



1° COLOQUIO DE TELETRABAJO "LANZAMIENTO RED DE TELETRABAJO"

DOCUMENTO DE COINCIDENCIA

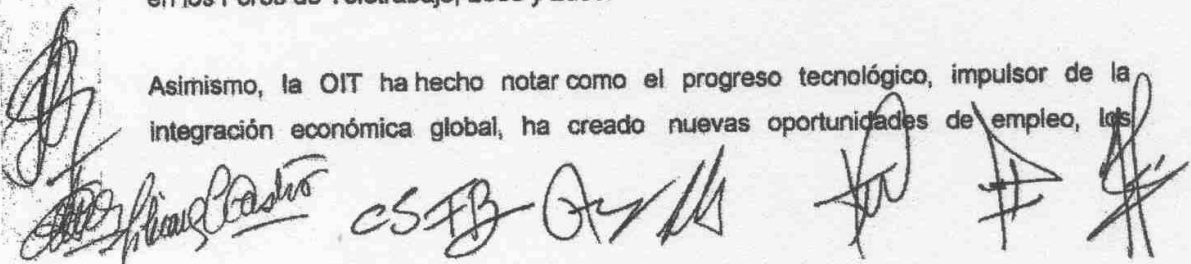
El día 3 de diciembre de 2009 en el marco del 1° Coloquio de Teletrabajo "Lanzamiento Red de Teletrabajo", con el auspicio del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y la membresía de Cisco Systems Argentina S.A., Telecom Argentina S.A. e YPF S.A., se reunieron empresas privadas, públicas, universidades y organismos públicos.

Durante el transcurso del coloquio se constituyeron cuatro mesas de trabajo vinculadas a los siguientes temas:

- Perspectiva legal y convencional acerca de la implementación del teletrabajo y su incidencia en la generación de trabajo decente;
- Incentivos para todas las empresas que contraten trabajadores bajo la modalidad del teletrabajo;
- Empleabilidad, capacitación, formación y certificación de competencias en teletrabajo;
- Conciliación del trabajo, familia, sociedad, buscando la mejora continua de la calidad de vida a través del teletrabajo.

En dichas mesas se presentaron documentos tales como "Proyecto de Ley de Teletrabajo en Relación de Dependencia", "Manual de Buenas Prácticas de Teletrabajo", las experiencias que se están desarrollando en las empresas en el marco del "Programa de Seguimiento y Promoción de Teletrabajo en Empresas Privadas" (PROPET) su articulación con otros programas tales como "Jóvenes y TIC", "Mayores de 45", "Certificación de Competencias", "Unidad Discapacidad", las cláusulas de teletrabajo para incluir en los convenios colectivos de trabajo y las labores realizadas en los Foros de Teletrabajo, 2008 y 2009.

Asimismo, la OIT ha hecho notar como el progreso tecnológico, impulsor de la integración económica global, ha creado nuevas oportunidades de empleo, los





avances en las Tecnologías de Información y Comunicación ofrecen oportunidades para el desarrollo de industrias de servicios de alta tecnología y para nuevas modalidades de trabajo lo cual a su vez crea oportunidades de empleo y de ingresos.

Finalmente, se destacó la relevancia del tema sostenida por las Jefas y los Jefes de Estado y de Gobierno de los países iberoamericanos, reunidos en Estoril, en Portugal, los días 30 de noviembre y 1º de diciembre de 2009, en torno al tema "Innovación y Conocimiento", tanto en el punto 6 de la "Declaración de Lisboa" (... *Desarrollar e incentivar estrategias de fomento de la inserción laboral, la promoción del emprendimiento y la ampliación de las garantías y calidad laboral, incluyendo el empleo de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TICs) y el teletrabajo para la generación de trabajo digno ...*), como en el párrafo 3 del "Programa de Acción de Lisboa" (... *Diseñar un plan específico para el fomento de la inserción laboral, la promoción del emprendimiento y la ampliación de las garantías y calidad laboral para las y los jóvenes, incluyendo el empleo de las TICs y el teletrabajo ...*)

Las partes desarrollaron un intercambio de opiniones sobre los desafíos de la agenda de temas en esta materia.

En mérito a las coincidencias básicas logradas se acuerda la siguiente declaración:

Propósito

La **Red de Teletrabajo** es una entidad destinada a nuclear empresas privadas, públicas, universidades y organismos públicos, coordinados por el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS), a través de la Coordinación de Teletrabajo, con el propósito de conformar un ámbito propicio para la cooperación a nivel nacional y regional en torno al intercambio de aprendizajes, investigaciones y buenas prácticas en Teletrabajo.

Objetivo

Favorecer desde la **Red de Teletrabajo** y a través de cada una de las organizaciones que la conforman la promoción, sensibilización y utilización del Teletrabajo como herramienta que permite llevar la labor hacia los trabajadores mediante la utilización de

5



las tecnologías de la información y comunicaciones, garantizando las condiciones para el desarrollo del trabajo decente.

Acciones

1) Perspectiva legal y convencional

1.1 Formalización del Teletrabajo

1.1.1 Promover la formalización del Teletrabajo bajo los ejes del Trabajo Decente, de modo tal que esta modalidad quede socialmente protegida y legalmente registrada.

1.1.2 Establecer y difundir las pautas básicas que deberán regir los convenios marco e individuales, en un todo de acuerdo con las prescripciones contenidas en el proyecto de ley presentado por la autoridad de aplicación en el marco del "Programa de Seguimiento y Promoción de Teletrabajo en Empresas Privadas" (PROPET) y su correlato con la legislación laboral vigente, tanto en el orden colectivo y/o a través de la L.C.T. como individual en lo que respecta a las convenciones colectivas de trabajo específicas de cada actividad.

1.1.3. Propender a la adecuación de la legislación aplicable en todo acuerdo con las particularidades de los hechos y circunstancias que surjan de la propia modalidad de teletrabajo.

1.2 Salud y seguridad de los teletrabajadores

1.2.1. Constituir en el ámbito de la Coordinación de Teletrabajo un espacio de diálogo sobre un proyecto de reglamentación que regule aspectos contemplados en el Proyecto de Ley de Teletrabajo en Relación de Dependencia.

1.2.2 Solicitar a la Coordinación de Teletrabajo, por el conducto que corresponda, que facilite el intercambio de documentos y bibliografía con el objeto de promover la adecuación de las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo a las características propias de la prestación de teletrabajo.

2) Incentivos

2.1. Solicitar a la Coordinación de Teletrabajo, por el conducto que corresponda, que informe a las empresas integrantes de la Red de Teletrabajo acerca de los incentivos y beneficios económicos a los que acceden por participar de los programas de la Coordinación de Teletrabajo.



- 2.2. Facilitarle a las empresas la nómina de personas capacitadas en materia de Teletrabajo a través de los programas financiados por el Ministerio de Trabajo, a fin que puedan ser incorporados por las empresas que integran la Red de Teletrabajo.
- 2.3. Conforme al punto anterior, generar las acciones necesarias para que las empresas de la Red de Teletrabajo tengan amplias posibilidades de acceso a los incentivos económicos que brinda el MTEySS a través de los Programas de Teletrabajo para Mayores de 45 años, para Jóvenes en situación de desempleo y para personas con Discapacidad.
- 2.4. El Régimen de Crédito Fiscal del MTEySS, instituido por la Ley 22.317, es un instrumento destinado a financiar proyectos presentados por las empresas que impliquen el fortalecimiento de las competencias laborales de trabajadores ocupados y desocupados y/o la adquisición de equipamiento nuevo destinado a instituciones de formación profesional.
- 2.5. Fomentar la conciencia social necesaria para que las empresas resulten receptivas a la contratación de personas vulneradas, ya sean discapacitadas, jóvenes o mayores de 45 años, como contrapartida a la percepción de los incentivos brindados por el estado en materia de Teletrabajo.
- 2.6. Mayor difusión y transparencia en el marco legal y sindical.
- 2.7.

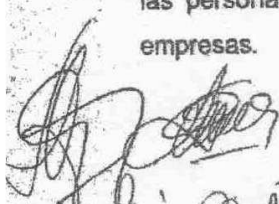
3) Empleabilidad


3.1. Inclusión laboral y social.


3.1.1. Impulsar el Teletrabajo como mecanismo de inserción laboral de personas con discapacidad o con problemas de adicciones en proceso de recuperación.

3.1.2. Proponer el Teletrabajo como medio para la reconversión y reincorporación laboral de personas excluidas del mercado del trabajo (por edad, relocalización de espacios operacionales, etc.).

3.1.3. Impulsar el teletrabajo como mecanismo de retención del talento organizacional, cuando las empresas cambien de localización (por medidas de promoción industrial) y las personas no puedan trasladarse a esos nuevos espacios de radicación de las empresas.

 CS
Juan Carlos

 EB

 Juan



3.1.4. Desarrollar el Teletrabajo como herramienta para inducir laboralmente a personas privadas de su libertad, actuando como puente entre los ámbitos carcelario y empresarial.

3.1.4. Fomentar el Teletrabajo para la promoción laboral de otros grupos vulnerables, preferentemente provenientes de estratos sociales carenciados.

3.2. Desarrollo de actitudes y conocimientos

3.2.1. Diseñar dentro del marco de la **Red de Teletrabajo** un conjunto de actividades formativas que permitan la adquisición o actualización de conocimientos, comportamientos y/o habilidades que contribuyan al ejercicio del Teletrabajo, como también, de cualquier otra modalidad laboral.

3.2.2. Construir un banco de buenas prácticas relacionadas con el desarrollo de actitudes y conocimientos vinculados al Teletrabajo, a partir de la experiencia llevada a cabo por las compañías miembros del PROPET, de manera que sirva como referencia para las empresas que se sumen a la **Red de Teletrabajo**.

3.3. Certificación de competencias

3.3.1. Diseñar las competencias que deban alcanzar o desarrollar por las personas, como parte de su formación y/o evaluación-certificación en materia de Teletrabajo, fijando los mecanismos, instrumentos y procedimientos de formación, evaluación y certificación que correspondieran.

3.3.2. Acordar la definición y medición de competencias transversales y otras por sector de actividad o tarea, a fin de permitir que diferentes organizaciones las reconozcan como perfil del Teletrabajador, facilitando su movilidad dentro del mercado laboral local.

3.3.3. Gestionar con las naciones integrantes del Mercosur el reconocimiento de las competencias certificadas, habilitando a las personas como Teletrabajadores ante las compañías con asiento en los países miembros.

3.3.4. Identificar el núcleo de competencias claves para el teletrabajo y fomentar programas de formación profesional en este ámbito así como de reconocimiento y certificación de competencias.

3.3.5. Apoyar el desarrollo de programas de formación profesional accesibles mediante las TIC y que por lo tanto puedan favorecer a quienes se vinculan laboralmente mediante el teletrabajo e incrementar su empleabilidad.

3.4 Productividad y competitividad

[Handwritten signatures and initials]

3.4.1. Impulsar mecanismos de apoyo al teletrabajo en la PyMEs que contribuyan a incrementar su productividad y competitividad y les ayuden a insertarse en el comercio global.

4) Conciliación

4.1 Confianza entre las partes

4.1.1 El teletrabajo es una modalidad laboral que contribuye a un mejor equilibrio entre la vida personal y laboral de los colaboradores.

4.1.2 La construcción de la confianza entre los colaboradores y sus superiores es fundamental para el normal desempeño de las actividades laborales a diario

4.2 Respetar el tiempo de trabajo

4.2.1 En el tiempo que se destina a cumplir con los objetivos de trabajo, es indispensable mantener la concentración, evitando la dispersión con temas personales.

4.2.2. A fin de responder a los objetivos consensuados, es importante que la persona que teletrabaja realice el ejercicio de organizar las diferentes actividades, estipulando tiempos de entrega. Así se genera el hábito de ajustar las metas a diario.

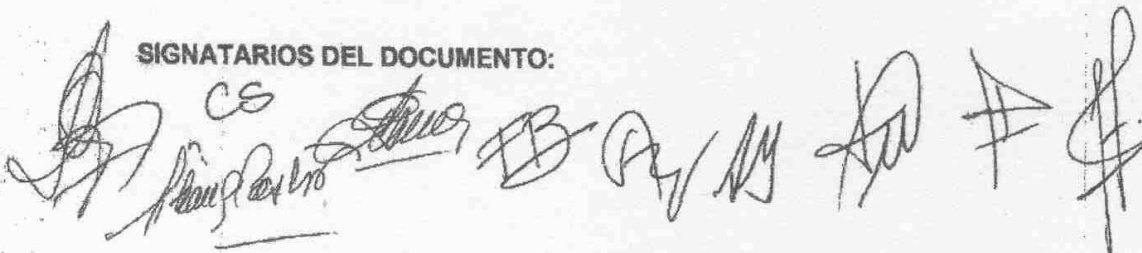
4.2.3. Auditoría: Control del Ministerio y de los sindicatos para las prácticas de teletrabajo. Selección y perfiles, además de las voluntades del empleado y empleador. Barreras por la índole de las tareas y de las personas.

Sugieren manuales, seguimiento y auditoría, selección de perfiles y acuerdos

En base a estas coincidencias los signatarios del presente documento expresan la necesidad de estudiar la factibilidad de constituir un Consejo Consultivo, para que la Red a través de reuniones periódicas pueda acompañar la gestión de la Coordinación de Teletrabajo y realizar las propuestas y/o peticiones que surjan de la dinámica de implementación de esta nueva herramienta de gestión.

Buenos Aires, 3 de diciembre de 2009

SIGNATARIOS DEL DOCUMENTO:

 CS



Oficina Internacional del Trabajo - Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT - CINTERFOR)

Secretaría de Empleo del MTEySS *Barraclough, María Susana*
Viviana Diaz

Coordinación de Teletrabajo del MTEySS *[Signature]*
Superintendencia de Riesgos del Trabajo del MTEySS *[Signature]* CLAUDIO SAN JUAN

Cisco Systems Argentina S.A. *[Signature]* Sergio Daniel

Telecom Argentina S.A. *[Signature]* Mariano O. Pineda

YPF S.A. *[Signature]*

UPJET *[Signature]* Fabian Barcella

SUPEH

Federación de Obreros y Empleados Telefónicos de la República Argentina - Sindicato Buenos Aires (FOETRA Bs. As.)

ASOCIACION 50 a 60 = *[Signature]* Horacio Santos
Consultora Qualificacion SRL = *[Signature]* Lic. Norma Estela Farina
Magnaverum S.A. = *[Signature]* Lilia e Ambrosini
" " = *[Signature]* CONSUELO SAMPER
Jobing Consultores = *[Signature]* ROBBINO FABIO
ANTONIO MIERES = *[Signature]*
FUNDESCO = *[Signature]* Alberto Fantini