

Teletrabajo: modalidad en expansión*

Josefa Montalvo Romero**

RESUMEN: El presente artículo tiene como objeto de estudio la viabilidad del teletrabajo como una alternativa ante las situaciones globales de salud que vivimos. Caracterizado por la deslocalización del trabajo y el uso de tecnologías de la información y comunicación, la adaptación de este modelo de trabajo supone la posibilidad de alcanzar ventajas para todas las partes integrantes de la relación de trabajo y para la sociedad en general, desde la productividad y la flexibilidad laboral a la motivación y la satisfacción. Sin embargo, presenta retos importantes en materia de seguridad laboral y salud ocupacional que deben resolverse. En términos generales, el cómo se ha encarado la temática regulatoria y normativa no ha ido más allá de la extensión de disposiciones legislativas existentes de trabajo a domicilio hacia el teletrabajo, dejando vacíos temáticos en cuanto a relaciones sindicales, a riesgos domésticos y laborales en el hogar y a costos vinculados a la tecnología.

Palabras clave: Teletrabajo, Tecnologías, Flexibilidad, Seguridad.

ABSTRACT: The purpose of this article is the feasibility of telework as an alternative to the global situations we live in. Characterized by the relocation of work and the use of information and communication technologies, the adaptation of this working model implies the possibility of achieving advantages for all the integral parts of the working relationship and for society at large, from productivity and work flexibility to motivation and satisfaction. However, it presents significant occupational safety and occupational health challenges that need to be addressed. Overall, how the regulatory and regulatory issues have been addressed has not gone beyond the extension of existing home-working legislative provisions towards telework, leaving thematic gaps in trade union relations, domestic and labour risks at home and technology-related costs.

Keywords: Telework, Technologies, Flexibility, Security.

SUMARIO: Introducción. 1. Que entender por Teletrabajo. 2. El Teletrabajo en España, Chile y Colombia. 3. Factores para su implementación. Reflexión final. Fuentes de Consulta.

* Artículo recibido el 7 de mayo de 2020 y aceptado para su publicación el 9 de junio de 2020.

** Doctora en Derecho, Investigadora del Centro de estudios sobre Derecho, Globalización y Seguridad de la Universidad Veracruzana, Docente de las Facultades de Derecho y Ciencias Administrativas y Sociales de la UV, Profesor con Perfil Prodep. fmontalvo@uv.mx

Introducción

La transformación de los entornos laborales en ambientes virtuales es hoy una realidad en todo el mundo. Los acontecimientos de los últimos meses en materia sanitaria nos han enseñado que las relaciones de trabajo deben visualizarse desde otra perspectiva. La opción que analizamos en esta ocasión es el teletrabajo.

En este sentido, la modalidad del trabajo a distancia ha propiciado un cambio en las relaciones laborales, permitiendo a los empleados tener control sobre su tiempo y sus objetivos, y brindando a las organizaciones mayor productividad derivada del aumento en la calidad de vida de los trabajadores gracias al teletrabajo. Aquí analizamos como pasa de ser una modalidad de excepción para el trabajo a ser una opción prioritaria de hacerlo. Para ello partimos de conocer lo que se entiende por Teletrabajo y su recepción conceptual en nuestro país.

En materia comparada, son varias las experiencias en este sentido, nosotros tomamos como ejemplo a España, Chile y Colombia, por presentar características de desarrollo social y/o tecnológico similares a nuestro país. En este sentido, se estudiará el Teletrabajo en su aspecto legislativo.

Posteriormente tratamos de determinar las condiciones idóneas para su implementación sin dejar de señalar los riesgos que también se corren y algunos factores, como la salud ocupacional del trabajador, que requieren ser tomados en cuenta. Finalmente realizamos una reflexión final vislumbrando el futuro del teletrabajo.

1. Qué entender por Teletrabajo

El teletrabajo está ligado de manera inherente a las TIC ya que son las que dan cabida a que se puedan realizar las tareas fuera del entorno organizacional. Esta nueva modalidad laboral viene desarrollada por la evolución en el contexto de la Sociedad de la Información, permitiendo el acceso universal a la información, infraestructuras y tecnologías, entre otras (Agudo, 2014: 174).

Las primeras referencias al término teletrabajo se remontan a los años 70, cuando el físico Jack Nilles (1976: 4) buscaba formas de ahorro energético, y abogaba por el trabajo a distancia haciendo uso de las entonces incipientes tecnologías de la comunicación. Su idea era llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo.

Para García Palomino (2013: 173) el teletrabajo consta de cuatro etapas: primera etapa en los años setenta (crisis del petróleo), segunda etapa en los años ochenta (aparición de la computadora), tercera etapa en los años noventa (auge Internet), y la cuarta y última etapa a partir del siglo XXI coincidiendo con la llegada de las tabletas, móviles, y la virtualización de escritorios.

Posteriormente, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su convenio 177 sobre el trabajo a domicilio de 1996, lo define como el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza:

- en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador;
- a cambio de una remuneración;

- con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello. (OIT, 1996)

Inicialmente se pensó que el teletrabajo podría equipararse al trabajo a domicilio, el cual es definido en nuestro país por la Ley Federal del Trabajo en su artículo 311 como “aquel que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por el sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo”.

Con la reforma del 2012 a la Ley Federal del Trabajo se adicionó un segundo párrafo a este artículo donde se destaca que el trabajo realizado utilizando tecnologías de la información y la comunicación también es considerado trabajo a domicilio.

Sin embargo, la conceptualización legal expuesta queda limitada al solo intercambio de materiales cuantificables que no incluyen las actividades especializadas realizadas con conocimientos tecnológicos que implica el teletrabajo.

El Teletrabajo es definido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como una forma de trabajo en la cual, 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 la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación” (OIT, 2006).

Más allá de la definición, el teletrabajo se entiende a partir de sus características como:

1. Una actividad laboral que se lleva a cabo fuera de la organización en la cual se encuentran centralizados todos los procesos.
2. La utilización de tecnologías para facilitar la comunicación entre las partes sin necesidad de estar en un lugar físico determinado para cumplir sus funciones.
3. Un modelo organizacional diferente al tradicional que replantea las formas de comunicación interna de la organización y en consecuencia genera nuevos mecanismos de control y seguimiento a las tareas.

Por otro lado, el fundamento para hacer posible esta modalidad de trabajo, lo podemos ubicar en el artículo 6º de nuestra Constitución Federal, que en uno de sus párrafos señala la obligación del Estado de garantizar el derecho de acceso a las tecnologías de la información y comunicación, así como a los servicios de radiodifusión y telecomunicaciones, incluido el de banda ancha e internet.

En este contexto, el 9 de junio del 2019 la Cámara de Senadores aprobó la iniciativa de decreto¹ por la que se modifica el artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo y se define al teletrabajo. La redacción propuesta es la siguiente:

Artículo 311.- Trabajo a domicilio es la 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 señaladas en este artículo se regirá por las disposiciones generales de esta ley. (2019)

¹ La Iniciativa establece que el teletrabajo supone varios desafíos que debe enfrentar relacionados con las tecnologías de la información o inclusive con servicios financieros. En este momento la iniciativa se encuentra pendiente de trámite en la Cámara de Diputados.

Como vemos se elimina el párrafo que hacía referencia al uso de las tecnologías de la información.

El concepto de teletrabajo se incluye de la siguiente manera:

Artículo 330-A.- Será considerado como teletrabajo a la forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo y utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y empleador.

Para fines de esta ley, el teletrabajador es la persona que en el marco de la relación laboral utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador. (2019)

Sin embargo, no todo es tan claro, el teletrabajo en los sectores de las TIC y de los servicios financieros puede plantear una serie de retos específicos para el sector y en materia de trabajo decente, también en lo que respecta a la ciberseguridad, la privacidad o la exposición a información confidencial (Foro de Dialogo OIT: 2016).

Es indispensable que en este tipo de trabajo las condiciones sobre las que se realizará queden establecidas lo más clara posible en el convenio o contrato de trabajo. Especial atención habrá que poner a los acuerdos sobre la solicitud, supervisión y entrega del trabajo, ya que en estas actividades el elemento de subordinación tiende a difuminarse.

No debemos perder de vista que esta modalidad de trabajo no debe implicar renuncia o menoscabo de los derechos laborales para el trabajador. Se deben buscar los mecanismos que garanticen un trabajo decente y de igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, seguridad social, acceso a mejores oportunidades laborales y todas las condiciones de que gozan los trabajadores presenciales que prestan sus servicios en la sede de la empresa y que son protegidos por la Ley Federal del Trabajo.

El teletrabajo se ha estado adaptando a diseños organizativos más o menos jerárquicos, burocráticos o tayloristas y a la regulación más o menos colectiva de las relaciones de trabajo, para mejorar los rendimientos empresariales, introduciendo ciertos elementos de flexibilidad que contribuyan a configurar un sistema de relaciones laborales, que se desarrollen en el plano del contrato individual, por lo que en este contexto el teletrabajo ha sido considerado como una estrategia de flexibilización de la organización del trabajo y de las condiciones de trabajo de los empleados. (Gil y Bolio, 2007: 67)

2. El Teletrabajo en España, Chile y Colombia

La recepción del teletrabajo en la legislación laboral comparada ha sido variada, siendo regulada por la vía de la negociación colectiva o por leyes particulares. En la mayoría de los casos su adopción es voluntaria por parte del trabajador, no afecta sus derechos laborales y conserva su derecho de regresar a su lugar de trabajo cuando lo deseen.

Antes de entrar al análisis de los países seleccionados, consideramos pertinente señalar, a manera de antecedente, lo que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y Europa vienen realizando en materia de Teletrabajo.

Durante el Foro de Dialogo Mundial sobre Teletrabajo (OIT: 2016), se tomaron puntos de consenso para el desarrollo del teletrabajo en el mundo.

Los teletrabajadores deben gozar efectivamente de igualdad de trato en relación con sus homólogos que desempeñan modalidades tradicionales de trabajo en términos de acceso a la seguridad social; condiciones de trabajo, formación y desarrollo profesional; seguridad

y salud en el trabajo; conciliación de la vida laboral y familiar; libertad sindical y negociación colectiva, y a la hora de hacer frente a los posibles riesgos de los efectos psicosociales.

En dicho Foro, se concluyó que el teletrabajo puede aportar numerosos beneficios laborales y sociales:

Los beneficios para los trabajadores pueden ser, entre otros, unos desplazamientos más cortos, menos gastos personales relacionados con el trabajo y una mejor conciliación de la vida laboral y familiar, incluida una mayor capacidad para equilibrar las responsabilidades profesionales y de prestación de cuidados, y más oportunidades de trabajo. Los empleadores pueden beneficiarse de una mayor productividad, menos gastos generales y el acceso a una oferta más amplia, diversa, motivada y calificada de trabajadores. En lo que respecta a los gobiernos, el teletrabajo puede ser una estrategia para afrontar los problemas medioambientales y de congestión urbana, y para promover oportunidades de empleo incluyentes para todos. (OIT: 2016)

Europa desde hace varios años viene perfeccionando su regulación sobre el teletrabajo. El Acuerdo Marco Europeo de teletrabajo (2002, 1),² se presenta como el instrumento jurídico que constituye un marco general y que define al teletrabajo como una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular.

El grupo de expertos de la Comisión Europea³ definen el teletrabajo como cualquier forma de trabajo desarrollada por cuenta de un empresario o un cliente, por un trabajador dependiente, un trabajador autónomo o un trabajador a domicilio, y efectuada regularmente y durante una parte importante del tiempo de trabajo desde uno o más lugares distintos del puesto de trabajo tradicional, utilizando tecnologías informáticas y/o de telecomunicaciones.

En España, el trabajo a distancia o teletrabajo se encuentra regulado en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores y se contempla como una modalidad del contrato de trabajo. Se conceptualiza como aquel en que “la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa”.

Para considerar que existe trabajo a distancia, no es obligatorio que toda la jornada se realice fuera del centro de trabajo, sino que basta con que la mayoría de las funciones se realicen fuera de dicho centro. Por lo tanto, no hay ningún inconveniente en que el trabajador acuda ocasionalmente a desarrollar sus funciones al centro de trabajo.

En el año 2019 se introdujeron reformas importantes sobre el tema, donde el trabajador puede solicitar la adaptación de la jornada para conciliar la vida laboral y familiar, ya sea por cuidado de un hijo o un familiar, solicitando el contrato a distancia.

Este derecho, no es absoluto, ya que la empresa se puede negar en caso de que exista una razón objetiva para no realizar este tipo de contrato.

² Acuerdo firmado en Bruselas el 16 de Julio de 2002.

³ La comisión Europea es el órgano ejecutivo y de iniciativa legislativa sobre el parlamento Europeo y el Consejo de la Unión Europea. Se encarga de proponer la legislación, la aplicación de las decisiones, la defensa de los tratados de la Unión y de los trabajos diarios de la Unión Europea.

Los derechos sobre capacitación y derechos sindicales de estos trabajadores, deben ser garantizados por el empleador a fin de que tengan los mismos derechos y opciones a su desarrollo profesional que el resto de los trabajadores.

En Colombia, el teletrabajo se encuentra definido en la Ley 1221 de 2008 como:

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 comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. (Artículo 2, Ley 1221 de 2008)

Se establecen tres modalidades de teletrabajo o tipo de teletrabajador, que responden a los espacios de ejecución del trabajo, las tareas a ejecutar y el perfil del trabajador:

TELETRABAJO AUTÓNOMO Trabajadores independientes o empleados que se valen de las TIC para el desarrollo de sus tareas, ejecutándolas desde cualquier lugar elegido por ellos.

TELETRABAJO SUPLEMENTARIO Trabajadores con contrato laboral que alternan sus tareas en distintos días de la semana entre la empresa y un lugar fuera de ella usando las TIC para dar cumplimiento. Se entiende que teletrabajan al menos dos días a la semana.

TELETRABAJO MÓVIL Trabajadores que utilizan dispositivos móviles para ejecutar sus tareas. Su actividad laboral les permite ausentarse con frecuencia de la oficina. No tienen un lugar definido para ejecutar sus tareas (2008).

Lo anterior plantea un escenario con tres requerimientos, como mínimo, para el teletrabajo:

- Gestión de cambio organizacional, compromiso y sensibilización.
- Definición de la infraestructura y plataformas tecnológicas que soportaran el teletrabajo.
- Atender a la legislación sobre riesgos de trabajo y acuerdos con los sindicatos (Libro blanco, 2020: 10).

Chile por su parte, incluye la figura del Teletrabajo en su Código del Trabajo (2008: 86), el cual fue modificado este año 2020 por la Ley No. 21.220 que incorpora el Capítulo IX en el Título II del libro I denominado “Del trabajo a distancia y Teletrabajo” y lo maneja junto al trabajo a distancia con la siguiente definición:

Art. 152. Es trabajo a distancia aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa.

Se denominará teletrabajo si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

Un elemento importante que llama la atención en la legislación Chilena es el derecho a la desconexión, donde el empleador debe garantizar un tiempo, no menor a 12 horas

continuas en un periodo de veinticuatro horas, en el que el trabajador no estará obligado a atender sus comunicaciones ni órdenes y este derecho se extenderá a los días de descanso, permisos o días festivos de los trabajadores.

Respecto de la jornada de trabajo, si el patrón ejerciera control funcional y supervisión sobre el trabajo a desempeñar, el trabajador se entenderá sujeto a la jornada ordinaria de trabajo. Por su parte, las condiciones de salud y seguridad podrán ser verificadas por el empleador, mediante la intervención del organismo administrador del seguro y siempre cuando el trabajador autorice se acceda a su domicilio para constatar que el puesto de trabajo cumple con todas las condiciones de seguridad y salud.

3. Factores para su implementación

Si nos preguntáramos ¿Qué se requiere para implementar el teletrabajo? Sin duda la respuesta más simple sería:

- Cultura organizacional,
- Tecnología de punta,
- Apego a la legislación y dialogo con sindicatos.

Sin embargo, no es tan sencillo. El teletrabajo plantea como reto un cambio interno y nuevas formas de relaciones entre patronos y trabajadores, por ejemplo; trabajar por objetivos, metas o tareas específicas a las cuales se les pueda dar seguimiento y no bajo el esquema de control de horarios; en materia de productividad, la experiencia en otros países ha demostrado que un trabajador concentrado en el logro de metas definidas y disfrutando de mayor equilibrio entre su vida laboral y familiar es más productivo y; una inversión inicial en tecnología puede ser recuperada a mediano plazo pues se estarán disminuyendo gastos fijos.

Nuestro país presenta avances al respecto. Líneas arriba mencionamos la iniciativa de decreto aprobada por el senado, pero también se formuló la Norma Mexicana sobre Tecnologías de la información-seguridad de la información en el Teletrabajo⁴ la cual tiene como objetivo establecer los lineamientos necesarios para generar un entorno propicio para el teletrabajo, estableciendo los mecanismos y medidas de seguridad para proteger la información a la que se accede, procesa o almacena en sitios de teletrabajo (NMX: 1).

De manera específica, la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo, conjuntamente con la Asociación Mexicana de la Industria de Tecnologías de Información (AMITI), en alianza con entidades de los sectores privado, público, académico y sindical, firmaron el 5 de julio de 2017 un “Convenio de Concertación para la Implementación y Fomento del Teletrabajo”, con motivo del Primer Foro de Teletrabajo en la Ciudad de México. Producto de dicho convenio surge la Guía “teletrabajo en la Ciudad de México”, con la que se busca promover la cultura del teletrabajo dando una orientación clara y precisa sobre los procesos de innovación organizacional necesarios para su implementación (Guía: 3).

De acuerdo al espacio y tiempo, la guía nos propone las siguientes modalidades de teletrabajo:

⁴ Declaratoria de vigencia publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 6 de marzo del 2020.

a) Centros de teletrabajo. El trabajo se realiza en un lugar destinado para tal efecto, el cual cumple con ciertas normas y especificaciones. El objetivo es que el teletrabajador acuda al centro más cercano a su domicilio, evitando así largos traslados para desempeñar sus labores, lo cual impacta positivamente en su calidad de vida y en la movilidad de la comunidad.

b) Teletrabajo autónomo. El trabajo es desempeñado por los trabajadores independientes o empleados, llevando a cabo sus actividades desde el lugar de su preferencia.

c) Teletrabajo suplementario. Los trabajadores con contrato laboral alternan sus tareas, acudiendo a la empresa algunos días y trabajando fuera de ella en otros. Para ser considerado en este rubro, los teletrabajadores deben realizar sus tareas a distancia al menos dos días a la semana.

d) Teletrabajo móvil. Los trabajadores realizan sus tareas utilizando dispositivos móviles, debido a que su actividad laboral les permite ausentarse con frecuencia de la oficina, en la cual no cuentan con un lugar fijo para realizar sus tareas. Debido a la naturaleza de estas labores, este tipo de teletrabajo suele realizarse en diversos espacios que facilitan la conectividad, como cafés, bibliotecas y centros de trabajo colaborativo. (Guía: 7)

Como beneficios del teletrabajo podemos enunciar los siguientes:

- Mejora la calidad de vida de los trabajadores e incentiva el trabajo en equipo.
- Aumenta la productividad y reduce los costos fijos.
- Aporta al mejoramiento de la movilidad en las ciudades y reduce los índices de contaminación.
- Promueve la inclusión social.
- Impulsa el uso y apropiación de las nuevas tecnologías.

A estos beneficios se le pueden sumar la disminución de costos por ahorro de espacio, ahorro de renta, energía eléctrica, agua, papelería, espacios de estacionamiento, transporte y combustible (Jiménez, 2015: 136).

Sin embargo, también hay aspectos que pueden jugar en contra del Teletrabajo. A manera de ejemplo, la falta de medidas apropiadas pueden enfrentar a los trabajadores a problemas psicosociales relacionados con el aislamiento y con la dificultad para establecer una separación entre la vida laboral y familiar. Pueden tener menos acceso a oportunidades de formación y percibir una falta de desarrollo profesional. Las condiciones de seguridad y salud en el trabajo son más difíciles de supervisar y controlar en las modalidades de teletrabajo, en particular cuando el hogar también es el lugar de trabajo. Los empleadores o patrones, a menos que se acuerde lo contrario con el trabajador, deberían asumir los costos de los equipos y programas informáticos. Asimismo, los empleadores serían responsables de gestionar la integridad de los datos y las cuestiones de privacidad, y de manera adicional los sistemas educativos deben proporcionar las competencias profesionales necesarias para un teletrabajo efectivo.

Dentro de este nuevo contexto, la salud ocupacional es otro elemento a tener en cuenta, pues busca reconocer el modo común de operar dentro de las diferentes disciplinas que se unen y colaboran en esta modalidad de trabajo, con el objetivo de prevenir riesgos para la salud, así como para vigilar y atender las nuevas necesidades que este trabajo proyecta. De

este modo, la salud ocupacional forma parte del punto de convergencia interdisciplinario que pretende unir esfuerzos para lograr que el teletrabajo genere condiciones laborales adecuadas y, por ende, empleos de buena calidad. En el Teletrabajo se debe entender la salud ocupacional desde la óptica del bienestar integral del trabajador (Cataño y Gómez, 2014: 90).⁵

En este momento podríamos estar en condiciones, siguiendo a Jaramillo y Restrepo (2011: 4), de señalar algunas características que necesita tener el teletrabajador para desempeñar su trabajo:

- Su trabajo tiene claramente definidos sus objetivos: para que el teletrabajador pueda tener éxito éste debe tener unas tareas con objetivos bien delimitados y medibles. Además, se debe tener en cuenta que se deben priorizar los resultados más que los procesos.
- Puede establecer prioridades y manejar bien el tiempo: establecer prioridades y manejar bien el tiempo son habilidades esenciales cuando se está en teletrabajo. Hay muchos aspectos tecnológicos que pueden hacer que se pierda mucho tiempo, como revisar el correo cada cinco minutos, no planear las prioridades del día, ser desorganizado en los horarios, entre muchos otros. Por ello, es necesario saber qué es lo urgente, lo menos urgente, y lo que se puede posponer para priorizar estos eventos y lograr administrar el tiempo de manera eficiente y eficaz.
- Tiene un sólido conocimiento sobre su trabajo: es bastante complejo realizar un trabajo con el cual no se está familiarizado.
- No requiere mucha supervisión: Como el ambiente del teletrabajo no está sujeto al control físico y visual del ambiente tradicional de la oficina, la autodisciplina es fundamental.
- Perfil: El candidato a teletrabajador tiene que tener las competencias necesarias para el área que vaya a desarrollar y además de eso, tiene que formarse para trabajar desde casa de manera correcta.
- Habilidades para la comunicación: El teletrabajo coloca restricciones a la sociabilización. Para las personas que les resulta más difícil trabajar solos desde casa, es recomendable que busquen soluciones mixtas (tiempo en casa y en la oficina, o en régimen de centros de teletrabajo). Para las personas que les cuesta menos, pero necesitan sociabilizar con compañeros de trabajo o clientes, establecer técnicas de comunicación por Internet como vídeo llamadas.

⁵ Hoy se habla de la “salud de los trabajadores” para poder entender que la salud ocupacional es toda gestión que se realice principalmente en los ambientes del trabajo a favor de todos los integrantes de la organización, pero también la salud del trabajador fuera de su ambiente laboral. Por ello se considera, además de los accidentes y enfermedades de trabajo, las patologías asociadas al trabajo y las derivadas de su vida fuera de su centro de trabajo.

- Considerar el entorno familiar: La familia tiene que ser considerada en el análisis, ya que la casa será tanto el sitio para compartir con ellos, como para trabajar y todos se deben sentir cómodos con esta decisión. Por otro lado, no se debe elegir trabajar desde el hogar para resolver problemas domésticos.

- Organizar el ambiente: Tiene que haber un espacio claramente demarcado en el hogar para el teletrabajo. La separación en relación con las actividades familiares es crucial.

También hay rasgos de la personalidad que son importantes destacar en un teletrabajador:

- Es organizado y adaptable: Quien tenga dificultades en adaptarse a las nuevas situaciones, no es un buen candidato para el teletrabajo.

- Automotivación: El teletrabajador es más sensible a las distracciones y a la dispersión. Además, el aislamiento puede afectarlo psicológicamente. Por lo tanto, es necesaria la automotivación.

- Entender el Teletrabajo: El teletrabajo no es ni un premio, ni un castigo. Es sólo una manera diferente de trabajar.

Para algunas personas, podrá ser relativamente fácil, para otras puede que les resulte un poco más difícil adaptarse.

Reflexión final

El Teletrabajo se identifica por su dispersión geográfica entre el centro o unidad de trabajo y el lugar donde realiza sus funciones el trabajador haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación.

Si bien la capacidad para poder organizar los tiempos y los espacios de los diferentes ámbitos de la vida cotidiana (del trabajo remunerado, del trabajo doméstico y familiar, del ocio, etc.) de la manera que mejor convenga es el factor positivo del teletrabajo, la posibilidad de estar permanentemente disponible para el trabajo, la familia, la casa y, por lo tanto, de no desconectar nunca se puede convertir también en su mayor riesgo (Pérez, 2010: 3).

Además, la sensación de aislamiento de la empresa, tanto por el hecho de permanecer más horas en casa como el de perder el contacto y la relación con los compañeros de trabajo y el posicionarse para futuras promociones, suele ser el motivo por el que los teletrabajadores de la empresa suelen reintegrarse a la misma tras un tiempo o compaginan el teletrabajo con la presencia en la empresa (Pérez y Carnicer, 2001: 177).

Se puede observar que esta modalidad de trabajo puede ser aprovechada por grupos de trabajadores de zonas rurales y colectivos con problemas de movilidad, así como una opción para la integración de las mujeres al sector laboral, colaborando a la equidad de género en esta área, pues desde nuestra perspectiva puede incidir para la realización profesional de las mujeres que por alguna circunstancia no pueden salir de su hogar, pero también

representa una oportunidad para aquellos hombres que deseen asumir roles más activos en sus responsabilidades familiares.

Lo que queda claro es que los teletrabajadores deben gozar de todos los derechos laborales otorgados por la legislación de la materia. En el campo de la Seguridad Social el teletrabajo viene ofrecido como una forma de organización y no como una profesión en sí misma, por esta razón, en materia de Seguridad Social, el teletrabajador seguirá las mismas pautas que el trabajador que realiza las actividades en el centro de trabajo de la empresa.

En materia sindical, los teletrabajadores tienen los mismos derechos colectivos que quienes trabajan en los establecimientos de la persona empleadora. Los teletrabajadores deben estar sujetos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones de representantes de los trabajadores.

Los riesgos son inminentes, excesiva cantidad de trabajo y jornadas prolongadas que desencadenen estrés laboral, las recomendaciones ergonómicas son el uso de ubicaciones físicas apropiadas, equipamiento, luminosidad, ventilación y temperatura adecuada, sumando el hecho de que las TIC presentan una dinámica evolutiva constante que puede desencadenar tecnoestrés (Fabregat et al. 2002) si no se actualizan, capacitan y mejoran las destrezas de los teletrabajadores.

De aquí en adelante lo que se vislumbra es un teletrabajo con protagonismo propio, donde su viabilidad dependerá del porcentaje de tareas susceptibles de ser teletrabajadas, junto con la participación de los trabajadores en la programación de sus tareas, el uso de las nuevas tecnologías, y mantener a los trabajadores el mismo tipo de contrato y condiciones laborales, donde alcanzar los postulados del trabajo decente sea el objetivo permanente.

Pensamos que esta modalidad vincula valores como la igualdad de oportunidades, la solidaridad y la justicia social, conceptos indispensables para el desarrollo económico y democrático en cualquier país.

Fuentes de Consulta

Agudo Moreno, M. J. (2014). *El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas*. España. Recuperado de <https://digitum.um.es/>

Cataño, S. L. y Gómez, N. E. (2014). El Concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo, *Revista CES Salud Publica*. C:/User/UV/Downloads/Dialnet-El conceptodeteletrabajo-4804770

Fabregat, A., Bernardina M. y Cifre E. (2002). *Teletrabajo y salud: un nuevo reto para la Psicología. Papeles del Psicólogo*, México. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=77808308>.

Franco Jaramillo, A. y Restrepo Bustamante, F. (2011). El perfil del teletrabajador y su incidencia en el éxito laboral, Colombia, *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*. No. 33. Recuperado de <http://revistavirtual.ucn.edu.co/>

García Palomino, M. (2013), *Guía de aplicación de la norma OHSAS 18001:2007 para el teletrabajo en las organizaciones*, Colombia. Recuperado de <http://repository.unimilitar.edu.co>

Gil Montelongo, M. D. y Bolio Yris, C. (2013). *El Teletrabajo: Una estrategia empresarial*, México, Universidad Veracruzana-IIESCAS. Recuperado de uv.mx/iiesca/files/2013/01/teletrabajo2007-1

Jiménez Bernardino, A. E. (2015). El teletrabajo en México, aspectos normativos y desarrollo, en *El Teletrabajo en América Latina. Plan de acción sobre la sociedad de la información y del conocimiento de América Latina y el Caribe*. Recuperado de www.researchgate.net/publication/322603927

Nilles, J. M. (1976) *The Telecommunications-transportation. Options for tomorrow*, Nueva York, John Willey y Sons. Recuperado de <https://catalogue.nla.gov.au/>

Pérez Sánchez, C. (2010) El teletrabajo: ¿Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores?, *Revista de los Estudios de Derecho y Ciencia Política de la UOC P Número 11*. Universitat Oberta de Catalunya. España. Recuperado de <http://idp.uoc.edu>

Pérez Pérez, M. y Carnicer, M. (2001) *El teletrabajo en Aragón. Estudio de su adopción potencial en empresas*, en *Económica Aragonesa*, Ibercaja.

Legisgrafía

Acuerdo Marco Europeo de teletrabajo. Recuperado de <https://www.uned.ac.cr>

Código del Trabajo. Chile. Recuperado de <https://www.dt.gob.cl/>

Estatuto de los trabajadores. España. Recuperado de <https://estatutodelostrabajadores.com>

Foro de Dialogo Mundial sobre Teletrabajo. Recuperado de www.ilo.org/

Guía para la innovación, la productividad y el incremento de la calidad de vida. Teletrabajo en la Ciudad de México. Recuperado de <https://guias.amiti.org.mx/>

Iniciativa de Ley aprobada por el Senado que modifica el artículo 311 y adiciona el capítulo XII bis de la Ley Federal del Trabajo. Recuperado de <https://infosen.senado.gob.mx/>

Ley 1221 del 2008. Colombia. Recuperado de <https://mintic.gov.co/>

Libro Blanco. El ABC del teletrabajo en Colombia. Recuperado de www.teletrabajo.gov.co/

Norma Oficial Mexicana NMX-1-309-NYCE-2019. Recuperado de www.dof.gob.mx/

Organización Internacional del Trabajo (OIT). Recuperado de www.ilo.org/thesaurus/defaultes.asp