

Gestión y Empleo El tratamiento de datos, trabajos técnicos y de gestión, los idóneos.

El teletrabajo tiene su capítulo en el nuevo Código laboral

Tecnología

En 10 artículos, las reformas al Código de Trabajo incluyen a este empleo como una nueva modalidad laboral. Se regula el contrato, la seguridad y salud, derechos...

Redacción Negocios

En Europa ya superaron los cuatro millones y se calcula que para el 2010 lleguen a 17 millones. Algo más cerca, en Argentina y en Chile suman 300 000 y hay otros cinco millones repartidos en Brasil. Son los teletrabajadores que se abren paso en un competitivo mercado del conocimiento.

El teletrabajador es un profesional (diseñadores gráficos, periodistas, documentalistas, abogados, ingenieros, traductores e ilustradores...) que presta sus servicios en cualquier actividad realizada a distancia, fuera de las oficinas de la empresa, mediante las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) y que genera un valor económico añadido.

Esta es una forma de trabajo voluntario entre el trabajador y el empleador; que en el resto del mundo tiene un recorrido de 15 años. En el país se está desarrollando de manera incipiente por la falta de una regulación, a lo cual se suma un escaso requerimiento formal de las empresas a demandar este tipo de trabajadores, dice Eduardo Vélez, gerente general del portal Porfinempleo.com

Sin embargo, se ha dado el primer paso. El Gobierno propone en su borrador de reforma al Código de Trabajo, 10 artículos para incluir un marco legal que norme la firma de un contrato de teletrabajo, condiciones de trabajo, protección de datos, vida privada del trabajador, salud y seguridad, organización del trabajo, equipamiento y derechos colectivos.

Hugo Carrión, consultor de Imaginar.org, explica que si bien es "muy positivo" que se incorpore al teletrabajo en las reformas, el Estado debiera analizar otros temas que motiven al desarrollo de esta forma de trabajo, como ventajosas tributarias, subsidios de capacitación, precios preferenciales para la conectividad, etc., para incentivar a las empresas.

El alto costo de conexión a Internet así como la falta de procesos normativos internos en las institu-



Ilustración KRT

Reforma propuesta

En el contrato de teletrabajo se considerará el cargo o funciones a desempeñar por el trabajador, el salario y demás beneficios, duración del trabajo, propiedad de los instrumentos de trabajo que utilizará el teletrabajador y entidad responsable de su instalación, mantenimiento y de los costos que genere.

El paso a esta modalidad modifica solo la manera en que se efectúa el trabajo y no afecta el estatuto laboral del trabajador. La negativa de un empleado a teletrabajar no es, en sí, un motivo de terminación de la relación de trabajo ni de modificación de las condiciones de trabajo.

Los teletrabajadores tendrán los mismos derechos de las personas que realizan labores comparables en las oficinas de la empresa. Pueden suscribir acuerdos complementarios individuales o colectivos.

Protección de datos, el empleador es responsable de tomar medidas para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por el teletrabajador.

Vida privada, si el teletrabajo es realizado en el hogar, las visitas a la empresa solo deben tener por objeto el control de la actividad laboral.

INFRAESTRUCTURA PARA EL TELETRABAJO

En dólares

Equipo	Inversión	Costo mensual
PC Portátil	1 200 - 1 800	
PDA (Asistente Personal Digital)	300 - 500	
Conexión de banda ancha		49,90
Conexión Internet móvil		19,90
Llamadas Internacionales Skype		10,00
Plan Telefonía Celular (250 minutos)		34,00
Total	1 500 - 2 300	113,80

Fuentes: Imaginar.com; EL COMERCIO

ciones son puntos críticos reconocidos por el Ministerio de Trabajo. Además, está el tema salarial. Carrión explica que un teletrabajador, dependiendo del acuerdo con la empresa, asume costos como de papelería, Internet, equipos técnicos y otros. Estos al final repercutirán en la remuneración. El perfil sociológico de un teletrabajador promedio es el de un hombre (54 por ciento) casado (80%). Las razones que mueven a las empresas hacia el teletrabajo suelen ser por evitar el cambio de empresa de empleados valiosos, captar nuevos, el equilibrio entre la familia y el trabajo...

Si bien en el país no existen cifras sobre la actividad de los teletrabajadores, IBM Ecuador es una compañía que sí reporta una experiencia positiva con esta modalidad. Amalia Vintimilla, gerente de Operaciones de IBM Ecuador, explica que el teletrabajo está

dirigido al empleado que se desplaza fuera de la oficina o que trabaja desde la casa al menos el 40 ó 60 por ciento del tiempo que utiliza un lugar de trabajo compartido en las oficinas de la empresa.

El trabajo en casa es otra alternativa en IBM Ecuador. Se aplica el Programa de Opciones Flexibles de Trabajo, que consiste en horas flexibles, donde los empleados que trabajan tiempo completo varían sus horarios de entrada y/o salida, sin modificar el número de horas trabajadas. "La productividad de nuestros empleados no se mide por horas de trabajo, sino por resultados y proactividad".

Según Imaginar.com, el 75 por ciento de los teletrabajadores tiene una profesión relacionada con la información y el conocimiento. Las tareas más idóneas para esta forma de trabajo son las relacionadas con el tratamiento de datos, trabajos técnicos y de gestión.