puntos relevantes para la gestión del teletrabajo y el capital humano; considerando y desarrollando los siguientes aspectos: a) la voluntariedad, b) la reversibilidad del teletrabajo al trabajo tradicional, c) el perfil del teletrabajador, d) el contrato individual, e) formación y capacitación, f) evaluación y desarrollo, g) compensación de gastos por teletrabajo, h) negociación colectiva y libertad sindical, i) salud y seguridad, j) privacidad, confidencialidad de la información y protección de los activos de las empresa, k) conciliación y l) responsabilidad social. Estos aspectos se exploran y brindan un marco aceptable para la implantación del teletrabajo.

Con relación a salud y seguridad, en el “Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo”, se abordan los siguientes puntos (Organización Internacional del Trabajo, 2011, p. 25-26): Primeramente, busca estimular la formación y desarrollo de una cultura preventiva en el área de salud y seguridad en el trabajo. Se indica que el empleador es el responsable de la protección de la salud y seguridad profesional del teletrabajador, y de informarle sobre su política pertinente. Debe recomendar la capacitación de los teletrabajadores sobre las exigencias relativas a las pantallas, la ergonomía en el uso de computadoras, los requisitos del puesto de trabajo, las condiciones ambientales, los riesgos específicos de las tareas del teletrabajador y las medidas preventivas a adoptar, mas no se dan detalles al respecto. Por otra parte, recomienda a las empresas que suministren a los teletrabajadores, un manual o guía, contentivo de las políticas, normas y recomendaciones sobre salud, seguridad e higiene en el trabajo, para sensibilizarlos y capacitarlos, a fin de que los apliquen apropiadamente.

Para verificar la aplicación correcta de las disposiciones pertinentes en materia de salud y seguridad, el empleador, los representantes de los trabajadores y las autoridades competentes, tienen acceso al lugar de teletrabajo, dentro de los límites de la legislación y convenios colectivos vigentes, respetando el derecho a la privacidad e intimidad del domicilio del teletrabajador. Dicho acceso debe estar sujeto a notificación previa y al consentimiento del teletrabajador.

Este tiene también derecho a solicitar visitas de inspección. Por último, se recomienda a las empresas disponer de métodos para evaluar las condiciones en que se desarrolla la tarea diaria en el domicilio de los teletrabajadores, respetando el derecho a la privacidad e intimidad del teletrabajador y su familia.

Para el 8 de noviembre de 2012, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo genera la Resolución 1552/2012 (2012), con el siguiente sumario: Riesgos del Trabajo. Teletrabajo. Definición. Condiciones, a fin de disminuir la siniestralidad en el trabajo y las modificaciones a la Ley de Riesgos del Trabajo; de modo de incorporar las nuevas enfermedades y accidentes que se generen como consecuencia del teletrabajo.

Ante todo este movimiento, y la experiencia de buenas prácticas obtenida a partir del programa de promoción del empleo en teletrabajo, se hizo necesario establecer parámetros en materia de higiene y seguridad que regulen la actividad del teletrabajo, y en función de ello se han desarrollado diferentes manuales de higiene y seguridad, adaptados a cada empresa adherente al programa, que en términos generales se encuentran recopilados en el manual genérico. En tal sentido, la Coordinación de Teletrabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, propuso a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (2012), conjuntamente con la Red de Teletrabajo y el Ministerio, el desarrollo del “Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en Teletrabajo”.

Este “Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en Teletrabajo”, contiene en detalle, indicaciones sobre ergonomía, higiene ocupacional, salud y seguridad en el trabajo; considerando cómo trabajar con las pantallas de visualización de datos, prevención de incendios, primeros auxilios, ejercicios para el teletrabajador, entre otros puntos. Contemplando así, las condiciones mínimas de seguridad e higiene para los trabajadores que se desempeñen bajo la modalidad de teletrabajo, en el marco de las Leyes Nros. 19.587 y 24.557. Por su parte, la resolución 1552/2012 (2012), señala que la empresa debe generar la lista de teletrabajadores y entregar esos datos a la aseguradora de Riesgos de Trabajo (artículo 2); estableciendo lo que

el empleador debe proveer al teletrabajador para la disminución de riesgos en su trabajo (artículo 3) y, que el empleador, previo consentimiento del trabajador y notificando fecha y hora cierta de visita, puede verificar las condiciones del lugar determinado por el trabajador para la ejecución de su tarea, a través de un profesional del área de Higiene y Seguridad de la empresa, quien puede ser acompañado por un técnico de la aseguradora de Riesgo de Trabajo o un representante de la entidad gremial (artículo 4).

El 15 de marzo de 2013, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2013), dicta la Resolución 239, la cual indica que los trabajadores en situación de reserva de puesto por licencias prolongadas, podrán capacitarse y teletrabajar.

Ante este manual y todas las iniciativas logradas por Argentina, se encuentra en América Latina, un importante esfuerzo por conducir el desarrollo del teletrabajo por buen camino.

7. Conclusiones

El teletrabajo es una modalidad que en el siglo XXI ha sido valorada y está siendo abordada por la mayoría de los países desarrollados, y algunos países de Latinoamérica, igualmente, hacen esfuerzos para incorporarlo en sus formas de trabajo. Esto ha demandado la preparación de una normativa legal que les asegure a los teletrabajadores los beneficios y las condiciones adecuadas para prestar sus servicios.

El teletrabajo se presenta como una opción que tiene múltiples beneficios, no solo para el teletrabajador y la empresa, sino para los países, ya que se vislumbra como una opción ecológica, que pretende dar oportunidades a las personas, sin desmovilizarlas de su lugar de habitación y además, permite que disminuyan los niveles de estrés por tráfico y movilidad, ayuda a la conciliación del mundo público y el privado; apoya a las mujeres y a personas con discapacidad o de tercera edad a insertarse en el mundo laboral y contribuye a mejorar la calidad de vida en las ciudades, con gente más activa y con oportunidades de desarrollo.

Es necesario regular varios elementos en el teletrabajo, lo cual hará más complejo este cuadro. Sin embargo, hay que crear regulaciones más detalladas que permitan controlar aspectos importantes, tales como: el carácter voluntario, la vida privada, la organización del trabajo, la seguridad y salud, y las condiciones de trabajo. Algunos países están en esta dirección, ya que existe una mayor conciencia entre sus habitantes sobre los riesgos al teletrabajar.

Estos riesgos han requerido estudios continuos y permanentes, abordando, entre otros aspectos, los psicológicos y los ergonómicos; especialmente, porque el teletrabajador se encuentra lejos del lugar de trabajo y fuera de la vista continua de quien lo contrata. No puede pretenderse que en esta relación de trabajo, no se otorguen los beneficios que sí obtienen los trabajadores tradicionales, en relación con la salud y la seguridad, entre otros aspectos. Debe cuidarse que dicha relación no se mal interprete y el empresario abuse del teletrabajador. En este sentido, debe desarrollarse un marco legal que beneficie a ambos y que permita garantizar al teletrabajador su salud y seguridad durante sus actividades laborales.

Argentina ha logrado avances importantes en el aspecto legal, facilitándole la realización productiva del teletrabajo. Ha sido un trabajo por años, que ha dado respuestas apropiadas a las demandas de las personas que desean teletrabajar. La visión del gobierno al darle apertura a esta modalidad, aunado al apoyo de grandes empresas de tecnología y diversas organizaciones, han impulsado al teletrabajo como una nueva opción.

De esta manera, vemos como surge un marco legal robusto, que no se ha quedado en sólo dar espacio al teletrabajo, sino que ha abordado aspectos tales como: salud, seguridad, prevención y actuación en situaciones de riesgo para implantar adecuadamente el teletrabajo e ir creando registros de los teletrabajadores que permitan ir conociendo el avance de esta modalidad. Esta experiencia puede servir de modelo a otros países de Latinoamérica que deseen adoptar el teletrabajo, pues suministra un buen marco procedimental y legal para su implantación exitosa, sin descuidar los riesgos laborales, la salud y la seguridad en su realización.

8. Referencias

- CIDEAC. (2000). *Perspectiva internacional del trabajo: Nuevas formas de trabajo en la sociedad de la información*. Recuperado junio, 20, 2014, de <http://www.cideac.net>.
- Fundación Másfamilia y otros. (2012). *El libro blanco del teletrabajo en España. Del trabajo a domicilio a los e-workers. Un recorrido por la flexibilidad espacial, la movilidad y el trabajo en remoto*. Recuperado junio, 21, 2014, de <http://w110.bcn.cat/fitxers/webempreses/ellibro-blancodelteletrabajo.134.pdf>.
- Escalante, Z., Cendrós, J. y Urdaneta, E. (2006). El teletrabajo y sus implicaciones legales en el estado Zulia. En *Revista Gaceta Laboral*. Vol. 12. Universidad del Zulia. Venezuela. Recuperado junio, 20, 2014, de <http://www.scielo.org.ve/scielo>.
- Morales, G. y Romanik, K. (2011). *Una mirada a la figura del teletrabajo*. Informe de Actualidad Laboral No. 1. Dirección del Trabajo del Gobierno de Chile. Recuperado junio, 23, 2014, de http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articulos-100016_recurso_1.pdf.
- Motta, G. (2004). *La gestión de riesgos en el teletrabajo*. Ponencia presentada en el 5to Congreso de Gestión de Riesgos del Trabajo. Buenos Aires. Recuperado mayo, 17, 2014, de www.inea-argentina.com.ar/Congresos/.../Teletrabajo-Riesgos.ppt
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). *Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo*. Primera Edición. Buenos Aires: Oficina Internacional del Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Unión Industrial Argentina. Recuperado mayo, 20, 2014, de http://www.trabajo.gov.ar/downloads/teletrabajo/manual_buenas_practicas_2011.pdf.
- Osio, L. (2010). El teletrabajo: Una opción en la era digital. En *Observatorio Laboral Revista Venezolana*. 3 (5), 93-109.
- Proyecto de Ley 3498/10. *Ley de Régimen Jurídico del Teletrabajo en relación de dependencia*. (2010). Buenos Aires. junio, 18, 2014. Recuperado septiembre, 20, 2014, de <http://www.informe-teletrabajo.com.ar/PDF/proyecto.pdf>
- Ramírez, L. (2008). *Aspectos legales del teletrabajo en la Argentina*. . Recuperado junio, 20, 2014, de www.rmg.com.py
- Resolución 239/2013. *Promoción del empleo*. (2013). Buenos Aires. 15 de marzo de 2013. Recuperado mayo, 16, 2014, de http://teletrabajolegal.org.ar/images/res_20239_202013_20teletrabajo.pdf.
- Resolución No. 1552/2012. *Riesgos del trabajo. Teletrabajo. Definición. Condiciones*. (2012). Buenos Aires. junio, 25, 2014. Recuperado noviembre, 15, 2014, de <http://infoleg.mecon.gob.ar/infolegInternet/anejos/200000-204999/204726/norma.htm>.

- Superintendencia de Riesgos del Trabajo. (2012). *Manual de buenas prácticas de salud y seguridad en el trabajo. Teletrabajo en empresa privada*. Primera Edición. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Presidencia de la Nación y RED de Teletrabajo.
 - Telecom. (2010). *Teletrabajo. Salud y seguridad*. Recuperado mayo, 15, 2014, de www.upjet.org.ar/archivos_noticias/545-1.pdf.
 - Téllez, J (2009). *Teletrabajo*. Recuperado julio, 16, 2014, de www.juridicas.unam.mx.
 - Valenzuela, D. (1998). *Riesgos laborales del teletrabajador*. Recuperado septiembre, julio, 14, 2014, de [http://www.aet-es.org/docs/riesgos lab.htm](http://www.aet-es.org/docs/riesgos_lab.htm).
-