



**TESIS DE MAESTRÍA EN DERECHO DEL
TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL**

**LUCES Y SOMBRAS DEL
TELETRABAJO. UNA REALIDAD QUE
LLEGÓ PARA QUEDARSE**

HACIA UNA VISIÓN ESTRATÉGICA

Director: Dr. Juan E. Salvador

Maestrando: Rodrigo J. Martínez

2° COHORTE

ÍNDICE

RESUMEN DE LA TESIS.....	1
INTRODUCCIÓN	2
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN Y CONSIDERACIONES GENERALES. DISTINCIONES CONCEPTUALES	5
1. Introducción	5
2. Descripción del contexto actual.....	5
3. El Teletrabajo	9
3.1 Origen y Etimología.....	9
3.2 Conceptualización. Definiciones	10
4. Evolución histórica del Teletrabajo	16
5. Situación en la República Argentina	18
6. El contexto inédito de COVID-19 como impulsor del teletrabajo en la República Argentina.....	20
7. Características distintivas del Teletrabajo.....	21
8. Normativa actual sobre la materia. Análisis.....	25
8.1 Organización Internacional del Trabajo (OIT)	26
8.2 República Argentina. Ley N° 27.555 y Decreto Reglamentario N° 27-2021. Análisis. El Teletrabajo como una nueva modalidad contractual.....	26
8.2.1 Regulación.....	26
8.2.2 Una modalidad contractual	27
8.2.3 Equiparación de derechos y obligaciones.....	28
8.2.4 Jornada de trabajo	28
8.2.5 La reversibilidad	29
8.2.6 Elementos de trabajo	31
8.2.7 Capacitación	32
8.2.8 Higiene y seguridad en el teletrabajo	34

8.2.9	Sistemas de control y derecho a la intimidad	36
8.2.10	Prestaciones transnacionales	36
8.3	Legislación Comparada	37
8.3.1	Regulación del Teletrabajo en la República de Chile	37
8.3.2	República de Colombia. Ley N°1221 y Decreto N° 0084/12.....	38
8.3.3	Estados Unidos Mexicanos (MÉXICO)	39
8.3.4	Reino de España.....	41
CAPÍTULO II. EL TELETRABAJO Y LOS DISTINTOS ASPECTOS QUE LO COMPRENDEN. HACIA UNA REALIDAD MÁS PROFUNDA QUE LA NORMATIVA.....		43
1.	Introducción	43
2.	Teletrabajo y los procesos de sindicalización	43
2.1	El caso de los Servicios Informáticos en la República Argentina y su proceso de sindicalización	49
3.	Teletrabajo y Productividad. Diagnóstico y proyecciones.....	54
4.	Teletrabajo y medio ambiente	58
5.	Teletrabajo, burnout y estrés laboral.....	62
6.	El Teletrabajo analizado en perspectiva de género. Su incidencia. Proyecciones.....	68
7.	Salud, Higiene y Seguridad en el Teletrabajo	73
8.	Empleo público y teletrabajo.....	79
CAPÍTULO III. EL TELETRABAJO Y LOS DERECHOS LABORALES NACIENTES		83
1.	Introducción	83
2.	Los derechos o presupuestos mínimos para el teletrabajador. Su recepción en el régimen legal argentino.....	84
3.	Derechos específicos derivados del teletrabajo	85
3.1	Desconexión digital.....	86
3.2	Reversión o Reversibilidad.....	91
3.3	Intimidad personal y privacidad del domicilio	94
3.4	Reducción de la jornada laboral en virtud de tener tareas de cuidado	97

CAPÍTULO IV. LA CONCRETA APLICACIÓN PRÁCTICA DEL TELETRABAJO. SU POTENCIAL COMO PALIATIVO DE LA DESIGUALDAD.	99
1. ¿Cuánto realmente se aplica la modalidad de teletrabajo?.....	99
2. Teletrabajo como motor de inclusión. La experiencia de Technoside ¹⁴⁰	101
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES	105
1. Conclusiones y Propuestas.....	105

RESUMEN DE LA TESIS

Esta tesis tiene como propósito analizar el fenómeno del teletrabajo desde múltiples perspectivas. Se pretende examinar esta modalidad laboral desde una óptica normativa, considerando sus aspectos favorables y desfavorables y desde una perspectiva no normativa. Trayendo a colación aspectos como su vinculación con los procesos de sindicalización, su impacto medioambiental, cuestiones de seguridad e higiene laboral, perspectiva de género, entre otros aspectos relevantes. El objetivo consiste en ampliar el análisis más allá del ámbito jurídico, con el fin de comprender en profundidad las implicaciones del teletrabajo en la vida de las personas. De este modo, se busca identificar áreas de mejora que permitan potenciar esta modalidad.

A partir de este estudio, se llega a la conclusión de que la aplicación del teletrabajo no ha sido amplia, identificándose perjuicios asociados a esta modalidad, a pesar de los claros beneficios que puede aportar. Asimismo, esta investigación ha permitido comprender la importancia de examinar las figuras jurídicas no solo desde una perspectiva normativa, sino también desde múltiples perspectivas, a fin de comprender su impacto en la vida de las personas y desentrañar tanto sus potencialidades como sus limitaciones. Se concluye, finalmente, con propuestas de aplicación práctica para el fomento de esta modalidad contractual.

INTRODUCCIÓN

En la presente tesis hemos realizado un análisis de la modalidad de teletrabajo desde diversos puntos de vista, de manera tal de propender hacia una visión más reflexiva, práctica y futurista sobre esta modalidad y que pueda así colaborar efectivamente, con la generación de empleo genuino.

Se espera que el producto de esta investigación pueda ofrecer un interesante punto de partida para una reflexión y posterior adopción de un pensamiento proactivo y pragmático en relación con la modalidad de teletrabajo y los desafíos que implica para los trabajadores como asimismo para los empleadores.

Esta tesis tiene como meta principal el realizar un análisis y diagnóstico de la modalidad de teletrabajo y, por ende, las implicancias que tiene para los distintos aspectos que conforman la realidad de las personas.

Se han esbozado los lineamientos iniciales hacia un pensamiento reflexivo como operadores jurídicos en relación con el teletrabajo, lo que nos permitirá quizás obtener una nueva visión del tema, más acorde con los tiempos modernos y enormes avances tecnológicos que se viven. De modo tal de poder realmente saber si se está aplicando, en qué condiciones y si todavía contamos con un margen de mejoramiento respecto de su aplicación. Esto se ha encarado a través de una investigación de tipo exploratorio que permita identificar y describir las principales características, aspectos y variables a considerar con relación al teletrabajo.

Asimismo, entendemos que este trabajo permitirá sentar las bases para emprender a futuro un estudio más de tipo cuantitativo orientado a diagnosticar y detallar con mucho mayor grado de profundidad la valoración, implementación y resultados obtenidos producto de esta modalidad de teletrabajo por parte de los trabajadores, empresas y operadores jurídicos.

Así las cosas, se plantea como hipótesis de la presente tesis que el teletrabajo como modalidad dentro de la Ley de Contrato de Trabajo de la República Argentina, no ha logrado una real aplicación práctica.

Sobre la base de esta hipótesis, para corroborar tal premisa es que se plantearon como objetivos específicos los siguientes: a. Identificar y analizar la normativa que

regula al teletrabajo en la República Argentina y asimismo realizando un breve estudio de tipo comparado con otras legislaciones del mundo; b. Identificar y analizar los principales impactos que esta modalidad tiene sobre los procesos de sindicalización y reivindicación de derechos; c. Identificar y analizar los nuevos derechos nacientes y que deberán ser defendidos por parte de los operadores jurídicos, tales como el derecho a la desconexión digital; d. Identificar y analizar el impacto en el medio ambiente que tiene la adopción de modalidades de teletrabajo para la prestación de servicios; y f. Generar un punto de partida hacia un pensamiento de corte reflexivo, inclusivo y práctico sobre la modalidad de teletrabajo que pueda redundar en última instancia, en beneficios para nuestra sociedad y para la generación de empleo genuino.

Se realizó para ello un estudio de carácter cualitativo a través del cual se relevaron y analizaron distintos aspectos relacionados a la modalidad del teletrabajo ya que se analizan y refieren los conceptos fundamentales del teletrabajo, sus caracteres distintivos, se realiza un análisis desde el derecho comparado también, su actual regulación normativa a nivel nacional e internacional.

En esta investigación se ha aplicado mayormente la recopilación documental. Ésta ha sido de enorme utilidad para poder obtener datos e información valiosa permitiendo economizar tiempos y orientando la búsqueda hacia los objetivos propuestos. un importante punto de partida para la tarea de investigación.

En cuanto a la organización del presente trabajo, cabe destacar que la estructura de la tesis consta de cuatro capítulos. En el primero, se lleva a cabo un análisis normativo del teletrabajo, tanto a nivel nacional como en comparación con experiencias internacionales, examinando sus características principales. En este capítulo se concluye que, normativamente, el teletrabajo ha sido receptado de buena manera en nuestro país como asimismo en distintas legislaciones del mundo.

El segundo capítulo se centra en el estudio del teletrabajo desde diversas perspectivas no normativas, tales como su vinculación con los procesos de sindicalización, su impacto medioambiental, las cuestiones de seguridad e higiene laboral, así como la perspectiva de género, entre otros aspectos relevantes. Se concluye en este capítulo que estos aspectos no normativos que tiene esta modalidad son, en gran medida, determinantes para su real aplicación práctica y que deben ser muy tenidos en

cuenta a la hora de implementar y fomentar esta modalidad.

El tercer capítulo aborda la cuestión de los nuevos derechos laborales surgidos en relación con la implementación del teletrabajo.

Por último, en el cuarto capítulo se presentan las conclusiones principales y se formulan propuestas de aplicación práctica de la modalidad del teletrabajo, haciendo especial énfasis en el potencial inclusivo que tiene esta modalidad contractual.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN Y CONSIDERACIONES GENERALES.

DISTINCIONES CONCEPTUALES

1. Introducción

En este capítulo se llevará a cabo una aproximación inicial al fenómeno del teletrabajo, abordando sus implicancias y características fundamentales. Se realizará un análisis de las definiciones conceptuales clave, identificando las características esenciales que lo distinguen de otras figuras relacionadas, aunque similares.

Además, se examinarán las principales regulaciones normativas que rigen esta modalidad laboral, con especial énfasis en la legislación argentina. Se pondrá especial atención en la Ley 27.555 y su correspondiente reglamentación, evaluando su alcance y su adecuación a los desafíos y particularidades del teletrabajo.

Como resultado de este análisis, se podrá concluir que existe una abundante y significativa regulación sobre el teletrabajo, lo cual demuestra un nivel de recepción normativa que se considera en términos generales como positiva y promisoria. Se destacará la importancia de estas regulaciones como un paso significativo hacia la protección de los derechos laborales en el contexto del teletrabajo, aunque se señalarán posibles desafíos y áreas de mejora para lograr una implementación efectiva y equitativa de las disposiciones legales.

2. Descripción del contexto actual

Entendemos que tanto las empresas como los trabajadores se enfrentan a una dinámica cada vez más acelerada de los mercados laborales con segmentaciones que se caracterizan por su movilidad geográfica y profesional.

Los cambios en los modelos productivos debidos, entre otros factores, al avance de la tecnología y de la sociedad de la información y la comunicación, motivan un replanteamiento del modelo de mercado de trabajo actual, caminando hacia el ajuste de la oferta y la demanda de trabajo y paliando el desajuste evidente entre talento y demanda y entre las distintas áreas geográficas y sectores del mercado.

Si bien el trabajo no presencial o a distancia de los centros de trabajo es un hecho tradicionalmente extendido en algunas actividades productivas, el teletrabajo

difiere de estas prácticas por ser susceptible de ser implantado en diversas actividades y en distintos tipos de trabajo, alterando sustancialmente las prácticas y estructuras organizativas de las empresas, así como las condiciones espaciales y temporales de la prestación laboral por parte de los trabajadores.

Nuestra experiencia cotidiana nos demuestra que, con una simple línea telefónica, un ordenador, un módem y una conexión a internet podemos realizar aquellos trabajos rutinarios y repetitivos, generalmente de cálculo o de gestión, o bien navegar por el ciber espacio.

Ahora bien, cuando esto se lleva a cabo como parte de una estrategia para evitar el desplazamiento diario a la empresa o al cliente, se denomina “teletrabajo” y a quien lo practica “teletrabajador”, donde la utilización de la tecnología conduce hacia a un nuevo orden social, laboral y hasta socio económico, posibilitando la ejecución de la prestación de los servicios a distancia, y provocando por ello, una ruptura de los tradicionales binomios trabajador-centro de trabajo y trabajo-horario de trabajo.

Alterándose así, huelga decir, prácticamente todos y cada uno de los aspectos de la vida de los trabajadores. Inclusive aquellos no relacionados directamente con la faz laboral. Así, la vida de ese trabajador resulta esencialmente modificada.

En esta línea de pensamiento, la historia muestra el desarrollo de Teletrabajo como respuesta a diferentes objetivos buscados. Por ejemplo, en EE. UU, en el año 2006 se lanzó el “Plan para Poner en Práctica la Estrategia Nacional para la Influenza Pandémica” que estaba basado en el Teletrabajo. Para ello destinó 3.800 millones de dólares, con dos objetivos fundamentales: proteger de una posible pandemia a la fuerza de trabajo, y asegurar la continuidad de las operaciones del gobierno. ¹Es decir, puso especial énfasis en que, sea donde sea y pase lo que pase, el trabajo del Estado no se debe interrumpir.

En el caso de Europa, la reconversión de trabajadores de la sociedad industrial a trabajadores de la sociedad de la información fue una política de Estado para luchar contra altas tasas de desempleo, equiparar los niveles de desarrollo de los países

¹ Boiarov, Sonia. Breve Historia Sobre El Teletrabajo En El Mundo. Disponible en : <http://www.neurocapitalhumano.com.ar/shop/detallenot.asp?notid=257> Fecha de consulta: 14/08/2022.

miembros y ubicar a la Unión Europea en la vanguardia de la carrera tecnológica mundial.

Así, ya en el año 2006, España implementó en la administración general del Estado el “Plan Concilia” que establecía un conjunto de medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de todos sus empleados, a través del Teletrabajo. “Concilia” tuvo una activa participación de los sindicatos.

Cabe destacar además el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo², firmado por los agentes sociales en Bruselas el 16 de julio de 2002 que se enmarca en el contexto de la Estrategia Europea de Empleo y fue suscrito por representantes europeos de sindicatos y empresarios, fijando las dimensiones mínimas a tener en cuenta al establecer una regulación sobre el teletrabajo en cada país.

A nivel latinoamericano la cuestión también ha tenido un muy interesante desarrollo. En Costa Rica por ejemplo cuentan con el Decreto n° 39.225³ que define al teletrabajo y sus características. Actualmente se aprobó la Ley para regular el Teletrabajo en instituciones públicas y en empresas privadas, que se realizará al amparo del Código de Trabajo y toda la normativa de protección de los derechos laborales.

Chile por su parte, a partir del año 2016 reconoce la modalidad del teletrabajo y permite que los trabajadores interesados que cumplan ciertos requisitos puedan acordar con sus empleadores la posibilidad de realizar parte de sus funciones fuera del lugar habitual de trabajo, y combinar tiempos de trabajo presencial en la empresa con otros fuera de ella, producto de la reforma laboral introducida en su Código de Trabajo.⁴

En Brasil en el año 2017 se sancionó la Ley 13467 teniendo los teletrabajadores los mismos beneficios que aquellos que desempeñan sus laborales de manera presencial todos los días en su ámbito laboral.⁵

² Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo. Disponible en: <https://www.uned.ac.cr/viplan/images/acuerdo-marco-europeo-sobre-Teletrabajo.pdf>. Fecha de consulta: 14/08/2022.

³ Sistema Costarricense de Información Jurídica. SCIJ. Disponible en: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=80363&nValor3=101979&strTipM=TC. Fecha de consulta: 20/11/2022.

⁴ Dirección del Trabajo de Chile. Trabajo a distancia y Teletrabajo. Disponible en: <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-propertyvalue-179028.html#:~:text=La%20Ley%20N%C2%B0%2021.220,y%20trabajadores%20del%20sector%20privado>. Fecha de consulta: 20/11/2022.

⁵ Organización Internacional del Trabajo. Normas del Trabajo. Brasil. Disposiciones generales. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=es&p_isn=105767&p_count=2&p_classification=01. Fecha de consulta: 20/11/2022.

Mientras que Perú también tiene su regulación en materia de teletrabajo a través del Decreto Supremo N°009-2015-TR que regula el teletrabajo en las instituciones públicas y privadas. Dicho decreto define al teletrabajo "por su desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado teletrabajador, en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores".^{6 7}

Finalmente, México es otro de los países que ha regulado al teletrabajo en el artículo 311 de su Ley Federal del Trabajo.

En la Argentina también la cuestión ha sido abordada y recientemente se ha sancionado la Ley 27.555 la cual juntamente con su decreto reglamentario n° 27/2021, normativizan la realidad del teletrabajo tal como veremos más adelante.

En definitiva, podríamos decir que el teletrabajo es uno de los grandes desafíos planteados en el mercado laboral, teniendo en cuenta la revolución e implementación de nuevas tecnologías acordes a los tiempos que hoy vivimos, juntamente con la transnacionalización de operaciones y globalización que existe hoy en día.

Entendemos que este desafío se configura por varias razones. En primer lugar y conforme hemos estado desarrollando, por la existencia de nuevos puestos laborales que requieren la adquisición y aprehensión de habilidades digitales, el entendimiento de sistemas computarizados, softwares diversos, etcétera.

En segundo lugar, por la existencia de importantes brechas digitales y económicas en las poblaciones. Con lo cual, la posibilidad de aprender tales habilidades digitales se complejiza mucho si gran parte de la población no puede siquiera acceder a una computadora o, peor aún, si ni siquiera puede contar con conocimientos elementales de comprensión lectora, matemáticas y lengua.

En tercer lugar, por la necesidad de contar con una infraestructura acorde y capaz de soportar la digitalización de los puestos de trabajo. Esto es, contar con debida

⁶ Mac Donald, Andrea. "El teletrabajo como nueva herramienta en el mercado laboral". 15/06/2020. ID SAIJ: DACF200152.

⁷ El Peruano, Diario oficial del Bicentenario de Perú. Disponible en: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-aprueba-el-reglamento-de-la-ley-n-30036-decreto-supremo-n-009-2015-tr-1307067-3/>. Fecha de consulta: 20/11/2022.

conectividad, tratamiento de las redes, posibilidad de acceder a diversos equipos de hardware y software. Lo cual, para los diferentes Estados, supone todo un desafío en términos de políticas públicas y decisiones de gestión.

El teletrabajo, en suma, es ya una realidad. Al menos desde el punto de vista normativo en nuestro país. Pero esa realidad normativa debe ir acompañada, a nuestro modo de ver, de decisiones de gestión que permitan su real adopción e implementación práctica y no se circunscriba a contar simplemente con leyes y decretos.

3. El Teletrabajo

3.1 Origen y Etimología

La inexistencia de un concepto legal universal del teletrabajo hace que las múltiples definiciones que se han dado no sean uniformes. Economistas, técnicos, ingenieros, sociólogos y juristas se han esforzado en buscar una definición omnicomprendensiva, matizando cada aspecto relevante de este nuevo fenómeno, sin lograr, hasta la fecha, que ninguna de ellas sea universalmente aceptada.

En este sentido y en sintonía con lo expuesto, podemos afirmar que la era de la cibernética y las evoluciones tecnológicas han transformado a las nuevas Tecnologías de la Información y de la Telecomunicación (TIC) en parte de nuestras vidas.

En este terreno es donde aparece un concepto o idea base del “teletrabajo”, como aquel término que describe una realidad, multiforme y diversa, de actividades laborales de trabajo no presencial en las empresas, sustentado sobre las diferentes tecnologías de la información y de la comunicación. “*Moving the work to the workers instead of moving the workers to work*” es justamente la frase que comúnmente utilizaba Jack Nilles –el denominado padre del teletrabajo- en sus conferencias.⁸

Etimológicamente el término teletrabajo procede de la unión de la palabra griega “*telou*”, usada como prefijo, que significa “lejos”, y de la palabra latina “*tripaliare*”, que es la acción de trabajar (de *tripalium*, instrumento de tortura), que significa realizar una acción física o intelectual continuada, con esfuerzo.

⁸ Nilles, Jack. “*The Telecommunications-Transportation Tradeoff: Options for Tomorrow*”. Se trata de la expresión utilizada por Jack Nilles para describir el concepto que proponía, que se traduciría como “llevar el trabajo a los trabajadores en lugar de los trabajadores al trabajo”. Disponible en: <https://revista.revistaglobal.org/trabajo-remoto-y-el-futuro-del-mundo-laboral/>. Fecha de consulta: 23/02/2023

El primer paso para explicar el teletrabajo es definirlo, y esto es más difícil de lo que parece, dado que la dificultad estriba en la falta de una definición generalmente aceptada por parte de la doctrina. Por un lado, la palabra es utilizada con significados ligeramente diferentes y, por otro, términos con significados muy similares al del teletrabajo son de uso común. Así además de “teletrabajo” se utilizan otros términos como “teledesplazamiento” (*telecommuting*), “trabajo en red” (*networking*), “trabajo a distancia” (*remote working*), “trabajo flexible” (*flexible working*) y “trabajo en el domicilio” (*homeworking*).

3.2 Conceptualización. Definiciones

El concepto de teletrabajo surgió en 1973 cuando Jack Nilles acuñó por primera vez el término *telecommuting*, que no tiene una traducción exacta al castellano, pero algunos autores utilizan términos aproximados, como “teledesplazamiento” o “trabajo pendular”.

Dicho autor lo definió como “cualquier forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información”, o de forma más gráfica “la posibilidad de enviar el trabajo al trabajador, en lugar de enviar el trabajador al trabajo”⁹.

Ello fue en un marco de crisis energéticas y grandes problemas de congestión del tráfico vehicular que se daban en ciudades de gran tamaño, como, por ejemplo, Los Ángeles. Es así como en el Estado de California se dictaron leyes que obligaban a las empresas a implementar programas de teletrabajo para reducir el exceso de tráfico y evitar la contaminación.

Nilles define así al teletrabajo como “cualquier forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información”, o, de forma más gráfica, “la posibilidad de enviar el trabajo al trabajador, en lugar de enviar el trabajador al trabajo”.¹⁰

⁹ Nilles, Jack. *The telecommunication-transportation tradeoff. Opinions for tomorrow and today*, Jala International, California, 1973. Véase también la entrevista realizada en el programa italiano “Mediamente”, en 1995, en <http://www.rai.it/mediamente>.

¹⁰ Nilles, Jack, *The telecommunication-transportation tradeoff. Opinions for tomorrow and today*, Jala International, California, 1973. Véase también la entrevista realizada en el programa italiano “Mediamente”, en 1995, en <http://www.rai.it/mediamente>.

Fecha de consulta: 25/10/2022.

Así las cosas, para la mayoría de los autores, siguiendo a J. Nilles, el origen de esta forma de trabajar se encuentra en Estados Unidos en los inicios de la década del 70, cuando las empresas para poder hacer frente a los constantes cambios del entorno se encontraban ante la necesidad de introducir mayor flexibilidad en sus estructuras y en sus procedimientos con menores costos fijos.

Sin embargo, expresan Birgin y Freidenberg que, al solucionarse la crisis energética en la década del 80, esta modalidad de trabajo a distancia perdió su impulso inicial, el que es recuperado en los años 90 ante la irrupción de nuevas técnicas de las comunicaciones y el tratamiento electrónico de datos.¹¹

Bajo una óptica jurídica-conceptual, no puede equipararse teletrabajo con trabajo a distancia. Se tratan de supuestos, que, aunque no son totalmente diferentes entre sí, se produce entre ellos una suerte de relación género-especie, pudiéndose decir que todo teletrabajo es trabajo a distancia, pero no todo trabajo a distancia es teletrabajo. No quedarían así comprendidos aquellos trabajadores que desde siempre han realizado su actividad profesional fuera de la empresa, es decir, que tengan el grado de autonomía y de independencia económica necesarios para ser considerados como trabajadores independientes, ni tampoco los que trabajan en el domicilio solo ocasionalmente.

En similar sintonía, la Organización Internacional del Trabajo lo define como “la forma de trabajo efectuada en lugar distante de la oficina y/o centro de producción, que permita la separación física y que implique el uso de una nueva tecnología facilitadora de la comunicación.”¹²

Por su parte, el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 2002 establece la definición en el apartado 2º de la siguiente manera: “Nuevo modo de organización y gestión del trabajo, que tiene el potencial de contribuir sustancialmente a la mejora de la calidad de vida, a prácticas de trabajo sostenibles y a la igualdad de participación por parte de los ciudadanos de todos los niveles, siendo dicha actividad un componente clave de la Sociedad de la Información, que puede afectar y beneficiar a una amplia gama de actividades económicas, grandes organizaciones, pequeñas y medianas empresas,

¹¹ Birgin, Oscar – Freidenberg, Lelio A., Concepto y problemática del teletrabajo. DT 2004-A, 334. En Acevedo, Mayra. IV Pre Congreso de Especialistas en Estudios del Trabajo. “El derecho de trabajo en el marco de la deslocalización de las empresas”.

¹² Di Martino, Vittorio – Wirth, Linda, Teletrabajo: un nuevo modo de trabajo y de vida, Revista Internacional del Trabajo, Ginebra, OIT, 109 (4): 471, 1990.

micro-empresas, y auto-empleados, así como a la operación y prestación de servicios públicos y la efectividad del proceso político”.¹³

El Libro Blanco del Teletrabajo en España define el Teletrabajo como “una nueva modalidad de trabajo de carácter no presencial, basado en una orientación a la consecución de resultados y apoyado, en la mayoría de ocasiones, en las tecnologías de la información y comunicación, que posibilita a los empleados que puedan realizar parte, o incluso toda su jornada, desde su domicilio particular u otros emplazamientos, pudiendo llegar a una completa deslocalización, tanto espacial como en algunos casos temporal, en la prestación de servicios profesionales”.¹⁴

Por otra parte, los autores M. Gray, N. Hodson y G. Gordon lo definen como “una forma flexible de organización del trabajo; consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa, durante una parte importante de su horario laboral. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial. Desarrollar la propia actividad profesional mediante el teletrabajo, implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información, y el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el teletrabajador y la empresa.”.¹⁵

La Ley Federal del Trabajo de México lo define expresando que: “el Trabajo a domicilio es el 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. Será considerado trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación. Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en este artículo se regirá por las disposiciones generales de esta ley.”

Mientras que Perú a través del Decreto Supremo N°009-2015-TR que regula el teletrabajo lo define “por su desempeño subordinado de labores sin la presencia física

¹³ <http://www.uned.ac.cr/viplan/images/acuerdo-marco-europeo-sobre-teletrabajo.pdf>. Fecha de consulta: 02/09/2020. En “Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo”. Godoy Lemos Sebastián y Salas Ana María Directores. Año 2021. Editorial ASC.

¹⁴ Libro Blanco del Teletrabajo en España, informe elaborado entre mayo de 2011 y junio de 2012 dentro del Foro efr de la Fundación Más familia, espacio físico y virtual para el intercambio de experiencias de éxito entre las empresas que cuentan con el certificado efr en vigor. “efr” es un movimiento que se ocupa de avanzar y dar respuestas en materia de responsabilidad y respeto a la conciliación de la vida familiar y laboral (<https://www.masfamilia.org/iniciativaefr/que-es>).

¹⁵ De la Cámara, Carmen, “El teletrabajo: un indicador de cambio en el mercado de trabajo”. Cuadernos de Relaciones Laborales. Universidad Complutense de Madrid. Año 2000. Disponible en: <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA0000220227A>

del trabajador, denominado teletrabajador, en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores.”

Debemos tener presente que para muchos autores el trabajo a distancia no es en sí mismo una modalidad contractual, como tampoco lo sería el trabajo presencial. En esta línea, gran parte de la doctrina laboralista europea considera que es teletrabajo “la prestación de quien trabaje, con un videoterminal, geográficamente fuera de la empresa a la que la prestación va dirigida”.¹⁶

En otro orden de ideas, la legislación argentina también nos brinda una definición de teletrabajo. Así, la brinda la propia Ley 27.555, la cual lo desarrolla en su segundo artículo, incorporando el art 102 bis de la Ley de Contrato de Trabajo que nos dice: “Habrá contrato de teletrabajo cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, en los términos de los artículos 21 y 22 de esta ley, sea efectuada total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación”.

A modo de conclusión entonces y amén de las diversas definiciones y alcances conceptuales que pudiera tener el denominado teletrabajo, podemos afirmar que se trataría de una modalidad de prestación de servicios en la cual el trabajador no se encuentra físicamente en la empresa y que tiende más bien al cumplimiento o logro de ciertos objetivos o metas de cumplimiento por parte del trabajador en lugar de una jornada laboral determinada por el horario. Todo ello con la ayuda de herramientas tecnológicas para facilitar el trabajo a distancia mediante bases de datos, conexión a internet y fluida comunicación mediante el uso de nuevas tecnologías.

3.3 Distinción con el *Home Office*

Respecto a este punto, cabe destacar lo manifestado por Godoy Lemos y Salas cuando afirman que el teletrabajo forma parte de una gran familia de figuras jurídicas donde a veces “las diferencias entre los miembros de la misma son muy sutiles, a punto

¹⁶ Thibault Aranda, J. El teletrabajo. Análisis jurídico-laboral., Consejo Económico y Social, Madrid, 2000, pág. 24.

tal que tanto la legislación como la doctrina muchas veces las confunde y habla de una en lugar de otra”.¹⁷

En primer término, podemos afirmar, coincidiendo con Perugini, que “el teletrabajo es una subespecie del trabajo a domicilio o trabajo a distancia”.¹⁸

En nuestro país suelen emplearse indistintamente los términos teletrabajo, trabajo remoto y *home-office* para referirse a la situación en virtud de la cual el trabajador se encuentra cumpliendo sus tareas desde su domicilio y/o desde algún lugar con conectividad ajeno a la empresa, tal como podría ser un café con buena conexión a internet, por ejemplo.

Sin embargo, debemos hacer una distinción entre conceptos, ya que, si bien comparten muchas características en común, no son lo mismo. Primeramente, debemos distinguir el teletrabajo del trabajo a domicilio. La diferencia trascendental radica que en el trabajo a domicilio no se requiere necesariamente la utilización de tecnologías de la información y comunicación. Por otra parte y, en segundo lugar, debemos distinguirlo también del llamado Trabajo a Distancia. En este caso, la realización de la actividad es eminentemente en el domicilio del trabajador u otro lugar de su preferencia, el cual hará alternadamente con su trabajo presencial en el establecimiento del empleador. No hay, entonces, referencia a la utilización de tecnologías de la información ni comunicación que pudiera asimilarle con el teletrabajo propiamente.

En otro orden de ideas, y en relación con el *home office*, según Saco Barrios, “esta figura se refiere a la modalidad más pura del teletrabajo mediante el cual el teletrabajador realiza sus actividades desde su domicilio de manera permanente o distribuida, entre empresa y domicilio”.¹⁹ E indica, asimismo, que, para evitar perder el sentido de pertenencia, lo más recomendable es utilizar una fórmula híbrida. Alternando así entre trabajo presencial y *home office*.

Así las cosas, vemos que el *home office* importa una especie de mixtura entre presencialidad y trabajo remoto. De hecho, y tal como lo consagra nuestra propia Ley de

¹⁷ Godoy Lemos, Sebastián y Salas Ana María (Directores). “Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo. Año 2021. ASC Editorial. Página 53.

¹⁸ Perugini, Alejandro. “Relación de Dependencia”. Página 193. Citado por Alasia Ana Laura y otros en “El Teletrabajo. Otra cara más de la precariedad laboral?”. SAIJ: DACC 080116. Diciembre 2008.

¹⁹ Saco Barrios, Raúl. “El teletrabajo”. Revista Derecho PUCP N° 60. Pontificia Universidad Católica del Perú. Citado en “Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo” Godoy Lemos, Sebastián y Salas, Ana María (Directores).

Contrato de Trabajo, el teletrabajo resulta una verdadera modalidad contractual. Es decir, es un nuevo tipo de contrato de trabajo que puede configurarse entre partes. Con lo cual, presenta así toda una serie de variantes y configuraciones totalmente distintas a las anteriores y ya clásicas modalidades del contrato de trabajo como las conocíamos, tal como el contrato de trabajo a plazo fijo, el contrato de trabajo eventual, el contrato por temporada, etcétera.

En esta nueva modalidad de Teletrabajo entonces, el trabajador realiza sus labores fuera de la empresa, ya sea en su domicilio, en un espacio de *coworking* remoto, o desde cualquier lugar que le permita conectarse con el empleador.

Esta modalidad se desarrolla respetando los términos de un contrato laboral y el trabajador está bajo la tutela y control del empresario y es precisamente ese control el que diferencia al teletrabajo de cualquier otro tipo de trabajo remoto, ya que el teletrabajador, tiene que desarrollar sus labores de acuerdo con lo establecido por el empleador, el cual puede adjudicar horarios, tiempos de entrega, reuniones y otro tipo de actividades que requiera. Un teletrabajador tiene así los mismos deberes y derechos que un empleado presencial, por tal razón la empresa debe entregar al trabajador las herramientas necesarias para llevar a cabo sus funciones, tales como silla ergonómica, computador y línea telefónica, además el lugar que se destine para esto debe ser verificado por el empleador,

Nótese entonces, que el *home office* no revista una modalidad contractual distinta. Sino que se trata de un tipo clásico de contrato de trabajo (indeterminado, a plazo fijo, eventual, etcétera) que por diferentes circunstancias o factores está siendo desempeñado por parte del trabajador de manera remota, desde su domicilio, pero que no importa la adquisición de derechos y obligaciones propios que surgen de la modalidad del teletrabajo.

El *home office* entonces no es una modalidad que se encuentre contemplada en nuestra legislación de fondo, de modo que no obliga al empleador a adecuar un espacio laboral al empleado, a proveer de determinadas herramientas y equipamientos, entre otras cosas. No es una modalidad contractual, en definitiva, y generalmente es manejado dentro de las empresas como un beneficio extralegal de bienestar social y ocasional.

4. Evolución histórica del Teletrabajo

Antes de la Revolución Industrial,²⁰ la mayor parte del trabajo se llevaba a cabo en el hogar o en las proximidades. Las primeras referencias que se tienen sobre el trabajo en casa indican que en un primer momento éste se instrumentaba jurídicamente como arrendamiento de servicios, hasta que a principios del siglo XX comienza a aparecer una muy incipiente regulación propia, con una vocación claramente protectora, destinada a evitar los abusos que se daban en esta modalidad de trabajo desarrollada principalmente por mujeres y niños.

A partir de los años 70, determinados acontecimientos históricos producidos en la civilización occidental dan pie a una economía de mercado a nivel mundial, “en la que los modos de producir e intercambiar, así como los movimientos del capital comienzan a configurarse a escala mundial”.²¹

En sintonía con lo expuesto precedentemente, podemos recordar que los orígenes del teletrabajo se remontan a la década de los '70 en Estados Unidos. En plena crisis petrolera, una de las principales preocupaciones era el abastecimiento de combustible, principalmente en lo relativo al transporte. En este contexto, comenzaron a realizarse estudios que “concluyeron que, si uno de cada siete estadounidenses no utilizaba transporte para acudir al lugar de trabajo, no habría necesidad de importar petróleo. La solución era llevar el trabajo a casa gracias a las telecomunicaciones, evitando así a los trabajadores la necesidad de desplazarse”.²²

El término surgió en 1973, en el seno de un grupo de científicos estadounidenses de la Universidad de Carolina del Sur, dirigidos por el físico Jack Nilles, conocido como “padre del teletrabajo”. El equipo de Nilles estudiaba la aplicación de las tecnologías informáticas para rentabilizar los beneficios económicos de las empresas mediante la reducción del desplazamiento de los trabajadores a sus puestos de trabajo, cambiándolo por la transferencia de la información necesaria para realizar las tareas en

²⁰ Cañadas Sánchez, F.J., Teletrabajo: revisión teórica y análisis jurídico-laboral, Universidad de Granada. Tesis Doctorales, Granada, 2017, pág.12. Disponible en: <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/48771/2675244X.pdf?sequence=6&isAllowed=y>. Fecha de consulta: 09/09/2022.

²¹ Cañadas Sánchez, F.J., Teletrabajo: revisión teórica y análisis jurídico-laboral, Universidad de Granada. Tesis Doctorales, Granada, 2017. Disponible en: <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/48771/2675244X.pdf?sequence=6&isAllowed=y>. Fecha de consulta: 09/09/2022 Teletrabajo: revisión teórica y análisis..., cit., pág. 20.

²² Cañadas Sánchez, F.J., Teletrabajo: revisión teórica y análisis jurídico-laboral, Universidad de Granada. Tesis Doctorales, Granada, 2017. Disponible en: <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/48771/2675244X.pdf?sequence=6&isAllowed=y>. Fecha de consulta: 09/09/2022, cit., pág. 26.

su domicilio. De esta forma era posible ahorrar tiempo y combustible, haciéndole asimismo un favor al medio ambiente.

El éxito de este nuevo planteamiento en la esfera laboral se fue difundiendo por la sociedad norteamericana, pues el teletrabajo abarataba costos fijos, abría las puertas a mayores beneficios y permitía bajar los precios a los productos, haciendo con ello más competitivas a las empresas que lo implementaban. Paulatinamente, esta modalidad de trabajo se fue extendiendo en el mundo más allá de cualquier frontera, “particularmente en las cadenas globales de producción de bienes y prestación de servicios”.²³

Poco tiempo transcurrió hasta que la Unión Europea comenzó a investigar las posibilidades del teletrabajo, estudiando el potencial desarrollo de modalidades aplicables al ámbito rural, puesto que se valoró como una herramienta propicia para el desarrollo de las regiones.²⁴

En la década de los años 90, el factor determinante en la proliferación del teletrabajo fue la conexión en red (internet), y el hecho de que el acceso a las nuevas tecnologías fuese cada vez más barato y de mayor velocidad. Nuevos desarrollos tecnológicos, incluyendo el correo electrónico, impulsaron el intercambio de información entre los individuos, permitiéndoles trabajar en cualquier lugar y momento. Los cambios comenzaron a generarse progresivamente, en las instituciones, los Estados y el mercado – cada vez más global – derivando en profundas modificaciones en el comportamiento tanto de las empresas como de los consumidores. Gran parte de la doctrina coincide en que la práctica del teletrabajo tiene como objetivo principal “flexibilizar la gestión y organización del trabajo de nuestra era”.²⁵

A modo de ejemplo entonces, podemos destacar que la empresa IBM, ya en 1995 tenía más de un millar de empleados trabajando desde sus casas o mientras

²³ Cañadas Sánchez, F.J., Teletrabajo: revisión teórica y análisis jurídico-laboral, Universidad de Granada. Tesis Doctorales, Granada, 2017. Disponible en: <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/48771/2675244X.pdf?sequence=6&isAllowed=y>. Fecha de consulta: 09/09/2022 cit., pág. 28.

²⁴ Cañadas Sánchez, F.J., Teletrabajo: revisión teórica y análisis jurídico-laboral, Universidad de Granada. Tesis Doctorales, Granada, 2017. Disponible en: <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/48771/2675244X.pdf?sequence=6&isAllowed=y>. Fecha de consulta: 09/09/2022 cit., págs. 27-28.

²⁵ Cañadas Sánchez, F.J., Teletrabajo: revisión teórica y análisis jurídico-laboral, Universidad de Granada. Tesis Doctorales, Granada, 2017. Disponible en: <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/48771/2675244X.pdf?sequence=6&isAllowed=y>. Fecha de consulta: 09/09/2022 cit., pág. 28.

viajaban. Aproximada en el tiempo, la compañía de seguros Mapfre Vida comenzó a equipar a más de 500 empleados para trabajar mientras viajaban por carretera²⁶.

5. Situación en la República Argentina

En la Argentina, por su parte, el teletrabajo nació de la necesidad, por el fuerte desempleo que se generó en los años 90, acompañado de políticas laborales más tendientes a la flexibilización y desregulación juntamente con el desembarco de una gran cantidad de empresas de corte trasnacional, que ya venían operando con la modalidad del teletrabajo producto del acceso a las nuevas tecnologías. Posteriormente, en el año 2003 se crea la Comisión de Teletrabajo de carácter tripartito, con el objetivo de elaborar un proyecto de Ley de Teletrabajo en Relación de Dependencia.²⁷

Dos años después, ya en el año 2005 y en el marco de la Cumbre de la Sociedad de la Información en Túnez, la Coordinación de Teletrabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social logra posicionar el tema quedando como líder del Grupo de Teletrabajo del e-LAC de la CEPAL hasta 2016 para luego quedarse con la vicepresidencia.

Luego a principios del año 2007, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) elaboró, en conjunto, con una comisión interdisciplinaria y tripartita, un proyecto de ley de teletrabajo en relación de dependencia, analizando sus ventajas y desventajas, intentando justificar la necesidad de una ley y estableciendo los mínimos requisitos para la implementación del teletrabajo, que podrían ser perfeccionados a través de cláusulas de negociación colectiva. Dicho proyecto perdió estado legislativo.

No obstante, en el año 2008 como parte de una política de orden público, se creó el denominado Programa Piloto de Seguimiento y Promoción del Teletrabajo en Empresas Privadas (PROPET), el que recién quedó formalizado normativamente a partir de la resolución (MTESS) 595/2013. A partir de la publicación con fecha 24/2/2012 de la resolución (MTESS) 147/2012, podemos decir que se inaugura la creación de las normas de teletrabajo como política pública.

²⁶ Cañadas Sánchez, F.J., Teletrabajo: revisión teórica y análisis jurídico-laboral, Universidad de Granada. Tesis Doctorales, Granada, 2017. Disponible en: <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/48771/2675244X.pdf?sequence=6&isAllowed=y>. Fecha de consulta: 09/09/2022, cit., pág. 14.

²⁷ Ver Teletrabajo decente en Argentina. Año 2019. www.argentina.gob.ar/sites/default/files/20191009_libro_blanco_de_teletrabajo.pdf. Fecha de consulta: 23/02/2023

De hecho, el 23 de abril de 2008 YPF se convirtió en la primera empresa en el país en adherir al Programa Piloto de Seguimiento y Promoción del Teletrabajo en Empresas Privadas (PROPET), a partir de la firma del convenio marco con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Registrando así un precedente importante para esta modalidad de trabajo.²⁸

Aunque al principio el sistema estaba destinado a empleados de categoría con grandes responsabilidades y cierta capacidad de decisión, esta modalidad laboral se está extendiendo a casi todas las ocupaciones. Así las cosas, la tendencia es digitalizar el trabajo en todos los aspectos susceptibles de ser digitalizados.

Por otro lado, dable resulta destacar que, en diciembre del año 2009, el ministro Carlos Tomada inauguró la Red de Teletrabajo, un ámbito de cooperación entre organismos públicos y privados para promover el teletrabajo como una nueva práctica de trabajo decente en las empresas e instituciones nacionales.²⁹

En el año 2015 se implementa el Día Internacional de la Promoción y Protección del Teletrabajo y ya para el año 2019 se produjo la confección del Libro Blanco de Teletrabajo. Finalmente, el 05 de febrero del 2021 se publicó en el Boletín Oficial la Resolución 54/2021 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, ordenando la entrada en vigencia de la Ley 27555 de Teletrabajo (LT) y su reglamentación a partir del 1 de abril de 2021. La ley de teletrabajo fue publicada en el Boletín Oficial el 14 de agosto 2020.

En este estado de cosas, resulta destacable traer a colación la manifestado por Altisen cuando expresa que: “Lo que sabemos, observando la progresión a nivel internacional, es que, dentro de pocos años, la mayoría de las profesiones enfilarán hacia el trabajo cada mañana por el “camino virtual.”³⁰

Por lo demás, indudablemente que la situación inédita de pandemia mundial de COVID-19 ha reimpulsado con muchísimo vigor la modalidad de prestación de

²⁸ “El Primer Convenio de Teletrabajo en Argentina”. Disponible en: [Argentina.gob.ar. https://www.argentina.gob.ar/noticias/firman-el-primer-convenio-de-teletrabajo-en-la-argentina](https://www.argentina.gob.ar/noticias/firman-el-primer-convenio-de-teletrabajo-en-la-argentina). Fecha de consulta: 22/02/2023.

²⁹ Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Sitio Web oficial. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/teletrabajo>. Fecha de consulta: 11/02/2023.

³⁰ Altisen Claudio “Teletrabajo: opción laboral del futuro.” Hoy - Filosofía y Ciencias de la Educación - Universidad de Rosario - 1997.

servicios mediante teletrabajo en la República Argentina, tal como lo veremos en el apartado posterior.

6. El contexto inédito de COVID-19 como impulsor del teletrabajo en la República Argentina

Resulta importante –especialmente teniendo en cuenta el momento histórico en el cual se escriben estas líneas-, destacar, aunque sea de manera breve y sucinta la importancia que ha tenido el contexto inédito –y muy triste desde luego- de la pandemia mundial de COVID-19 en la implementación y promoción tanto del teletrabajo como del *home-office* en la República Argentina.

Este contexto pandémico ha funcionado o hecho las veces de combustible necesario para poder pasar del dicho al hecho y así propender a la aplicación de este tipo de modalidades a gran escala en nuestro país. Ello tanto en el sector público como en el privado. Nótese la distinción puesto que si bien el *home office* sí se implementó a gran escala –en algunos sectores mejores que en otros-, el teletrabajo como modalidad contractual no tanto. Sin embargo, este contexto inédito de pandemia mundial sí fue un impulsor fundamental para el desarrollo a nivel normativo del teletrabajo.

Así las cosas, fue a raíz de la pandemia de COVID-19 el Gobierno Nacional decretó la medida de Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO) a partir del 20 de marzo de 2020, con el fin de reducir la circulación de personas y así evitar la propagación del virus. Esta medida motivó una reconversión de la modalidad de trabajo para distintos sectores. En cuanto a las actividades consideradas esenciales, en la mayoría se mantuvo la modalidad presencial, respetando los protocolos estipulados por cada organización.

Sin embargo, distinta fue la situación en las actividades no esenciales: en muchos casos se adoptó la modalidad de trabajo remoto-*home office*, en pos de contribuir a la disminución de la circulación de personas en espacios públicos. Esto facilitó, en las ocupaciones que así lo permitieran, la continuación del trabajo desde el domicilio particular y por medio de la utilización de herramientas electrónicas y digitales como teléfonos, *tablets* y computadoras.

En este estado de cosas, cabe resaltar que esto permitió sostener un gran número de ocupaciones al inicio del aislamiento social. Según datos oficiales, en el segundo trimestre de 2020 el 13,6% de las y los ocupados (1,43 millones de personas en 31 aglomerados urbanos) realizaron sus tareas de forma remota.³¹

Inclusive y para mayor abundamiento, el precitado informe del Centro de Estudios para la Producción afirma en una de sus consideraciones finales que, en el mediano plazo, algunos sectores con mayores requerimientos para la conversión al trabajo remoto probablemente incrementen la cantidad de teletrabajo. Entre los que ya se han convertido presumiblemente persistirán altas tasas de trabajo remoto.

7. Características distintivas del Teletrabajo

En otro orden de ideas y en cuanto a las características que deben configurarse para que se configure el teletrabajo propiamente, podemos decir que, dado que el teletrabajo es una forma de trabajo por cuenta ajena, los elementos que deben concurrir son los mismos que en las relaciones laborales tradicionales, es decir, que exista una prestación de servicios voluntaria y retribuida en la que se manifiesten las notas de dependencia, ajenidad, poder de dirección, ius variandi del empleador, etc.

Básicamente, podemos inclusive remitirnos a las tres esferas o ejes de subordinación clásicos para la configuración de las relaciones de trabajo. (Subordinación jurídica, económica y técnica). En esta idea, son las notas de dependencia y ajenidad las que con más fuerza definen y diferencian al contrato de trabajo. Para poder hablar de trabajo subordinado, la dependencia no solamente será económica, sino también relativa al poder de dirección, independientemente de que la actividad se transfiera físicamente al domicilio del trabajador o a cualquier otro lugar.

Y es que, en el trabajo a distancia o teletrabajo, si bien el denominado poder de dirección se siente con menor intensidad dada la falta de vigilancia, no desaparece. “Si bien es cierto que el trabajador goza de una mayor libertad o autonomía para el

³¹ Evolución del Trabajo Remoto en la Argentina desde la pandemia. Ministerio de Desarrollo Productivo de la República Argentina. Centro de Estudios para la Producción. CEP XXI. Página 34. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2021/05/dt_5_evolucion_del_trabajo_remoto_en_argentina_desde_la_pandemia_1.pdf. Fecha de consulta: 23/02/2023.

desarrollo de su actividad, el empresario no pierde el poder para asignar nuevas tareas y controlar los resultados”.³²

Por otro lado, y a nivel doctrinal, en general se coincide en la existencia de tres elementos que cumplen una función estructural en el instituto del teletrabajo. Mientras que la autora valenciana Martín-Pozuelo agrega un cuarto, es decir, que, según esta opinión, “la configuración del teletrabajo depende de la conjunción de cuatro factores; a saber, los elementos: a) personal, b) espacial, c) tecnológico o cualitativo y d) cuantitativo.”³³

En misma línea de razonamiento se ha movido nuestra actual Ley de Teletrabajo para definirlo. Y en adición, se contemplan como caracteres propios de la modalidad los siguientes:

a. Voluntariedad. El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o incorporarse de forma voluntaria más tarde.

Si no forma parte de la propuesta inicial, la oferta de teletrabajo posterior puede ser aceptada o rechazada por el trabajador, ya que, si bien el poder de dirección, coordinado con el carácter dinámico de la relación de trabajo, justifica la existencia del *ius variandi*, este debe ser ejercido de forma tal que no agravie al trabajador, quien, en términos del artículo 66 de la LCT, podrá optar por considerarse despedido sin causa o accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas.

Esta característica de voluntariedad se encuentra contemplada en el art. 7 de la Ley 27.555 de Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo en la República Argentina. Dispone así que: “El traslado de quien trabaja en una posición presencial a la modalidad de teletrabajo, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada, debe ser voluntario y prestado por escrito.”

En España la voluntariedad también se configura como una característica insoslayable. Así, el punto 3º del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (AMET),

³² Thibault Aranda, J., El Teletrabajo. Análisis..., cit., pág. 47.

³³ Martín Pozuelo-López, Ángela, “Una aproximación al concepto, modalidades y principales ventajas e inconvenientes del teletrabajo”, en Sala Franco, Tomás (coord.) – Todolí Signes, Adrián – MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, Ángela, ob. cit., cap. I, ps. 17-21, con remisión a Escudero Rodríguez, Ricardo, “Teletrabajo”, en AA.VV., Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo, X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Zaragoza, 28 y 29/05/1999, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2000, ps. 764 y ss.

en el que también se indica que el paso al teletrabajo únicamente modifica la manera en que se efectúa la prestación, sin afectar al estatus laboral del trabajador. La prestación en régimen de teletrabajo puede incluirse en la descripción inicial del puesto o incorporarse de forma voluntaria más tarde. En todo caso, la empresa tendrá la obligación de facilitar al trabajador información escrita relativa a las condiciones del puesto, incluyendo las especificidades del trabajo, el departamento al que está adscrito el teletrabajador, su superior jerárquico, así como las vías de entrega del resultado de su actividad. En este sentido, el artículo 13.2 ET establece que “el acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito”.

b. Reversibilidad. Este es uno de los requisitos tipificantes que mayor polémica presentó en su momento a la hora en que fue discutida y posteriormente sancionada y promulgada la ley de teletrabajo en la República Argentina.

Así, el art. 8 de la Ley 27.555 dispone expresamente que: “El consentimiento prestado por la persona que trabaja en una posición presencial para pasar a la modalidad de teletrabajo, podrá ser revocado por la misma en cualquier momento de la relación. En tal caso, el empleador le deberá otorgar tareas en el establecimiento en el cual las hubiera prestado anteriormente, o en su defecto, en el más cercano al domicilio del dependiente, en el cual puedan ser prestadas. Salvo que por motivos fundados resulte imposible la satisfacción de tal deber. El incumplimiento de esta obligación será considerado violatorio del deber previsto en el artículo 78 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias. La negativa del empleador dará derecho a la persona que trabaja bajo esta modalidad a considerarse en situación de despido o accionar para el restablecimiento de las condiciones oportunamente modificadas. En los contratos que se pacte la modalidad de teletrabajo al inicio de la relación, el eventual cambio a la modalidad presencial operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva”.

En esta hipótesis el artículo 8 de la precitada ley, establece que el consentimiento prestado por la persona que trabaja en una posición presencial y pasa voluntariamente a la modalidad de teletrabajo, en cualquier momento puede revocarse y volver a la modalidad inicial y el empleador deberá otorgarle tareas en el establecimiento en el cual hubiera prestado servicios anteriormente, o en su defecto, en el más cercano al domicilio del dependiente. Salvo que por motivos fundados resulte

imposible la satisfacción de tal deber. Esta cuestión, como se expuso, “fue la que mayor discrepancia originó entre los parlamentarios”.³⁴

Quienes cuestionaron esta norma, sostuvieron que una modificación intempestiva del teletrabajo a trabajo presencial podía ocasionar un grave perjuicio al empleador; por lo cual consideraron que se debía establecer que el trabajador que pretenda pasar de la modalidad de teletrabajo a trabajo presencial otorgue un plazo de preaviso al empleador. Un despacho de minoría de la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados propuso un plazo de 30 días. Esta cuestión es una de las que el legislador dejó librada su solución a la negociación colectiva.

En España la cuestión se encuentra regulada de una manera similar también. Así, “cuando la prestación de servicios en régimen de teletrabajo no formase parte de la descripción inicial del puesto, la decisión de pasar a teletrabajo será reversible, bien a demanda del trabajador o del empresario. Esta modificación podrá articularse mediante acuerdo individual o colectivo.”³⁵ Además, la negativa de un empleado a teletrabajar no es, en sí, un motivo de rescisión de la relación laboral”.³⁶

c. Uso de nuevas tecnologías (TIC's). Elementos de trabajo acorde. El teletrabajo se caracteriza por la utilización de nuevas tecnologías que permiten la externalización de la actividad. Se trata de trabajar a distancia usando de manera intensiva las TICS en todas sus manifestaciones (teléfono, internet o intranet, correo electrónico, chats, video-llamadas, entre otras.) Ésta es una característica fundamental de la figura y, tal como vimos anteriormente, en gran medida nos permita distinguirlas de otras figuras muy similares.

El empleador es quien debe proporcionar el equipamiento -hardware y software, las herramientas de trabajo y el soporte necesario para el desempeño de las tareas, y asumir los costos de instalación, mantenimiento y reparación de las mismas, o la compensación por la utilización de herramientas propias de la persona que trabaja. (artículo 9 Ley 27.555).

³⁴ Almeida, Mario. Fecha: 9-sep-2020. Cita: MJ-DOC-15522-AR | MJD15522. Microjuris.

³⁵ Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, apartado 3°.

³⁶ Luque Parra, M. y Ginés I Fabrellas, A., Teletrabajo y prevención..., cit., pág. 24.

Por su parte, el trabajador será responsable por el correcto uso y mantenimiento de los elementos y herramientas de trabajo provistas por su empleador, deberá procurar que estos no sean utilizados por personas ajenas a la relación o contrato de trabajo. Y no responderá por el desgaste normal producto del uso o el paso del tiempo.

En España sucede prácticamente lo mismo también en relación a esta cuestión. Así, como regla general, será el empresario el encargado de facilitar, instalar y mantener los equipos y los elementos de telecomunicación y de cualquier otro desembolso inicial que pudiera ser preciso. Por su parte, el teletrabajador tiene la obligación de cuidar los equipamientos que le han sido confiados, pero será responsabilidad del empresario repararlos y asumir los costes ligados al deterioro de dichos equipos, así como los perjuicios que podrían derivarse de la pérdida de los datos utilizados por el teletrabajador.³⁷

8. Normativa actual sobre la materia. Análisis

La modalidad de teletrabajo se implementó en Argentina para permitir la continuidad laboral en el contexto de las medidas de aislamiento social que entraron en vigencia en marzo de 2020. A la par que otros países, Argentina debatió en el Congreso una ley para regular esta modalidad.

Así las cosas, la Ley 27.555 para regular el teletrabajo en Argentina entró en vigencia el 1 de abril de 2021 y se reglamentó a través del decreto 27/2021. Esta norma se encuentra en línea con las prácticas regulatorias y recomendaciones internacionales en tanto incorpora discusiones sobre la voluntariedad para la implementación de la modalidad, el derecho a la desconexión y la compensación de gastos. Además, la normativa es de contenidos mínimos y deja a criterio de cada sector o rama de actividad las decisiones sobre cómo bajar la regulación en cada contexto, habilitando una flexibilidad necesaria para una modalidad que abarca un mercado de trabajo heterogéneo donde las posibilidades de adaptarse al teletrabajo son variables. En este contexto, analizaremos las principales normativas comparadas sobre la materia, indagando particularmente la normativa argentina sobre la cuestión.

³⁷ Apartado 7º del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. Disponible: <https://www.uned.ac.cr/viplan/images/acuerdo-marco-europeo-sobre-teletrabajo.pdf>. Fecha de consulta: 03/06/2022.

8.1 Organización Internacional del Trabajo (OIT)

A nivel internacional, dable resulta traer a colación lo regulado mediante la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la materia. Así las cosas, la OIT adoptó, en el año 1996, el Convenio n° 177 sobre el trabajo a domicilio. Se trata de un texto compuesto por 18 artículos que trata de promover políticas proteccionistas en esta materia, proclamando la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los demás empleados, ello tanto a nivel retributivo, de acceso a la formación, de protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, entre otras cuestiones. Sin embargo, hasta el año 2021 únicamente 11 países han ratificado el precitado convenio, uno de los cuales es la República Argentina cabe destacar³⁸.

Además del referido Convenio, la OIT emitió el mismo año la Recomendación 184 sobre el trabajo a domicilio, la cual complementa las disposiciones del mismo. Aunque aparentemente ambos textos reducen su campo de actuación al trabajo a domicilio, *“su contenido incluye elementos fundamentales que permiten una interpretación más amplia y dinámica, aplicable a la realidad cambiante del teletrabajo”*.³⁹

8.2 República Argentina. Ley N° 27.555 y Decreto Reglamentario N° 27-2021. Análisis. El Teletrabajo como una nueva modalidad contractual

8.2.1 Regulación

En nuestro país el teletrabajo ha sido regulado en gran medida debido a la crisis sanitaria global de COVID-19, todo lo cual conllevó a que una innumerable cantidad de trabajadores y trabajadoras migraran de las empresas y centros de trabajo clásicos hacia sus domicilios. Ello en virtud de las disposiciones de aislamiento y distanciamiento social y las diversas políticas públicas que se dispusieron en aras del cuidado de la salud de la población. De modo tal que este acontecimiento sirvió de combustible para que se adoptara una legislación bastante acabada en materia de teletrabajo.

En esta inteligencia, en el año 2021 fue sancionada por el Congreso de la Nación la Ley 27.555 de Teletrabajo en la República Argentina. El texto vigente cuenta con 19

³⁸ Hasta la fecha, los países adheridos al Convenio n° 177 OIT son: Albania, Argentina, Bélgica, Bosnia y Herzegovina, Bulgaria, Finlandia, Irlanda, Macedonia del Norte, Eslovenia, Países Bajos y Tayikistán. Información extraída del sitio web oficial de la OIT. (Fecha de consulta 15/07/2021).

³⁹ Ushakova, T, “El derecho de la OIT para el trabajo a distancia: ¿una regulación superada o todavía aplicable?” Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, Núm. 4, 2015.

artículos entre los que se establecen los presupuestos legales mínimos para la regulación de la modalidad de teletrabajo para garantizar que las personas que teletrabajen gozarán de los mismos derechos que las personas que presten tareas en forma presencial. Además, la ley de teletrabajo modifica el texto de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) al ordenar la incorporación del artículo 102 bis al texto legal.

Para comenzar, debemos destacar que -tal como enseñan Godoy Lemos y Salas en su obra ya citada en el presente-, el objeto de la ley es el de establecer presupuestos legales mínimos para la regulación de la modalidad.

8.2.2 Una modalidad contractual

Cabe resaltar que el legislador incorpora una reforma de fondo dentro de la Ley de Contrato de Trabajo al crear una modalidad contractual. En efecto, dicha norma incorpora dentro de las “De las modalidades del contrato de trabajo”, al contrato de Teletrabajo. Así, el art. 102 bis. Indica que “Habrá contrato de teletrabajo cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, en los términos de los arts. 21 y 22 de esta ley, sea efectuada total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación. Los presupuestos legales mínimos del contrato de teletrabajo se establecerán por ley especial. Las regulaciones específicas para cada actividad se establecerán mediante la negociación colectiva respetando los principios de orden público establecidos en esta ley”. Como acotamos al comienzo, el legislador creó una modalidad contractual que agrupó junto a otras de la Ley de Contrato de Trabajo como el contrato de plazo fijo, el contrato de trabajo eventual, el contrato de tiempo parcial y otros.

Así las cosas y de conformidad con cómo ha quedado redactada la norma, técnicamente el teletrabajo regulado en la Ley 27.555 no sería “*home office*”, sino una nueva modalidad contractual completamente diferente. Un contrato nuevo que se celebra entre parte empleadora y parte trabajadora y que genera una gama de derechos y obligaciones diferentes entre las partes.

Justamente y en esta inteligencia, es que la reglamentación establece las excepciones mediante las cuales el texto de la Ley de Teletrabajo (LT) no resultaría aplicable en los casos en que las tareas prestadas por la persona que teletrabaja se lleven

a cabo en: “(i) los establecimientos, las dependencias o las sucursales de los clientes a los que el empleador les brinde servicios de manera continuada o regular, (ii) en los casos en los cuales la labor se realice en forma esporádica y ocasional en el domicilio de la persona que trabaja, ya sea a pedido de esta, o (iii) por alguna circunstancia excepcional”.

Así las cosas, si bien no surge del texto de la ley, el régimen de teletrabajo no abarca exclusivamente a las personas que teletrabajan, sino que podríamos decir que incluye y abarca las situaciones dadas ante esquemas de trabajo mixto de teletrabajo y presencialidad, atento que el empleador cuenta con las facultades de organización y dirección que le permiten definir el lugar y forma de prestación de tareas.

8.2.3 Equiparación de derechos y obligaciones

En tercer lugar, se ha dispuesto mediante la norma una equiparación de derechos y obligaciones. Así, el artículo 3 dispone que: “Las personas que trabajen contratadas bajo esta modalidad, en los términos del artículo 102 bis del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la Ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, gozarán de los mismos derechos y obligaciones que las personas que trabajan bajo la modalidad presencial y su remuneración no podrá ser inferior a la que percibían o percibirían bajo la modalidad presencial. Los convenios colectivos deben, acorde a la realidad de cada actividad, prever una combinación entre prestaciones presenciales y por teletrabajo”.

8.2.4 Jornada de trabajo

En cuarto lugar, la norma regula lo concerniente a jornada laboral y el llamado derecho a la desconexión digital. La jornada de trabajo y los descansos dentro del teletrabajo son uno de los mecanismos de mayor flexibilidad y de libertad en la evolución del trabajo humano de las nuevas tecnologías. Como ha referido De Diego, “En general los trabajadores disfrutan y a la vez cuestionan esta flexibilidad que puede convertirse en un ámbito complejo de abusos y de conflictos”.⁴⁰

Dispone la norma que “La jornada laboral debe ser pactada previamente por escrito en el contrato de trabajo de conformidad con los límites legales y convencionales vigentes, tanto en lo que respecta a lo convenido por hora como por objetivos. Las plataformas y/o softwares utilizados por el empleador a los fines específicos del

⁴⁰ De Diego Julián A, “La ley transitoria de teletrabajo 27.555 y sus proyecciones, reformas y reglamentación”. La Ley. Año 2020.

teletrabajo, y registrados según lo establecido en el artículo 18 de la presente, deberán desarrollarse de modo acorde a la jornada laboral establecida, impidiendo la conexión fuera de la misma”.

En rigor, el art. 4 de la Ley 27.555 establece que la jornada laboral debe ser pactada previamente por escrito en el contrato de trabajo, de conformidad con los límites legales y convencionales vigentes, tanto en lo que respecta a lo convenido por hora como por objetivos. Las plataformas y/o softwares utilizados por el empleador a los fines específicos del teletrabajo y registrados según lo establecido en el art. 18 de la presente deberán desarrollarse de modo acorde con la jornada laboral establecida, impidiendo la conexión fuera de ella. Además, tanto los empleadores como los trabajadores deberán velar por un uso equitativo en términos de género, de las medidas de cuidado de personas, promoviendo la participación de los varones en las tareas de cuidado.

En el caso del teletrabajo, éste escapa a la estructura tradicional “trabajo-lugar de trabajo” y “trabajo-tiempo de trabajo”. La posibilidad de que el teletrabajador gestione su tiempo son características propias, además del uso de las nuevas tecnologías.

8.2.5 La reversibilidad

En otro orden de cosas, la reversibilidad del contrato de teletrabajo contenida en el artículo octavo de la Ley 27.555 es un instituto algo controversial. A nivel conceptual, podemos afirmar que la reversibilidad es el derecho que tiene la persona que teletrabaja a exigir a su empleador el cese de la prestación de tareas mediante la modalidad de teletrabajo y la consecuente asignación de tareas en forma presencial, previo haber invocado un motivo razonable y sobreviniente que fundamente su pedido.

En efecto, el art. 8 de la Ley 27.555 dispone que el consentimiento prestado por la persona que trabaja en una posición presencial para pasar a la modalidad de teletrabajo pueda ser revocado por ella en cualquier momento de la relación. En tal caso, el empleador deberá otorgarle tareas en el establecimiento en el cual las hubiera prestado anteriormente o, en su defecto, en el más cercano al domicilio del trabajador, salvo que por motivos fundados ello resulte imposible. El incumplimiento de esta obligación será considerado violatorio del deber previsto en el art. 78 LCT. La negativa

del empleador dará derecho a la persona que trabaja bajo esta modalidad a considerarse en situación de despido o accionar para el restablecimiento de las condiciones oportunamente modificadas.

Mientras que en los contratos en los que se pacte la modalidad de teletrabajo al inicio de la relación, el eventual cambio a la modalidad presencial operará conforme a las pautas que se establezcan en la negociación colectiva.

Por lo pronto, la reversibilidad requiere una situación anterior diferente. Y es que no se puede regresar a lo que anteriormente no existió. Por ende, el trabajador contratado mediante modalidad de teletrabajo en forma originaria no tendría derecho a la reversibilidad. A contrario sensu, si se trata de un trabajador que prestaba servicios en el establecimiento y luego pasó al teletrabajo, ahí sí podría tornarse operativa la norma referida a reversibilidad y los supuestos de excepción contemplados para el empleador.

El decreto reglamentario por su parte establece que el derecho de reversibilidad de la persona que teletrabaja y el cumplimiento de la obligación del empleador deberán ajustarse a los deberes de buena fe y evitar el abuso del derecho, debiendo respetar los criterios de colaboración, solidaridad y buena fe que se deben las partes en una relación laboral, de acuerdo con los fines que el ordenamiento tuvo al concederlo.

Para que opere la reversibilidad, el decreto establece que la persona que teletrabaja deberá manifestar a su empleador su voluntad de retomar tareas en forma presencial invocando para ello un motivo razonable (sobreviniente al hecho de su manifestación de voluntad de acogerse al régimen de teletrabajo), y el empleador deberá cumplir con la reversibilidad en no más de 30 días. Si el empleador no puede efectuar el cambio de modalidad, se considerará el tiempo transcurrido desde el momento en que se dispuso el cambio de la modalidad presencial hacia la modalidad de teletrabajo.

Por último, la norma reglamentaria establece que las personas que hubiesen pactado la modalidad de teletrabajo desde el inicio de la relación laboral no podrán revocar su consentimiento ni exigir que se le otorguen tareas en forma presencial excepto que ello se encuentre previsto en el convenio colectivo de trabajo en el que esté encuadrada la persona que teletrabaja, o que surja expresamente de su contrato individual de trabajo.

Dable resulta destacar lo manifestado por Godoy Lemos cuando expresa que “el trabajador que proceda a revocar su consentimiento y solicite volver a su actividad presencial, deberá tener un argumento razonable y sobreviniente, mientras que el empleador deberá cumplir con su obligación en el menor plazo posible”.⁴¹ Es muy probable que esta circunstancia de la reversibilidad sea motivo de litigiosidad en un futuro, planteándose una multiplicidad de situaciones.

8.2.6 Elementos de trabajo

En otro orden de ideas, el artículo 9 de la ley contempla el caso de los elementos de trabajo. Así, dispone que: “El empleador debe proporcionar el equipamiento - hardware y software-, las herramientas de trabajo y el soporte necesario para el desempeño de las tareas, y asumir los costos de instalación, mantenimiento y reparación de las mismas, o la compensación por la utilización de herramientas propias de la persona que trabaja. La compensación operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva”.

En esta línea de pensamiento, el decreto reglamentario establece que la provisión de los elementos de trabajo no se considerará remuneratoria y no integrará la base retributiva para el cómputo de ningún rubro emergente del contrato de trabajo, ni contribuciones sindicales o de la seguridad social. Además, las partes podrán acordar las pautas para su determinación, en los casos en los cuales la relación no se encuentre abarcada en el ámbito de aplicación de una convención colectiva.

Por otra parte, dable resulta traer a colación que en el año 2012 la Superintendencia de Riesgos del Trabajo dictó en el marco de su competencia la Resolución N° 1552/2012 mediante la cual en su artículo 3 estableció que el empleador deberá proveer a los teletrabajadores de: una silla ergonómica; un extintor portátil contra incendio (matafuego de 1 kg. a base de HCFC 123); un botiquín de primeros auxilios; una almohadilla para el mouse y; un Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en Teletrabajo publicado en la página web del Ministerio de Trabajo de la Nación.

El artículo 10 de la norma, por su parte, refiere a la Compensación de Gastos. Disponiendo así que, la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo tendrá

⁴¹ Godoy Lemos, Sebastián. “Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo”. Año 2021. Editorial ASC. Página 133.

derecho a la compensación por los mayores gastos en conectividad y/o consumo eléctrico que deba afrontar. Debemos resaltar así que, tal como se indica tanto en el artículo 9 como el 10 instituyen en cabeza del empleador la obligación de instalar, proporcionar, mantener y reparar las herramientas y elementos de trabajo, especialmente aquellas tecnológicas. Nótese que, al incorporarse el teletrabajo como una modalidad contractual, las normas propias del régimen deben interpretarse de manera coordinada e integrada con la Ley 20.744. En este sentido, la ley de contrato de trabajo exige al empleador que provea al trabajador/a todos los elementos, medios e infraestructura necesarios para la prestación de servicios.

Actualmente, mediante la resolución N° 1552/2012 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo se dispone que el empleador deberá “proveer a los teletrabajadores de los siguientes elementos: una (1) silla ergonómica, un (1) extintor portátil contra incendio, un (1) botiquín de primeros auxilios, una (1) almohadilla para ratón (*pad mouse*) y un (1) manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en Teletrabajo”.

Cabe resaltar que el empleador es quien deberá responder a tenor de las consecuencias del uso y desgaste natural de los elementos y herramientas otorgados. Mientras que el trabajador/a será responsable sólo por los daños y perjuicios que cause sobre los elementos y herramientas cuando les causara algún daño intencional o hiciera un uso incorrecto de los elementos.

8.2.7 Capacitación

El artículo 11 del régimen refiere al derecho a la capacitación que tiene el teletrabajador/a. Así, dispone la norma que “El empleador deberá garantizar la correcta capacitación de sus dependientes en nuevas tecnologías, brindando cursos y herramientas de apoyo, tanto en forma virtual como presencial, que permitan una mejor adecuación de las partes a esta modalidad laboral. La misma no implicará una mayor carga de trabajo. Podrá realizarla en forma conjunta con la entidad sindical representativa y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.”

Respecto a este punto, interesante resulta lo manifestado por Juan Eduardo Salvador cuando indica que “este deber de capacitación, con participación del Sindicato y del Estado se encuentra íntimamente vinculado con el derecho a la igualdad de oportunidades y el acceso a servicios de conectividad, la brecha digital existente, tanto

en conocimientos como en acceso a los medios técnicos y a la conectividad a internet, genera desigualdad de oportunidades en el acceso a los puestos de trabajo que requieren estas capacidades y que normalmente son empleos mejor rentados que otros sin manejo de TICs”.⁴²

Cabe destacar que este derecho a la capacitación ha sido reconocido mediante Ley 24.567 como un derecho fundamental. Coincidimos plenamente con Salvador cuando refiere que “en la actualidad, no todos los hogares de los trabajadores cuentan con acceso a internet, o teniendo acceso, no tienen los equipos necesarios para una adecuada conexión”.⁴³

Y es que la realidad de las cosas nos muestra que no todos los trabajadores se encuentran capacitados para teletrabajar ni todas las empresas están preparadas para la implementación de este tipo de modalidad. Por lo que la capacitación permanente se impone como una cuestión de gran trascendencia.

Por otro lado, y en cuanto a derechos colectivos y de representación sindical ello se encuentra receptado en los artículos 12 y 13 de la ley. En este sentido, el artículo 12 establece que las personas que se desempeñen bajo la modalidad de teletrabajo gozarán de todos los derechos colectivos. Serán consideradas, a los fines de la representación sindical, como parte del conjunto de quienes trabajen en forma presencial. Mientras que el artículo trece por su lado ha establecido que la representación sindical será ejercida por la asociación sindical de la actividad donde presta servicios, en los términos de la Ley 23.551. Así, aquellas personas que trabajan bajo esta modalidad deberán ser anexadas por el empleador a un centro de trabajo, unidad productiva o área específica de la empresa a los efectos de elegir y ser elegidas, para integrar los órganos de la asociación sindical.

El decreto reglamentario establece que la anexión mencionada tendrá lugar en el establecimiento donde la persona que teletrabaja prestaba servicios presenciales con anterioridad, y en aquellos casos en que se pacte la modalidad de teletrabajo al inicio de la relación, el empleador deberá consultar con la entidad sindical a los fines de poder

⁴² Salvador, Juan Eduardo. “Régimen Legal del contrato de Teletrabajo”. Sebastián Godoy Lemos y Ana María Salas (Directores). Editorial ASC. Año 2021. Página 156.

⁴³ Salvador, Juan Eduardo. “Régimen Legal del contrato de Teletrabajo”. Sebastián Godoy Lemos y Ana María Salas (Directores). Editorial ASC. Año 2021. Página 161.

incluir a la persona que teletrabaja en alguna de las unidades productivas. La norma, entonces, reconoce a los trabajadores el goce de todos los derechos colectivos y serán considerados tal como prestasen servicios de forma presencial.

El problema, tal como indica Roberto José Domínguez, “se presenta, en esta modalidad contractual, en el ejercicio de estos derechos colectivos”.⁴⁴ En este sentido, enseña Domínguez que, trasladados los derechos colectivos al ámbito de la modalidad contractual del teletrabajo, su ejercicio plantea varios interrogantes. Entre ellos, pueden mencionarse, por ejemplo, el relativo al cómputo de trabajadores para la representación sindical en la empresa o bien el ejercicio de la función sindical y la cantidad de horas (diarias, semanales o mensuales) que dispone el representante.

Entiende el autor que “éste es uno de los temas que deberá resolverse a través de la negociación colectiva, teniendo en cuenta que no se impida o dificulte el derecho de ejercicio de la función del representante gremial”.⁴⁵

8.2.8 Higiene y seguridad en el teletrabajo

En otro orden, cabe traer a colación un aspecto no menor. Y este es el relativo a la higiene y seguridad en el trabajo. En este sentido, la norma expresa que la autoridad de aplicación dictará las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo con el objetivo de brindar una protección adecuada a quienes trabajen bajo la modalidad laboral del teletrabajo. Agregando que el control del cumplimiento de esta normativa deberá contar con participación sindical.

Asimismo, la autoridad de aplicación deberá determinar la inclusión de las enfermedades causadas por esta modalidad laboral dentro del listado previsto en el artículo 6º, inciso 2, de la Ley 24.557. Y finalmente, establece una interesante presunción –compleja cuanto menos-, al disponer que los accidentes acaecidos en el lugar, jornada y en ocasión del teletrabajo, se presumen accidentes en los términos del artículo 6º, inciso 1, de la Ley 24.557.

En suma, la norma puntualiza con una presunción iuris tantum que los accidentes acaecidos en el lugar de trabajo, en la jornada y en ocasión del trabajo serán

⁴⁴ Domínguez, Roberto José. “Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo”. Godoy Lemos Sebastián y Salas Ana María (Directores). Editorial ASC. Año 2021. Página 171.

⁴⁵ Domínguez, Roberto José. Obra citada. Página 174.

considerados accidentes de trabajo. Nada expresa sobre las enfermedades profesionales, que serán aquellas que integran el listado y que tienen relación de causalidad directa con el lugar de trabajo, ámbito que limita en gran medida que este tipo de patologías se den en la realidad, salvo las que resultaran compatibles como las que tienen que ver con la vista por el uso de la pantalla, o con las enfermedades de la columna por la postura frente a las herramientas telemáticas.

Coincidimos con Juan Eduardo Salvador cuando expresa que “el de la higiene y seguridad en el trabajo ha sido y será uno de los puntos más difíciles de regular, el límite a las facultades de control del empleador y de la autoridad de aplicación frente al derecho a la privacidad e intimidad del trabajador no son derechos fáciles de armonizar”.⁴⁶

Dable resulta destacar que la autoridad de aplicación no ha sido propiamente individualizada en la norma, pero en el caso específico del artículo 14 atento la temática regulada, adherimos a la opinión de Maza quien identifica como autoridad de aplicación a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.⁴⁷

Se dispone la participación del sindicato en la actividad de control del cumplimiento de las normas de higiene y seguridad. La cuestión se complejiza sin embargo si tenemos en cuenta que las facultades que le son conferidas tanto a la autoridad de aplicación como al sindicato conllevan la obligación de garantizarle al teletrabajador/a el respeto a su derecho a la intimidad suya y de su familia.

Entendemos que resulta sumamente acertado lo que propone Salvador al abordar el análisis de esta cuestión. Así, expresa el autor que una herramienta útil para lograr el equilibrio de estos derechos en tensión “es la formación continua de los trabajadores, ya que la relación existente entre capacitación e inspección es inversamente proporcional, a mayor formación y capacitación menor será la intensidad de la inspección”.⁴⁸

⁴⁶ Salvador, Juan Eduardo. “Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo”. Godoy Lemos, Sebastián y Salas Ana María (Directores). Editorial ASC. Año 2021. Página 189.

⁴⁷ Maza, Miguel Ángel. “Accidentes de Trabajo y Teletrabajo-Una norma sin sentido en la Ley 27555”. Rubinzal Culzoni. Cita online: RC D 3020/2020, p1.

⁴⁸ Salvador, Juan Eduardo. “Régimen Legal del Teletrabajo”. Godoy Lemos, Sebastián y Salas Ana María (Directores). Editorial ASC. Año 2021. Página 192.

8.2.9 Sistemas de control y derecho a la intimidad

El artículo 15 de la Ley 27.555 regula lo relativo a los sistemas de control y derecho a la intimidad. Así, dispone la norma que: “Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador deberán contar con participación sindical a fin de salvaguardar la intimidad de la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo y la privacidad de su domicilio”. Esta norma, junto con el artículo 16 de la ley serán analizados con mayor detalle y profundidad en el capítulo III del presente trabajo de tesis.

8.2.10 Prestaciones transnacionales

Llegando al final de la Ley 27.555 nos encontramos con la regulación referida a prestaciones transnacionales. En este sentido, dispone la norma que “Cuando se trate de prestaciones transnacionales de teletrabajo, se aplicará al contrato de trabajo respectivo la ley del lugar de ejecución de las tareas o la ley del domicilio del empleador, según sea más favorable para la persona que trabaja”.

Y agrega que “En caso de contratación de personas extranjeras no residentes en el país, se requerirá la autorización previa de la autoridad de aplicación. Los convenios colectivos, acorde a la realidad de cada actividad, deberán establecer un tope máximo para estas contrataciones”.

Así las cosas y respecto a lo que dispone la norma para las prestaciones transnacionales, cabe coincidir con Salas quien indica que “el artículo ratifica el principio de territorialidad establecido en el art. 3 LCT”.⁴⁹ Ahora bien y amen que la norma ratifique el principio de territorialidad, incorpora como novedad la posibilidad de permitir la aplicación de la legislación correspondiente al domicilio del empleador, si éste resulta más beneficioso para el trabajador. Agrega Salas que esto es así “siempre que no resultara contrario al orden público laboral local en un todo de acuerdo con lo dispuesto por el art. 2600 CCyCN”.⁵⁰

Dable resulta destacar que, en el caso del derecho administrativo laboral, el principio de territorialidad se aplica sin excepción, de modo tal que no podría invocarse la ley del domicilio del empleador. Este derecho público no puede ser desplazado por

⁴⁹ Salas, Ana María. “Régimen Legal del contrato de Teletrabajo”. Godoy Lemos, Sebastián y Salas Ana María (Directores). Editorial ASC. Año 2021. Página 234.

⁵⁰ Salas, Ana María. “Régimen Legal del contrato de Teletrabajo”. Godoy Lemos Sebastián y Salas Ana María (Directores). Editorial ASC. Año 2021. Página 235.

legislación extranjera. En cuanto a la forma de celebración del contrato, también aplica el principio de territorialidad.

Si el teletrabajador presta sus servicios en múltiples lugares, se ha sostenido que “la ley aplicable es la del país donde principalmente el teletrabajador se desempeñó y, en caso de no poder precisarse el lugar principal de ejecución, se debería preferir la ley más favorable al trabajador entre los distintos lugares de ejecución”.⁵¹

8.3 Legislación Comparada

8.3.1 Regulación del Teletrabajo en la República de Chile

En el caso de la República de Chile, con fecha 26 de marzo de 2020 se publicó en el Diario Oficial la Ley 21.220 que “*Modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia*”. Como su nombre lo indica la ley modifica el Código del Trabajo en su artículo 22 e incorpora el Capítulo IX nuevo en el Título II del Libro I, denominado “Del Trabajo a Distancia y Teletrabajo”, compuesto desde el artículo 152 quáter G hasta el artículo 152 quáter O.

Así, el artículo 152 quáter G establece que: “*Las partes podrán pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, la que se sujetará a las normas del presente Capítulo. En ningún caso dichos pactos podrán implicar un menoscabo de los derechos que este Código reconoce al trabajador, en especial, en su remuneración*”.

Posteriormente y como primer punto interesante, el Código del Trabajo de Chile realiza una distinción entre trabajo a distancia y teletrabajo propiamente dicho. En este sentido, se define como 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.

⁵¹ Guisado, Héctor César. “Ley de contrato de trabajo comentada”. Ackerman, Mario E. Rubinzal Culzoni, Año 2016. T1. Citado a su vez en “Régimen legal del contrato de teletrabajo”. Godoy Lemos, Sebastián y Salas, Ana María (Directores), Editorial ASC, Año 2021, página 237.

Mientras que 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.⁵²

En segundo lugar, y en relación “al lugar de trabajo o de prestación de servicios”, la norma estipula que el lugar donde el trabajador prestará los servicios podrá ser el domicilio del trabajador u otro sitio determinado. Si estos servicios, por su naturaleza, fueran susceptibles de prestarse en distintos lugares, podrán acordar que el trabajador elija libremente dónde ejercerá sus funciones. Y expresa puntualmente que no se considerará trabajo a distancia o teletrabajo si el trabajador presta servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa.

En lo relativo a jornada laboral, si la naturaleza de las funciones del trabajador a distancia lo permite, las partes podrán pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal y las relativas al descanso semanal (Párrafo 4° del Capítulo IV del Libro Primero del Código del Trabajo).

En el caso del teletrabajo las partes podrán acordar que el trabajador quede excluido de la limitación de jornada de trabajo de conformidad con lo señalado en el inciso cuarto del artículo 22. Sin embargo, se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria cuando el empleador ejerciere una supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores.

8.3.2 República de Colombia. Ley N°1221 y Decreto N° 0084/12

Este país lleva un largo recorrido en la implementación del teletrabajo. El país promulgó la Ley 1221 de julio de 2008 que establece normas para promover y regular el Teletrabajo, y asimismo se encuentra reglamentada por el decreto parlamentario n° 0084 del año 2012.

Esta ley establece el reconocimiento del teletrabajo en Colombia como modalidad laboral en sus formas de aplicación, las bases para la generación de una

⁵² Ley N° 21.220 regula el teletrabajo y trabajo a distancia. Editorial Microjuris Chile. 26/03/2020. Disponible en: <https://aldiachile.microjuris.com/2020/03/26/32014/>

política pública de fomento al teletrabajo y una política pública de teletrabajo para la población vulnerable. Crea la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, con el fin de promover y difundir esta práctica en el país e incluye las garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los Teletrabajadores.

La particularidad de la regulación colombiana reside en que se establecen tres tipos de modalidad que puede adoptar el teletrabajo. Así, éste puede ser de tipo Autónomo. Se trataría de aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.

Luego están los denominados Móviles. Son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles. Y finalmente los llamados Suplementarios. Son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.

8.3.3 Estados Unidos Mexicanos (MÉXICO)

En el caso de México, ha sido bastante reciente la regulación del teletrabajo propiamente dicho. En este sentido, el Poder Ejecutivo Federal expidió el 11 de enero de 2021 el decreto por el que se adiciona el artículo 311 y el capítulo XII Bis de la Ley Federal de Trabajo; refiriéndose a esta nueva modalidad laboral bajo el nombre formal de “*teletrabajo*”.

El teletrabajo según esta nueva disposición se define de la siguiente manera: “Es una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón, por lo que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, en el centro de trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación, para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón.”

Así las cosas, el teletrabajo en México se traduce en el hecho de realizar las actividades laborales desde cualquier lugar a través del uso de las tecnologías y

componentes electrónicos capaces de crear, modificar, almacenar y facilitar las funciones de los centros de trabajo, por ejemplo: computadoras, dispositivos móviles, iPad, Tablet, entre otros dispositivos u herramientas.

En esta inteligencia, es importante mencionar que es precisamente el uso de dichas tecnologías lo que distingue al teletrabajo de la modalidad de trabajo a domicilio, misma que ya estaba prevista en la Ley, tal como expresa Mendoza Quezada al analizar la regulación mexicana en materia de teletrabajo⁵³.

Sin embargo y conforme surge de la legislación mexicana, es necesario precisar que las disposiciones referentes al teletrabajo solo podrán aplicarse cuando se actualicen los siguientes supuestos: *“a) que la actividad se desarrolle en más del 40% en el domicilio de la persona trabajadora; b) que las condiciones se hagan constar por escrito mediante un contrato y; c) que el teletrabajo no se realice de forma ocasional o esporádica”*.⁵⁴

Por lo tanto, cuando en la relación laboral, no existan las condiciones fijadas en líneas anteriores, no podremos considerar que estemos ante tal modalidad; pues, aunque puede ocurrir que el trabajo en esencia se desarrolle de manera remota, la temporalidad y acuerdo serán factores clave para definir, si el esquema de trabajo sigue siendo el tradicional o no.

En otro orden de ideas, dable resulta destacar que conforme se establece en el artículo 330-G, “El cambio en la modalidad de presencial a teletrabajo, deberá ser voluntario y establecido por escrito..., salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada. En todo caso, cuando se dé un cambio a la modalidad de teletrabajo las partes tendrán el derecho de reversibilidad a la modalidad presencial, para lo cual podrán pactar los mecanismos, procesos y tiempos necesarios para hacer válida su voluntad de retorno a dicha modalidad”.

Por lo que se aprecia una regulación muy similar a la establecida para la legislación argentina en cuanto a lo relativo a reversibilidad y voluntariedad.

⁵³ Mendoza Quezada, Ricardo. “El Teletrabajo y las nuevas regulaciones en la Ley Federal del Trabajo”. 05/02/2021. Disponible en: <https://perezgongora.com/el-teletrabajo-y-las-nuevas-regulaciones-en-la-ley-federal-del-trabajo/>. Fecha de consulta: 03/08/2022.

⁵⁴ González, Luis Miguel, “Tenemos ley de teletrabajo ¿Qué sigue?”, El economista, México, 13 de enero de 2021, Disponible en: <https://www.eleconomista.com.mx/opinion/Tenemos-ley-de-teletrabajo-que-sigue-20210113-0024.html>. Fecha de consulta: 03/08/2022.

8.3.4 Reino de España

En el caso de España, resulta interesante destacar el reciente Real Decreto Ley 28/2020 y su posterior modificación, el cual regula el teletrabajo de manera mucho más acabada.

En este sentido, la norma realiza una distinción entre trabajo a distancia por un lado y teletrabajo por el otro. Así, expresa que se entiende por trabajo a distancia aquella forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular. Mientras que sería propiamente teletrabajo aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

Y asimismo dispone la precitada norma que se entenderá como trabajo a distancia aquel que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, con un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

Resultando importante destacar que la regulación dispone también que las personas que desarrollan trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial, y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.

Sin perjuicio de lo previsto en el párrafo anterior, las personas que desarrollan total o parcialmente trabajo a distancia tendrán derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional, nivel, puesto y funciones, así como los complementos establecidos para las personas trabajadoras que solo prestan servicios de forma presencial, particularmente aquellos vinculados a las condiciones personales, los resultados de la empresa o las características del puesto de trabajo.

CAPÍTULO II. EL TELETRABAJO Y LOS DISTINTOS ASPECTOS QUE LO COMPRENDEN. HACIA UNA REALIDAD MÁS PROFUNDA QUE LA NORMATIVA.

1. Introducción

En el presente capítulo se analizarán los aspectos adicionales que conforman el teletrabajo y que, en su justa medida, resultan igualmente relevantes al aspecto normativo para su implementación y promoción como modalidad contractual. Para tal fin, se analizan diversas facetas del teletrabajo, incluyendo los procesos de sindicalización, su relación con la gestión del medio ambiente, la productividad y la perspectiva de género, entre otros. El objetivo es obtener una visión integral y completa del espectro del teletrabajo.

El propósito de este análisis es explorar y comprender las dimensiones adicionales del teletrabajo que pueden tener un impacto significativo en su implementación exitosa. Además de las regulaciones jurídicas, cabe considerar los aspectos sindicales, las implicaciones medioambientales, la productividad y la perspectiva de género. Al abordar estas aristas complementarias podemos obtener una visión integral del teletrabajo.

2. Teletrabajo y los procesos de sindicalización

Resulta importante analizar el fenómeno del teletrabajo desde múltiples aspectos. Así lograremos obtener un diagnóstico lo más certero posible de la cuestión y estaremos quizás, en mejores condiciones de propender hacia una visión completa del teletrabajo. En esta línea de pensamiento, uno de los aspectos fundamentales del teletrabajo que debemos analizar reside justamente en la relación que tiene –y tendrá– para con los procesos de sindicalización y el rol de los sindicatos. Analizando así esta cuestión no sólo desde la relación trabajador-sindicato, sino también desde el trascendental rol que los sindicatos tendrán frente a estos procesos de teletrabajo y mutación de las relaciones laborales. Nótese, a modo de ejemplo, que nuestra propia regulación normativa concede a la negociación colectiva un importante rol en la implementación del teletrabajo.

En esta idea, desde luego que los sindicatos no constituyen una realidad aislada dentro del mundo social sino, muy por el contrario, están insertos en ella y forman parte importante de la misma. No son, tampoco, células herméticas, impermeables al cambio social y económico, sino que sufren la influencia, positiva o negativa, del mismo.

Hoy vivimos un mundo sustantivamente diferente al de nuestros padres, distinto incluso a aquél en el que transcurrió nuestra juventud. Y si la vida actual nos enfrenta a desafíos individuales, igual ocurre, incluso con mayor intensidad y profundidad, a los grupos organizados, cuya actividad transcurre y se desenvuelve dentro de entornos políticos, jurídicos, económicos y sociales diversos de aquéllos que se vivían pocas décadas atrás.

Los paradigmas que transforman nuestro entorno social, económico, político, jurídico, cultural y aun personal y familiar son la globalización o mundialización, las nuevas tecnologías, la integración, las privatizaciones, la reconversión industrial, la descentralización productiva y las mutaciones que van sufriendo las relaciones laborales producto de esta incorporación de tecnologías y nuevas herramientas.

En nuestro país, la Ley 23.551 de asociaciones sindicales es la norma que tutela la libertad sindical, y establece desde su artículo primero que será garantizada por todas las normas que se refieren a la organización y acción de las asociaciones sindicales. Por su parte, la Ley de Contrato de Trabajo destacaba la importancia del control sindical en las relaciones de trabajo. Colocaba así al sindicato en un rol activo y de observancia respecto a ciertas cuestiones que son fundamentales para la protección de los derechos de los trabajadores, y de esa forma, contribuía a evitar cierto grado de conflictividad.

Ahora bien y en sintonía con lo expuesto, podría afirmarse que la incorporación masiva y generalizada de las tecnologías digitales de la información y comunicación ha suscitado múltiples cuestiones que afectan a muy importantes y diversos ámbitos de las relaciones laborales. Así, aspectos como su incidencia en derechos fundamentales del trabajador/a, como pueden ser la intimidad o la protección de datos, la necesidad de formar y recalificar a los trabajadores y trabajadoras en el uso de esas nuevas tecnologías o incluso la propia aplicabilidad del Derecho del trabajo a algunas de las nuevas formas de trabajo que surgen son sólo algunas de las cuestiones que habrán de resolverse por una legislación que aún no se ha adaptado a dichos cambios.

En este estado de la cuestión, aunque los cambios no afectan en todos los sectores por igual ni de un momento a otro, y asimismo se produce una convivencia con realidades más tradicionales, no es posible negar que estamos ante una realidad que pone en tensión, e incluso cuestiona, instituciones esenciales para la ordenación social y normativa del trabajo. Así las cosas, estos cambios también afectan al Derecho Colectivo del Trabajo.

La empresa o patronal del siglo XXI se nos presenta como una empresa interconectada con el mercado (plataformas y aplicaciones digitales), con las otras empresas (empresas en red), con sus clientes e, incluso, con sus productos (internet de las cosas y tiendas *on line*).

Sin embargo y paradójicamente, este entorno de hiperconectividad también tiene sus bemoles. En este sentido, Pastor Martínez indica que esta situación “favorece el aislamiento de los trabajadores”⁵⁵. Así, la dispersión de los centros de trabajo puede suponer así un trabajador cada vez más aislado y un reto para las instituciones y paradigmas clásicos del Derecho del trabajo colectivo, construidas sobre el poco a poco superado paradigma de la típica empresa fordista.

Ésta, la clásica empresa fordista, arquetipo del Derecho del trabajo, se encontraba estructurada sobre líneas de producción y estructuras muy claras, configurándose, así como una empresa que se ha caracterizado por estructurarse físicamente en torno a centros de trabajo que, como regla general, ganaban en volumen y complejidad con la propia evolución de la empresa.

De modo que el centro de trabajo y la dimensión de la empresa, representada por el número de trabajadores que prestan servicios en cada centro de trabajo, son los parámetros sobre los que se han construido instituciones esenciales para el Derecho del trabajo y, de forma muy especial, en el ámbito del Derecho del trabajo colectivo.

Ahora bien, la digitalización y la articulación de negocios sobre plataformas digitales multiplican exponencialmente estos fenómenos, llegando, en algunos casos, a suponer la entera disolución física de la empresa o, al menos de partes de ellas.

⁵⁵ Pastor Martínez, Alberto. “La descentralización y su incidencia en la conformación de los órganos de representación de los trabajadores. La representación colectiva de los trabajadores a distancia y en entornos virtuales”. Universitat Autònoma de Barcelona. Disponible en: https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2018/258983/PASTOR_MARTINEZ_Alberto_La_descentralizacion_y_su_incidencia_en_la_conformacion..._La_representacion_colectiva_de_los_trabajadores_a_distancia_en_entornos_virtuales..pdf. Fecha de consulta: 23/11/2022

En este escenario, Pastor Martínez indica con elocuencia que “La conectividad en tiempo real, bidireccional y masiva que permiten las actuales tecnologías de la información, ha acabado de difuminar las coordenadas espaciales y temporales en las que se desarrollaban las relaciones laborales, industriales y comerciales. La “virtualización”, total o parcial de los procesos productivos, comerciales e, incluso, del propio trabajo supone, en definitiva, la desaparición o atenuación de las coordenadas espaciales que en el “mundo analógico” condicionaban o limitaban el trabajo y la actividad empresarial”.⁵⁶

En este razonamiento, dable resulta destacar que, en el plano individual, la interrelación entre los trabajadores es el presupuesto de la creación de una identidad colectiva y de una eventual posterior constitución de órganos de representación y participación. Mientras que, en una dimensión colectiva, es la base de la interrelación de los sujetos colectivos con sus representados. Las garantías legales previstas por nuestro ordenamiento jurídico están diseñadas así en clave física. Entiéndase, presencialidad.

Justamente es en este escenario donde el rol que jueguen los sindicatos será muy importante en aras no sólo de la protección de los y las trabajadores/as, sino también en procura de su propia supervivencia como tales y, también, serán decisivos en la correcta implementación -o no- de modalidades como el teletrabajo. Y su, potencialidad -o no- para la generación de empleo genuino.

Por otra parte, y con relación a nuestro país, podríamos afirmar que en líneas generales el sindicalismo atraviesa por una grave crisis, que se pone de manifiesto en los indicadores siguientes:

a) La tasa de afiliación sindical ha descendido prácticamente en todas partes.

Las cifras y proporciones demuestran que hoy los sindicatos tienen menos adherentes, y siguen cayendo. En parte ha contribuido a ello el proceso de flexibilización, en especial al limitarse los alcances de la estabilidad laboral allí donde existe, y al fomentarse la contratación temporal, resultado de todo lo cual es la precarización de los puestos de trabajo.⁵⁷ En esta inteligencia, la tasa de sindicación

⁵⁶ Pastor Martínez, Alberto. Obra citada. Página 2.

⁵⁷ Cosmópolis, Mario Pasco. “El futuro de los sindicatos en el siglo XXI”. Revista Ius et veritas. Año 1997. Pontificia Universidad Católica del Perú.

mundial ha bajado del 36% en 1990 al 18% en 2016, aproximadamente. Incluso en los estables países nórdicos, la tasa de sindicalización promedio en la manufactura pasó de 90% en 1980 a 68% en 2017.⁵⁸

b.-) Las nuevas tecnologías no son, al menos en un primer momento, generadoras sino más bien destructoras de puestos de trabajo. El fenómeno que hoy remueve los cimientos de nuestra estabilidad social es el desempleo. Los sindicatos no afilian a desocupados. Antes bien, los ignoran y hasta los desdeñan. Uno de los pecados mortales por los que quizás en algún momento serán enjuiciados históricamente es haberse preocupado exclusivamente de la acumulación de beneficios, que llegaron a tornarse privilegios para quienes tenían un empleo, con olvido culpable de todos aquellos que carecen de él.

Así, quien tenía un empleo lo tenía todo: remuneración, jornadas limitadas, horarios rígidos, descansos, protección frente a toda contingencia, seguridad en el empleo y hasta garantías que ultrapasaban la relación laboral proyectándose a la familia. Quien carece de un empleo, en cambio, carece de todo

c.-) Los trabajadores son hoy más escépticos acerca de las virtudes y de los logros del sindicalismo. Spyropoulos la califica como "crisis de credibilidad". Así, en la relación costo/beneficio, los trabajadores valoran ahora más las ventajas de la moderación frente a las durezas de la confrontación; están más dispuestos a disminuir a cambio de sufrir menos sacrificios.⁵⁹

En este estado de la cuestión entonces y sobre la base de lo indicado, podría afirmar que los sindicatos tienen que imaginar nuevos modelos que les permitan captar, organizar y representar adecuadamente a quienes carecen de un empleo formal, sea porque pululan en la informalidad, sea porque son independientes, sea que se encuentren en la grave situación de desempleo, que es hoy una ominosa y creciente realidad, instalada en casi todas las economías.

Podemos finalmente coincidir con Spyropoulos cuando destaca la “necesidad de mantener intacta la razón de ser del sindicalismo: la defensa de los intereses de los

⁵⁸ Pallaro, Andrés. “Nuevos sindicatos para el trabajo del futuro”. 20 de Febrero de 2021. Disponible en: <https://www.infobae.com/opinion/2021/02/20/nuevos-sindicatos-para-el-trabajo-del-futuro/>.

⁵⁹ Spyropoulos, Georges. El sindicalismo frente a la crisis: situación actual y perspectivas. En: *Re/asur*, No. 4, Montevideo 1994. p.81.

trabajadores, un objetivo que no puede ser subordinado a ningún otro". Las principales dimensiones de los objetivos sindicales deberían ser, en su opinión, "primero, que los sindicatos deben salvaguardar el valor del trabajo humano, su dignidad y significación social; segundo, que los sindicatos deben seguir siendo los guardianes de la igualdad de oportunidad y de trato; tercero, que a pesar de las dificultades actuales, en particular de la fragmentación de la comunidad obrera, del aumento del número de marginales o desempleados, los sindicatos deben seguir inspirándose en el principio de solidaridad que ha guiado sus primeros pasos; en la negativa, los sindicatos corren el riesgo de ser transformados en meros grupos de presión; cuarto, que los sindicatos deben ser un elemento de estabilidad social." ⁶⁰

Para ello, deben dejar de lado todo dogmatismo, desprenderse cada vez más de las estructuras ideológico-políticas, revisar sus estructuras y adoptar las que resulten más adecuadas, fortalecer su representatividad abarcando grupos hasta hoy marginados de su atención, crear nuevos métodos, compatibles con el cambio tecnológico y productivo y con las nuevas aspiraciones de los trabajadores, diversificar sus servicios y, en suma, adaptarse al cambio, para que éste no les pase por encima.

En esta línea de razonamiento inclusive, cabe traer a colación lo expresado por la propia Organización Internacional del Trabajo en cuanto al papel que tendrán los sindicatos en el futuro del trabajo. En este sentido, manifiesta en su documento que pueden esperarse 4 –cuatro- tipos de escenarios para los sindicatos en un futuro próximo, a saber: 1) *Marginación*. Esto implicaría la continuación de las tasas de sindicación descendentes, en combinación con el envejecimiento de los sindicatos. Esto puede derivar en la marginación gradual de los sindicatos en el mundo; 2) *Dualización*. Aquí los sindicatos defienden su posición actual, prestando servicios a los trabajadores más próximos a ellos y de sectores en los que son fuertes; por ejemplo, trabajadores de grandes industrias, del sector público, o que tienen una relación de empleo formal. Esto se haría a costa de otros trabajadores más precarios o de sectores menos representados; 3) *Sustitución*. En este caso los sindicatos perderían influencia en virtud de la competencia que afrontan de otras organizaciones, tales como organizaciones no gubernamentales, otras agencias de intermediación, abogados laboristas o

⁶⁰ Spyropoulos, Georges. El sindicalismo frente a la crisis: situación actual y perspectivas. En: Re/asur, No. 4, Montevideo 1994. p.89.

empleadores; por ejemplo, mediante formas alternativas de participación de los trabajadores, gestionadas por los directivos y sin la participación de los sindicatos y 4) *Revitalización*. En este escenario, los sindicatos buscan tácticas y coaliciones innovadoras, a fin de organizar y defender a todos los trabajadores y de reforzar un diálogo social incluyente y eficaz.⁶¹

Para mayor abundamiento inclusive, cabe traer a colación lo manifestado por Eduardo Gil, Secretario General de Convergencia Sindical (Panamá). Así, expresa que “las organizaciones sindicales que no comprendan la urgencia de la transformación de las estructuras sindicales, que no comprendan la recomposición estratégica que deben realizarse para llegar a la población trabajadora, van a tener un retroceso importante en lo que respecta a la organización de trabajadores y a su representación consecuentemente”.⁶²

Por otro lado, Emma Kingdon, del Consejo Australiano de Sindicatos manifiesta que: “Deben demostrar su relevancia para la fuerza laboral moderna. Sin lugar a duda los sindicatos son relevantes, pero debemos encontrar nuevas formas de ser importantes para la fuerza laboral moderna y para los diferentes tipos de trabajadores”.⁶³

Así las cosas, entendemos que los sindicatos están llamados a desempeñar un rol trascendente en la configuración del futuro del trabajo, que sabemos será mucho más diverso, personalizado y mediado por tecnologías. Pero sólo serán capaces de hacerlo si tienen la valentía e inteligencia para transformarse.

2.1 El caso de los Servicios Informáticos en la República Argentina y su proceso de sindicalización

El Sector de Software y Servicios Informáticos resulta un sector que ha atravesado un pujante crecimiento comercial y laboral en los últimos años. Abarca diversas actividades integradas al desarrollo de productos de software y a la provisión de servicios informáticos. Si bien no siempre es posible marcar una distinción entre ambas, dentro de los productos de software se incluye la elaboración de programas para

⁶¹ Organización Internacional del Trabajo. OIT. “La transición de los sindicatos: ¿qué papel tendrán en el futuro del trabajo? Julio 2021. Disponible en: <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Labour-Relations/trade-unions#introduction>.

⁶² Organización Internacional del Trabajo. OIT. “La transición de los sindicatos: ¿qué papel tendrán en el futuro del trabajo? Julio 2021. Disponible en: <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Labour-Relations/trade-unions#path/panama>

⁶³ Organización Internacional del Trabajo. OIT. “La transición de los sindicatos: ¿qué papel tendrán en el futuro del trabajo? Julio 2021. Disponible en: <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Labour-Relations/trade-unions#path/australia>.

computadoras y maquinarias, aplicaciones para celulares y dispositivos, mecanismos de seguridad informática, etc., mientras que los servicios informáticos abarcan las tareas de mantenimiento, aplicación y soporte, además de la capacitación, consultoría informática y desarrollo web, entre otros.⁶⁴

El proceso de continuo crecimiento del sector en los últimos 15 años en Argentina se vio favorecido por diferentes factores, entre ellos podemos mencionar la expansión del capitalismo informacional a nivel global, las condiciones macroeconómicas nacionales tras la devaluación cambiaria de principios de siglo XXI (que redujeron costos salariales), y las políticas de incentivos al desarrollo sectorial por parte del Estado.

En este periodo, se duplicó el número de empresas y de trabajadores, no sólo en los grandes centros urbanos como Buenos Aires, Rosario y Córdoba, sino también en clústeres regionales como Mendoza, Bahía Blanca, Mar del Plata y Tandil, entre otros. Según el Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial del MTEySS (OEDE) entre 2006 y 2015 el número de empresas creció casi un 50%.

En relación con el teletrabajo, “si bien muchos informáticos señalan positivamente que les da beneficios en cuanto a su flexibilidad horaria, lugar laboral y la posibilidad de, en ocasiones, cobrar mayores ingresos (fundamentalmente con clientes extranjeros), tiene como contrapartida su inestabilidad y la ausencia de protecciones laborales.”⁶⁵

Pero a pesar de esta expansión sectorial de formas laborales alternativas a la relación asalariada, “se observa también que el dinamismo económico del sector de SSI se refleja en la creación sostenida de empleo registrado. Incluso el sector resulta, en términos comparativos, uno de los que más empleo registrado creó en la Argentina de los últimos años.”⁶⁶

⁶⁴ Adamini, Marina. ¿Renovación sindical en tiempos post- industriales? Un abordaje a partir del caso de los trabajadores informáticos Título: Trade Union renewal in post-industrial times? *An analysis based on the case of computer workers* Fecha de publicación: 03/2020. Editorial: Universidad Nacional del Comahue. Centro Universitario Regional Zona Atlántica. Revista: Pilquen. ISSN: 1851-3123

⁶⁵ Lenguita, Paula. “Las relaciones de teletrabajo: Entre la protección y la reforma”. *Argumentos*. 2010. N°64: 245-263.

⁶⁶ Zukerfeld Mariano-Rabosto Andrés Nahuel. “Precarity, precariousness and software workers. *Wages, unions and subjectivity in the argentinian software and information services sector*. Año 2017. Editorial: Pluto Journals. Revista: *Work Organisation, Labour & Globalisation*. ISSN: 1745-641X. e-ISSN: 1745-6428.

El mismo informe destaca que el sector de SSI tiene una tasa de formalidad que supera la exhibida por el resto de los subsectores de los servicios basados en el conocimiento y se posiciona como uno de los mejores pagos (al interior de ellos). Dicha información salarial contrasta con lo sostenido por los sindicatos del sector, que coinciden en denunciar los bajos salarios, la disparidad salarial y la falta de actualizaciones como sus principales problemáticas.

Esta situación es confirmada por el estudio de Rabosto y Zukerfeld, quienes señalan que, si bien los trabajadores del sector de SSI cuentan con salarios nominales mayores a los de otros sectores, tienen como contracara la problemática en torno a su dinámica salarial (amparada por la ausencia de instancias paritarias). Demuestran así que entre 1998 y 2014 el sector de SSI fue uno de los sectores que tuvo una variación negativa sus salarios reales (en un -20%), mientras otros sectores como la industria automotriz, alimenticia y construcción tuvieron aumentos cercanos al 50% en mismo periodo.

Esta situación se explica, en parte, por la ausencia de un CCT propio del sector que regule las bandas salariales y establezca instancias de negociación colectiva para su actualización en paritarias. Como consecuencia, los salarios de los trabajadores son negociados de forma individual con los empleadores, quienes definen sus montos y actualizaciones a partir de criterios meritocráticos basados en el desempeño, las competencias y la productividad.

Según indica Adamini, respecto de las organizaciones gremiales de informáticos vigentes en nuestro país, encontramos que en su mayoría son de carácter reciente y que todas asumen la forma sindicato. Esto implica que se encuentran inscriptas jurídicamente como asociaciones sindicales (Ley 23.551). Sin embargo, esta incipiente actividad sindical formal en el sector de SSI no va acompañada por una afiliación generalizada de parte de los informáticos.⁶⁷ Por su parte, Rabosto y Zukerfeld estiman

⁶⁷ Adamini, Marina. ¿Renovación sindical en tiempos post- industriales? Un abordaje a partir del caso de los trabajadores informáticos. *Trade Union renewal in post-industrial times? An analysis based on the case of computer workers*. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas - Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires. Argentina. Disponible en: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-31232020000100005. Fecha de consulta: 03/06/2023.

una tasa de afiliación en el sector del 8% (mientras que la general en el sector privado es del 37%).⁶⁸

Otros marcan como la “propia identidad profesional de los informáticos (en la que se reconocen más como profesionales que como trabajadores) influye en su distanciamiento con los sindicatos, sobre los cuales muchas veces atribuyen una significatividad negativa.”⁶⁹

En tercer lugar, influye también la segmentación de las formas contractuales en el sector, especialmente a partir de la modalidad freelance, que dificulta la representación sindical de aquellos trabajadores que se encuentran por fuera de la modalidad asalariada⁷⁰.

No sólo por la limitación contractual para su afiliación (por su carácter autónomo) sino también por “el propio aislamiento que genera el hecho de que estos informáticos trabajen de forma remota desde sus casas”. Si bien no existen datos oficiales sobre el número de trabajadores freelance en el sector de SSI, diferentes estudios académicos coinciden en que se trata de una tendencia en crecimiento.⁷¹

A pesar de estas limitaciones a la afiliación sindical, la mera existencia de cuatro sindicatos informáticos en actividad en nuestro país da cuenta de la vitalidad y legitimidad del sindicato como herramienta organizacional de representación de los trabajadores del sector de SSI en Argentina. Además, todos los sindicatos del sector se encuentran inscriptos en la CGT.

El estudio del caso de las organizaciones sindicales del sector de SSI nos permitió encontrar que, a pesar de la consolidación del post- industrialismo en las formas de organización productiva y laboral, las organizaciones colectivas de los informáticos siguen atravesadas por la forma sindicato. Esto se observa principalmente en las formas institucionales que adoptan como gremios: en su inscripción jurídica, su aspiración a la personería gremial, la designación de delegados, la afiliación y

⁶⁸ Rabosto, Andrés y Zukerfeld, Mariano. “Precarity, precariousness and software worker Wages, unions and subjectivity in the Argentinian Software and Information Services sector”. *Journal Work Organization, Labour and Globalisation*. 2017.

⁶⁹ Hugo Ferpozzi-Mariano Zukerfeld. ¿No más sindicalización en el capitalismo informacional? Un análisis de las herramientas gremiales de los productores de software en Buenos Aires. Año 2012. REVISTA GESTIÓN DE LAS PERSONAS Y TECNOLOGÍA –ISSN 0718 –EDICIÓN Nº 14–AGOSTO DE 2012.

⁷⁰ Ferpozzi, Hugo y Zukerfeld, Mariano. “El sindicalismo en el trabajo informacional: un análisis de la relación entre los trabajadores informáticos y el mundo gremial”. Ponencia presentada en *IV Congreso Anual de AEDA*, Buenos Aires. 2012

⁷¹ Lenguita, Paula. “Las relaciones de teletrabajo: Entre la protección y la reforma”. *Argumentos*. 2010. Nº64: 245-263.

cotización. Mientras que sus repertorios de acción y demandas se encuentran más permeados por las transformaciones laborales ligadas a la precarización laboral y el uso intensivo de la tecnología en el proceso productivo.

En el caso de los informáticos, se observa que ese proceso de transformación se da, en primer lugar, en la incorporación de nuevas demandas vinculadas a la particularidad de un trabajo ligado al conocimiento con uso intensivo de tecnologías, que incluyen el reclamo por el reconocimiento salarial de las competencias informáticas y la regulación del trabajo remoto.

En segundo lugar, en el desarrollo predominante de una militancia de tipo virtual, reflejada en la difusión de información, el estableciendo canales de comunicación y de organización entre los trabajadores a partir de redes sociales; lo cual resulta también una forma de resistencia a los propios límites empresariales para la organización física en los lugares laborales.

Y, en tercer lugar, a partir del vacío de representación gremial en que quedan aquellos informáticos que escapan al modelo asalariado, como es el caso de los trabajadores freelance y subcontratados, en esquemas de trabajo transnacionales en muchos casos.

Así las cosas, este trabajo de investigación pone de manifiesto los desafíos que tienen por delante las organizaciones sindicales de cara al futuro y a la nueva clase de trabajadores que se van incorporando a este nuevo y moderno mercado laboral mundial. Será de vital importancia entonces el rol y la predisposición de las organizaciones sindicales en relación con esta modalidad del contrato de trabajo, no sólo para su articulación y correcta aplicación, sino también para su fiscalización y permanente interrelación. De manera tal de poder ir corrigiendo irregularidades y eventuales asimetrías.

Habiéndose ya identificado entonces uno de los objetivos propuestos en el presente trabajo, podemos concluir que sin una correcta predisposición por parte de las organizaciones sindicales y, la consiguiente articulación de acuerdos basados en el diálogo será muy complicado poder imprimirle a la figura del teletrabajo la potencialidad que tiene para la generación de empleo genuino.

3. Teletrabajo y Productividad. Diagnóstico y proyecciones

Por otro lado, otro de los aspectos que deberemos tomar en consideración a la hora de analizar de manera integral este fenómeno del teletrabajo reside, justamente, en medirlo también con relación a la productividad que genera en contraposición a un trabajo de tipo presencial.

Un correcto y acertado análisis de esta variable resultará así de importancia para las distintas organizaciones y empresas en aras de buscar una mayor eficiencia, un mejor uso de los recursos y, en definitiva, una mejor manera de distribuir las cargas y los recursos disponibles.

Practicar este análisis en el marco de una economía crítica, compleja, con poco acceso al crédito y a los mercados internacionales de financiamiento, importante a la hora de encarar proyectos, ampliar la plantilla de trabajadores y disponer de una eficiente y correcta asignación de recursos, especialmente para las pequeñas y medianas empresas y aquellos emprendimientos nacientes que necesitan ser bien acertados en la toma de sus decisiones.

En esta inteligencia entonces, no debemos temerle a la palabra productividad a la hora de analizar un fenómeno laboral. Sino más bien por el contrario, se trata de una variable trascendental que –si resulta correctamente diagnosticada, analizada y en definitiva potenciada-, sin dudas que permitirá a los diferentes operadores y actores contar con una mayor capacidad de reflexión y análisis, propendiendo así hacia una visión más estratégica de la situación.

La productividad entonces es un concepto que ha estado presente en el análisis de muchos economistas y que se ha desarrollado históricamente. Así, la primera vez que se hizo referencia a este concepto fue en la obra de Quesnay, economista francés que afirmó que “la regla de conducta fundamental es conseguir la mayor satisfacción con el menor gasto o fatiga”, es decir, esto es el concepto básico de la productividad.⁷²

Para Smith por su parte, se encuentran los conceptos de productividad y competitividad cuando analiza las causas y repercusiones de la división del trabajo, de

⁷² Quesnay, Dialogues sur le commerce et les travaux des artisans. Physicrates. 1846. Teletrabajo y su impacto en la productividad empresarial y la satisfacción laboral de los colaboradores: tendencias recientes Teleworking and its impact on business productivity and job satisfaction of employees: Recent trends Randal Ulate-Araya.

las características de los trabajadores, del desarrollo tecnológico y la innovación. Al respecto señala que la división del trabajo es la causa más importante del progreso en las facultades productivas del trabajo, de manera que la aptitud, la destreza y la sensatez con que este se realiza, es una consecuencia de la división del trabajo.⁷³

En esta línea de pensamiento, podríamos afirmar que uno de los signos más característicos de la sociedad contemporánea es, la preocupación explícita por la calidad, la productividad y los costos en todos los ámbitos de la economía internacional.

Sin embargo, conforme refiere Ruelas-Barajas, esta preocupación ha adquirido diferentes matices en función del sector de la economía en cuestión y del contexto nacional del que se trate. En tanto que, por ejemplo, en los Estados Unidos existe una enorme preocupación por el desmesurado y galopante incremento en los costos de los servicios de salud, en los países latinoamericanos, donde el tradicional papel benefactor del Estado se encuentra en plena transición, se empieza a observar también una preocupación por los costos, si bien por una razón diferente.⁷⁴

En esta lógica entonces, se ha comprobado en estudios a nivel mundial que el ahorro por espacio al implementar un programa de teletrabajo puede alcanzar hasta el 45%, esto según Sage⁷⁵. Este ahorro por espacio se refiere a la no utilización de oficinas-espacios físicos, pasando los trabajadores a desempeñarse de manera remota.

Con esto se comprueba que el teletrabajo es una opción para el uso adecuado de los recursos empresariales. Ahora bien, por ejemplo, el 73% de las empresas españolas consideran que realizar trabajos en la oficina en lugar de aplicar una metodología de teletrabajo les aumenta los costos de producción.⁷⁶

En un sentido económico, se puede decir que la denominada “productividad laboral” es la producción promedio de un trabajador en un período de tiempo específico. La teoría económica clásica plantea así que las remuneraciones deben plasmar el índice

⁷³ A. Smith. (1776). *The Wealth of Nations*. Título original: *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations* Adam Smith. Disponible en: <https://web.seducoahuila.gob.mx/biblioweb/upload/1%20La%20riqueza%20de%20las%20Adam%20Smith.pdf>. Fecha de consulta: 03/05/2023.

⁷⁴ Ruelas-Barajas, Enrique. “Calidad, Productividad y Costos”. Fundación Mexicana para la Salud, Presidente de la Sociedad Mexicana de Calidad de la Atención a la Salud. Disponible en: <https://saludpublica.mx/index.php/spm/article/view/5660/6180>. Fecha de consulta: 06/05/2023.

⁷⁵ Blog Sage Experience. (18 de 12 de 2010). El teletrabajo: tan positivo y tan peligroso. Obtenido de <http://blog.sage.es/economia-empresa/el-teletrabajo-tan-positivo-y-tan-peligroso/>. Fecha de consulta: 07/06/2022.

⁷⁶ Open Mart. (2010). El teletrabajo en España está por debajo de la media en la UE. Disponible en: <http://openmart.es/teletrabajoeuropa/>. Fecha de consulta: 07/06/2022.

de productividad, de manera tal que la producción tenga la capacidad de cubrir los costos salariales. Esta definición clásica desde luego que debe ser matizada con consideraciones de factores tales como la motivación, nivel de satisfacción y bienestar en el ámbito de la empresa u organización. Es decir, la productividad –aun en el sentido clásico-, necesariamente estará atada a la consideración de estos factores extraeconómicos, pero altísimamente decisivos en los resultados económicos.

Justamente y en misma línea de razonamiento, debemos distinguir dos conceptos que pueden llevar a confusiones. Esto es, “producción” por un lado y “productividad” por el otro. En este sentido, la productividad hace referencia a un uso eficiente de los insumos o recursos para la elaboración de un producto o la prestación de un servicio, mientras que la producción se refiere meramente a la acción de producir, sin darle trascendencia a la gestión de insumos. Por esto un aumento de producción no implica necesariamente un aumento de productividad. Así las cosas, es posible delinear o establecer algunas relaciones entre teletrabajo y productividad. Para empezar, podemos afirmar que esta relación o relaciones no será absoluta ni estática. En este sentido, tanto el aumento de la productividad en el seno de una organización como el éxito o fracaso de una modalidad de trabajo dependen de la consideración de una gran cantidad de factores, tales como la organización interna, consideraciones socioeconómicas, aspectos psicológicos, posibilidad de ascenso en la jerarquía de la organización, tipo de tarea a desarrollar, características del grupo humano que conforma la plantilla de trabajadores, entre otros.

En segundo lugar y conforme indican algunos autores, se habría comprobado que en general, “la organización aumenta en productividad y calidad, reduce costes, los objetivos son alcanzados con mayor efectividad dentro de los plazos señalados y ve disminuir el absentismo laboral”.⁷⁷

En esta misma línea de pensamiento la OIT se ha manifestado acerca de las ventajas del trabajo a distancia, afirmando que “existe una gran cantidad de evidencia que demuestra que los teletrabajadores tienden a ser más productivos y a trabajar más horas que sus homólogos que trabajan en la oficina. Algunas grandes empresas, como

⁷⁷ Martínez, A.S., Pérez, M.P., de Luis, P.C. y Vela, M.J.J. (2006) en: Agudo Moreno, M.J. (2014) El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas. Cuadernos de Gestión de Información 4, p172-187 ISSN 2253-8429

Best Buy, British Telecom y Dow Chemical, afirman que los teletrabajadores son entre 35 y 45 por ciento más productivos...⁷⁸

Ahora bien, respecto a los puestos de trabajo ideales para aplicar la modalidad de teletrabajo, entendemos que hay que tomar como premisa principal que el puesto es el que permite o no teletrabajar más que la persona que lo ocupa. Ello amén que no será lo mismo teletrabajar para una persona acostumbrada o habituada al contacto permanente con la tecnología que con relación a otra persona un poco más alejada de tales dispositivos y medios telemáticos.

Por otra parte, aquellos puestos que requieren un contacto directo con algo físico como la producción agrícola o industrial, o aquellas ocupaciones dentro del sector de servicios en las que se requiere obligatoriamente la presencia del trabajador para la atención al público, por obvias razones, no pueden realizarse a través del Teletrabajo. Considerando lo anteriormente descrito, en toda posición laboral que utilice las TIC resulta conveniente e idóneo aplicar la modalidad de Teletrabajo, ello dependerá de la organización del trabajo que se ejecute en la empresa.

En misma sintonía, otros estudios han concluido también que “El teletrabajo ha supuesto un incremento de productividad para el 68% de 400 empresas a nivel mundial, y el 35% asegura que puede probar ese incremento con datos numéricos. Según esta encuesta, el 58% de los empleados de estas compañías mantendrán el teletrabajo o el empleo híbrido.”⁷⁹

Para mayor abundamiento, Nicholas Bloom, profesor de economía de la Universidad de Stanford, publicó en 2015 un análisis empírico acerca de los beneficios del teletrabajo en términos de productividad laboral. El estudio, basado en los resultados obtenidos en un experimento desarrollado a lo largo de nueve meses en una de las mayores empresas de servicios turísticos del mundo, concluía que el trabajo en remoto mejoraba el rendimiento de los trabajadores un 13%.⁸⁰

⁷⁸ Organización Internacional del Trabajo (OIT). Las ventajas del trabajo a distancia. Disponible en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_208161/lang-es/index.htm. Fecha de consulta: 03/06/2023.

⁷⁹ Moreno, Miguel Ángel. Bussines Insider. Año 2021. Disponible en: <https://www.businessinsider.es/estudios-demuestran-teletrabajo-aumento-productividad-933347>. Fecha de consulta: 08/06/2022.

⁸⁰ Bloom, N., Liang, J., Roberts, J. y Ying, Z. J. (2015). «Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment». *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165-218. Disponible en: <https://www.caixabankresearch.com/es/economia-y-mercados/actividad-y-crecimiento/teletrabajo-y-productividad-binomio-complejo>

Un matiz relevante que se desprende del estudio es que la adaptación a las preferencias de los empleados es un factor de relieve. Así, el aumento del rendimiento de los trabajadores pasa del 13% al 22% cuando el teletrabajo es voluntario y no impuesto. Y es que el teletrabajo, aunque potencialmente sea excelente para conseguir un mayor grado de concentración, también conlleva situaciones de aislamiento social y profesional que pueden llegar a repercutir negativamente en la productividad del trabajador.

A la luz de lo expresado entonces, podemos apreciar que existe *prima facie* una relación interesante entre teletrabajo y aumento de la productividad. Con lo cual, estamos en presencia de un factor a tener en cuenta a la hora de desarrollar y propender hacia una visión estratégica de la modalidad y en procura también de generar mayor empleo genuino.

Sobre la base de la información recabada en las investigaciones citadas entonces y una correcta identificación del objetivo propuesto, creemos que si se implementa correctamente la modalidad del teletrabajo consistente en una buena regulación normativa, sumado al necesario diálogo y acuerdos sindicales/patronales junto con políticas públicas encaradas por el Estado para mejorar la infraestructura y conectividad podrá incrementarse la productividad de las empresas y generar un círculo virtuoso importante, tendiente a que efectivamente la adopción de esta modalidad sirva para generar empleo genuino en la sociedad.

Todo ello acompañado de capacitación permanente, la cual debería ser encarada desde múltiples sectores. Es decir, tanto desde el Estado como una política pública como, asimismo, desde las organizaciones empresariales y desde los sindicatos también.

4. Teletrabajo y medio ambiente

En este camino de seguir trabajando sobre los objetivos propuestos en el presente, podemos afirmar que la denominada “cuestión ambiental”, “agenda verde” y todo aquello relacionado con una gestión más sustentable y en armonía con el medio que nos rodea y los ecosistemas que lo componen, reviste una cuestión de capital importancia. Su trascendencia ha dejado de ser relativa o propia únicamente de determinados grupos de presión para pasar a ser prácticamente una base importante de políticas tanto públicas, como empresariales y organizacionales.

La gestión de residuos, medición de polución y contaminación ambiental, y la sustentabilidad como mantra para cualquier matriz productiva que se pretenda desarrollar ocupan hoy, un lugar preponderante en la agenda mundial. De modo tal que resultaría incompleto el análisis transversal que estamos proponiendo a través del presente trabajo, si no consideramos también el factor ambiental como una variante clave para tener en cuenta a la hora de analizar el teletrabajo y ponderar sus luces y sombras.

De hecho, la coyuntura de la pandemia mundial de COVID-19 que sirvió como un potenciador del teletrabajo y de las formas remotas de prestación de servicios, también nos permitió observar los efectos que las acciones del hombre provocan sobre el medio que nos rodea. En este sentido, de un día para otro la rutina laboral de millones de trabajadores se modificó. Las oficinas quedaron desiertas, el transporte público bajó drásticamente la cantidad de pasajeros, las zonas en donde se concentran las grandes empresas y las dependencias públicas disminuyeron el nivel de ruido y contaminación de aire. Incluso, se redujo la cantidad de residuos que se disponen a diario.

Se ha marcado que el impacto medioambiental del teletrabajo “puede ser básicamente de dos tipos: directo e indirecto. El impacto directo es, por una parte, la reducción de los desplazamientos laborales de los teletrabajadores que se quedan en casa o acuden a los telecentros y, por otra parte, la reducción de necesidades inmobiliarias de las empresas al disminuir el número de trabajadores presenciales. En ambos casos, la consecuencia potencial sería un menor consumo de energía y una menor emisión de contaminantes a la atmósfera. En cuanto al impacto indirecto del teletrabajo, se deriva de la posible relocalización a medio y largo plazo del lugar de residencia de los teletrabajadores a un sitio más alejado del centro urbano, generando otras pautas de transporte y de consumo de productos a través del comercio electrónico que planteen necesidades adicionales de transporte de mercancías y de acceso a determinados servicios”.⁸¹

En cuanto a la reducción de desplazamientos, este efecto positivo del teletrabajo parece fácil de evidenciar. Así, si una persona teletrabaja en casa uno de cada cinco días

⁸¹ Pilar de Luis, Angel Martínez, Manuela Pérez y M. José Vela Universidad de Zaragoza. “El enfoque de género aplicado a la relación teletrabajo-medioambiente”. Disponible en: https://convega.com/PortalTele/medioambiente_teletrabajo.pdf . Fecha de consulta: 20/12/2022.

laborales, habrá reducido en un 20% sus desplazamientos al trabajo (o los habrá acortado un poco menos en el caso de desplazarse a un telecentro).

No obstante, el efecto medioambiental de esta modificación en los hábitos de trabajo debe analizarse juntamente con los cambios derivados de la posibilidad que tiene el teletrabajador/a de realizar desplazamientos cerca de casa para otras actividades (el llamado “efecto rebote”). Esto es, los “nuevos” desplazamientos que harían los teletrabajadores hacia otro tipo de actividades que antes se encontraban vedadas por encontrarse en su centro de trabajo.

Por otra parte, y en cuanto a los efectos indirectos a más largo plazo, autores como Matthews y Hendrickson han comparado los costes medioambientales del suministro de libros (uno de los productos más vendidos con el comercio electrónico) entre los sistemas de comercio electrónico y el de distribución tradicional (tiendas con o sin sistema de devolución a las editoriales), obteniendo que “por cada millón de dólares en libros, se generarían 1.963 toneladas de dióxido de carbono con el sistema de comercio electrónico, frente a las 2.000 y 1.704 toneladas en el sistema tradicional de distribución (con y sin devolución a las editoriales); el consumo de energía necesario sería de 33, 30 y 28 toneladas de julios respectivamente. Estos cálculos indican que, desde el punto de vista medioambiental, el sistema de comercio electrónico tiene un impacto más negativo que el de algunos sistemas de distribución tradicional, cuando se tiene en cuenta la necesidad de mayor empaquetado y transporte de los productos”.⁸²

En adición, y según un estudio de Varma, un muy alto porcentaje de teletrabajadores deja de serlo al cabo del tiempo. Así, se indica una “tasa de abandono del 50% del teletrabajo durante los primeros nueve meses, lo cual reduce los efectos positivos que pueden deducirse de los estudios que se basan en proyectos de adopción del teletrabajo, inmediatamente a continuación de su implementación”.⁸³

Con lo cual, no debemos perder de vista también las potenciales consecuencias a mayor largo plazo de esta situación y no interpretar que necesariamente la adopción de

⁸² Matthews, H. y Hendrickson, C. (2001): *Economic and Environmental Implications of Online retailing in the U.S.*, Seminario de la OCDE, 5-6 Junio, París, Disponible en <http://www1.oecd.org/cem/online/ecom01/Matthews.pdf>. Fecha de consulta 20/12/2022.

⁸³ Varman, V.; Ho, G.; Stanek, D. y Mokhtarian, P. (1998): “*The duration and frequency of telecentre use, once a telecommuter, always a telecommuter?*”, en *Transportation Research C*, volumen 1, número 2, páginas 47-48. Disponible en: “Análisis del impacto del teletrabajo en el medioambiente urbano”. Boletín ICE Económico. En: https://www.researchgate.net/publication/28120622_Analisis_del_impacto_del_teletrabajo_en_el_medio_ambiente_urbano

modalidades remotas implica un avance en cuanto a sustentabilidad ambiental. Así las cosas, desde el punto de vista medioambiental entonces, el principal efecto del teletrabajo es la reducción o incluso la eliminación de los desplazamientos por carretera entre el hogar y el trabajo. En eso no habría dudas.

De hecho y para mayor abundamiento, según el estudio de ADEME (Agencia Francesa para la Transición Ecológica –ADEME- por sus siglas en francés), en 2020 hubo una reducción del 65% en los desplazamientos entre el domicilio y el trabajo y una reducción del 35% en las distancias recorridas.⁸⁴ Estimó que el beneficio medioambiental de reducir el número de desplazamientos entre el domicilio y el trabajo es de 271 kilogramos de carbono equivalente (kg eqCO₂) al año. La agencia también especificó que una generalización del teletrabajo podría evitar más de 3 millones de desplazamientos semanales, así como una reducción anual de 3.300 toneladas de CO₂.

Por otra parte, con la disminución del número de empleados presenciales, muchas empresas notaron un descenso de los gastos energéticos, especialmente durante el período invernal. Varios factores son responsables de este descenso: El uso de la calefacción disminuye; los ordenadores y otros equipos se utilizan con menos frecuencia; la cantidad de espacio de la oficina que hay que iluminar es menor, entre otros factores.

No obstante, y en consonancia con lo indicado precedentemente, dable resulta destacar también que el principal impacto negativo del teletrabajo en el medio ambiente es la contaminación digital generada por nuestras actividades, lo cual no podemos soslayar. Así, en el sector de las telecomunicaciones, se observa un fuerte aumento del uso de datos, esto es aproximadamente un aumento del 30% en el uso de Internet fijo, 30% para el uso de datos móviles y 20% para el *streaming*. Se espera que la cuota de emisiones de gases de efecto invernadero del sector digital (4%) se incremente considerablemente si se generaliza el teletrabajo. Una de las actividades que más energía consume es la videoconferencia.⁸⁵

A modo de conclusión, podemos decir que el teletrabajo tiene aparentemente un impacto medioambiental positivo en el entorno urbano, al menos en el corto plazo. Sin

⁸⁴ Pascual, Raquel. “Consecuencias del Teletrabajo sobre el medio ambiente”. 29/04/2021. Disponible en: <https://www.todoriesgo.com.ar/consecuencias-del-teletrabajo-sobre-el-medio-ambiente/> Fecha de consulta 16/11/2022.

⁸⁵ Pascual, Raquel. “Consecuencias del Teletrabajo sobre el medio ambiente”. 29/04/2021. Disponible en: <https://www.todoriesgo.com.ar/consecuencias-del-teletrabajo-sobre-el-medio-ambiente/> Fecha de consulta 16/11/2022

embargo, para poder justificar la adopción del teletrabajo desde una perspectiva medioambiental y como una política público-privada a fomentar y promocionar tanto desde el Estado como desde las instituciones y empresas, será necesario que futuras iniciativas de teletrabajo utilicen métodos más rigurosos de análisis de datos, basados en estudios detallados de hábitos de transporte, con un seguimiento durante un mayor periodo de tiempo y que se tengan en cuenta los efectos rebote de transporte, como también todas las consecuencias indirectas que se deriven de estas situaciones.

Estos cambios han de analizarse entonces para valorar las implicaciones medioambientales del teletrabajo de forma integrada, es decir para tener en cuenta no solamente la menor contaminación derivada del ahorro de desplazamientos al trabajo, sino también los cambios en los hábitos de desplazamiento y de vida que pueden traducirse en otros efectos medioambientales del uso del vehículo privado, de furgonetas de reparto, contaminaciones digitales, etcétera.

En este estado de la cuestión, podemos concluir que el derecho ambiental debe necesariamente vincularse y aliarse con el derecho del trabajo y así trascender, dejando atrás el lirismo de las declaraciones y principios con los que nació, para pasar a convertirse en un derecho efectivo, aplicable y medible con base en indicadores jurídicos que permitan analizar su efectividad y necesidades de cambios.

5. Teletrabajo, burnout y estrés laboral

Entendemos que resulta muy importante también analizar al teletrabajo en relación con el efecto que éste puede eventualmente producir sobre la salud psicofísica de los teletrabajadores. Ello es una arista que no puede encontrarse ausente si pretendemos analizar las diversas capas del teletrabajo y sus implicancias.

A nivel mundial, el Síndrome de Burnout, también conocido como síndrome de aniquilamiento, síndrome de estar quemado, síndrome de desmoralización o síndrome de agotamiento emocional o profesional es considerado como “una enfermedad laboral que provoca deterioro en la salud física y mental de los individuos, debido a la exigencias de los estándares de vida en los que estamos inmersos, el personal que labora puede generar sensaciones de fracaso debido a la sobrecarga y exigencia a la cual se ven

enfrentados los profesionales, ya que se ven expuestos a largas jornadas de trabajo, situaciones que los pueden afectar emocionalmente como físicamente”.⁸⁶

Por su parte, Griffiths, Leka y Cox plantean que “el estrés laboral es la reacción que puede tener un individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación.”⁸⁷

Martínez Selva sostiene que el estrés laboral puede causar, además de los ya mencionados problemas en la salud, consecuencias en los ámbitos sociales y económicos del sujeto. Propone y define uno de los tipos de estrés posible: el estrés tecnológico, el cual deriva de la implantación de las tecnologías de la información y las comunicaciones en el trabajo. En algunos profesionales, el equivalente de esta variante es la obligación de estar al día en los últimos avances si se quiere mantener el empleo o dar una determinada calidad de servicio. También se identifica el estrés derivado del trabajo repetitivo o monótono con la computadora, que sería una forma más de estrés por aburrimiento.

Si nos centramos en las posibles consecuencias del teletrabajo sobre la salud psicosocial de los trabajadores, se ha indicado por parte de Alonso y Cifre que “podemos diferenciar entre dos tipos de consecuencias: las relacionadas con el uso de TICs en general (y, por ende, incluyen a los teletrabajadores), y las relacionadas específicamente en el teletrabajo. En relación con el uso de TICs, el problema de adaptación continua a los nuevos equipos y sistemas está íntimamente relacionado tanto con características personales (autoeficacia, autocontrol, organización, flexibilidad, etcétera) como con su formación y preparación específica y continuada”.⁸⁸

Agregan las autoras citadas que si nos preguntamos qué consecuencias pueden tener una mala adaptación a cualquier medio, las respuestas desde la psicopatología pueden ser varias: “emocionales, cognitivas y conductuales, siendo la palabra clave relevante en este caso estrés. En este concepto subyace la idea de un estado especial del

⁸⁶ Marjorie Anahí Vásquez Masaquiza Ambato. Síndrome de Burnout y rendimiento laboral mediante la modalidad de teletrabajo. Ecuador. Año 2021. Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales.

⁸⁷ Impacto del teletrabajo y el aislamiento social en el estrés laboral: un diagnóstico preliminar para la Argentina. Regina Moirano, Lisana Ibarra, Valentín Riera, Fausto Baritoli. Escritos Contables y de Administración vol. 12, n.º 1, 2021, págs. 72 a 102. Métodos de muestreo. Muestreo: técnica de selección de una muestra a partir de una población.

⁸⁸ Alonso Fabregat, María Bernardina; Cifre Gallego, Eva Teletrabajo y Salud: un nuevo reto para la Psicología Papeles del Psicólogo, núm. 83, 2002, pp. 55-61 Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos Madrid, España.

organismo caracterizado por un sobreesfuerzo, para poder adaptarse a una situación, que por lo menos él percibe como más urgente y costosa. Todo esto se verá modulado por las características personales y recursos de los que disponga el sujeto. Relacionado con las TICs ha aparecido un concepto nuevo: “tecnoestrés”.⁸⁹

Esta patología surgiría, así como una consecuencia de no poder trabajar con las nuevas tecnologías y se manifiesta de dos maneras distintas pero conectadas entre sí: la relación conflictiva con las tecnologías de la información y su identificación exagerada. Ambas manifestaciones aparecen en la vida diaria de varias maneras, y se expresan desde la tensión ante la imposibilidad de manejar un teléfono móvil o un ordenador portátil hasta la ansiedad por revisar a cada momento el correo electrónico, o la obsesión por extender las jornadas laborales por estar conectado a Internet.

Asimismo, cabe señalar que el teletrabajo, al depender de las tecnologías de la información, se encuentra siempre en un constante desarrollo, mutación y evolución. Inclusive las propias aplicaciones o programas de software se vuelven cada vez más sofisticados, complejos y requieren mejores y más avanzados equipos. Esto exige una permanente actualización de equipos y herramientas tecnológicas, adaptación constante y preparación de los trabajadores en conocimientos y habilidades relacionados con estas tecnologías, lo cual puede presentar un estresor a los trabajadores por el intento de estar siempre “a la última”.

Por otra parte y adentrándonos ahora en las consecuencias más bien psicosociales del teletrabajo, según la Canadian Telework Association, los principales inconvenientes se pueden resumir en: “percepción de soledad, percepción de estancamiento profesional, dificultades de compaginar trabajo y familia, escasa regulación legal e institucional, problemas relacionados con los nuevos tipos de interacciones laborales empleados-empleados y empleados-superiores, desajuste entre las características idóneas para el desempeño de su trabajo y las características de las que él disponga”.⁹⁰ A los problemas anteriormente mencionados, se le debe sumar también la forma bastante abrupta en que se produjo el cambio de modalidad y, sobre todo, los efectos que el aislamiento obligatorio puede causar en los sujetos.

⁸⁹ Alonso Fabregat, María Bernardina; Cifre Gallego, Eva Teletrabajo y Salud: un nuevo reto para la Psicología Papeles del Psicólogo, núm. 83, 2002, pp. 55-61 Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos Madrid, España.

⁹⁰ Canadian Telework Association (1997). *Advantages and Desadvantages of telework for teleworkers*. Disponible en: <http://www.ivc.ca/proteleworkers.html>.

En esta inteligencia, resulta elocuente la investigación llevada adelante por Moirano, Ibarra, Riera y Baritoli, de una muestra obtenida que asciende a 164 trabajadores, compuesta de la siguiente manera: El 78% corresponde a personas de género auto percibido femenino y el 22% a personas de género auto percibido masculino. El 48,2% de los trabajadores consultados tiene entre 31 y 40 años; el 27,4% tiene menos de 30 años; el 12,8% entre 41 y 50 años, y el 11,6% más de 51. Con esto, la mayor parte de los encuestados (75%) corresponden al grupo etario menor a los 40 años. El 41,8% de los teletrabajadores encuestados no convive con menores y/o adolescentes a cargo.⁹¹

Así, con respecto al cambio de duración de la jornada laboral, el mayor porcentaje mantuvo su jornada laboral normal (40,9%), mientras que un 36,6% la vieron incrementada, en un 18,9% de los casos se redujo y/o se detuvo de forma completa en un 3,7%. Prácticamente, para los trabajadores incluidos en la muestra, no hubo detención total de la actividad (2%). Es decir, se puede apreciar que la jornada laboral aumentó para prácticamente un 40% de la muestra (concretamente un 36,6%), el cual es un dato no menor y sirve a las claras para indicar que la modalidad de teletrabajo conlleva para prácticamente la mitad de los trabajadores consultados, un aumento de jornada laboral. Esta es una situación que necesariamente debe tomarse en cuenta si queremos propender hacia una visión más profunda y multifactorial respecto de esta nueva modalidad del contrato de trabajo.

Y continúa indicando la investigación que, dentro de la variable estrés laboral, los indicadores de síntomas físicos muestran que la mayoría de los teletrabajadores consultados (80,5%) se sienten más cansados que antes. Por su parte, el 14% de los ellos está sufriendo dolores de cabeza o musculares de forma muy frecuente. Es decir, que nos encontramos ante más de la mitad de los teletrabajadores consultados (56,7%).⁹²

En la obra citada, resulta esclarecedor también lo relativo a dilucidar el grado de impacto que el aislamiento social genera en los teletrabajadores. En esta idea, los

⁹¹ Regina Moirano, Lisana Ibarra, Valentín Riera, Fausto Baritoli, "Impacto del teletrabajo y el aislamiento social en el estrés laboral: un diagnóstico preliminar para la Argentina.. Escritos Contables y de Administración" vol. 12, n.º 1, 2021, págs. 72 a 102. Métodos de muestreo. Muestreo: técnica de selección de una muestra a partir de una población.

⁹² Regina Moirano, Lisana Ibarra, Valentín Riera, Fausto Baritoli Impacto del teletrabajo y el aislamiento social en el estrés laboral: un diagnóstico preliminar para la Argentina. Escritos Contables y de Administración vol. 12, n.º 1, 2021, págs. 72 a 102.

consultados reconocen que se encuentran frecuentemente irritados (especialmente los más jóvenes y los pertenecientes a organizaciones privadas), que la situación afecta su estado de ánimo (en particular aquellos que vieron disminuir sus ingresos y se desempeñan para organizaciones pequeñas).⁹³

Asimismo, pesar que gran parte de los teletrabajadores consultados manifiesta encontrarse adaptado, bien preparado y cómodo en su espacio de trabajo, el cambio de rutina fue desencadenante de un aumento en los niveles de agotamiento mental y síntomas físicos de desgaste para la persona en situación de aislamiento social, lo que es indicativo de presencia de estrés. Los datos obtenidos para la variable de aislamiento social indican que el mayor impacto se produce sobre el estado de ánimo.

Por otra parte, y en esta línea, un interesante estudio elaborado por Wigdor y Bonavitta indica que: "...quienes no trabajan por objetivos y asumen los horarios pautados por las instituciones para dar clases o realizar trabajos virtuales, reuniones zoom y, además, responden correos, mensajes de texto y llamados durante todo el día, señalan que los tiempos de trabajo se han ampliado, intensificado y desregulado. En efecto, los testimonios relatan que se termina teletrabajando las 24 horas del día en la computadora, a través del teléfono, *Tablet* o *WhatsApp*".⁹⁴

Esta misma investigación marca que: "Los momentos de disfrute de la pareja, de ocio en familia, es una de las pérdidas que el teletrabajo supuso para muchos hogares y que son señaladas con angustia por las personas entrevistadas. La simultaneidad de los trabajos y el tener que repartirse tareas para organizar tiempos de teletrabajo, ponen al trabajo en el centro de la vida, como el eje rector que ordena todo lo demás".⁹⁵

Asimismo, y en otro orden, se ha marcado que se reitera la mención sobre el problema de la espacialidad para trabajar y convivir. En muchos hogares las condiciones habitacionales no están preparadas para teletrabajar. "Las personas carecen de la infraestructura necesaria para contar con una habitación que se destine como

⁹³ Regina Moirano, Lisana Ibarra, Valentín Riera, Fausto Baritoli Impacto del teletrabajo y el aislamiento social en el estrés laboral: un diagnóstico preliminar para la Argentina. *Escritos Contables y de Administración* vol. 12, n.º 1, 2021, págs. 72 a 102

⁹⁴ Wigdor, Gabriela y Bonavitta Paola. "Covid-19, teletrabajo y cuidados: impacto en la vida de las mujeres profesionales de Argentina". *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*. Agosto 2021.

⁹⁵ Wigdor Gabriela y Bonavitta Paola. Obra citada Página 7.

oficina y, además, cuente con buena conectividad a internet para desarrollarse en condiciones similares a lo que efectuaban en sus lugares de empleo tradicionales”⁹⁶.

En el caso de las y los docentes, el Sindicato Argentino de Docentes Privados (Sadop) afirma que el 74 % de las(os) docentes combinan trabajo con cuidado y que el 63 % no cuenta con computadora personal para teletrabajar⁹⁷.

Así las cosas, estos resultados nos exigen, como operadores jurídicos, abrir el debate para discutir y reflexionar sobre las condiciones actuales de los teletrabajadores y las posibilidades de gestión de recursos humanos en una situación de teletrabajo. Y es que aun cuando no existan restricciones de índole sanitarias como hubo durante la pandemia de COVID-19, la realidad es que conforme surge de las investigaciones aludidas, se aprecia mayor aislamiento, agotamiento y exceso de las jornadas laborales en teletrabajadores que en aquellos que se desempeñan de manera presencial y/o bajo un modelo híbrido. Con lo cual, una adecuada identificación de esta situación con su consiguiente abordaje integral y gestión se imponen como muy necesarios para el cuidado de la salud tanto física como mental de los trabajadores y en definitiva también, de la propia organización empleadora.

En este sentido, se propone -además de debatir respecto de este aspecto fundamental que supone la adopción de modalidades de teletrabajo-, la implementación de un programa de acompañamiento por parte de la organización empleadora, en virtud de la cual se pueda en primer lugar escuchar al trabajador, entender su situación, permitirle un espacio de escucha y reflexión para eventualmente poder colaborar activamente con la situación que pueda estar aquejándolo.

De modo tal entonces que resulta evidente la necesidad de nuevas herramientas desde las ciencias humanas y de la salud para incorporar nuevas medidas preventivas y paliativas en busca de una salud integral para los trabajadores, al igual que ocurre en otros contextos laborales donde ya están instauradas.

Con estos cambios en la organización del trabajo y la progresiva incorporación de modalidades remotas, seguramente se van a producir nuevas necesidades y

⁹⁶ Wigdor Gabriela y Bonavitta. Obra citada. Página 8.

⁹⁷ Web Sindicato Argentino de Docentes Privados. “Anticipo de los primeros resultados de la Encuesta nacional a ocho mil educadores afiliados/os al Sindicato Argentino de Docentes Privados (SADOP)”. 27/04/2020. Disponible en: <https://sadop.net/2020/04/27/el-63-por-ciento-de-los-docentes-privados-no-tiene-pc-propia/>. Fecha de consulta: 03/06/2023.

demandas, así como riesgos asociados. Así entonces, la incorporación de personal especializado en psicología para el acompañamiento y tratamiento de estas situaciones también se interpreta como una muy buena medida para poder justamente colaborar en esta difícil transición generalizada que implica pasar de una modalidad eminentemente presencial a una completamente remota y en gran medida remota.

6. El Teletrabajo analizado en perspectiva de género. Su incidencia. Proyecciones

Conforme hemos venido viendo a lo largo del presente, con objeto de controlar la extensión de la pandemia, desde marzo del año 2020 los gobiernos de la mayoría de los países han tomado, en distintos momentos y con diferentes grados de severidad, medidas que incluyen el confinamiento, la suspensión de las clases presenciales en escuelas y universidades y la restricción de actividades económicas y de servicios no esenciales.

En general, estas medidas han conllevado el traslado al hogar de la escuela, del ocio y de todo el trabajo remunerado susceptible de ser realizado de manera remota. Con el tiempo y –aparentemente- dejando atrás esta situación de pandemia mundial, las modalidades remotas de prestación de servicios han persistido en gran medida. Especialmente en aquellos puestos ajenos a plantas productivas, líneas de producción y atención directa al público.

Así las cosas, son muchas las posiciones y puestos de trabajo que –amén de ya haberse superado la etapa de restricciones-, han pasado a ser eminentemente remotas. Con este devenir de acontecimientos entonces, el aumento de la incidencia del teletrabajo se inscribe, como acabamos de señalar, en una tendencia a más largo plazo relacionada con cambios en la organización del trabajo propiciados por la cuarta revolución industrial y, por tanto, es previsible que una vez superada la pandemia un buen número de personas trabajadoras siga realizando sus actividades laborales bajo esta modalidad.

En esta línea, diversos estudios realizados en los últimos meses como el de Lidia Farré, sostienen que estos cambios han supuesto una alteración de la vida cotidiana en su conjunto. En particular, han introducido una fuente de tensión en la compaginación

entre trabajo remunerado y trabajo de cuidados y, como consecuencia, en las relaciones familiares de género.⁹⁸

Es en este estado de la cuestión donde las fronteras entre lo personal, lo familiar y lo laboral parece difuminarse para fundirse en un solo espectro, donde todas las actividades se encuentran integradas e interrelacionadas entre sí, entendemos que si no se gestionan tales situaciones de una manera armónica, coordinada y sostenible en el tiempo, eventualmente terminarán viéndose perjudicados los trabajadores y trabajadoras que se desempeñen en esta modalidad.

Así, Di Pasquale-Iglesias y Guzmán explican que “la vida cotidiana consiste en la articulación y la compaginación de los tres tipos de actividades que dan sentido a la vida social: el trabajo, los cuidados y la vida personal (tiempo libre)”.⁹⁹ Ninguna de estas actividades se piensa, ejerce o valora aisladamente, sino como componentes de una trama en la que todas ellas se hallan relacionadas y cuya interacción se lleva a cabo siguiendo pautas asimétricas de género.

Así, al decir de Pérez de Guzmán: “mujeres y hombres tienen vínculos y prioridades distintos en relación con las diferentes actividades y, debido a ello, concepciones divergentes sobre la forma de hacerlas compatibles”.¹⁰⁰ En este sentido, diversos autores apuntan a un claro incremento de las desigualdades de género que, de acuerdo con la experiencia de otras crisis por pandemia, tenderán a persistir.¹⁰¹

Se indica así en los citados estudios, que las mujeres, que ya se encargaban de la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidados antes del confinamiento, han asumido la mayor parte del incremento provocado por el cierre de las escuelas y la permanencia en el hogar de toda la familia durante todo el día. Por otra parte, este incremento en la dedicación a los cuidados se ha producido en detrimento del resto de las actividades de su vida cotidiana.

⁹⁸ Farré, Lidia; Fawaz, Yarine; González, Libertad y Graves, Jennifer (2020): "How the COVID-19 Lockdown Affected Gender Inequality in Paid and Unpaid Work in Spain", Discussion Paper Series N° 13.434, IZA.

⁹⁹ Eugenio Actis Di Pasquale, Marcela Iglesias-Onofrio- Sofía Pérez de Guzmán, Viego Valentina. Teletrabajo, vida cotidiana y desigualdades de género. La experiencia del confinamiento originado por el Covid-19.

¹⁰⁰ Pérez de Guzmán, Sofía (2015): "El trabajo: entre los cuidados, el tiempo libre y la problemática de la igualdad de género", en Carlos Prieto (ed.) Trabajo, cuidados, tiempo libre y relaciones de género en la sociedad española, Madrid: Cinca, pp. 87-108.

¹⁰¹ Solanas, María (2020): "La crisis de la Covid-19 y sus impactos en la igualdad de género", ARI 33/2020, Real Instituto Elcano.

En este sentido, estudios indican que las mujeres dedican diariamente casi el doble de tiempo (6.4 horas) que los varones (3.4 horas) al trabajo doméstico no remunerado (Indec, 2013, Durán y García Diez, 2013)¹⁰². Y según la OIT, el tiempo dedicado a las tareas del hogar durante la semana evidencia las desigualdades de género que perduran en el tiempo. Mientras las mujeres destinan 49.3 horas semanales a todo lo doméstico, los hombres 15.2.

La diferencia se agudiza en tiempos de crisis y pandemia, porque el trabajo se intensifica al menos en 4 horas extra a diario. En ese sentido, las mujeres entrevistadas en la investigación de Wigdor y Bonnavitta asumen entre dobles y triples jornadas laborales que consisten en el teletrabajo propiamente, las tareas domésticas y de cuidado, así como redes comunitarias que asumen para sostenerse en tiempos de crisis y precariedad.¹⁰³

Así, que las extensas jornadas laborales son una realidad transversal para las mujeres en tiempos de pandemia y “de normalidad”. Existen, además, situaciones de múltiples trabajos en soledad, de la pérdida que significó el teletrabajo para quienes necesitan salir de su entorno doméstico para ir al empleo, lo cual significaba contactar con personas y obtener espacios de encuentro, socialización o al menos desconexión momentánea de la dinámica familiar.

Por otro lado, algunos estudios, como el de Collins, revelan una “fuerte reducción de la participación en el empleo de las mujeres con hijas e hijos pequeños entre febrero y abril de 2020”, y la práctica anulación del tiempo dedicado a sí mismas. Por su parte, se ha indicado que, si bien los hombres también han aumentado su dedicación al trabajo doméstico y a los cuidados, este incremento ha sido muy inferior al de las mujeres.¹⁰⁴

Para mayor abundamiento resulta esclarecedor traer a colación una investigación interesante cuyo análisis se basó en información recogida en la Encuesta Iberoamericana sobre Rutinas Laborales y Cotidianas en tiempos de COVID-19 que

¹⁰² Wigdor Gabriela y Bonavitta Paola. “Covid-19, teletrabajo y cuidados: impacto en la vida de las mujeres profesionales de Argentina”. Revista Latinoamericana de antropología del trabajo. Agosto 2021. Página 11.

¹⁰³ Wigdor Gabriela y Bonavitta Paola. “Covid-19, teletrabajo y cuidados: impacto en la vida de las mujeres profesionales de Argentina”. Revista Latinoamericana de antropología del trabajo. Agosto 2021. Página 11

¹⁰⁴ Collins, Caithlyn; Landivar, Liana Christin; Ruppner, Leah y Scarborough, William J. (2020): *COVID-19 and the gender gap in work hours, Gender Work Organization*, pp. 1-12.

llevó a cabo la Red Iberoamericana de Investigación sobre Trabajo, Género y Vida Cotidiana (TRAGEVIC) durante los meses de abril y mayo de 2020, y en el estudio se incluyeron los países de América Latina, España y Portugal.¹⁰⁵

Así, y en relación con el trabajo doméstico y de cuidados, la situación previa a la pandemia era muy similar en todos los países implicados en este estudio. Se observó que esta responsabilidad recae primordialmente sobre las mujeres, con muy poca variación entre países: el porcentaje de mujeres que afirman ser las principales responsables del trabajo doméstico y de los cuidados oscila entre el 50,5% en Argentina y el 43,4% en la categoría "Resto de países".¹⁰⁶

Asimismo, indica la precitada investigación que esta misma situación se reproduce en relación con el cuidado de niños, niñas y adolescentes. Se revela así que siguen siendo las mujeres las principales encargadas de estas tareas. De hecho, si se analiza quién se ocupa habitualmente de cubrir las necesidades básicas (alimentación, salud, tareas escolares, vestimenta, etc.), el 12% de las mujeres sostiene que están totalmente a su cargo (principalmente porque son hogares monoparentales) y el 67% que es una actividad que realizan principalmente ellas.¹⁰⁷

Por otra parte, la investigación indica que, a partir del establecimiento de las medidas de aislamiento por la pandemia, ese reparto desigual no solo se mantuvo, sino que tendió a profundizarse en algunos hogares. Indicando que analizándose la percepción de las personas entrevistadas sobre los cambios en la distribución de tiempos de cuidado ocurridos en el confinamiento, y centrándose en la opinión de aquellos que manifiestan ser los principales responsables (que son mayoritariamente mujeres), se observa que para casi dos tercios la situación permaneció igual, mientras que un 17% considera que el reparto pasó a ser más desigual.

La modalidad de trabajo remoto entonces –sumadas a las medidas de confinamiento y diversas restricciones-, supuso en el hogar un incremento exponencial

¹⁰⁵ Eugenio Actis Di Pasquale, Marcela Iglesias-Onofrio- Sofía Pérez de Guzmán, Viego Valentina. Teletrabajo, vida cotidiana y desigualdades de género. La experiencia del confinamiento originado por el Covid-19..

¹⁰⁶ Encuesta Iberoamericana sobre Rutinas laborales y cotidianas en tiempos de COVID-19 Principales Resultados. Red Iberoamericana de Investigación en Trabajo, Género y Vida Cotidiana. Noviembre 2020. Disponible en: <http://nulan.mdp.edu.ar/id/eprint/3442/1/tragevic-2020.pdf>. Fecha de consulta 06/05/2023.

¹⁰⁷ Encuesta Iberoamericana sobre Rutinas laborales y cotidianas en tiempos de COVID-19 Principales Resultados. Red Iberoamericana de Investigación en Trabajo, Género y Vida Cotidiana. Noviembre 2020. Disponible en: <http://nulan.mdp.edu.ar/id/eprint/3442/1/tragevic-2020.pdf>. Fecha de consulta 06/05/2023.

del volumen de trabajo doméstico y de cuidados, resultando posible afirmar que la vida cotidiana de las mujeres, y en particular la de las madres, se vio sometida a una tensión extrema. Y esto no puede menos de afectar a su vivencia y su valoración del teletrabajo.

Resultando muy importante resaltar que de la investigación también surge como una de las conclusiones que, en cuanto a la percepción de las personas entrevistadas sobre la variación en el volumen de trabajo diario debido al hecho de trabajar desde el hogar resulta que la mayor parte de los que realizan teletrabajo cree que la cantidad de trabajo diario es mayor con esta modalidad respecto a la modalidad habitual. Mientras que esa proporción es superior para quienes conviven con niños, niñas y adolescentes y resultando las mujeres las más afectadas.¹⁰⁸

En resumen, concluye el estudio que la introducción masiva del teletrabajo debido a la crisis de la COVID-19 ha tendido a acentuar las desigualdades de género que ya existían previamente, tanto en el ámbito laboral como familiar. Ello en consonancia también con las conclusiones a las que arribaron¹⁰⁹Gálvez y¹¹⁰Palumbo.

Entendemos así que resulta importante tener en cuenta estas situaciones y circunstancias para poder propender hacia una justa, correcta y eficiente implementación del teletrabajo. Las distintas organizaciones y empresas no debieran soslayar estas situaciones, debiendo tomar especialmente en cuenta las circunstancias que rodean a las teletrabajadoras.

En esta inteligencia, si bien nuestra legislación actual recepta este tipo de situaciones, será muy importante el rol de los distintos operadores del derecho y responsables de recursos humanos de las organizaciones público-privadas para evitar situaciones de desigualdad de género, como también será por demás importante el rol que eventualmente asuman las entidades sindicales para poder participar activamente en este tipo de situaciones.

¹⁰⁸ Eugenio Actis Di Pasquale, Marcela Iglesias-Onofrio- Sofia Pérez de Guzmán, Viego Valentina. Teletrabajo, vida cotidiana y desigualdades de género. La experiencia del confinamiento originado por el Covid-19. Página 11.

¹⁰⁹ Gálvez, Ana; Tirado, Francisco y Martínez, M. Jesús (2020): "*Work-Life Balance, Organizations and Social Sustainability: Analyzing Female Telework in Spain*", *Sustainability* N° 12, 3567.

¹¹⁰ Palumbo, R.; Manna, Rosalba y Cavallone, Mauro (2020): "*Beware of side effects on quality! Investigating the implications of home working on work-life balance in educational services*", *The TQM Journal*.

7. Salud, Higiene y Seguridad en el Teletrabajo

Otro de los aspectos que debemos tener en cuenta a la hora de analizar al teletrabajo se refiere a las incidencias que éste tiene sobre la salud de las personas y, consecuentemente, de las cuestiones relativas al deber de seguridad que debe primar en toda relación de trabajo.

Así, para que el trabajador pueda desarrollar dignamente su actividad, debe cumplir con condiciones básicas de trabajo, recibir una remuneración conforme al esfuerzo, una jornada limitada, descansos semanales, entre otras cosas. Asimismo, el cuidado de su integridad psicofísica, las condiciones de higiene y protección a los riesgos que se exponen deben ser necesariamente tenidos en cuenta.

El trabajador argentino tiene plasmado su derecho a la protección de su salud e higiene en el art. 14 bis de la Constitución Nacional, a lo que debemos incluir la Ley 19.587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo y la Ley 24.557 sobre Riesgos del Trabajo.

Los teletrabajadores, por su parte, tienen varios factores a los que se ven expuestos y pueden influir sobre su salud. Así, al ser la computadora/celular/tablet la principal herramienta de trabajo, se ven expuestos a varias posibles enfermedades profesionales. En esta inteligencia, Bottos señala a la fatiga visual como una consecuencia potencialmente dañina para los teletrabajadores. El autor incluye “fotofobia, dolores oculares, cefaleas, picazón de ojos, desdoblamiento de imágenes, trastornos digestivos, conjuntivitis, queratitis, lagrimeo”. A lo que se puede agregar, “dolores de espalda, de cuello, nuca y/o cintura por estar permanentemente en posición de sentado”.¹¹¹

A este conjunto de enfermedades se le denomina Síndrome de Tokomosho y la propia OIT ha recomendado que el tiempo de exposición a las pantallas no “debería exceder de cuatro horas diarias”¹¹².

Por otro lado, no debemos dejar de tener en consideración a las afecciones de tipo más psicológicas o emocionales que el teletrabajo puede implicar para los trabajadores. Respecto a este punto, dable resulta destacar, que fue analizado anteriormente.

¹¹¹ Bottos, Adriana. “Teletrabajo. Su protección en el derecho laboral”. Buenos Aires, Cathedra Jurídica. Año 2008.

¹¹² Bottos, Adriana. Obra Citada.

Así las cosas, entre los impactos psicofísicos asociados al teletrabajo, investigaciones como las de Wigdor y Bonavitta señalan el aislamiento que supone trabajar frente a una computadora de modo constante. En este sentido indican que “gran parte de las personas conservan los vínculos laborales del trabajo en modo presencial (previo al aislamiento obligatorio por la pandemia), pero se interrogan sobre su sostenimiento en el tiempo, en caso de que este instale como modalidad permanente”¹¹³

La escasa sociabilidad que supone la modalidad de teletrabajo posee efectos nocivos sobre la salud mental y física de las personas; incluso antes de la pandemia, investigaciones muestran la significativa disminución de las interacciones entre quienes teletrabajan. En efecto, entre las principales desventajas del teletrabajo que señalan los estudios efectuados antes de la pandemia por COVID-19 en Argentina y Brasil se encuentran: “no ver colegas ni amigas nunca” y “estar aislada todo el tiempo”.¹¹⁴ Lo que también se vincula con la ausencia de contención social y apoyo emocional que suelen proceder de colegas de trabajo y de entornos de sociabilidad cara a cara.

Muchos estudios señalan así la pérdida de noción del tiempo que invierten en teletrabajo. Es decir, los y las teletrabajadoras experimentan una jornada laboral continua, donde la lógica empieza a ser el trabajo a demanda: ya no es que a una le asignan tales o cuales tareas y una las organiza en el día, sino que las tareas van llegando en cualquier horario a medida que el empleador va enviando los requerimientos y ajustando los tiempos de respuesta.

En este estado de cosas, el cansancio se siente en el cuerpo, en la capacidad de concentración y disfrute de otras actividades, así como la organización de los momentos de descanso y alimentación¹¹⁵.

El sedentarismo y la alteración de los hábitos alimenticios se configuran como fenómenos característicos de estas modalidades laborales. Y, por otro lado, existe una serie de riesgos psicosociales: la sensación de aislamiento y las dificultades para interactuar con pares y superiores pueden derivar en situaciones de estrés y ansiedad.

¹¹³ Wigdor Gabriela y Bonavitta Paola. “Covid-19, teletrabajo y cuidados: impacto en la vida de las mujeres profesionales de Argentina”. Revista Latinoamericana de antropología del trabajo. Agosto 2021. Página 12.

¹¹⁴ OIT-EuroFound (2017), “*Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*”. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544138.pdf.

¹¹⁵ Wigdor Gabriela y Bonavitta Paola. Obra citada.

En este contexto cabe traer a colación lo normado por nuestro régimen nacional respecto de riesgos del trabajo.

Así y, en primer término, debemos resaltar que existen diversas normas que apuntan a la configuración del trabajo en condiciones dignas. En este sentido, el art. 75 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 establece la obligación que tiene el empleador de observar las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo, y a hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en el ordenamiento.

Por otro lado, con la Ley de Riesgos del Trabajo 24.557 se abordan particularmente los conceptos de accidente de trabajo y enfermedad profesional. El régimen de esta ley procura reparar los daños a la salud provocados al trabajador como consecuencia de alguna de esas contingencias. Ambos conceptos son caracterizados por la norma. Así, se entiende como accidente de trabajo a todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo, siempre que no hubiere interrumpido o alterado ese trayecto por causas ajenas al trabajo. Mientras que las enfermedades profesionales son aquellas que se encuentran incluidas en el listado de enfermedades que elaborará y revisará el Poder Ejecutivo Nacional anualmente.

En adición, el decreto 1278/2000 -modificatorio de la Ley de Riesgos del Trabajo-, agrega que serán igualmente consideradas enfermedades profesionales aquellas otras que, en cada caso concreto, la Comisión Médica Central determine como provocada por causa directa e inmediata de la ejecución del trabajo.

Ahora bien y en relación con el teletrabajo propiamente dicho, mediante la Resolución N° 1552/2012 se estableció una serie de lineamientos mínimos respecto de las condiciones de seguridad e higiene en la que deberá desarrollarse la actividad laboral de teletrabajo. En tal sentido, se encargó de definir en su artículo 1° qué se entiende por teletrabajo, para luego establecer ciertas directivas dirigidas hacia el empleador.

En primer lugar, el deber de notificar a la aseguradora de riesgos del trabajo (en adelante, ART) la localización de los trabajadores, detallando la lista de aquellos, el lugar y la frecuencia de teletrabajo y la posición o tareas asignadas a los dependientes. Asimismo, prevé la obligación de proveer al trabajador varios elementos de trabajo

(tales como una silla ergonómica, un extintor portátil contra incendio, un botiquín de primeros auxilios, una almohadilla para ratón –pad mouse– y un Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en Teletrabajo.

Por otro lado, establece la facultad del empleador de verificar, previo consentimiento del trabajador, las condiciones del lugar determinado por aquel para la ejecución de sus tareas, a través de un profesional del área de Higiene y Seguridad de la empresa, quien puede ser acompañado por un técnico de la ART o un representante de la entidad gremial.

En otro orden, mediante la Resolución MTEySS N° 595/2013 se creó el PROPET (Programa Piloto de Seguimiento y Promoción del Teletrabajo en Empresas Privadas) con el objeto de promover, facilitar y monitorear la aplicación de la modalidad de teletrabajo en empresas del sector privado.

Cabe aquí destacar que con motivo del PROPET surgió la creación de un Manual de Buenas Prácticas de salud y seguridad en el trabajo en empresas privadas, con el objetivo de explicar a quienes participaran en dicho programa, las medidas destinadas a evitar las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo de acuerdo a las características y riesgos de las tareas.

Esta escasa batería normativa se mantuvo hasta que la Superintendencia de Riesgos del Trabajo dictó la Resolución SRT N° 21/2020. Esta norma estableció que los empleadores que habilitaran a sus trabajadores a realizar la prestación laboral desde su domicilio particular en el marco de la emergencia sanitaria dispuesta por el DNU N° 260, debían denunciar a la ART a la que estuvieran afiliados, la nómina de trabajadores afectados y el domicilio donde se desempeñara la tarea y frecuencia de la misma (cantidad de días y horas por semana), considerándose esta ubicación como ámbito laboral a todos los efectos de la Ley 24.557.

Asimismo, dispuso que la Resolución SRT N° 1552/12 no será aplicable a tales trabajadores. Así, esta última norma vino a diferenciar las tareas a distancia desde el domicilio afectado para la cuarentena en el marco de la emergencia sanitaria, de la modalidad de teletrabajo regulada por la nueva legislación.

Más allá de la vigencia o no del programa PROPET, la resolución SRT 1552/2012 sigue vigente y, por ende, todo empleador que en el marco de la ley de teletrabajo disponga la organización total o parcial de su empresa mediante la modalidad del teletrabajo, deberá entregar a los teletrabajadores este Manual y el trabajador deberá realizar las tareas de auto comprobación del lugar elegido y de las medidas preventivas. Esta lista de auto comprobación cubre cinco aspectos: trabajo con pantallas de visualización de datos, medidas de seguridad en los trabajos de carácter administrativo, prevención de incendios, actuación ante un incendio y primeros auxilios.

En otro orden, muy importante resulta destacar que el primer libro blanco nacional de buenas prácticas en teletrabajo, trabajo remoto y trabajo conectado reconoce a los teletrabajadores el derecho a trabajar en un ambiente sano y seguro, conocer los riesgos asociados a su tarea, recibir capacitación sobre métodos de prevención, recibir elementos de protección personal, etcétera.¹¹⁶

Por su parte, la Ley 27.555 establece en su artículo 14 que “La autoridad de aplicación dictará las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo con el objetivo de brindar una protección adecuada a quienes trabajen bajo la modalidad laboral del teletrabajo”. Agregando que el control del cumplimiento de esta norma debe contar con participación sindical.

En adición, el mismo artículo en su parte final dispone que: “Los accidentes acaecidos en el lugar, jornada y en ocasión del teletrabajo, se presumen accidentes en los términos del artículo 6°, inciso 1, de la Ley 24.557”.

En cuanto a la reglamentación de tal artículo, se estipuló que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, como autoridad de aplicación de la ley, a través de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, deberá elaborar un estudio sobre las condiciones de higiene y seguridad aplicables y de la eventual necesidad de incorporar al listado previsto en el art. 6°, inc. 2, de la Ley 24.557 y sus modificaciones, las enfermedades profesionales relativas a la modalidad laboral del teletrabajo, conforme el procedimiento previsto en la mencionada norma.

¹¹⁶ Ministerio de Producción y Trabajo. Teletrabajo en Argentina: primer libro blanco nacional de buenas prácticas en teletrabajo, trabajo remoto y trabajo conectado. 1° Edición ampliada. CABA. Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo. Año 2019. Disponible en: www.argentina.gob.ar/trabajo/teletrabajo/libro. Fecha de consulta: 27/02/2023.

La importancia de esta norma, tal como indica Salvador, “radica en el reconocimiento de que, la implementación de la modalidad contractual del teletrabajo, como una nueva forma de relación laboral, organización del trabajo y condiciones de trabajo, conlleva la aparición de nuevos factores de riesgos, y enfermedades que requieren ser incluidas en el listado de enfermedades profesionales y que los accidentes de trabajo adoptaran una fisonomía distinta a los que actualmente acostumbramos ver”.¹¹⁷

Por su parte y en relación a las enfermedades profesionales, recordemos que con el sistema de la Ley 24.557 éstas quedaban limitadas a las que el Poder Ejecutivo incluyera en un listado cerrado. Luego ya con el DNU 1278/2000 se dispuso un sistema de lista abierto, con la posibilidad de incluir como enfermedades profesionales aquellas que, sin estar listadas, pudiera acreditarse su relación de causalidad con el trabajo. En el caso del teletrabajo, tanto el art. 14 de la Ley 27.555 como de la norma reglamentaria prevén que la autoridad de aplicación pueda incorporar enfermedades al listado.

Nota aparte merece la tradicional concepción que tenemos del accidente de trabajo como un hecho súbito y violento, al igual que el concepto de accidente *in itinere*. Y es que las definiciones tradicionales se han visto alteradas en la modalidad del contrato de teletrabajo. Esto por cuanto el artículo 14 incorpora una presunción *iuris tantum* que altera el mecanismo dispuesto por la Ley de Riesgos del Trabajo, según el cual en todo accidente de trabajo se debía acreditar el hecho dañoso y que el mismo había sido provocado por el hecho u ocasión del trabajo. Con la redacción actual de la norma, pareciera que todo hecho dañoso que ocurra en el lugar y horario de trabajo se presume accidente de trabajo, invirtiéndose así la carga de la prueba.

De todas maneras y amén de las distinciones conceptuales, la realidad es que los accidentes laborales en el teletrabajo configuran una especie particular de accidentes de trabajo, y tales accidentes deberán ser cubiertos por la aseguradora de riesgo del trabajo, empleador auto-asegurado o empleador no asegurado, garantizando al teletrabajador/a igualdad de cobertura a la que reciben los trabajadores del formato presencial.

En conclusión, resulta importante propender hacia una cosmovisión amplia respecto de la seguridad e higiene en el teletrabajo. Y es que probablemente los moldes

¹¹⁷ Salvador, Juan Eduardo. “Régimen Legal del contrato de Teletrabajo”. Godoy Lemos, Sebastián y Salas, Ana María (Directores). Editorial ASC. Año 2021. Página 194.

clásicos no resulten todo lo convenientes para analizar las distintas vicisitudes que puedan ir surgiendo en torno a esta cuestión. Por lo que, como operadores jurídicos, deberemos adaptarnos a esta nueva modalidad y buscar interpretaciones que por sobre todo, resulten justas, coherentes y protectoras de los trabajadores.

8. Empleo público y teletrabajo

Si pretendemos analizar el teletrabajo de manera completa, no podemos dejar de tener en cuenta al empleo público en relación con el teletrabajo. Y es que, si bien esta modalidad contractual de teletrabajo se encuentra incorporada a nuestro régimen de contrato de trabajo LCT, el cual excluye expresamente a los empleados y empleadas públicas, no por ello las consideraciones y conclusiones del teletrabajo en relación con el empleo público deben ser dejadas de lado. Más bien por el contrario, son en extremo interesantes.

Especialmente teniendo en cuenta no sólo la función trascendental que tiene la actividad pública en relación para con el ciudadano y la sociedad en su conjunto, sino también teniendo en cuenta el rol que deberán jugar los sindicatos que nuclean a distintos tipos de empleados públicos y el rol que en definitiva jugarán también las distintas administraciones y sus agentes respecto a esta implementación, o no.

La dinámica aparece, así como desafiante al mismo tiempo que compleja, si tomamos en cuenta las enormes dimensiones que tienen nuestras estructuras burocrático-administrativas públicas, la cantidad de agentes en funciones y la escasez de recursos tecnológicos de avanzada como para poder descentralizar la prestación de tareas. En esta inteligencia, Miriam Ivanega sostiene que “Hay un requisito elemental, un presupuesto básico en el tema que nos convoca: la necesidad de articular los objetivos públicos institucionales y los derechos tanto de los ciudadanos como destinatarios de la función pública como de los empleados públicos. Finalidad, función, derechos y exigencia de la ciudadanía, son núcleos que no pueden dejar de evaluarse a la hora de determinar el contenido de una reglamentación en esta materia”.¹¹⁸

Sobre esta línea de razonamiento y, en primer lugar, podemos coincidir con Novarían cuando expresa que “debemos considerar a la burocracia como una de las anclas institucionales para la efectividad del sistema democrático y la vigencia del

¹¹⁸ Ivanega, Miriam. “El teletrabajo en el empleo público”. IJ Editores. Página 3.

Estado de derecho. En ese entendimiento, no es posible conceptualizar al Estado como una mera plantilla de recursos humanos, un aparato organizativo o bien un sistema de empleo¹¹⁹. Así, la génesis de toda burocracia se debe asociar empíricamente a la situación del empleo público, el cual, en su dimensión cualitativa, nos ayuda a reconocer sus atributos institucionales.

Respecto a la burocracia de los países de América Latina, tal como afirma Echabarría “... no se presenta como un actor único y homogéneo. Dada la extraordinaria heterogeneidad de los elementos constitutivos de la burocracia estatal, ésta se presenta al interior de los países como un conjunto de organizaciones complejas e interdependientes, que no necesariamente responden a la misma configuración entre autonomía y capacidad. Esta heterogeneidad puede proporcionar algunas claves para entender la dinámica interna del aparato estatal y el grado en el que diferentes partes de la burocracia funciona y se relaciona con la ciudadanía.”¹²⁰

En esta línea, es dable afirmar que históricamente en el sector público nacional, provincial y municipal han sido más ajenos los cambios estructurales que los que se producen en el ámbito privado. Las razones pueden ser varias, pero mayormente podemos asociarlas a la dificultad de implementar grandes cambios en estructuras de gran tamaño y complejidad. Asimismo, el rol de organizaciones sindicales mayormente de corte combativo y un recurso humano con poca rotación y desafíos han contribuido a que los grandes cambios no sean sencillos de implementar.

En este razonamiento, Weissbluth expone que “Respecto a la implementación de cambios organizacionales, en el caso del sector público se suman, o más bien se multiplican y potencian, las restricciones políticas, la necesidad de realizar estos cambios a la vista del público y la prensa, presiones externas, múltiples *stakeholders* con agendas contradictorias, presiones de sectores políticos por proteger los cargos de sus afiliados cualquiera sea su desempeño, dificultades en la modificación de normas y

¹¹⁹ Novarín, Sebastián. “Teletrabajo en la Administración Pública Nacional, una deuda pendiente en la gestión de los recursos humanos que se debe instrumentar en el escenario más difícil.” Trabajo remoto: análisis y desafíos dentro de la Administración Pública Nacional Compilación de Ariana Bardauil y Mariana Peroche. Año 2021. Instituto Nacional de la Administración Pública. INAP.

¹²⁰ Echabarría, K. (Año 2006). Caracterización empírica de las burocracias latinoamericanas: configuraciones y roles en el proceso de elaboración de políticas públicas. Revista del CLAD Reforma y Democracia.

leyes, rigideces presupuestales y administrativas, o en el peor caso, capturas institucionales difíciles de romper”.¹²¹

Su poder de reacción dadas las características particulares es más lento que el de las empresas y organizaciones privadas. Sin embargo, por fuera de la vida estatal y tal como se expusiera anteriormente, se encuentran produciéndose cambios tecnológicos que están afectando en forma directa en la forma de organizar el trabajo. La baja de costos, la necesaria competitividad que reclama el capitalismo lleva consigo el consecuente achatamiento de las estructuras organizacionales, el achicamiento de dotaciones, tercerización, puestos pensados más bien como roles polivalentes que como puestos oficio o súper-especializados.

Ahora bien, no podemos dejar de reconocer que la demora en la implantación sistemática de las tecnologías TIC para el teletrabajo revela en primer lugar la débil interiorización -en general- en las instituciones públicas de un enfoque propio de la “racionalidad económica”. Y, en segundo lugar, de una cierta carencia de pensamiento sistémico y la consecuente falta de interiorización de objetivos sostenibles transversales, que en el mundo empresarial viene conociéndose como “responsabilidad social corporativa”, y que está claramente reflejado en los modelos de *management* y gestión propios de organizaciones de tipo privadas.

Esto, debe comenzar a cambiar a nuestro modo de ver. Inclusive podríamos comenzar a imaginar una interesante serie de beneficios y optimizaciones a todo nivel que una adopción inteligente y crítica del teletrabajo podría traer a la función pública administrativa. Así, a nivel estatal por ejemplo se reduciría de manera notable el gasto en alquiler que muchas reparticiones deben abonar mes a mes, energía eléctrica, servicios de limpieza, seguridad, gas, etcétera.

Asimismo, las instituciones públicas que no tienen responsabilidades directas y propias sobre la sostenibilidad ambiental y social podrían encontrar en el teletrabajo la oportunidad de comprometerse de forma consecuente con la Agenda 2030 y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

¹²¹ Waissbluth, Mario. “Gestión del cambio en el sector público”. Magister en Gestión y Políticas Públicas, Departamento de Ingeniería Industrial, Universidad de Chile, 2008. Disponible en: http://www.logotec.cl/descargas/gestion_del_cambio.pdf. Fecha de consulta: 19/06/2023.

Con lo cual, los beneficios aparecen palpables *prima facie* no sólo para los agentes públicos sino también para la estructura burocrática-administrativa y la sociedad en su conjunto. De modo tal que será necesario así que el Estado indague más sobre las necesidades de sus empleados y accione en consecuencia. Y es que las necesidades de la sociedad están en mutación permanente, exigen una respuesta más rápida y certera, las cuales las antiguas estructuras burocráticas no se encuentran en condiciones de dar.

De manera que se interpreta como razonable que la Administración Pública en todos sus niveles y estratos pueda tomar nota de esto. No sólo para ofrecer un mejor y más dinamizado canal de respuesta a la ciudadanía, sino también a sus propios empleados quienes también tendrán otro tipo de necesidades y dinámica de vida, la cual no necesariamente será compatible con el antiguo modelo de trabajo.

CAPÍTULO III. EL TELETRABAJO Y LOS DERECHOS LABORALES NACIENTES

1. Introducción

Entendemos que para propender hacia un análisis completo del teletrabajo que nos guíe hacia una aplicación cada vez mayor y mejor de la figura en pos de la generación de nuevos y mejores puestos de trabajo, debemos realizar al menos un breve análisis de aquellos nuevos derechos laborales que vienen de la mano de las modalidades de trabajo remotas y específicamente, del teletrabajo como modalidad del contrato de trabajo.

Así y conforme hemos venido desarrollando la adopción en masa del teletrabajo, propiciada en todo el mundo como consecuencia de las medidas de confinamiento, abrió márgenes en la política pública de varios países para plantearse la adopción de una regulación específica de este modo de trabajar más allá de la situación de emergencia.

En nuestro país, la nueva ley consagra el que ella denomina Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo, aunque su alcance comprende a esta actividad laboral no solo cuando constituya el objeto del contrato y, por tanto, se cumpla desde el inicio de la relación laboral, sino también cuando su puesta en práctica afecte contratos de trabajo preexistentes y sin perjuicio de que dicho modo de prestar servicios se acuerde con carácter experimental.

Así, la Ley 27.555 materializa la pretensión de establecer una regulación integral heterónoma del teletrabajo, dando lugar, como derivación inmediata, a la plasmación positiva de nuevos derechos, aquí llamados específicos del contrato de teletrabajo o, con mayor precisión, específicos del teletrabajador, que constituyen el núcleo del presente capítulo.

En esta inteligencia, la masificación del teletrabajo a escala global, durante la crisis sanitaria, ofició como un vasto campo de pruebas que puso en relieve aspectos y problemas antes inadvertidos e hizo pensar en la necesidad de que la legislación tuviera un mayor alcance, en la Argentina, que incluyera nuevos institutos, en especial, nuevos derechos del trabajador y los correlativos nuevos límites a los poderes del empleador

(reversibilidad, armonización del tiempo laboral con el personal y familiar, desconexión digital, protección de la privacidad, entre otros).

2. Los derechos o presupuestos mínimos para el teletrabajador. Su recepción en el régimen legal argentino

Conforme indica García, debemos en primer lugar destacar los denominados “presupuestos legales mínimos”, enunciados en la nueva normativa y que tienden a evitar que la puesta en ejecución del teletrabajo, en la normalidad recuperada, genere un impacto disruptivo en el *statu quo* preexistente de las relaciones laborales, individuales y colectivas.¹²²

Es decir, primero debemos destacar aquellos derechos mínimos que abarcan a todo trabajador/a, sea que se desempeñe de manera remota o presencial. Los mismos, en su gran mayoría, ya se encontraban receptados en nuestra Ley de Contrato de Trabajo y posteriormente, en los diversos convenios colectivos que se han ido celebrando.

Así, en lo atinente a los aspectos comunes a todo contrato de trabajo, los umbrales mínimos de la regulación legal del teletrabajo se resumen en ratificaciones de la vigencia de los derechos y las obligaciones de las partes —los derechos del teletrabajador y las obligaciones del empleador, además de los límites a los poderes organizativos y directivos de este— provenientes del ordenamiento laboral general, a modo de garantía de que continuarán aplicándose al teletrabajo, ya sea este visualizado como tipo de contrato, ya como forma de desempeño.

Así, tenemos derechos tales como la igualdad de trato y de remuneración; limitación de la jornada; y libertad sindical en sus distintas manifestaciones. Por lo tanto, estos derechos y obligaciones de las partes del contrato de trabajo perviven en la prestación del teletrabajo, en simetría con la situación de los trabajadores que cumplen tareas en forma presencial en la misma empresa.

No obstante, las particularidades del teletrabajo que se encuentra tan alejado del modelo de trabajo industrial, predominante al momento de sancionarse el viejo régimen de contrato de trabajo, llevan implícita una demanda de valor agregado en esencia y

¹²² García Héctor Omar. “El nuevo régimen jurídico del teletrabajo y los nuevos derechos específicos del teletrabajador”. Revista Jurídica de Buenos Aires. Año 46. Número 102. 2021.

cuantía de derechos, que intenta satisfacer el nuevo régimen y que, justamente, son el núcleo del presente capítulo.

Así las cosas entonces, examinar el método legal de reconocimiento y tutela de derechos al teletrabajador, requiere una distinción entre las dos dimensiones sobre las que opera hoy el nuevo régimen: la de los derechos y deberes laborales tradicionales — es decir, aquellos garantizados en el art. 14 bis de la CN y legislados en la LCT, los regímenes complementarios de esta y los estatutos profesionales— y, paralelamente, la de los nuevos derechos, asociados íntimamente con los elementos estructurales del teletrabajo: la deslocalización del trabajador y el uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

De modo que, estos nuevos derechos pueden ser indicados como propios o específicos del teletrabajo y —consecuencia derivable de esta condición— a ellos les corresponde el papel principal en el nuevo régimen y en la respectiva forma de ejecutar tareas.

En este escenario, cuando se trata de derechos laborales comunes o tradicionales, derivados de las leyes aplicables al contrato de trabajo, el nuevo régimen legal argentino asegura su goce al teletrabajador mediante su inclusión expresa en el nuevo régimen. Esto ocurre con la provisión de elementos de trabajo; la compensación de gastos en conectividad y otros servicios necesarios para el cumplimiento de su débito.

Mientras que, respecto a los nuevos derechos específicos, como el derecho a la desconexión, por ejemplo, el nuevo régimen los incluye expresamente a efectos de asegurar un umbral de protección al teletrabajador.

3. Derechos específicos derivados del teletrabajo

Ahora bien y tal como se adelantaba, además de los derechos tradicionales, el nuevo régimen del teletrabajo contempla también la existencia de otra gama de derechos, propia de la específica modalidad de prestación de servicios. Estos derechos que prácticamente nacen juntamente con el teletrabajo son los que procederemos a analizar a continuación.

3.1 Desconexión digital.

Debemos comenzar reseñando que la regulación y la limitación de la jornada de trabajo ha sido una de las primeras conquistas de los trabajadores, concebida desde hace un siglo como el tiempo que el empleado está a disposición de su empleador en su lugar de trabajo, pese a ello, este concepto tan arraigado, hoy se encuentra sometido a revisión.

En nuestro país, mediante la Ley 21.297, se modificó el anterior art. 213 de la LCT, y se redactó el art.196, que regula la jornada de trabajo en la actualidad y que establece que: “La extensión de la jornada de trabajo es uniforme para toda la Nación, y se regirá por la Ley 11.544, con exclusión de toda disposición provincial en contrario, salvo que en el presente título se modifiquen o se aclaren”.

El tiempo regulado en su faz productiva se denomina jornada; y la otra faz de descanso encontramos el diario, semanal, anual, etcétera. Las fuentes nacionales, en la actualidad se encuentran constituidas por el art.14 bis CN, la Ley de Jornada de Trabajo dictada en 1929, Ley 11.544, que establece el límite de la jornada a ocho horas diarias. Esta ley posee trece artículos.

El primero establece como topes máximos de jornada ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales. A diferencia del Convenio 1 de la OIT, expresado anteriormente, fija un tope alternativo es o uno u otro y así en vez de haber un tope hay dos (8 y 48). Asimismo, hay regímenes especiales: estatutos profesionales como por ejemplo el del personal periodístico que consagra jornada semanal de 36 horas; los CCT pueden establecer topes de duración de jornada inferiores a los establecidos en las leyes aludidas, o por acuerdo de partes pueden establecer límites menores a los fijados por la ley de duración de la jornada.

Con ello, se establecen las siguientes notas definatorias: 1) uniformidad de la extensión de la jornada en todo el país, 2) vigencia plena de la Ley 11.544, 3) exclusión de toda disposición provincial que se dicte o haya dictado en materia de jornada laboral.

Así las cosas, en el sistema normativo argentino la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador en tanto no puede disponer de su actividad en beneficio propio (art. 197. LCT). De modo tal que un trabajador se encuentra a disposición de su empleador no solo cuando ejecuta

efectivamente el trabajo, sino también considerando las medidas preparatorias a su labor y las complementarias.

Ahora bien, el avance de la tecnología y la denominada “cuarta revolución industrial” sin duda genera un fuerte impacto en las relaciones laborales y la jornada de trabajo no es ajena a ello. Esta situación se vio sacudida mundialmente por un suceso que, sin duda, se trata de un hito histórico, que va a marcar un antes y un después en la forma que concebimos la relación de trabajo, desde la aparición del Coronavirus, lo que era ayer ya no lo es hoy, ni lo será mañana.

Resultó vital así la utilización de los dispositivos electrónicos en la prestación de servicios, lo que genera cambios en la organización del trabajo e impacto en las condiciones esenciales de la relación laboral como lo es, claro está, la jornada de trabajo. Al permitir que se trabaje en cualquier lugar y en cualquier momento, se difumina la línea entre las horas de trabajo y la vida personal.

El modelo clásico de trabajo industrial comienza, en algunas actividades, a resquebrajarse y con él, las distintas aristas que lo componen. Entre ellas, la jornada. Es en este tipo de contexto donde debemos analizar uno de los principales derechos que surgen producto de la prestación de servicios de manera remota. Y este derecho es el llamado derecho de desconexión digital.

Vallecillo Gómez define a este derecho indicando que se trata de “la limitación al uso de las tecnologías de la comunicación, mensajerías y correos electrónicos en su mayor medida, para garantizar el tiempo de descanso y vacaciones de los trabajadores”.¹²³

Azocar Simonet entiende que “El derecho a la desconexión suele ser entendido como el derecho que tienen los trabajadores dependientes a no ser instados a trabajar ni ser requeridos por cualquier medio, especialmente digitales o electrónicos, fuera de su jornada de trabajo y no sufrir represalias por el ejercicio de dicho derecho”.¹²⁴

Nosotros, por nuestra parte, definiremos al derecho a la desconexión digital como aquel que le asiste a todo trabajador/a de abstenerse de estar a disposición de su

¹²³ Bosco, Santiago. “Derecho a la Desconexión Digital. Regulación a nivel nacional e internacional”. 04/07/2022. Disponible en: <http://estudiomh.com.ar/blog/2022/07/04/el-derecho-a-la-desconexion-digital-regulacion-a-nivel-nacional-e-internacional/>

¹²⁴ Azocar Simonet, Rodrigo. “El derecho a la desconexión del trabajo. Análisis sobre la perspectiva chilena”, ponencia presentada en el encuentro latinoamericano de jóvenes juristas, Montevideo, 2018, disponible en [www. Jovenesjuristas.net](http://www.Jovenesjuristas.net)

empleador, a través de cualquier medio o dispositivo tecnológico, por fuera del horario o jornada laboral establecida por el contrato, la ley, estatutos o convenios colectivos de trabajo.

Por cierto, esta denominación fue acuñada a comienzos de este siglo por el profesor de la Universidad de París 1 Panteón-Sorbona, Jean-Emmanuel Ray, y fue allí cuando el derecho a la desconexión digital dio un primer paso hacia la normativa autónoma de Francia el 19 de junio de 2013, con la celebración del Acuerdo Nacional Interconfederal (ANI) suscrito por grandes actores sociales del país, en el que se promovió “una gestión inteligente de las tecnologías de la información y de la comunicación al servicio de la competitividad de las empresas respetuosa de la vida privada de los asalariados, y el compromiso empresarial en la búsqueda de “conciliar la vida personal y la vida profesional mediante la institución de períodos de desconexión”.¹²⁵

El país galo fue así el primero en regular expresamente el derecho a la desconexión digital en el año 2016, en el artículo 55 de la Ley 2016-1088 del 8 de agosto relativa al “trabajo, a la modernización del diálogo social y a la protección de las trayectorias profesionales”. En Francia el derecho a la desconexión digital se venía reconociendo en Acuerdos convencionales firmados por las empresas con sus trabajadores.

Por su parte, el derecho a la desconexión obtuvo reconocimiento, dos años más tarde, en la legislación española. Fue así que a través de la Ley Orgánica 3/2018 del 5 de diciembre (Ley de Protección de Datos y garantías de los derechos digitales – LOPDGDD-) decidió dedicar, en una ley dirigida a reformar la antigua Ley Orgánica de Protección de Datos Personales, un apartado específico a los derechos digitales, entre ellos el derecho a la desconexión digital, con clara implicancia en las relaciones laborales. Y fue a raíz de la sanción de dicha ley que se modificó el Estatuto de los Trabajadores y también se incluyó expresamente dicho derecho en su art. 20 bis.

No podemos dejar de mencionar el Real Decreto-Ley 28/2020, del 22 de septiembre sobre trabajo a distancia que también contempla el mismo. Algunos autores

¹²⁵ Ray, Jean-Emmanuel, “Naissance et avis de décès du droit à la déconnexion, le droit à la vie privée du XXIème siècle”, *Droit social*, 2002, p. 939, cit. por MOREL, Laëtitia, “Le droit à la déconnexion en droit français. La question de l’effectivité du droit au repos à l’ère du numérique”, *Labour & Law Issues*, vol. 3, nro. 2, 2017 (ISSN: 2421-2695), p. 4.

españoles como Andrés Moisés Barrio, afirman que la regulación española se ha inspirado en la francesa, y por lo tanto es posible que encontremos muchas similitudes entre ellas.

El derecho a la desconexión digital está regulado en el art. 88 de la LOPDGDD y nuevamente se puede ver que, al igual que la legislación francesa, no define dicho derecho, sino que simplemente lo reconoce en aras de proteger al trabajador.

En el caso de nuestro país, no existía una norma específica en la Ley de Contrato de Trabajo que se refiriera al Teletrabajo ni tampoco se contaba con una ley especial. Existían únicamente 3 resoluciones referidas a este fenómeno:

1) Resolución Nro.147/2012, que crea la Coordinación de Teletrabajo.

2) Resolución Nro. 1552/2012 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, que impone condiciones y obligaciones a las empresas que ofrezcan modalidad de teletrabajo a sus empleados.

3) Resolución Nro. 595/2013 que da origen al Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo (PROPET)

Fue recién con la llegada de la Ley 27.555 que se introdujo el art. 102 bis en la Ley de Contrato de Trabajo, donde se define y recepta al teletrabajo como nueva modalidad contractual. La mencionada ley, absolutamente necesaria no solo con la llegada de la pandemia sino por la realidad actual del trabajo, recepta de manera específica el derecho a la desconexión digital. Así, el derecho a la desconexión digital está expresamente regulado en el art. 5 de la Ley 27555, que tampoco lo define, sino que adopta la misma modalidad que las dos legislaciones de los países europeos.

Este nuevo régimen que regula el teletrabajo en la Argentina asegura al teletrabajador el derecho a no recibir comunicaciones y, eventualmente, a desatenderlas y desligarse de sus dispositivos y medios de comunicación telemáticos fuera de su jornada laboral y durante los períodos de descanso y licencias. El artículo 5 inaugura en este sentido en el ordenamiento jurídico argentino, la plasmación normativa del derecho a la desconexión en beneficio de la persona que presta el teletrabajo.

La única vía de escape al cerrojo normativo impuesto por la ley para evitar el exceso de exposición del trabajador a los medios electrónicos de comunicación y los eventuales abusos del empleador sobre el tiempo de descanso de aquel llega de la mano del decreto reglamentario, el cual introduce dos razonables hipótesis de excepción, cada una con su respectiva diferencia en cuanto a sus efectos.

Esas excepciones se ciñen a los supuestos de teletrabajo transnacional y de existencia de una indispensable razón objetiva. El artículo 5 del reglamento aprobado por el decreto 27/2021 admite, en caso de que “la actividad de la empresa se realice en diferentes husos horarios” o cuando “resulte indispensable por alguna razón objetiva”, que el empleador remita comunicaciones al trabajador “fuera de la jornada laboral” de este. Aun así, la excepción es meramente parcial en el supuesto de teletrabajo transnacional, por cuanto la persona que trabaja no estará obligada a responder hasta el inicio de su jornada.

En cambio, el supuesto de existencia de una razón objetiva susceptible de requerir la atención indispensable del trabajador a las comunicaciones del empleador es subsumido, por el reglamento, en los extremos de caso fortuito o fuerza mayor legislados en el art. 203 LCT, que hacen exigible la prestación excepcional de servicios en horas suplementarias.

En el marco del derecho a la desconexión el artículo 6 de la Ley reconoce el derecho deber de cuidado al teletrabajador que acredite “tener a su cargo, de manera única o compartida, el cuidado de personas menores de trece 13 años, personas con discapacidad o adultas mayores que convivan con él y requieran asistencia específica” concediéndole el derecho a gozar de horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y —en determinadas situaciones que la ley no precisa— “a interrumpir la jornada”.

En definitiva, con la regulación de este derecho a la desconexión digital, de manera específica lo que se busca principalmente es evitar que el empleador contacte con el trabajador fuera de la jornada laboral respetando así diferentes normas tanto nacionales como internacionales que prevén las jornadas limitadas de trabajo, el derecho al descanso, a la intimidad, etcétera.

Postular el derecho a la desconexión digital significa que los trabajadores tienen derecho a negarse a estar “disponibles” para su empleador en los horarios que no se consideran jornada y que no devengan derecho a la remuneración, o a exigir que el tiempo que sean requeridos o que deban estar disponibles, por algún medio de conexión digital, el pago de su remuneración, según su carga horaria como hora normal u hora suplementaria.

Ahora bien y más allá de lo normativo, entendemos que cabe traer a colación la reflexión de Bosco respecto del derecho a la desconexión digital. En este sentido, refiere el precitado autor que “Como sucede en muchas ocasiones en materia jurídica, se lucha por determinados derechos, se sancionan leyes que los contemplan, pero luego no son puestas en práctica y aquellos derechos continúan siendo una mera ilusión. Y es, en cierta medida, lo que está sucediendo con el Derecho a la Desconexión Digital”.¹²⁶

Por lo demás, y a nivel jurisprudencial debido a la reciente regulación de dicho derecho, no hay casi siquiera fallos que se refieran a la desconexión digital e incluso en Francia y Argentina todavía los tribunales no se han pronunciado al respecto en ningún caso.

3.2 Reversión o Reversibilidad

La normativa permite al trabajador revocar el consentimiento oportunamente prestado para pasar del trabajo en el establecimiento a la modalidad de teletrabajo.

Así, el artículo 8 de la Ley de Teletrabajo indica que “El consentimiento prestado por la persona que trabaja en una posición presencial para pasar a la modalidad de teletrabajo, podrá ser revocado por la misma en cualquier momento de la relación”.

El decreto reglamentario por su parte refiere que “El derecho a la reversibilidad y el cumplimiento de la obligación resultante deberán ajustarse a los deberes impuestos en los artículos 9 y 10 del Código Civil y Comercial de la Nación y 62 y 63 de la Ley de Contrato de Trabajo, de acuerdo con los fines que el ordenamiento tuvo al concederlo. Recibida la solicitud de la persona que trabaja, con la sola invocación de una motivación razonable y sobreviniente, el empleador o la empleadora deberá cumplir con

¹²⁶ Bosco, Santiago. “Derecho a la Desconexión Digital. Regulación a nivel nacional e internacional”. 04/07/2022. Disponible en: <http://estudiomh.com.ar/blog/2022/07/04/el-derecho-a-la-desconexion-digital-regulacion-a-nivel-nacional-e-internacional/>

su obligación en el menor plazo que permita la situación del o de los establecimientos al momento del pedido. En ningún caso dicho plazo podrá ser superior a treinta (30) días. A los efectos de evaluar la imposibilidad de cumplir con esta obligación se tendrá especialmente en cuenta el tiempo transcurrido desde el momento en que se dispuso el cambio de la modalidad presencial hacia la modalidad de teletrabajo.

Las personas que trabajan que hubiesen pactado la modalidad de teletrabajo desde el inicio de la relación laboral no pueden revocar su consentimiento ni ejercer el derecho a que se les otorguen tareas presenciales, salvo lo dispuesto en los Convenios Colectivos del Trabajo o en los contratos individuales.

Trae así la norma reglamentaria a colación los principios rectores fundamentales de buena fe y prohibición de ejercicio abusivo de los derechos para referirse a esta cuestión. En adición, solamente exige la norma la sola invocación de una motivación razonable y sobreviniente. Lo cual, a nuestro criterio, resulta ciertamente complejo a la hora de interpretar eventuales supuestos que pudieran configurarse en la práctica cotidiana.

Burgos, al analizar esta cuestión destaca que debe asegurarse la debida acreditación de la causa. Es decir, incorporarse constancias fehacientes y concretas respecto de la causa/s en virtud de las cuales se solicita la vuelta a tareas presenciales. Y, asimismo, al hablar de razonabilidad refiere que “Una primera aproximación es lo que está basado en la razón, la lógica o la conveniencia, con la razón o la justicia, la referencia a la razón, lógica, conveniencia o justicia, son principios interpretativos para clasificar la razonabilidad que se requiere”.¹²⁷

Por su parte, Rodríguez Mancini al preguntarse sobre la razonabilidad en esta materia, señala que “¿Cómo se puede definir este estándar mejor que con recurrir a otro, su contrario, el de la razonabilidad? Así de vasta jurisprudencia se establece que hay arbitrariedad cuando las «interpretaciones desprovistas de razonabilidad que no se compadecen con una comprensión armónica del orden jurídico», cuando “representa un apartamiento de la realidad económica, por cuanto lo priva de suficiente fundamento, el

¹²⁷ Burgos, Humberto. “Teletrabajo. Derecho a la reversibilidad”. Microjuris. 12/11/2021. Cita: MJ-DOC-16288-AR | MJD16288. Disponible en: <https://aldiaargentina.microjuris.com/2021/11/15/teletrabajo-derecho-a-la-reversibilidad/#:~:text=1.%2D%20OPORTUNIDAD-,El%20art.,cualquier%20momento%20de%20la%20relaci%C3%B3n%20C%20BB.>

que no aparece así como derivación razonada del derecho vigente con aplicación a las circunstancias concretas de la causa», o cuando el fallo «omite considerar un elemento de prueba que revista carácter esencial o decisivo para la solución del caso».¹²⁸

Por lo que la razonabilidad es inescindible de la realidad, y para ello, la exigencia de la motivación razonable debe interpretarse en función de la realidad, y en el caso concreto con la realidad laboral, personal y familiar social del trabajador.

Cabe destacar que no se establece en la norma plazo de caducidad para el ejercicio de este derecho de reversibilidad, sino que solo se enuncia la admisibilidad de la revocación “en cualquier momento de la relación”.

Sin duda, entendemos habría sido conveniente que la ley hubiera establecido — como recomienda Foglia— “un plazo de preaviso a fin de que el empleador dispusiera de un tiempo mínimo para reorganizar el trabajo posterior a la reubicación del empleado”¹²⁹. Coincidimos con el precitado autor en el sentido que hubiera sido muy interesante la incorporación de un plazo de caducidad para el ejercicio de este derecho a la reversibilidad, como una manera de brindar mayor certeza y seguridad a las partes. Plazo de caducidad el cual podría, perfectamente y con acuerdo de partes, ser obviado para el caso que el empleador -aun después de vencido el plazo sin que el trabajador ejerciere la opción-, pudiese reubicarlo dentro del establecimiento para que preste servicios de modo presencial.

La reubicación debe tener lugar, preferentemente, en el mismo establecimiento en que el trabajador se desempeñaba con anterioridad a su deslocalización o, en su defecto, en el lugar de trabajo más cercano posible al domicilio del dependiente.

La ley contempla una excepción, exculpatoria del empresario, amparada en motivos fundados que demuestren la imposibilidad de dar cumplimiento a esta obligación. De no existir tal eximente, la negativa de la empresa a dar ocupación en el establecimiento otorga derecho al trabajador a optar entre considerarse en situación de despido o accionar judicialmente por el restablecimiento de las condiciones oportunamente modificadas. La Ley 27.555 señala que en estos casos el derecho a la

¹²⁸ Rodríguez Mancini, Jorge «FIGURA Y RAZONABILIDAD EN EL DESPIDO DISCRIMINATORIO», Tomo: 2014 1 El Derecho del Trabajo en la Constitución Nacional – I, Revista de Derecho Laboral, Rubinzal Culzoni Editores. En: Burgos Humberto, Obra citada.

¹²⁹ FOGLIA, Ricardo A., “Algunas consideraciones sobre los aspectos más relevantes de la Ley de Teletrabajo”, LA LEY, año LXXXIV, nro. 165, Buenos Aires, 04/09/2020, ps. 1-2.

reversibilidad operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva. Es decir, existirá si se prevé en la negociación colectiva. Si nada se dice, no se podrá ejercer.

Queda claro entonces a nuestro modo de ver, que no tienen ese derecho de reversibilidad quienes hayan iniciado su contrato de teletrabajo, y esta modalidad haya sido desde el inicio de la relación laboral, salvo que se prevea en negociaciones colectivas, un convenio colectivo o en el contrato individual de trabajo. El incumplimiento por parte del empleador, en caso de no estar debidamente justificado, traerá aparejadas sanciones de tipo indemnizatorias.

De modo tal que, para el caso de incumplimiento injustificado del empleador, esto dará derecho a la persona que trabaja bajo esta modalidad a considerarse en situación de despido o bien accionar para el restablecimiento de las condiciones oportunamente modificada.

Surgen así dos supuestos. El primero, que el empleador haya contestado que sí cumpliría con el deber, y luego no lo hiciere, y segundo, que directamente rechaza la solicitud o niega la petición. En ambos casos existirá incumplimiento de dar tareas o de ocupación efectiva, conforme el Art. 78 LCT.

La carga de la prueba será distinta en el proceso judicial en el que el trabajador reclame las indemnizaciones por despido sin causa o el restablecimiento. Si dice cumplir y no lo hace, el empleador deberá probar por qué no lo hizo. Mientras que, si el empleador rechaza o niega la petición, a cargo del trabajador quedará probar que la solicitud es razonable y se debe a un hecho sobreviniente.

Dable resulta destacar que el decreto reglamentario introduce un criterio interpretativo para esta situación. Indica así que “A los efectos de evaluar la imposibilidad de cumplir con esta obligación se tendrá especialmente en cuenta el tiempo transcurrido desde el momento en que se dispuso el cambio de la modalidad presencial hacia la modalidad de teletrabajo”.

3.3 Intimidad personal y privacidad del domicilio

En el teletrabajo, al prestar su labor el trabajador de manera no presencial resulta necesario acudir a mecanismos tecnológicos para controlar la efectiva prestación de

tareas, como también para velar por la correcta integridad de los bienes suministrados por el empleador y la información de la empresa. El problema radica en que su uso inadecuado puede implicar una afectación a la intimidad del trabajador y/o de su familia.

Respecto a este punto, no resulta una novedad el hecho que las innovaciones tecnológicas permiten prolongar los poderes de dirección y control del empleador hasta un punto en que le permiten introducirse en la esfera personal del trabajador. Tal fiscalización puede ser ejercida a distancia, ya sea de manera expuesta, ya oculta, lo cual denota la necesidad de imponer limitaciones, destinadas a proteger los derechos del trabajador.

Los derechos que entran en conflicto con el poder de dirección y control del empleador, ejercido a distancia, son especialmente aquellos que hacen a la privacidad de la persona que trabaja, más precisamente dicho, los denominados “derechos fundamentales de privacidad de los trabajadores en el trabajo”¹³⁰.

Estos son, fundamentalmente, la preservación de los datos de carácter personal (relativos a la salud, la sexualidad, la ideología, entre otros), la ubicación y desplazamientos, los hábitos, los vínculos familiares y sociales y el secreto de las comunicaciones—; la libertad de expresión y la inviolabilidad del domicilio, que al ser laboralizados por el régimen legal han pasado a ser derechos específicos del teletrabajador.

En esta misma idea, nos enseña Livellara que “la incorporación por parte de las empresas de las nuevas tecnologías de control laboral (por medios auditivos, visuales, informáticos, etcétera), ha puesto sobre la mesa de debate la posibilidad que su uso indiscriminado y no debidamente regulado afecte derechos fundamentales del trabajador, como el derecho a la intimidad”.¹³¹

En adición, Livellara señala que “la mayoría de las empresas han organizado el contralor de su personal sobre la base del trabajo presencial en la misma planta o

¹³⁰ Casas Baamonda, María Emilia – Ángel Quiroga, Macarena, “Los derechos fundamentales a la intimidad y a la protección de datos personales en la economía digital. Geolocalización de los trabajadores a través de GPS del vehículo de empresa. Despido procedente”, Revista de Jurisprudencia Laboral, nro. 9/2020, ps. 4-5.

¹³¹ Livellara, Carlos Alberto. “Régimen legal del contrato de teletrabajo”. Godoy Lemos, Sebastián y Salas, Ana María (Directores). Editorial ASC. Año 2021. Página 207.

establecimiento, donde se podría decir que se desarrolla un contralor físico de la actividad laboral del trabajador. La situación cambia frente al teletrabajo, modalidad que presupone que el trabajador desarrolla su actividad en su domicilio u otro lugar, que no es la sede de la empresa o establecimiento”.¹³² Sugiero unir párrafos del mismo autor

Para Goñi Sein, “los nuevos sistemas tecnológicos posibilitan una vigilancia continua mientras dura la prestación y a veces después, lo que hace que el trabajador caiga en un estado de visibilidad permanente”.¹³³

El hecho que en el teletrabajo la prestación de servicios no se desarrolle en la sede de la empresa plantea la necesidad de adecuar los métodos tradicionales de control por parte del empleador. Por lo general, ello lleva -conforme indica Livellara-, “a abandonar el tradicional control efectivo del tiempo de trabajo, propio del trabajo presencial, y se pasa a analizar el desempeño mediante la evaluación de los objetivos conseguidos, dando prevalencia al contralor por cumplimiento de metas”.¹³⁴

En este sentido, aparece como una opción la instalación de sistemas de software como instrumentos de control sobre el trabajo realizado. En esta línea de razonamiento, la norma legal en su artículo 15 refiere que “Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador deberán contar con participación sindical a fin de salvaguardar la intimidad de la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo y la privacidad de su domicilio”.

Mientras que el artículo 16 de la Ley por su parte, adiciona otra obligación empresarial vinculada al poder de contralor, esta es: la de adoptar “las medidas que correspondan, especialmente en lo que se refiere a software”, para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por el teletrabajador con fines profesionales.

Es algo criticable la imprecisión que depara la vaga referencia a “las medidas que correspondan” en materia de software; sin embargo, esto se despeja en buena parte mediante la prohibición “de hacer uso de software de vigilancia que viole la intimidad” de la persona que teletrabaja. Así, la información personal del trabajador cuenta además

¹³² Livellara, Carlos. “Régimen legal del contrato de teletrabajo”. Godoy Lemos, Sebastián y Salas, Ana María (Directores). Editorial ASC. Año 2021. Página 223.

¹³³ Goñi Sein, José Luis. “Nuevas tecnologías digitales, poderes empresariales y derechos de los trabajadores: análisis desde la perspectiva del reglamento europeo de protección de datos de 2016”.

¹³⁴ Livellara, Carlos. Obra citada ut supra. Página 224.

con la protección complementaria, de carácter inespecífico, que proporciona la ley 25.326 de Protección de Datos Personales. Este régimen tiene por objeto “la protección integral de los datos personales asentados en archivos, registros, bancos de datos, u otros medios técnicos de tratamiento de datos, sean estos públicos, o privados destinados a dar informes, para garantizar el derecho al honor y a la intimidad de las personas, así como también el acceso a la información que sobre las mismas se registre, de conformidad a lo establecido en el art. 43, párrafo tercero de la Constitución Nacional”. Destáquese, en esta idea, que el propio decreto reglamentario encomienda a la Agencia de Acceso a la Información Pública el dictado de normas complementarias y aclaratorias para lo dispuesto en el art. 16 de la ley de teletrabajo.

Por otro lado, no debemos olvidar que en el ordenamiento general se regula la obligación de dar a conocer al trabajador las particularidades del medio de contralor a implementar, antes de proceder a su aplicación. Así, nuestra Ley de Contrato de Trabajo permite que se adopten sistemas de controles personales, siempre que éstos se ajusten a parámetros de razonabilidad.

Para ilustrar la idea de razonabilidad, dable resulta traer a colación el caso “Pavolotzki Claudio y otros c/Fischer Argentina SA s/juicio sumario”, en el cual la Sala IX de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo confirmó la decisión del juez de grado por la cual se hizo lugar al reclamo de los actores, a fin de que se dejara sin efecto la aplicación de software instalada en sus teléfonos celulares, la cual permitía conocer en todo momento su ubicación en tiempo real.

3.4 Reducción de la jornada laboral en virtud de tener tareas de cuidado

El artículo 6 de la Ley beneficia al teletrabajador que acredite “tener a su cargo, de manera única o compartida, el cuidado de personas menores de trece años, personas con discapacidad o adultas mayores que convivan con él y requieran asistencia específica”.

Se le concede así el derecho a gozar de horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y —en determinadas situaciones que la ley no precisa— “a interrumpir la jornada”. El supuesto de hecho que genera el derecho a la compatibilización horaria se configura cuando el teletrabajador debe brindar asistencia a una o más personas a su cargo, de manera única o compartida, que reúnan alguna de las

tres condiciones que prevé la ley, es decir: personas menores de trece años, personas con discapacidad o bien adultos mayores.

El decreto reglamentario por su parte impone al trabajador que deba ejercitar el derecho a interrumpir su jornada de trabajo en razón del cumplimiento de tareas de cuidado, un deber de comunicar al empleador, en forma virtual y precisa, los momentos de comienzo y finalización de la inactividad laboral.

La norma reglamentaria agrega que, en los casos en que las tareas de cuidado no permitan el cumplimiento de la jornada de trabajo, legal o convencional, las partes del contrato de trabajo “podrán acordar” la reducción de esta de acuerdo con las condiciones que se establezcan mediante la negociación colectiva.

En esta idea, Escobar señala que “el impacto económico y social producido por las transformaciones de las fuerzas y procesos productivos del trabajo, han puesto en evidencia que los sistemas jurídicos clásicos inspirados en el paradigma tradicional del hombre proveedor y la mujer cuidadora, no están preparados para responder a los planteos que representan los problemas derivados de la mayor exigencia en el respeto a la igualdad de género, la consecuencia prohibición de discriminación por causa de sexo y la necesidad cada vez más urgente, de poder conciliar responsabilidades laborales y familiares”.¹³⁵

¹³⁵ Escobar, Javier. “Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo”. Godoy Lemos, Sebastián y Salas Ana María (Directores). Editorial ASC. Año 2021. Página 107.

CAPÍTULO IV. LA CONCRETA APLICACIÓN PRÁCTICA DEL TELETRABAJO. SU POTENCIAL COMO PALIATIVO DE LA DESIGUALDAD.

1. ¿Cuánto realmente se aplica la modalidad de teletrabajo?

A lo largo de los capítulos anteriores nos hemos propuesto analizar al teletrabajo desde varias perspectivas posibles y ahora la pregunta que debemos formularlos es ¿cuánto realmente se aplica esta modalidad contractual? ¿Acaso ha servido para generar más empleo? ¿Quiénes son las personas que se pueden ver beneficiadas de esta modalidad?

En esta idea, partimos de la base entonces de que el teletrabajo tiene una potencialidad enorme para la disminución de desigualdades sociales y la consiguiente generación de empleo, pero que no está siendo aprovechada todo lo que se podría. Al día de la fecha, entendemos que esta modalidad –al menos por el momento- se encuentra todavía muy desaprovechada. Y es que no sólo todavía muchas empresas (especialmente las PYMES) prácticamente no adoptan esta modalidad, sino que la brecha digital, económica y educativa existente hace que un enorme porcentaje de la población se encuentre completamente impedido de poder trabajar a través de una computadora, con diversos sistemas de software y demás herramientas tecnológicas.

Así, en Argentina, un 26% de la población no usa internet, mientras que en los países de altos ingresos dicha figura es del 17%. Similarmente, en Argentina hay 18 suscriptores de banda ancha por cada 100 habitantes, levemente por encima del promedio de Latinoamérica, pero prácticamente la mitad que en los países de ingresos altos.¹³⁶ Más aún si el trabajo requiere el aprendizaje de idioma inglés o algún otro requerido para poder teletrabajar con clientes del exterior.

De manera tal que nos encontramos ante un escenario en el cual no sólo no se aplica tanto la modalidad de teletrabajo propiamente en los términos de la Ley 27.555, sino más bien algo de *home office*, pero siempre dentro del marco de una modalidad

¹³⁶ Albrieu Ramiro, Allerand Mateo y de la Vega Pablo. El Teletrabajo en Argentina. La pandemia de Covid 19 y lo que viene después. Programa de Desarrollo Económico. CIPPEC. Marzo 2021.

clásica del contrato de trabajo; sino que, además, las personas que prestan servicios de esta forma no son una gran parte de la población.

En esta sintonía, desde el Ministerio de Trabajo de la República Argentina estimaron que bajo los supuestos más optimistas sobre infraestructura disponible por parte de las empresas y de trabajadores, sólo el 28,5 % del empleo registrado privado podría realizarse bajo la forma de teletrabajo. Del mismo análisis surge que los puestos con mayores chances de realizarse bajo esta modalidad son aquellos de mayor nivel jerárquico y mayor calificación, un resultado al cual arriban en otros países bajo metodologías de estimación similares.¹³⁷

En adición, la mitad de los asalariados en nuestro país teletrabajan 3 días o menos, lo que podría denominarse una modalidad híbrida (no técnicamente teletrabajo en nuestro esquema normativo), que combina trabajo remoto y trabajo presencial, mientras que el resto (quienes teletrabajan 4 días o más) podría asociarse a una modalidad de teletrabajo full. De hecho, solo 8,71% de los asalariados teletrabaja 4 días o más.¹³⁸ Existe así un gran porcentaje que se encuentra excluida de los mercados laborales y particularmente de aquellos que exigen la adopción de nuevas habilidades tecnológicas, idiomáticas, etcétera.

En adición, un muy interesante informe indica que existe una brecha de teletrabajo entendida como la diferencia entre el teletrabajo potencial y el efectivo, de más de 10 puntos porcentuales en la Argentina. Asimismo, se indica que hay importantes diferencias de género: mientras el 35% de las mujeres se encuentran en ocupaciones que son potencialmente teletrabajables, dicho porcentaje es de 21% para los varones.

En consecuencia, la brecha de teletrabajo es prácticamente nula para los varones, mientras es de 21 puntos porcentuales para las mujeres. La brecha de teletrabajo surge

¹³⁷ Adamini María y Fernández Massi, Mariana. Conicet. Avances y desafíos laborales frente a la nueva ley de teletrabajo: un análisis a partir de los discursos de actores políticos, empresariales y gremiales. Opinión Jurídica. Junio 2022.

¹³⁸ Albrieu Ramiro, Allerand Mateo y de la Vega Pablo. El Teletrabajo en Argentina. La pandemia de Covid 19 y lo que viene después. Programa de Desarrollo Económico. CIPPEC. Marzo 2021.

como consecuencia de, entre otros factores, las restricciones de infraestructura digital y de capacidades tecnológicas¹³⁹.

No obstante, la distribución del potencial de teletrabajo también es desigual: se concentra en el empleo formal, de ingresos medios y altos, de calificación técnica o profesional, de grupos etarios más altos, y en sectores de actividad específicos (enseñanza, actividades profesionales y financieras, entre otros).

2. Teletrabajo como motor de inclusión. La experiencia de Technoside¹⁴⁰

Diversos estudios han demostrado que la incorporación del teletrabajo puede tener un impacto positivo en la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Se ha indicado así que el teletrabajo ofrece a las personas con discapacidad la oportunidad de superar barreras físicas y geográficas, facilitando su participación en el mercado laboral. Además, el estudio destaca que el teletrabajo puede contribuir a reducir la discriminación y estigmatización que a menudo enfrentan estas personas en el entorno laboral tradicional.¹⁴¹

La incorporación del teletrabajo en personas con discapacidad y colectivos sociales débiles requiere de políticas específicas que promuevan la inclusión y la igualdad de oportunidades. En esta idea, interpretamos como necesario el implementar programas de capacitación y apoyo que brinden las habilidades y conocimientos necesarios para que estas personas puedan desempeñarse de manera remota. Esto puede incluir capacitación en el uso de tecnologías de asistencia, adaptación de software y herramientas de accesibilidad, así como la promoción de la alfabetización digital.

Así las cosas y en esta línea de razonamiento, para fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad y colectivos sociales débiles, será importante establecer alianzas entre el sector público, el sector privado y las organizaciones de la sociedad civil. Estas alianzas pueden promover la creación de programas de inserción laboral que faciliten la contratación y retención de estos trabajadores. Además, se pueden establecer incentivos fiscales y beneficios para las empresas que promuevan la contratación de

¹³⁹ Albrieu Ramiro, Allerand Mateo y de la Vega Pablo. El Teletrabajo en Argentina. La pandemia de Covid 19 y lo que viene después. Programa de Desarrollo Económico. CIPPEC. Marzo 2021.

¹⁴⁰ Teletrabajo en Iberoamérica, referentes y recomendaciones. Colombia Digital. Rafael Orduz Director Ejecutivo. Eugenia Vallejo Coordinación editorial. Volumen 1 ISBN 978-958-57829-8-3. Bogotá, Colombia. Año 2013. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/325463855_Teletrabajo_en_Iberoamerica_Referentes_y_recomendaciones_-_Volumen_2

¹⁴¹ Salazar, Cristian. "Teletrabajo y la inclusión laboral de personas con discapacidad". Revista internacional de sostenibilidad, tecnología y humanismo. Universidad Austral de Chile. Año 2007.

personas con discapacidad y colectivos sociales débiles, fomentando así una mayor participación en el mercado laboral.

Entendemos que resulta de interés conocer la experiencia de alguna organización que haya aplicado el teletrabajo para potenciar la integración laboral de colectivos vulnerables. Esta empresa, se trata de una organización que contribuye a la eliminación de barreras de accesibilidad a la tecnología, mediante la formación, la prestación de servicios de consultoría o la certificación de servicios tecnológicos en base al estándar internacional de accesibilidad.

También desarrollan consultoría social y estudios orientados a la caracterización de colectivos en riesgo de exclusión, a fin de favorecer la inclusión social. Por ejemplo, desde esta área se han redactado Libros Blanco para la integración laboral de personas con discapacidad y a su vez promover el teletrabajo.

Por el perfil de empresa de Technosite, integrado por un equipo multidisciplinar con un alto porcentaje de personas con discapacidad y en el que la tecnología está presente en todas las actividades que se desarrollan en la empresa, en 2006 la dirección de la compañía decidió poner en marcha una experiencia piloto de teletrabajo.

Las cifras que maneja hoy la empresa, a la luz de su puesta en marcha en el año 2006 del programa piloto de teletrabajo son verdaderamente elocuentes y muestran a las claras la potencialidad increíble que tiene esta modalidad de prestación de servicios para combatir asimetrías sociales y propender a la inclusión de colectivos que históricamente se han visto relegados de los mercados de trabajo.

En este sentido, para el año 2013 la organización contaba ya con 115 trabajadores, de los cuales 22 desarrollan su actividad profesional bajo el marco de trabajo a distancia, lo que supone un 19.1% del total de la plantilla. De los 22 teletrabajadores, 13 de ellos desarrollan esta modalidad laboral de forma total (59%) y 9 de forma parcial (41%).

De los 115 trabajadores de Technosite, 52 tienen reconocido algún tipo de discapacidad, de los cuales 18 de ellos teletrabajan. Por tanto, un 34.6% de las personas con discapacidad de Technosite son teletrabajadores, un porcentaje notablemente superior que el de los teletrabajadores sin discapacidad (6.3%).

De los 18 teletrabajadores con discapacidad, 12 tienen discapacidad física (66.6%), 5 son personas ciegas o con limitación visual (27.7%) y solo una persona presenta discapacidad auditiva (5.5%).

Así las cosas, podemos apreciar cómo el teletrabajo permite atraer a las organizaciones el talento de cualquier persona, con independencia de su lugar de residencia, a que tenga una discapacidad o a otros motivos asociados con la dificultad de acceder físicamente a las instalaciones de la organización. Mientras que también aporta ventajas adicionales a determinados colectivos históricamente relegados.

Lara Espinoza, en relación a la temática, marca que “A pesar de la existencia de normas internas que regulan sus derechos en algunos países, en general la ausencia de legislación coloca a las personas con discapacidad en situación de desigualdad de oportunidades, frente a la demás población; esto es, se enfrentan a obstáculos físicos y sociales que les impiden -entre otros-, recibir educación; desplazarse; conseguir empleo (aun estando bien calificados); tener acceso a la información; gozar de un cuidado médico y sanitario adecuado, e integrarse y participar en sociedad y ser plenamente aceptados por esta”.¹⁴²

En esta inteligencia, el Estado tiene un papel importante en esto, pues mediante el fomento al teletrabajo y su regulación completa y acabada, se puede incluir laboralmente a las personas con discapacidad. Y es importante que nosotros, como operadores jurídicos en distintos sectores y áreas de la sociedad también lo sepamos para que, desde nuestro lugar, podamos propender a un mejoramiento constante del teletrabajo y su efectiva aplicación por parte de empresas y organizaciones.

En misma línea de razonamiento, se propone la generación de una normativa especial de teletrabajo para personas con discapacidad, la cual pueda –en armonía con la ley general y su correspondiente reglamentación-, atender específicamente a estas realidades, buscando potenciar la aplicación del teletrabajo y la inserción laboral de un colectivo que siempre se ha visto relegado.

Y es que no se debe de ver al teletrabajo solo como una cuestión digital y de modernidad laboral, sino más allá, como una garantía de oportunidades laborales. Al

¹⁴² Lara Espinosa, Diana, La convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, Comisión Nacional De Los Derechos Humanos, México, Agosto 2012.

menos es el enfoque que se pretende dar a esta investigación. El teletrabajo es una figura muy extensa que podría implicar beneficios para nuestra sociedad.

En otro orden de ideas, entendemos que será capital para una correcta y cabal aplicación del instituto del teletrabajo, la paulatina disminución de la brecha digital existente en nuestra sociedad. Debe entonces eliminarse la brecha digital y encontrar políticas públicas tendientes a subsanarlas.

En esta idea, Katz y Martin enseñan que “la brecha digital es la línea divisoria entre el grupo de población que ya tiene la posibilidad de beneficiarse de las TIC y el grupo que aún es incapaz de hacerlo. En otras palabras, es una línea que separa a las personas que ya se comunican y coordinan actividades mediante redes digitales de quienes aún no han alcanzado este estado avanzado de desarrollo”.¹⁴³

El desafío es, en definitiva, cerrar las brechas asociadas al teletrabajo y que se convierta en una verdadera herramienta para paliar desigualdades y generar mayor empleo genuino en nuestra sociedad. Aprovechar esta oportunidad requiere de regulaciones y políticas públicas que promuevan y acompañen la transformación. Una buena política debería actuar sobre las desventajas de la modalidad para aprovechar al máximo sus ventajas, y no puede ser universal, sino que debe tener en cuenta las heterogeneidades de cada sector y ocupación.

¹⁴³ Katz Jorge, y Hilbert Martin, Los caminos hacia una sociedad de la información en América Latina y el Caribe, Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2003. Disponible en: http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/2354/2/S034237_es.pdf

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES

1. Conclusiones y Propuestas

A lo largo de la presente investigación, se ha tenido como objetivo analizar diversas aristas relacionadas con el teletrabajo. En ese sentido, se ha logrado identificar y analizar la normativa que regula esta modalidad laboral en la República Argentina, así como también, de manera concisa, en otros países a nivel global. Además, se ha examinado el impacto que esta modalidad tiene sobre la productividad de los trabajadores y las empresas, y los efectos que tiene en los procesos de sindicalización. Asimismo, se han estudiado los nuevos derechos emergentes y el impacto medioambiental derivado de la adopción del teletrabajo.

Por otro lado, se han abordado los aspectos del teletrabajo desde una perspectiva de género, indagando sobre las asimetrías y desigualdades que persisten en esta nueva forma de contrato laboral, y proponiendo posibles alternativas de solución. En esta inteligencia, la idea central de esta investigación ha radicado en comprender al teletrabajo no solo desde una perspectiva normativa, sino también considerando otras importantes facetas que lo conforman.

Partiendo de esta premisa, se sostiene que el teletrabajo posee un potencial enorme para reducir las desigualdades sociales y fomentar la generación de empleo, pero lamentablemente, hasta la fecha, no se ha aprovechado en su totalidad. En la actualidad, consideramos que esta modalidad laboral aún se encuentra subutilizada.

En este estado de la cuestión, resulta claro que se requiere la implementación de acciones públicas y privadas contundentes con el objetivo de potenciar el teletrabajo. Estas iniciativas deben abordar tanto la capacitación para las organizaciones y los trabajadores, como la mejora de la infraestructura y la conectividad. Además, se deben establecer planes de fomento para facilitar la incorporación de aquellos trabajadores que se encuentren en situaciones de desigualdad y que puedan desempeñarse de manera remota. Estas acciones serían fundamentales para construir y potenciar esta modalidad contractual.

Una de las medidas necesarias para fomentar el teletrabajo es la implementación de programas de capacitación tanto para las empresas como para los trabajadores. Las

organizaciones deben recibir formación para adaptar sus procesos y estructuras a esta nueva modalidad. Por otro lado, los trabajadores deben contar con acceso a programas de formación que les permitan adquirir las habilidades tecnológicas y de gestión necesarias para desempeñarse de manera efectiva en un entorno de teletrabajo. La capacitación es un elemento clave para garantizar la adaptación exitosa a esta modalidad y para maximizar sus beneficios tanto para los individuos como para las organizaciones.

Otro aspecto fundamental para promover el teletrabajo es la mejora de la infraestructura y la conectividad. En muchos casos, la falta de acceso a internet de calidad y la deficiente cobertura de banda ancha limitan la adopción del teletrabajo en ciertas regiones. Por lo tanto, las medidas públicas deben enfocarse en la expansión de la infraestructura de telecomunicaciones, así como en la reducción de la brecha digital. Esto implica invertir en el despliegue de redes de alta velocidad y garantizar un acceso equitativo a internet en todo el territorio. Asimismo, es importante considerar el acceso a dispositivos tecnológicos adecuados, como computadoras y dispositivos móviles, para aquellos trabajadores que carecen de ellos. La mejora de la infraestructura y la conectividad es esencial para superar las barreras que impiden la plena implementación del teletrabajo.

Entendemos que aparte de las políticas públicas, es necesario promover planes de fomento que faciliten la incorporación de trabajadores en situación de desigualdad al teletrabajo. Estos planes pueden incluir incentivos fiscales y subsidios para las empresas que contraten a personas en condiciones desfavorecidas y les brinden oportunidades de trabajo remoto. Así, es importante implementar medidas para garantizar la inclusión de personas con discapacidades, promoviendo la adaptación de los entornos virtuales y la accesibilidad tecnológica. Estas iniciativas contribuirían a reducir las desigualdades sociales y laborales, al tiempo que fomentarían la generación de empleo genuino y la mejora de las condiciones de trabajo.

Una estrategia clave para potenciar el teletrabajo es establecer alianzas entre el sector público y privado. Las empresas, en colaboración con los gobiernos, pueden impulsar programas de mentoría y asesoramiento para facilitar la transición hacia el teletrabajo.

Por otro lado, entendemos que es fundamental abordar las desigualdades de género que pueden surgir en el teletrabajo. A pesar de las ventajas potenciales que ofrece esta modalidad en términos de conciliación laboral y familiar, existen riesgos de que se reproduzcan o se intensifiquen las brechas de género preexistentes. Para contrarrestar esto, se requiere la implementación de acciones específicas que promuevan la equidad de género en el teletrabajo. Estas políticas podrían incluir la creación de medidas de protección y apoyo a las trabajadoras, como la promoción de horarios flexibles, el establecimiento de licencias parentales equitativas y la lucha contra la discriminación y el acoso laboral en entornos virtuales. Además, es necesario fomentar la participación activa de las mujeres en roles de liderazgo y toma de decisiones en el contexto del teletrabajo.

En esta tesitura, y a modo de propuesta práctica, proponemos que el Estado (sea nacional y/o provincial) encare una fuerte política de fomento de esta modalidad contractual para generar empleo genuino y, al mismo tiempo, combatir asimetrías y desigualdades sociales. Así, se propone como una alternativa interesante que el Estado otorgue beneficios fiscales a aquellos empleadores que contraten a personas con movilidad reducida para la realización de su trabajo mediante la modalidad de teletrabajo. Pudiendo, inclusive, otorgar facilidades económicas a través de subsidios o bien préstamos a muy bajo interés al empleador para el armado del puesto de trabajo.

A nivel provincial, por ejemplo, el alivio económico para el empleador podría provenir de la exención total o parcial del pago de ingresos brutos para aquellos empleadores que tengan en su plantilla de trabajadores al menos un diez por ciento (10%) del personal con movilidad reducida y trabajando mediante la modalidad de teletrabajo.

En esta misma idea, otra buena idea complementaria podría consistir en establecer un sistema de certificación o sello de "Empresa Inclusiva" para aquellas organizaciones que demuestren un compromiso duradero con la contratación y retención de teletrabajadores con movilidad reducida. Esto podría utilizarse como una herramienta de marketing positiva y un diferenciador competitivo.

En conclusión, el impulso y la potenciación del teletrabajo requieren de la implementación de políticas públicas y privadas integrales. Estas iniciativas deben

incluir programas de capacitación, mejora de la infraestructura y la conectividad, planes de fomento para la inclusión de trabajadores en situación de desigualdad, alianzas entre el sector público y privado. La combinación de estas medidas contribuiría a cerrar la brecha digital y promover la adopción efectiva del teletrabajo, generando empleo genuino, reduciendo desigualdades y fomentando un entorno laboral más inclusivo y equitativo.

BIBLIOGRAFÍA

“El Primer Convenio de Teletrabajo en Argentina”. Disponible en: Argentina.gob.ar. <https://www.argentina.gob.ar/noticias/firman-el-primer-convenio-de-teletrabajo-en-la-argentina>. Fecha de consulta: 22/02/2023.

A. Smith. (1776). *The Wealth of Nations*. Título original: *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations* Adam Smith. Disponible en: <https://web.seducoahuila.gob.mx/biblioweb/upload/1%20La%20riqueza%20de%20las%20Adam%20Smith.pdf>. Fecha de consulta 03/05/2023.

Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo. Disponible en: <https://www.uned.ac.cr/viplan/images/acuerdo-marco-europeo-sobre-Teletrabajo.pdf>. Fecha de consulta: 14/08/2022.

Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, apartado 3°.

Adamini María y Fernández Massi, Mariana. Conicet. Avances y desafíos laborales frente a la nueva ley de teletrabajo: un análisis a partir de los discursos de actores políticos, empresariales y gremiales. *Opinión Jurídica*. Junio 2022

Adamini, Marina. ¿Renovación sindical en tiempos post- industriales? Un abordaje a partir del caso de los trabajadores informáticos Título: Trade Union renewal in post-industrial times? *An analysis based on the case of computer workers* Fecha de publicación: 03/2020. Editorial: Universidad Nacional del Comahue. Centro Universitario Regional Zona Atlántica. Revista: Pilquen. ISSN: 1851-3123

Albrieu Ramiro, Allerand Mateo y de la Vega Pablo. El Teletrabajo en Argentina. La pandemia de Covid 19 y lo que viene después. Programa de Desarrollo Económico. CIPPEC. Marzo 2021.

Almeida, Mario. Fecha: 9-sep-2020. Cita: MJ-DOC-15522-AR | MJD15522. *Microjuris*.

Alonso Fabregat, María Bernardina; Cifre Gallego, Eva Teletrabajo y Salud: un nuevo reto para la Psicología Papeles del Psicólogo, núm. 83, 2002, pp. 55-61 Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos Madrid, España.

Altisen Claudio “Teletrabajo: opción laboral del futuro. ”Hoy - Filosofía y Ciencias de la Educación - Universidad de Rosario -1997.

Apartado 7° del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. Disponible: <https://www.uned.ac.cr/viplan/images/acuerdo-marco-europeo-sobre-teletrabajo.pdf>. Fecha de consulta: 03/06/2022.

Azocar Simonet, Rodrigo. “El derecho a la desconexión del trabajo. Analisis sobre la perspectiva chilena”, ponencia presentada en el encuentro latinoamericano de jóvenes juristas, Montevideo, 2018, disponible en [www. Jovenesjuristas.net](http://www.Jovenesjuristas.net)

Birgin, Oscar – Freidenberg, Lelio A., Concepto y problemática del teletrabajo. DT 2004-A, 334. En Acevedo, Mayra. IV Pre Congreso de Especialistas en Estudios del Trabajo. “El derecho de trabajo en el marco de la deslocalización de las empresas”.

Blog Sage Experience. (18 de 12 de 2010). El teletrabajo: tan positivo y tan peligroso. Obtenido de <http://blog.sage.es/economia-empresa/el-teletrabajo-tan-positivo-y-tan-peligroso/>. Fecha de consulta: 07/06/2022.

Bloom, N., Liang, J., Roberts, J. y Ying, Z. J. (2015). «Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment». *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165-218. Disponible en: <https://www.caixabankresearch.com/es/economia-y-mercados/actividad-y-crecimiento/teletrabajo-y-productividad-binomio-complejo>

Boiarov, Sonia. Breve Historia Sobre El Teletrabajo En El Mundo. Disponible en : <http://www.neurocapitalhumano.com.ar/shop/detallenot.asp?notid=257> Fecha de consulta: 14/08/2022

Bosco, Santiago. “Derecho a la Desconexión Digital. Regulación a nivel nacional e internacional”. 04/07/2022. Disponible en: <http://estudiomh.com.ar/blog/2022/07/04/el-derecho-a-la-desconexion-digital-regulacion-a-nivel-nacional-e-internacional/>

Bottos, Adriana. “Teletrabajo. Su protección en el derecho laboral”. Buenos Aires, Cathedra Jurídica. Año 2008.

Burgos, Humberto. “Teletrabajo. Derecho a la reversibilidad”. *Microjuris*. 12/11/2021. Cita: MJ-DOC-16288-AR | MJD16288. Disponible en: <https://aldiaargentina.microjuris.com/2021/11/15/teletrabajo-derecho-a-la-reversibilidad/#:~:text=1.%2D%20OPORTUNIDAD-.El%20art.,cualquier%20momento%20de%20la%20relaci%C3%B3n%20BB.>

Canadian Telework Association (1997). *Advantages and Disadvantages of telework for teleworkers*. Disponible en: <http://www.ivc.ca/proteleworkers.html>.

Cañadas Sánchez, F.J., Teletrabajo: revisión teórica y análisis jurídico-laboral, Universidad de Granada. Tesis Doctorales, Granada, 2017, pág.12. Disponible en: <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/48771/2675244X.pdf?sequence=6&isAllowed=y>. Fecha de consulta: 09/09/2022.

Casas Baamonda, María Emilia – Ángel Quiroga, Macarena, “Los derechos fundamentales a la intimidad y a la protección de datos personales en la economía digital. Geolocalización de los trabajadores a través de GPS del vehículo de empresa. Despido procedente”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, nro. 9/2020, ps. 4-5.

Collins, Caithlyn; Landivar, Liana Christin; Ruppner, Leah y Scarborough, William J. (2020): *COVID-19 and the gender gap in work hours*, *Gender Work Organization*, pp. 1-12.

Cosmópolis, Mario Pasco. “El futuro de los sindicatos en el siglo XXI”. *Revista Ius et veritas*. Año 1997. Pontificia Universidad Católica del Perú.

De Diego Julián A, “La ley transitoria de teletrabajo 27.555 y sus proyecciones, reformas y reglamentación”. *La Ley*. Año 2020.

De la Cámara, Carmen, “El teletrabajo: un indicador de cambio en el mercado de trabajo”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Universidad Complutense de Madrid. Año 2000. Disponible en: <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA0000220227A>

Di Martino, Vittorio – Wirth, Linda, Teletrabajo: un nuevo modo de trabajo y de vida, Revista Internacional del Trabajo, Ginebra, OIT, 109 (4): 471, 1990

Dirección del Trabajo de Chile. Trabajo a distancia y Teletrabajo. Disponible en: <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-propertyvalue-179028.html#:~:text=La%20Ley%20N%C2%B0%2021.220,y%20trabajadores%20del%20sector%20privado>. Fecha de consulta: 20/11/2022.

Domínguez, Roberto José. “Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo”. Godoy Lemos Sebastián y Salas Ana María (Directores). Editorial ASC. Año 2021. Página 171.

Echabarría, K. Caracterización empírica de las burocracias latinoamericanas: configuraciones y roles en el proceso de elaboración de políticas públicas. Revista del CLAD Reforma y Democracia. Año 2006.

El Peruano, Diario oficial del Bicentenario de Perú. Disponible en: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-aprueba-el-reglamento-de-la-ley-n-30036-decreto-supremo-n-009-2015-tr-1307067-3/>. Fecha de consulta: 20/11/2022

Escobar, Javier. “Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo”. Godoy Lemos, Sebastián y Salas Ana María (Directores). Editorial ASC. Año 2021. Página 107.

Eugenio Actis Di Pasquale, Marcela Iglesias-Onofrio- Sofía Pérez de Guzmán, Viego Valentina. Teletrabajo, vida cotidiana y desigualdades de género. La experiencia del confinamiento originado por el Covid-19.

Evolución del Trabajo Remoto en la Argentina desde la pandemia. Ministerio de Desarrollo Productivo de la República Argentina. Centro de Estudios para la Producción. CEP XXI. Página 34. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2021/05/dt_5_evolucion_del_trabajo_remoto_en_argentina_desde_la_pandemia_1.pdf. Fecha de consulta: 23/02/2023

Farré, Lidia; Fawaz, Yarine; González, Libertad y Graves, Jennifer (2020): "*How the COVID-19 Lockdown Affected Gender Inequality in Paid and Unpaid Work in Spain*", Discussion Paper Series N° 13.434, IZA.

Ferpozzi, Hugo y Zukerfeld, Mariano. “El sindicalismo en el trabajo informacional: un análisis de la relación entre los trabajadores informáticos y el mundo gremial” . Ponencia presentada en *IV Congreso Anual de AEDA*, Buenos Aires. 2012

Foglia, Ricardo A., “Algunas consideraciones sobre los aspectos más relevantes de la Ley de Teletrabajo”, LA LEY, año LXXXIV, nro. 165, Buenos Aires, 04/09/2020, ps. 1-2.

Gálvez, Ana; Tirado, Francisco y Martínez, M. Jesús (2020): "*Work–Life Balance, Organizations and Social Sustainability: Analyzing Female Telework in Spain*", Sustainability N° 12, 3567.

García Héctor Omar. “El nuevo régimen jurídico del teletrabajo y los nuevos derechos específicos del teletrabajador”. Revista Jurídica de Buenos Aires. Año 46. Número 102. 2021.

Godoy Lemos, Sebastián y Salas Ana María (Directores). “Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo. Año 2021. ASC Editorial. Página 53.

González, Luis Miguel, “Tenemos ley de teletrabajo ¿Qué sigue?”, El economista, México, 13 de enero de 2021, Disponible en: <https://www.eleconomista.com.mx/opinion/Tenemos-ley-de-teletrabajo-que-sigue-20210113-0024.html>. Fecha de consulta: 03/08/2022.

Goñi Sein, José Luis. “Nuevas tecnologías digitales, poderes empresariales y derechos de los trabajadores: análisis desde la perspectiva del reglamento europeo de protección de datos de 2016”.

Guisado, Héctor César. “Ley de contrato de trabajo comentada”. Ackerman, Mario E. Rubinzal Culzoni, Año 2016. T1. Citado a su vez en “Régimen legal del contrato de teletrabajo”. Godoy Lemos, Sebastián y Salas, Ana María (Directores), Editorial ASC, Año 2021, página 237

<http://www.uned.ac.cr/viplan/images/acuerdo-marco-europeo-sobre-teletrabajo.pdf>.

Fecha de consulta: 02/09/2020. En “Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo”. Godoy Lemos Sebastián y Salas Ana María Directores. Año 2021. Editorial ASC.

Hugo Ferpozzi-Mariano Zukerfeld. ¿No más sindicalización en el capitalismo informacional? Un análisis de las herramientas gremiales de los productores de software en Buenos Aires. Año 2012. REVISTA GESTIÓN DE LAS PERSONAS Y TECNOLOGÍA –ISSN 0718 –EDICIÓN N° 14–AGOSTO DE 2012.

Impacto del teletrabajo y el aislamiento social en el estrés laboral: un diagnóstico preliminar para la Argentina. Regina Moirano, Lisana Ibarra, Valentín Riera, Fausto Baritoli. Escritos Contables y de Administración vol. 12, n.º 1, 2021, págs. 72 a 102. Métodos de muestreo. Muestreo: técnica de selección de una muestra a partir de una población.

Ivanega, Miriam. “El teletrabajo en el empleo público”. IJ Editores. Página 3.

Katz Jorge, y Hilbert Martin, Los caminos hacia una sociedad de la información en América Latina y el Caribe, Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2003. Disponible en: http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/2354/2/S034237_es.pdf.

Lara Espinosa, Diana, La convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, Comisión Nacional De Los Derechos Humanos, México, Agosto 2012.

Lenguita, Paula. “Las relaciones de teletrabajo: Entre la protección y la reforma”. Argumentos. 2010. N°64: 245-263.

Libro Blanco del Teletrabajo en España, informe elaborado entre mayo de 2011 y junio de 2012 dentro del Foro efr de la Fundación Más familia, espacio físico y virtual para el intercambio de experiencias de éxito entre las empresas que cuentan con el certificado efr en vigor. “efr” es un movimiento que se ocupa de avanzar y dar respuestas en materia de responsabilidad y respeto a la conciliación de la vida familiar y laboral (<https://www.masfamilia.org/iniciativaefr/que-es>).

Livellara, Carlos Alberto. “Régimen legal del contrato de teletrabajo”. Godoy Lemos, Sebastián y Salas, Ana Maria (Directores). Editorial ASC. Año 2021. Página 207.

Alonso Fabregat, María Bernardina; Cifre Gallego, Eva Teletrabajo y Salud: un nuevo reto para la Psicología Papeles del Psicólogo, núm. 83, 2002, pp. 55-61 Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos Madrid, España.

Luque Parra, M. y Ginés I Fabrellas, A., Teletrabajo y prevención..., cit., pág. 24

Mac Donald, Andrea. “El teletrabajo como nueva herramienta en el mercado laboral”. 15/06/2020. ID SAIJ: DACF200152.

Marjorie Anahí Vásquez Masaquiza Ambato. Síndrome de Burnout y rendimiento laboral mediante la modalidad de teletrabajo. Ecuador. Año 2021. Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales.

Martín Pozuelo-López, Ángela, “Una aproximación al concepto, modalidades y principales ventajas e inconvenientes del teletrabajo”, en SALA FRANCO, Tomás (coord.) – TODOLÍ SIGNES, Adrián – MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, Ángela, ob. cit., cap. I, ps. 17-21, con remisión a ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo, “Teletrabajo”, en AA.VV., Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo, X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Zaragoza, 28 y 29/05/1999, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2000, ps. 764 y ss.

Martínez, A.S., Pérez, M.P., de Luis, P.C. y Vela, M.J.J. (2006) en: Agudo Moreno, M.J. (2014) El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas. Cuadernos de Gestión de Información 4, p172-187 ISSN 2253-8429.

Matthews, H. y Hendrickson, C. (2001): *Economic and Environmental Implications of Online retailing in the U.S.*, Seminario de la OCDE, 5-6 Junio, París, Disponible en <http://www1.oecd.org/cem/online/ecom01/Matthews.pdf>. Fecha de consulta 20/12/2022.

Maza, Miguel Ángel. “Accidentes de Trabajo y Teletrabajo-Una norma sin sentido en la Ley 27555”. Rubinzal Culzoni. Cita online: RC D 3020/2020, p1.

Mendoza Quezada, Ricardo. “El Teletrabajo y las nuevas regulaciones en la Ley Federal del Trabajo”. 05/02/2021. Disponible en: <https://perezgongora.com/el-teletrabajo-y-las-nuevas-regulaciones-en-la-ley-federal-del-trabajo/>. Fecha de consulta: 03/08/2022.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Sitio Web oficial. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/teletrabajo>. Fecha de consulta: 11/02/2023.

Moreno, Miguel Ángel. Bussines Insider. Año 2021. Disponible en: <https://www.businessinsider.es/estudios-demuestran-teletrabajo-aumento-productividad-933347>. Fecha de consulta: 08/06/2022.

Nilles, Jack, *The telecommunication-transportation tradeoff. Opinions for tomorrow and today*, Jala International, California, 1973. Véase también la entrevista realizada en el programa italiano “Mediamente”, en 1995, en [http:// www.rai.it/mediamente](http://www.rai.it/mediamente). Fecha de consulta: 25/10/2022.

Nilles, Jack. “*The Telecommunications-Transportation Tradeoff: Options for Tomorrow*”. Se trata de la expresión utilizada por Jack Nilles para describir el concepto que proponía, que se traduciría como “llevar el trabajo a los trabajadores en lugar de los trabajadores al trabajo”. Disponible en: <https://revista.revistaglobal.org/trabajo-remoto-y-el-futuro-del-mundo-laboral/>. Fecha de consulta: 23/02/2023.

Novarín, Sebastián. “Teletrabajo en la Administración Pública Nacional, una deuda pendiente en la gestión de los recursos humanos que se debe instrumentar en el escenario más difícil.” Trabajo remoto: análisis y desafíos dentro de la Administración Pública Nacional Compilación de Ariana Bardauil y Mariana Peroche. Año 2021. Instituto Nacional de la Administración Pública. INAP.

Open Mart. (2010). El teletrabajo en España está por debajo de la media en la UE. Disponible en: <http://openmart.es/teletrabajoeuropa/>. Fecha de consulta: 07/06/2022.

Organización Internacional del Trabajo. Normas del Trabajo. Brasil. Disposiciones generales. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=es&p_isn=105767&p_count=2&p_classification=01. Fecha de consulta: 20/11/2022

Organización Internacional del Trabajo. OIT. “La transición de los sindicatos: ¿qué papel tendrán en el futuro del trabajo? Julio 2021. Disponible en: <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Labour-Relations/trade-unions#introduction>.

Pallaro, Andrés. “Nuevos sindicatos para el trabajo del futuro”. 20 de Febrero de 2021. Disponible en: <https://www.infobae.com/opinion/2021/02/20/nuevos-sindicatos-para-el-trabajo-del-futuro/>.

Palumbo, R.; Manna, Rosalba y Cavallone, Mauro (2020): “*Beware of side effects on quality! Investigating the implications of home working on work-life balance in educational services*”, *The TQM Journal*.

Pascual, Raquel. “Consecuencias del Teletrabajo sobre el medio ambiente”. 29/04/2021. Disponible en: <https://www.todoriesgo.com.ar/consecuencias-del-teletrabajo-sobre-el-medio-ambiente/> Fecha de consulta 16/11/2022

Pastor Martínez, Alberto. “La descentralización y su incidencia en la conformación de los órganos de representación de los trabajadores. La representación colectiva de los trabajadores a distancia y en entornos virtuales”. Universitat Autònoma de Barcelona. Disponible en: https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2018/258983/PASTOR_MARTINEZ_Alberto_La_descentralizacion_y_su_incidencia_en_la_conformacion..._La_representacion_colectiva_de_los_trabajadores_a_distancia_en_entornos_virtuales..pdf. Fecha de consulta: 23/11/2022.

Pérez de Guzmán, Sofía (2015): "El trabajo: entre los cuidados, el tiempo libre y la problemática de la igualdad de género", en Carlos Prieto (ed.) Trabajo, cuidados, tiempo libre y relaciones de género en la sociedad esp.

Perugini, Alejandro. "Relación de Dependencia". Página 193. Citado por Alasia Ana Laura y otros en "El Teletrabajo. Otra cara más de la precariedad laboral?". SAJJ: DACC 080116. Diciembre 2008.

Pilar de Luis, Angel Martínez, Manuela Pérez y M. José Vela Universidad de Zaragoza. "El enfoque de género aplicado a la relación teletrabajo-mediambiente". Disponible en: https://convega.com/PortalTele/medioambiente_teletrabajo.pdf . Fecha de consulta: 20/12/2022.

Quesnay, Dialogues sur le commerce et les travaux des artisans. Physicrates. 1846. Teletrabajo y su impacto en la productividad empresarial y la satisfacción laboral de los colaboradores: tendencias recientes Teleworking and its impact on business productivity and job satisfaction of employees: Recent trends Randal Ulate-Araya.

Rabosto, Andrés y Zukerfeld, Mariano. "Precarity, precariousness and software worker Wages, unions and subjectivity in the Argentinian Software and Information Services sector" . *Journal Work Organization, Labour and Globalisation*. 2017.

Ray, Jean-Emmanuel, "Naissance et avis de décès du droit à la déconnexion, le droit à la vie privée du XXIème siècle", *Droit social*, 2002, p. 939, cit. por MOREL, Laëtitia, "Le droit à la déconnexion en droit français. La question de l'effectivité du droit au repos à l'ère du numérique", *Labour & Law Issues*, vol. 3, nro. 2, 2017 (ISSN: 2421-2695), p. 4.

Regina Moirano, Lisana Ibarra, Valentín Riera, Fausto Baritoli, "Impacto del teletrabajo y el aislamiento social en el estrés laboral: un diagnóstico preliminar para la Argentina.. *Escritos Contables y de Administración*" vol. 12, n.º 1, 2021, págs. 72 a 102. Métodos de muestreo. Muestreo: técnica de selección de una muestra a partir de una población.

Rodríguez Mancini, Jorge «FIGURA Y RAZONABILIDAD EN EL DESPIDO DISCRIMINATORIO», Tomo: 2014 1 *El Derecho del Trabajo en la Constitución Nacional – I*, Revista de Derecho Laboral, Rubinzal Culzoni Editores. En: Burgos Humberto, Obra citada.

Ruelas-Barajas, Enrique. "Calidad, Productividad y Costos". Fundación Mexicana para la Salud, Presidente de la Sociedad Mexicana de Calidad de la Atención a la Salud. Disponible en: <https://saludpublica.mx/index.php/spm/article/view/5660/6180>. Fecha de consulta: 06/05/2023.

Saco Barrios, Raúl. "El teletrabajo". Revista Derecho PUCP N° 60. Pontificia Universidad Católica del Perú. Citado en "Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo" Godoy Lemos, Sebastián y Salas, Ana María (Directores).

Salas, Ana María. "Régimen Legal del contrato de Teletrabajo". Godoy Lemos, Sebastián y Salas Ana María (Directores). Editorial ASC. Año 2021. Página 234.

Salazar, Cristian. "Teletrabajo y la inclusión laboral de personas con discapacidad". Revista internacional de sostenibilidad, tecnología y humanismo. Universidad Austral de Chile. Año 2007.

Salvador, Juan Eduardo. "Régimen Legal del contrato de Teletrabajo". Sebastián Godoy Lemos y Ana María Salas (Directores). Editorial ASC. Año 2021. Página 156.

Sistema Costarricense de Información Jurídica. SCIJ. Disponible en: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=80363&nValor3=101979&strTipM=TC. Fecha de consulta: 20/11/2022.

Solanas, María (2020): "La crisis de la Covid-19 y sus impactos en la igualdad de género", ARI 33/2020, Real Instituto Elcano.

Spyropoulos, Georges. El sindicalismo frente a la crisis: situación actual y perspectivas. En: Re/asur, No. 4, Montevideo 1994. p.81.

Thibault Aranda, J. El teletrabajo. Análisis jurídico-laboral., Consejo Económico y Social, Madrid, 2000, pág. 24.

Ushakova, T, "El derecho de la OIT para el trabajo a distancia: ¿una regulación superada o todavía aplicable?" Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, Núm. 4, 2015.

Varman, V.; Ho, G.; Stanek, D. y Mokhtarian, P. (1998): "*The duration and frequency of telecentre use, once a telecommuter, always a telecommuter?*", en *Transportation Research C*, volumen 1, número 2, páginas 47-48. Disponible en: "Análisis del impacto del teletrabajo en el medioambiente urbano". Boletín ICE Económico. En: https://www.researchgate.net/publication/28120622_Analisis_del_impacto_del_teletrabajo_en_el_medio_ambiente_urbano.

Ver Teletrabajo decente en Argentina. Año 2019. www.argentina.gob.ar/sites/default/files/20191009_libro_blanco_de_teletrabajo.pdf. Fecha de consulta: 23/02/2023

Waissbluth, Mario. "Gestión del cambio en el sector público". Magíster en Gestión y Políticas Públicas, Departamento de Ingeniería Industrial, Universidad de Chile, 2008. Disponible en: http://www.logotec.cl/descargas/gestion_del_cambio.pdf. Fecha de consulta: 19/06/2023.

Wigdor, Gabriela y Bonavitta Paola. "Covid-19, teletrabajo y cuidados: impacto en la vida de las mujeres profesionales de Argentina". Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo. Agosto 2021.

Zukerfeld Mariano-Rabosto Andrés Nahuel. "Precarity, precariousness and software workers. *Wages, unions and subjectivity in the argentinian software and information services sector*. Año 2017. Editorial: Pluto Journals. Revista: *Work Organisation, Labour & Globalisation*. ISSN: 1745-641X. e-ISSN: 1745-6428.