

REVISTA ELECTRÓNICA
DE ACCESO ABIERTO
ISSN 2282-2313

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Directores Científicos

Arturo Bronstein (*Argentina*), Martín Carillo (*Perú*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi García Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Ana Virginia Gomes (*Brasil*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Roberto Pedersini (*Italia*), Rosa Quesada Segura (*España*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canadá*), Marly Weiss (*Estados Unidos*), Marcin Wujczyk (*Polonia*).

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)
Michele Tiraboschi (*Italia*)

Comité de Redacción

Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Paulina Galicia (*México*), Helga Hejny (*Reino Unido*), Martina Ori (*Italia*), Eleonora Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Lavinia Serrani (*Italia*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Solís Prieto (*España*), Francesca Sperotti (*Italia*), Marcela Vigna (*Uruguay*).

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

Teletrabajo, una beneficiosa realidad

Alberto Fantini*

RESUMEN: El avance constante de las tecnologías, su inserción en la educación y la fuerte interrelación educación y empleo, definen un escenario actual en el cual el teletrabajo deja de cumplir un papel de soporte y solo factible en empresas de tecnología, y cada día más adquiere un rol principal y beneficioso en organizaciones y empresas en general que desarrollan múltiples actividades y tienen distinto tamaño, expandiéndose cada vez más las posiciones y roles teletrabajables.

Según el Autor, el teletrabajo dejó de ser una opción para convertirse en una muy buena solución a implementar y poner en marcha en las organizaciones, debido a sus muchos beneficios: mejor aprovechamiento del tiempo, creación de trabajo decente e inserción en el mercado laboral de personas discapacitadas y otros grupos vulnerables; reducción de la posibilidad de accidentes de trabajo en los traslados y reducción del ausentismo; equilibrio en la relación trabajo y familia; reducción de costos y gastos en viajes, comidas y otros, tanto para empleados como para las empresas, así como una mejoría en la productividad; reducción de las emisiones de CO2 derivadas de los desplazamientos y la reducción del empleo del transporte público por parte de la población que teletrabaja.

Palabras clave: teletrabajo, buenas prácticas, trabajo decente, conciliación vida-trabajo, productividad.

SUMARIO: I. *Tecnología, educación y mercado laboral.* II. *El teletrabajo.* III. *Buenas prácticas.* IV. *Manual de buenas prácticas.* V. *Beneficios del teletrabajo.* VI. *Conclusiones.* VII. *Bibliografía.*

* Especialista en Relaciones Laborales y Consultor de la O.I.T.

I. Tecnología, educación y mercado laboral

La educación y el trabajo son dos formidables mecanismos que contribuyen a la inclusión social. La inserción en un empleo, cuestión cada vez más asociada a la educación y formación profesional, permite nuestra incorporación a un grupo de personas generador de riqueza intelectual, económica y social, haciéndonos partícipes de un proyecto en común. No podemos imaginar nuestro planeta sin estos dos campos esenciales a la vida y al progreso de la humanidad.

“El desempleo aumenta en el mundo y los Estados, las empresas y consumidores ven peligrar su futuro cercano, más allá de la enorme cantidad de seres humanos que ya viven en situaciones de pobreza, desnutrición y hambre. Los riesgos están a la vista, se avecina “una nueva revolución industrial producto de los cambios fenomenales en el campo de la energía y las tecnologías informáticas y de comunicación (TIC)”¹.

Esta visión se nos presenta hoy como una realidad palpable que producirá transformaciones muy importantes en todos los campos y actividades.

Fue en la última década del siglo pasado que las TIC iniciaron una verdadera revolución pues diferían significativamente de las TIC de la primera generación.

“El teléfono, la radio y la televisión eran formas centralizadas de comunicación diseñadas para gestionar y comercializar una economía organizada en torno a energías igualmente centralizadas, basadas en combustibles fósiles. La nueva comunicación eléctrica de segunda generación, por el contrario, es de naturaleza distribuida y, por lo tanto, está adaptada idealmente para gestionar formas igualmente distribuidas de energía, hoy en día, energías renovables. Se está creando pues una nueva infraestructura y una nueva economía y la idea actual de una red inteligente distribuida no es la que la mayoría de las compañías de las tecnologías de la información y la comunicación tenían cuando empezaron a hablar de redes inteligentes”².

En los tiempos que corren las tecnologías han permitido el desarrollo del teletrabajo, ya que es a través de los medios informáticos, Internet y los teléfonos inteligentes que podemos realizar labores que, tradicionalmente, se realizaban en una oficina o establecimiento de una empresa con la presencia de la mayoría de los trabajadores.

¹ Rifkin, J., *La Tercera Revolución Industrial*, Editorial Paidós, 2011.

² *Ibidem*.

El teletrabajo, aun en gestación y desarrollo en muchos países, es una realidad que ha ingresado al mercado laboral y su contribución y potencial de desarrollo es muy significativo.

Considerando la educación, la formación profesional y la capacitación, recursos fundamentales para la equidad y la inclusión laboral y social, los países en general están aprovechando el potencial que brindan las tecnologías digitales en los procesos de enseñanza y aprendizaje y de algún modo los escenarios educativos se renuevan también en función, entre otras razones, al nuevo entorno digital.

Cada vez más la política de aprovechamiento de las tecnologías digitales en el entorno educativo se concibe como una política de Estado y, por tanto, dada la asociación inescindible entre educación y trabajo, para las actuales y futuras generaciones de trabajadores, las tecnologías digitales serán herramientas imprescindibles en el desarrollo de sus actividades. No hay sector de la economía, la ciencia, la medicina, la industria y las actividades en general que no aprovechen el uso de las TIC, las que tienen, a su vez, una formidable incidencia en el proceso de competitividad empresarial.

El mundo está desarrollando una verdadera revolución tecnológica y buena parte de las soluciones no pueden prescindir de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación, convertidas en herramientas colaborativas de la humanidad.

Existe evidencia de que la adopción de cambios organizativos basados en la incorporación de nuevas prácticas de trabajo está asociada en muchos casos a la penetración de las TIC en las empresas (en el caso del teletrabajo la conexión es obvia)³.

II. El teletrabajo

A nivel de nuestra región, en agosto de 2011, en el Primer Encuentro del Grupo de Teletrabajo ELAC 2015, celebrado en la sede de la CEPAL en Santiago de Chile, se consensó que el teletrabajo “es una forma de organizar y realizar el trabajo a distancia, mediado por las TIC y realizable en el propio domicilio u otro de forma voluntaria, bajo un formato mixto y aplicable tanto para el sector público como privado”.

³ Sánchez Mangas, R., *La productividad en la sociedad de la información: Impacto de las nuevas formas de organización del trabajo*, Fundación de Estudios de Economía Aplicada, Fedea, 2007, www.fedea.es

Definido el teletrabajo como un modo de organización y ejecución de la actividad laboral, “Teletrabajar no es sólo trabajar a distancia, utilizando las telecomunicaciones y/o la informática, teletrabajar es servirse de estos elementos para trabajar de un modo nuevo”⁴.

Pero hay que moverse con cuidado, pues estas transformaciones tienen repercusiones sobre la estructura del empleo y de las contrataciones. En este contexto, según algunas opiniones, las estructuras organizativas estables ya no son operativas, lo cual a su vez provoca la obsolescencia de los usos y costumbres del mercado de trabajo tradicional. Los cambios en la organización se traducen en cambios en el mercado laboral.

Por eso, según la perspectiva de dónde se observe y según como se lo utilice esta modalidad laboral puede tener consecuencias positivas o negativas para las personas que trabajan.

De allí la importancia de generar un marco jurídico específico que lo contenga y permita definir las condiciones de su desarrollo y su empleo a fin de evitar errores, excesos y abusos que se cometieron con otras modalidades laborales, cuyo mal uso las desnaturalizó y derivó en formas de precarización del trabajo.

Las diferencias que presenta el teletrabajo en relación al trabajo presencial justifican la necesidad de sancionar leyes que regulen esta modalidad laboral como ha sucedido en algunos países de la región como Chile, Colombia y Costa Rica entre otros. En la Argentina hay un proyecto de ley, aun no debatido en el Parlamento, cuya sanción algunos estiman se producirá en 2013.

III. Buenas prácticas

Más allá de la necesidad de la existencia de un marco legal, una opción muy interesante es la presencia de guías o manuales que promuevan y describan las buenas prácticas asociadas al teletrabajo de manera que su implementación en una organización siga el camino más virtuoso.

Hay razones para incluir el Teletrabajo como una herramienta que bien empleada constituirá una buena práctica.

La expresión “buenas prácticas” proviene de la inglesa “best practice”.

Mejores Prácticas es un concepto creado por Naciones Unidas y por la Comunidad Internacional que las definen como un conjunto de iniciativas

⁴ Thibault, J., “El Teletrabajo: ¿retorno al pasado o esperanza de futuro?”, en VV.AA., *El teletrabajo*, en Acciones e investigaciones sociales, 1998, núm. 8.

exitosas que buscan mejorar la calidad de vida y la sostenibilidad de las ciudades y las comunidades.

Las Mejores Prácticas no son guías indiscutibles para implementar proyectos exitosos. Son, solo, un método para analizar la dirección de un proyecto, un sistema para alcanzar futuras necesidades y no están restringidas a sector particular alguno pues se pueden dar en el sector privado como en el sector público.

IV. Manual de buenas prácticas

La Organización Internacional del Trabajo, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina y la Unión Industrial Argentina firmaron una carta intención en noviembre de 2010 para acordar la elaboración de un Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo cuya concreción se alcanzó en el curso de 2011. El mismo puede encontrarse en el sitio del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación⁵.

La presencia de un Manual contribuye a orientar a las organizaciones en el desarrollo de esta modalidad, facilitando su implementación e instalación en la cultura y funcionamiento de las mismas.

El teletrabajo es una herramienta o modalidad de trabajo y su incorporación a una organización genera la conveniencia de desarrollar un diagnóstico previo sobre la viabilidad empresarial para su implementación. En tal sentido, explorar el grado de preparación de la organización y su capital humano antes de asumir la nueva modalidad de trabajo reducirá costos y acrecentará su aprovechamiento.

A tal fin, un desarrollo gradual y el empleo de una metodología, sumado a una tarea de seguimiento, ponderación y análisis, contribuirá seriamente a determinar la situación de la empresa tanto en cuanto a la infraestructura y uso de las TIC como a las personas, su cultura, perfil, competencias y potencialidades. Esa tarea previa permitirá acordar con altas posibilidades de éxito una estrategia y plan de acción para la implementación del teletrabajo.

Las nuevas tecnologías facilitan la creación de redes de trabajo y la existencia de equipos laborales interconectados. El éxito en la incorporación de las TIC y el aprovechamiento de sus ventajas potenciales requiere la presencia en la empresa de trabajadores calificados capaces de

⁵ www.trabajo.gob.ar

afrontar el cambio cultural organizativo. En este sentido, tan importante es el nivel de formación alcanzado por los trabajadores en su etapa educativa, como la formación adquirida en la propia empresa y destinada fundamentalmente a crear un escenario en el cual las personas que trabajan sean capaces de adaptarse a los continuos cambios del entorno.

Por ello, la capacitación a brindar para el desempeño en un ámbito y entorno cambiante y con una composición de colaboradores, en muchos casos, de disímil cultura, formación, género, edad, etc. obliga a la gerencia a elaborar un diagnóstico muy preciso de las necesidades requeridas, teniendo en cuenta la estrategia del negocio y los objetivos fijados.

Entre las recomendaciones del Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo a tener presente al tiempo de implementarlo en una organización se destacan:

El carácter voluntario del teletrabajo;

El derecho de la persona que teletrabaja a retornar a desarrollar su trabajo en forma presencial;

Respetar y mantener los derechos y obligaciones de las personas que teletrabajan;

Igual régimen de prestaciones sociales para los teletrabajadores que los trabajadores presenciales;

Los sistemas remuneratorios deben ser también los mismos en la medida que se desempeñan las mismas funciones posiciones de trabajo de igual valor;

La actividad laboral del teletrabajador debe tener una referencia horaria clara a fin de no extender su tiempo de trabajo y, si bien por sus características, se relaciona más al cumplimiento de objetivos o al alcance de ciertos resultados, debe referenciarse de tal manera que respete los límites legales de la jornada de trabajo;

Garantizar las condiciones para la participación del teletrabajador en las actividades sindicales en los centros de trabajo y facilitar los medios necesarios para que los representantes sindicales puedan comunicarse con los teletrabajadores;

Se recomienda que los gastos e inversiones necesarios para la realización del teletrabajo sean abonados por las empresas, considerando materiales, equipos e instalaciones pertinentes, así como una estimación de los gastos energéticos.

Fomentar reuniones y encuentros de los equipos de trabajo para identificar dificultades y problemas de comunicación, discutir objetivos y aspectos que permitan mejorar el desempeño, limitando las posibles sensaciones de aislamiento y falta de integración;

Reforzar las acciones y programas formativos permanentes, a la vez que sistemas formativos estables sobre los cambios y nuevos requerimientos profesionales de los trabajadores;
Mantener iguales posibilidades de promoción y desarrollo a las de los trabajadores presenciales;
Cuidar que las características de los lugares de teletrabajo reúnan todos los requerimientos de seguridad y salud laboral;
Incorporar la cuestión en la negociación de las convenciones colectivas de trabajo;
Adoptar todas las medidas para asegurar el derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador;
Adoptar las medidas que aseguren la privacidad, confidencialidad y seguridad de la información y activos de la empresa en el teletrabajo.

V. Beneficios del teletrabajo

1. Mejor equilibrio entre la vida familiar y social con el trabajo

La vida del ser humano se desarrolla en tiempo y espacio. El tiempo puede emplearlo en diversas actividades, una de las cuales es el dedicado a la actividad laboral que - en la mayoría de las personas que tienen la posibilidad de trabajar - ocupa una buena parte del día. Al tiempo, efectivamente dedicado al trabajo, debemos sumar el tiempo que demanda el traslado desde nuestro domicilio al lugar de trabajo y el retorno a nuestra vivienda.

El planteo del tema presenta un aparente conflicto de intereses entre el tiempo que necesitamos dedicar para generar nuestro sustento y el tiempo que deseamos dedicar a nuestra familia y al resto de actividades personales, culturales, deportivas y sociales, según los gustos y vocación de cada uno.

Cierto es que muchas son las actividades que podríamos desarrollar en el tiempo que nos demanda desplazarnos a nuestro trabajo y regresar a nuestro hogar.

En algunos casos se considera que se trata de un problema de índole privado y debe resolverse en el ámbito familiar, organizándose el grupo familiar de manera tal que pueda atender con sus posibilidades y recursos las cuestiones que pueden generarse en la atención y educación de los hijos, el cuidado de un familiar enfermo o muy anciano, que convive con el grupo familiar, la atención de la propia salud y cualesquiera de los

distintos inconvenientes que pueden presentarse en la vida diaria de una familia. Es una mirada sobre el tema.

Otras opiniones, por el contrario, piensan y actúan desde hace tiempo en la búsqueda de alternativas que solucionen o, al menos, atenúen las situaciones que suelen presentarse y que agudizan el mencionado conflicto de intereses entre “los tiempos” laboral y familiar, generando con ellas un mejor equilibrio en los tiempos dedicados a la atención de las distintas responsabilidades.

La realidad viene demostrando que lo laboral y lo familiar no son conceptos incompatibles, están asociados, dependiendo uno del otro. Ambos son necesarios para pensar en una mejor calidad de vida y esenciales para los seres humanos. Por eso, una alternativa a desarrollar en las empresas es la creación de programas que contribuyan a lograr un mejor balance entre la actividad laboral y la vida privada, buscando caminos que permitan “sincronizar” de alguna manera las obligaciones y actividades que generan el trabajo y la vida familiar.

Se señala que cuando pueden establecerse relaciones personales estables y equilibradas se mejora la productividad y eficiencia de las personas que trabajan y se contribuye a reducir el “stress”, mejorando de ese modo la probabilidad de gozar de una buena salud física y mental y de una mejor actitud hacia el trabajo y hacia la vida en general.

Si las organizaciones crean programas destinados al logro de esos objetivos pueden generar a cambio la posibilidad de obtener un mayor compromiso de sus empleados con la organización, una mayor motivación, una mayor retención de su personal, una reducción de la tasa de ausentismo y una disminución de los conflictos internos. A mayor nivel de satisfacción mayor eficiencia de toda la organización.

Tengamos presente que “la situación familiar y profesional de una persona cambia a lo largo de los años y nuestra visión de diversos temas también se modifica. Por ello, en muchos aspectos, adoptar una escala de valores inflexible no es lo más razonable. “Hay momentos en los que la situación familiar exige mayor dedicación y otros en los que las circunstancias profesionales o las cuestiones laborales nos demandan más tiempo.” “El conflicto surge cuando llevamos la contraria a la escala de valores, de forma continuada en el tiempo; es decir, cuando las necesidades puntuales - familiares o profesionales - contradicen nuestros valores y prioridades⁶.

⁶ Naz, E., “Como mantener el equilibrio entre la vida familiar y la profesional”, Entrevista de la publicación *SAP Club*, setiembre de 2001. <http://www.sap.com/spain>.

2. *Traslado*

En regiones del tamaño y población como el área Metropolitana de Buenos Aires las ventajas y beneficios del teletrabajo son elocuentes. Es una región cuya población sobrepasa los 13 millones de habitantes y la mayoría de las personas que trabajan requiere entre 1 y 2 horas diarias para trasladarse de sus domicilios a sus empleos y regresar. En tal sentido una investigación realizada por la Secretaría de Transporte de la Nación⁷ en 2006 y 2007 concluyó que el 65,3% de los viajes en transporte público en la región Metropolitana son por razones de trabajo y cada viaje demanda un promedio de 45 minutos de duración.

A razón de 20 días hábiles al mes, significa, en promedio, unas 20 a 40 horas mensuales y al año entre 240 a 480 horas. En síntesis, 10 a 20 días del año - según el caso - estamos viajando entre nuestro hogar y el lugar de trabajo con los consiguientes perjuicios para la salud, bienestar y economía de las personas, el cuidado del medio ambiente, la infraestructura de transportes y la productividad y economía de las organizaciones.

Al mismo tiempo, el desplazamiento genera el riesgo del accidente “in itinere”, así denominado al accidente que puede ocurrirle a una persona que trabaja, cuando el mismo se produce durante el traslado desde su domicilio al lugar de trabajo o al regresar a su domicilio. La República Argentina tiene una tasa de siniestralidad elevada con los consiguientes costos sociales y laborales tanto para la persona trabajadora como para los empleadores. El teletrabajo, a no dudarlo, es un medio muy apropiado para prevenir ese riesgo pues no hay traslado.

En consonancia con lo expresado constituye una buena herramienta para reducir el ausentismo sin causa.

Pueden señalarse dos ventajas adicionales; la primera es que, en caso de una situación de catástrofe, que no afecte a las telecomunicaciones, la empresa podrá continuar con su funcionamiento en relación a las personas en condiciones de teletrabajar.

El otro aspecto positivo es que el teletrabajo, al reducir el desplazamiento de sus trabajadores a las plantas y oficinas, permite a las empresas reducir gastos y costos a la vez que resulta beneficiosa el empleo de la modalidad para la comunidad en general, al disminuir la emisión de gases contaminantes (CO₂), el consumo de energía y la utilización de los

⁷ INTRUPUBA, Investigación de Transporte Urbano Público de Buenos Aires 2006-2007, www.ecotrans.gov.ar

servicios públicos de transporte, particularmente en los horarios denominados “picos” o “punta”.

En efecto, uno de los temas de mayor relevancia y debate a nivel mundial es el cuidado del medio ambiente, cuya contaminación es causada por múltiples agentes, dentro de los cuales, uno de los principales, son los medios de transporte que emiten gases como el dióxido de carbono que afecta la capa de ozono y aumenta el efecto invernadero.

Pareciera que la presencia de diversas variables dificulta conocer cuál es el verdadero impacto medioambiental de una aplicación más generalizada del teletrabajo. Se intenta alcanzar una constatación rigurosa sobre si la afirmación es cierta en la práctica o si, por el contrario, constituye una relación compleja en la que no es fácil precisar el impacto ambiental.

En un estudio se concluye que “Las modalidades que en mayor grado se recogen son el teletrabajo en casa y en telecentros, y ambos muestran una reducción significativa en el número de kilómetros recorridos y en la emisión de contaminantes, aún teniendo en cuenta los desplazamientos adicionales que realiza el teletrabajador cuando está en su domicilio o en el telecentro. El impacto energético del lugar de trabajo ha sido poco estudiado, aunque la evidencia disponible indica que no hay diferencias que anulen las ventajas de la reducción de transporte.

A estos efectos habría que añadir los indirectos derivados de un posible mayor uso del comercio electrónico⁸.

Como resumen de diversos estudios puede afirmarse que el impacto del teletrabajo en el domicilio del trabajador y en telecentros son las situaciones más estudiadas y se advierte una relación efectiva en la disminución de kilómetros recorridos y en la correspondiente emisión de contaminantes por el uso de vehículos privados.

En los últimos años diversas empresas en la Argentina, como Telecom y Cisco, han efectuado mediciones sobre el impacto positivo generado por el crecimiento de la cantidad de teletrabajadores, con un muy elevado grado de satisfacción de los empleados incorporados a la modalidad.

También se puede mencionar un informe cuyos resultados fueron producto de una investigación que presentó en abril de 2012 el CENIT⁹, y

⁸ Martínez Sánchez, A., Pérez Pérez, M., Luis Carnicer, M. P. y Vela Jiménez, M. J., “Análisis del impacto del teletrabajo en el medioambiente urbano” en *Boletín Económico de ICE* núm. 2753 de enero de 2003, Universidad de Zaragoza - <http://www.revistasice.com>

⁹ CENIT - Centro de Estudios para la Transformación, con el financiamiento del International Development Research Centre (IRDC) de Canadá, *Teletrabajo, Cambio Climático y Políticas Públicas*, Encuesta a teletrabajadores de empresas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

cuyo objetivo general fue estudiar el impacto socioeconómico y medio ambiental que podría tener la difusión del teletrabajo entre las empresas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Los trabajadores que respondieron la encuesta pertenecen en su gran mayoría a firmas de servicios empresariales, destacándose las de servicios TI, y en menor medida a empresas de telecomunicaciones.

La composición según sexo de la muestra es 54% mujeres y 46% hombres.

Desde el punto de vista ambiental resulta relevante indagar sobre el uso del automóvil durante la jornada en la cual se trabaja de forma remota. En concordancia con una gran parte de la literatura internacional sobre el tema, el comportamiento de los trabajadores encuestados permite intuir que el teletrabajo contribuye a reducir los kilómetros totales recorridos durante la jornada laboral.

En torno a las motivaciones para teletrabajar, las respuestas se concentraron en 3 opciones siendo la más recurrente tener mayor flexibilidad horaria (64%), en segundo lugar, evitar viajar (62%) y en tercer lugar conciliar la vida familiar, personal y laboral (61%).

Entre las ventajas más importantes del teletrabajo, los encuestados indicaron las que se vinculan a mejoras en su calidad de vida: mayor disponibilidad de tiempo para estar con la familia (68%) y para atender asuntos personales (62%).

A su vez, un aspecto destacable, principalmente desde el punto de vista de la empresa, es que una gran mayoría reconoce como ventaja el haber mejorado su productividad.

Para las empresas también el impacto del teletrabajo es positivo y por ello la necesidad de generar acciones que modifiquen y mejoren situaciones que afectan a su capital humano.

VI. Conclusiones

El teletrabajo, cuando seguimos las buenas prácticas, reporta beneficios económicos, sociales y ambientales para las empresas, las personas que trabajan y la comunidad en general, sintetizando entre ellos:

3. La creación de trabajo decente e inserción en el mercado laboral de personas discapacitadas y otros grupos vulnerables;
4. El mejor aprovechamiento del tiempo de las personas que trabajan;
5. La reducción de la posibilidad de accidentes de trabajo en los traslados y reducción del ausentismo;

6. La posibilidad de mejorar la calidad de vida de los empleados y el equilibrio en la relación trabajo y familia;
7. La reducción de costos y gastos en viajes, comidas y otros, tanto para empleados como para las empresas, así como una mejoría en la productividad;
8. La reducción de las emisiones de CO2 derivadas de los desplazamientos y la reducción del empleo del transporte público por parte de la población que teletrabaja.

En resumen, el avance constante de las tecnologías, su inserción en la educación y la fuerte interrelación educación y empleo, definen un escenario actual en el cual el teletrabajo deja de cumplir un papel de soporte y solo factible en empresas de tecnología y cada día más adquiere un rol principal y beneficioso en organizaciones y empresas en general que desarrollan múltiples actividades y tienen distinto tamaño, expandiéndose cada vez más las posiciones y roles teletrabajables.

El teletrabajo dejó de ser una opción para convertirse en una muy buena solución a implementar y poner en marcha en las organizaciones.

VII. Bibliografía

CENIT - Centro de Estudios para la Transformación, con el financiamiento del International Development Research Centre (IRDC) de Canadá, *Teletrabajo, Cambio Climático y Políticas Públicas*, Encuesta a teletrabajadores de empresas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

INTRUPUBA, Investigación de Transporte Urbano Público de Buenos Aires 2006-2007, www.ecotrans.gov.ar

Martínez Sánchez, A., Pérez Pérez, M., Luis Carnicer, M. P. y Vela Jiménez, M. J., “Análisis del impacto del teletrabajo en el medioambiente urbano” en *Boletín Económico de ICE* núm. 2753 de enero de 2003, Universidad de Zaragoza - <http://www.revistasice.com>

Naz, E., “Como mantener el equilibrio entre la vida familiar y la profesional”, Entrevista de la publicación *SAP Club*, setiembre de 2001. <http://www.sap.com/spain>

Rifkin, J., *La Tercera Revolución Industrial*, Editorial Paidós, 2011.

Sánchez Mangas, R., *La productividad en la sociedad de la información: Impacto de las nuevas formas de organización del trabajo*, Fundación de Estudios de Economía Aplicada, Fedea, 2007, www.fedea.es

Thibault, J., “El Teletrabajo: ¿retorno al pasado o esperanza de futuro?”, en VV.AA., *El teletrabajo*, en Acciones e investigaciones sociales, 1998, núm. 8.
www.trabajo.gob.ar

ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el Centro de Estudios Marco Biagi, ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntas el futuro del trabajo