



Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Carrera: Abogacía

“Impacto del Covid-19 en el derecho laboral y Ley de Teletrabajo”

Alumna: Genchi, Camila Belén

Tutor: Dr. Lanzavechia, Gabriel

Teléfono: 11-3825-0413

Correo electrónico: camigenchi@hotmail.com

Título al que aspira: Abogada

Localización: Sede Centro

ÍNDICE

RESERVA DEL TEMA.....	4
SOLICITUD DE TUTORIA PARA LA TESIS.....	5
ACEPTACION DEL CARGO POR EL TUTOR.....	6
AGRADECIMIENTOS.....	7
INTRODUCCIÓN.....	9
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA JURÍDICO.....	11
CAPITULO II: PLANTEO DE HIPOTESIS.....	13
CAPÍTULO III: MARCO GENERAL FILOSÓFICO Y METODOLÓGICO.....	14
- MARCO FILOSOFICO.....	14
- MARCO METODOLÓGICO.....	14
• OBJETIVO GENERAL.....	14
• OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	14
• METODOLOGÍA.....	15
CAPITULO IV: MARCO TEÓRICO ESPECÍFICO.....	17
SUBCAPÍTULO I: MARCO HISTÓRICO DEL TELETRABAJO	
1.1 Surgimiento del Teletrabajo	17
SUBCAPITULO II: RÉGIMEN LEGAL DEL CONTRATO DE TELETRABAJO – LEY 27.555	
2.1 Teletrabajo.....	19
2.2 Puntos regulados en la ley.....	20
SUBCAPÍTULO III: DERECHO A LA REVERSIBILIDAD Y IUS VARIANDI	

3.1 Derecho a la reversibilidad y ius variandi.....	26
3.2 Jurisprudencia.....	28
SUBCAPÍTULO IV: MEDIDAS TOMADAS POR EL GOBIERNO PARA LOS TRABAJADORES DURANTE LA PANDEMIA	
4.1 Aislamiento social preventivo y obligatorio; Programa de asistencia de emergencia al trabajo y la producción.....	33
4.2 Prohibición de despidos.....	36
SUBCAPITULO V: COVID-19 – ENFERMEDAD PROFESIONAL	
5.1 COVID 19 como enfermedad profesional – ART.....	37
SUBCAPÍTULO VI: EL TELETRABAJO Y EL MEDIO AMBIENTE	
6.1 Teletrabajo ecológico.....	41
6.2 Beneficios del teletrabajo en el medio ambiente.....	43
6.3 Beneficios para el trabajador.....	44
CAPÍTULO V: RECOPIACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS: “REVERSIBILIDAD EN EL TELETRABAJO”.....	45
CONCLUSION.....	58
PROPUESTA.....	60
ANEXOS.....	61
BIBLIOGRAFIA.....	67
NOTA DE ELEVACION DE TESIS.....	75

RESERVA DEL TEMA

De: Cami Genchi <camigenchi@hotmail.com>

Fecha: 19 de mayo de 2021, 10:11:18 ART

Para: marilina.miceli@uai.edu.ar

Asunto: Reserva tema de tesis

Buen día Dra. Miceli,

El motivo de este correo es para reservar el tema de tesis, carrera Abogacía.

"Influencia del COVID-19 en el derecho laboral y las relaciones laborales".

Alumna: Genchi, Camila Belén

DNI: 38.396.364

Mi tutor es el Dr. Gabriel Lanzavechia.

Quedo a la espera de una respuesta,

Desde ya, muchas gracias.

Saludos

Miceli, Marilina <Marilina.Miceli@UAI.edu.ar>

Jue 27/5/2021 09:36

Para: Usted; Cespedes, Viviana Elisabet

Tema registrado. Atte

SOLICITUD DE TUTORÍA PARA TESIS

Buenos Aires, 17 de Mayo de 2021.-

Estimado Prof. Dr. Gabriel Lanzavechia:

Me dirijo a usted por medio de la presente a fin de solicitarle su ayuda como tutor para la confección de mi trabajo final.

El título del mismo será: **“Impacto del Covid-19 en el derecho laboral y Ley de Teletrabajo”**

Asimismo, declaro conocer expresamente los recaudos dispuestos por el comunicado UAI N° 1150/21 para la confección de trabajos finales, y asumo la responsabilidad de desempeñar el desarrollo del presente trabajo de investigación conforme las pautas metodológicas dispuestas por mi tutor siendo las mismas de tipo orientativas; como así también bajo la experticia adquirida como alumna en el marco de las materias dictadas por la Universidad Abierta Interamericana.

Declaro bajo juramento que el trabajo de investigación a confeccionar resultará pura y exclusivamente obra intelectual de la suscripta, asumiendo la responsabilidad civil y/o penal de la autoría intelectual de la obra a desarrollar, liberando al Prof. Mg. Gabriel E. Lanzavechia de cualquier consecuencia jurídica devenida del presente trabajo.

Desde ya muchas gracias.

Saludos cordiales.

ALUMNA: GENCHI, CAMILA BELÉN

LEGAJO: A0910073657-J1

ACEPTACIÓN DEL CARGO POR EL TUTOR

Buenos Aires, 17 de Mayo de 2021.-

**Sr. Decano de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad
Abierta Interamericana.**

Dr. Marcos Córdoba.

S_____/____D

De mi mayor consideración:

Por la presente comunico a Ud. que acepto desempeñarme como tutor del Trabajo Final de la alumna Genchi, Camila Belén (DNI: 38.396.364), Legajo N° A0910073657-J1.

Declaro conocer la reglamentación vigente.

No asumo responsabilidad penal y/o civil por la presente obra, toda vez que la producción integral de la misma resultará exclusiva propiedad intelectual de la tesista; siendo el carácter de las instrucciones realizadas por el Suscripto, opiniones meramente metodológicas y orientadoras del área de incumbencia del trabajo de investigación.-

Prof. Mg. Gabriel E. Lanzavechia.-

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, le quiero agradecer a mi familia, a Carla, Melina, Ariel, Leonardo y mi primo Agustín, por apoyarme desde el primer día, por alentarme, por soportarme en mis días buenos y en los no tan buenos y por no dejarme aflojar en los momentos que sentía que no podía más. Ellos fueron los que me impulsaron a seguir mis sueños y hacerme saber que podía con esta carrera y más. Gracias a ellos por ser mi soporte todos estos años y por abrazarme en los momentos que lo necesité.

A Bárbara, mi amiga y fiel compañera de estudio, una amiga que me dio la UAI de la cual desde que nos conocimos, comenzamos esta hermosa amistad y día a día se fue afianzando un poco más. Realmente sin ella no podría haber llegado hasta acá. Fueron largas noches y días de estudio juntas, donde compartimos sentimientos, angustias, alegrías y frustraciones, pero siempre juntas y no dejándonos caer. Teníamos claro que las dos queríamos llegar al mismo objetivo y ahí teníamos que estar para apoyarnos la una a la otra, gracias Barbi por ser mi persona incondicional.

A Agustina, mi amiga de fierro, a la cual conocí en este camino hermoso que es la carrera de Abogacía, por estar todos estos años y por darme apoyo como nadie, tolerándome y estudiando juntas, dándome una mano siempre que lo necesité y por bancarme en todos los momentos que sentía que no iba a poder llegar a mi objetivo. Es un pilar muy importante en mi vida y también lo ha sido para mi carrera, gracias amiga por todo tu apoyo siempre.

A Ana y Florencia, que sin estudiar esta misma carrera, me ayudaron y me impulsaron a seguir cada vez que quise bajar los brazos, gracias por estar siempre y apoyarme en todo, son incondicionales hace 13 años en mi vida.

A mis compañeros de la UAI, que sin un buen grupo de personas, no hubiese sido lo mismo. Compartir este camino con ellos fue increíble. Hago mención especial para Barbi, Mica, Ely, Juanma, Pipi, Fabri y Valen.

A todos los profesores que me crucé en este camino y han sido la guía necesaria para seguir adelante. Siempre alentándonos a todos los alumnos a que no bajemos los brazos y que persigamos nuestros sueños. Gracias por brindarnos todos sus conocimientos y su tiempo. Sobre todo quiero agradecer a mis profesores de las materias que me tocó cursar en la pandemia, por su dedicación, su paciencia, su empatía y por saber entender que la situación que estábamos atravesando, fue difícil para todos, tanto

para ellos, como para nosotros. Gracias por dar lo mejor de cada uno para que pese a las circunstancias, nosotros podamos seguir avanzando en este camino.

INTRODUCCIÓN

El 20 de marzo del año 2020, a raíz de la pandemia generada por el virus SARS COVID-19, el Gobierno de la Nación decretó la medida de Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio, con el fin de reducir la circulación de personas y así evitar la propagación del virus.

Esta medida generó una readaptación de la modalidad de trabajo para distintos sectores. En cuanto a las actividades esenciales, en la mayoría se mantuvo la modalidad presencial, respetando los protocolos estipulados por el gobierno y el Ministerio de Salud. No fue así en las actividades consideradas no esenciales, que en muchos casos se adoptó la modalidad de teletrabajo para así contribuir a la disminución de la circulación de personas en espacios públicos y evitar la propagación. 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, permitiendo que se pueda seguir desarrollando las actividades laborales y económicas pese a la aparición del virus y su rápida propagación en todo el planeta.

En el presente trabajo de investigación se realizará un exhaustivo análisis que se centrará en la rama de Derecho del trabajo. En el mismo se detallarán y expondrán los cambios que se produjeron en consecuencia de la pandemia; cuáles fueron las herramientas y soluciones que las empresas y/o empleadores se vieron obligados a tomar para poder continuar con sus actividades económicas, sin poner en riesgo la salud de sus empleados. Con la implementación del teletrabajo no solo se redujo el riesgo individual de contagio en el lugar de cumplimiento de las actividades, sino que esto también implicó que los medios de transporte no estuviesen aglomerados, disminuyendo el riesgo de contagio colectivo.

También se desarrollará cómo surgió y cómo fue evolucionando el teletrabajo en el mundo, sus antecedentes históricos y cómo fue la regulación del mismo en Argentina.

Para poder darle inicio a la investigación, es importante primero definir el significado de la palabra Teletrabajo, lo que nos permitirá en adelante entender el significado de lo que se está investigando:

Habrá contrato de teletrabajo cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios 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. (Ley 27.555,2021)

Se analizarán los conflictos que se han generado como consecuencia de la sanción de la ley 27.555, ya que dicha normativa generó controversias entre el derecho a la reversibilidad que se le otorgó al empleado y la facultad de hacer uso del ius variandi que tiene el empleador.

A modo de cierre, y no por ello menos importante, se mencionarán los beneficios que le otorga la ley de teletrabajo al medio ambiente, no solo desde un punto de vista objetivo al contribuir con la disminución de la contaminación, sino también como esta cuestión fue relevante en el debate de esta iniciativa legislativa.

CAPÍTULO I - PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA JURÍDICO

Como he mencionado anteriormente, teniendo como punto de partida la aparición inesperada de la crisis sanitaria, la rápida propagación del virus y el cambio de paradigma que nos tocó atravesar, no solo en lo económico sino también en lo social y cultural, muchas organizaciones debieron adaptar su metodología de trabajo desde un esquema que era 100% presencial, migrándolo a la virtualidad. De esta manera, las compañías han tenido que diseñar soluciones de emergencia para que sus empleados puedan trabajar desde sus hogares, incorporando así esta modalidad laboral, el Teletrabajo.

Ahora bien, desde el lado del trabajador, también hay que tener en cuenta que comenzó con el home office de manera forzada, es decir, no se contaba con una planificación previa ni condiciones adecuadas y en muchos casos las familias tuvieron que organizar sobre la marcha el hogar para poder conciliar trabajo-familia en este nuevo escenario.

En lo que respecta a la relación trabajo-hogar, no todos los trabajadores contaban con un espacio físico organizado para poder desempeñar sus actividades.

Otra de las cuestiones que resulta inevitable plasmar, es que, al trabajar bajo esta nueva modalidad, no se respetaban los horarios de la jornada laboral, lo que generaba que el trabajador continuara con su labor fuera del horario establecido.

Centrándonos en esta nueva alternativa de trabajo, para garantizar que la misma sea eficiente, es necesario destacar que se debe contar con una serie de herramientas digitales que permitan el desarrollo del mismo, así también como las reglamentaciones correspondientes y brindarles a los trabajadores las capacitaciones necesarias para poder llevar a cabo esta modalidad.

También es necesario aclarar, que no todos los trabajos podían realizarse de manera digital. Hubo muchos empleados que no pudieron movilizarse hacia su lugar de trabajo ni tampoco realizarlo de manera remota.

Ahora bien, frente a todas estas inquietudes, se sanciona la ley 27.555 para regular el Teletrabajo donde se le otorga al trabajador el derecho de que pueda de forma unilateral modificar una condición de trabajo que se pactó voluntariamente, pudiendo exigir el cambio de la misma, pero no así al empleador. Este derecho llamado derecho de reversibilidad, se lo puede considerar como un abuso del derecho en relación al

empleador, donde se ve afectada la facultad del ius variandi que se le otorga al mismo en la Ley de Contrato de trabajo 26.088 (LCT).

Por todo lo expuesto anteriormente, resulta de interés para la presente investigación preguntarnos ¿cuáles son los derechos vulnerados con la sanción de la ley de Teletrabajo 27.555 y cuáles son las controversias con la LCT?

Cabe destacar que esta nueva legislación fue sancionada en medio de una pandemia para que, debido a los cambios que se produjeron por la misma, los empleados y empleadores puedan continuar con sus actividades bajo el marco de la ley. Si bien ya existía un proyecto de ley para regular el teletrabajo, su sanción se dio como consecuencia de una crisis epidemiológica que indirectamente agilizó la aprobación de la misma.

Si bien esta nueva ley trajo consigo la regulación de muchos derechos para los empleados que trabajen bajo la modalidad de teletrabajo, es necesario preguntarnos si estos derechos son conocidos por los trabajadores y si los mismos son respetados por los empleadores.

Pues bien, considero que ir al fondo de la cuestión es significativo para este trabajo y, es relevante conocer las leyes que entienden esta temática.

CAPÍTULO II – PLANTEO DE HIPÓTESIS

Atento el problema planteado, se formula en grado de hipótesis que:

“El derecho a la reversibilidad en la ley de Teletrabajo se le ha otorgado exclusivamente a los trabajadores, pero como dicha ley fue sancionada como consecuencia de una pandemia, la misma presenta controversias y este derecho no es respetado por los empleadores ni tampoco conocido por los teletrabajadores”.

CAPÍTULO III - MARCO GENERAL FILOSÓFICO Y METODOLÓGICO

1. MARCO FILOSÓFICO

El enfoque filosófico que guiará la elaboración del presente trabajo de investigación para intentar encontrar las respuestas a las preguntas planteadas en la elaboración del problema jurídico es la corriente filosófica del iuspositivismo.

El surgimiento del positivismo jurídico, también conocido como iuspositivismo, se remonta al siglo XIX en el contexto de la evolución del pensamiento jurídico y filosófico.

El iuspositivismo es una corriente de pensamiento en la filosofía del derecho que sostiene que la validez de las normas jurídicas se basa exclusivamente en fuentes establecidas por autoridades humanas y no en consideraciones morales, éticas o naturales.

Uno de los aspectos centrales del iuspositivismo es la separación entre el derecho y la moral. Los iuspositivistas argumentan que la validez de una norma legal no depende de su conformidad con principios morales o éticos, sino de su origen en fuentes legales reconocidas por el sistema jurídico.

Según lo expuesto anteriormente, entendemos que el presente trabajo se guiará conforme a la corriente filosófica del iuspositivismo, ya que investigaremos una ley creada por las autoridades debido a las nuevas exigencias que demandó la sociedad y el momento histórico que nos tocó atravesar.

2. MARCO METODOLÓGICO

OBJETIVOS

Objetivo general

- En el presente trabajo se llevará a cabo una investigación analizando la normativa que regula el Teletrabajo en nuestro país y cómo se acudió a la redacción de una ley que generó grandes controversias con nuestro derecho de fondo. El objetivo principal será desarrollar cómo esta herramienta que el

Congreso sancionó para afrontar esta crisis mundial en materia del derecho laboral hace colisionar directamente, y hasta el día hoy, el derecho a la reversibilidad y el ius variandi.

Objetivos específicos

- Investigar la historia y surgimiento del Teletrabajo en el mundo y en Argentina.
- Analizar la Ley 27.555 “Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo”.
- Desarrollar la problemática del derecho a la reversibilidad y el ius variandi con la sanción de la Ley de Teletrabajo.
- Identificar cuáles fueron los cambios que produjo la pandemia en las relaciones laborales y cuáles fueron las medidas tomadas por el gobierno para llevar adelante la crisis.
- Desarrollar la relación entre el teletrabajo y el impacto que tiene con el medio ambiente.

METODOLOGÍA

A fin de cumplimentar los objetivos propuestos, he adoptado una estrategia de investigación cuali-cuantitativa y descriptiva, utilizando herramientas tanto primarias como lo son la doctrina, jurisprudencia y regulaciones normativas así como leyes, decretos y Códigos; y secundarias como referencias bibliográficas, libros y artículos publicados en la web. También utilicé una encuesta estructurada realizada a través de la plataforma Google Forms, la misma está formada por 10 preguntas, mayormente cerradas y de opción múltiple, de la cual recopilaré información con el fin de responder al problema jurídico enfocado en analizar las controversias generadas con la sanción de la ley 27.555 de Teletrabajo.

Encuesta realizada para la obtención de datos:

Pregunta 1: ¿Has comenzado a teletrabajar antes o después de la pandemia por COVID-19?

Pregunta 2: ¿Conoces la ley 27.555 "Régimen legal del Contrato de Teletrabajo"?

Pregunta 3: ¿El empleador te ha brindado información sobre el derecho a la reversibilidad en el teletrabajo?

Pregunta 4: ¿El empleador te ha comunicado políticas claras sobre cómo sería el proceso de regresar al trabajo en la oficina si fuera necesario?

Pregunta 5: ¿Has discutido con tu empleador la opción de volver a trabajar en la oficina en el futuro si así lo deseas?

Pregunta 6: ¿Has notado algún cambio en tu nivel de stress o bienestar debido a la posibilidad de revertir al trabajo en la oficina?

Pregunta 7: ¿Qué factores crees que podrían influir si tuvieras que volver al trabajo en la oficina?

Pregunta 8: ¿Te ha afectado la reversibilidad?

Pregunta 9: En una escala del 1 al 10, siendo 1 "Totalmente en contra" y 10 "Totalmente a favor", ¿qué tan a favor estás de la reversibilidad en el teletrabajo?

Pregunta 10: ¿Hay algún otro aspecto importante que quieras mencionar con respecto a la reversibilidad en el teletrabajo?

CAPÍTULO IV – MARCO TEÓRICO ESPECÍFICO

SUBCAPÍTULO 1. MARCO HISTÓRICO DEL TELETRABAJO

Sumario: 1.1 Surgimiento del Teletrabajo

1.1 Surgimiento del Teletrabajo

Para entender cómo fue el surgimiento del Teletrabajo, vamos a remontarnos al pasado y explicar cómo surgió el mismo.

Según la OIT *“La idea del teletrabajo empezó a suscitar interés con la crisis del petróleo en el decenio de 1970. Al dispararse el precio del petróleo, se encarecieron los costos del desplazamiento diario entre el domicilio y el lugar de trabajo además de plantearse otras dificultades. El problema del aprovisionamiento futuro de petróleo suscitaba una creciente preocupación y se temía que su precio nunca bajaría. En este contexto, se consideró que el teletrabajo podía ser la solución: las personas trabajarían a domicilio o en un telecentro cerca de su domicilio a fin de evitar los gastos elevados de combustible para el transporte hasta el lugar de trabajo y reducir los gastos de calefacción y climatización de los locales de oficina. La crisis del petróleo se resolvió rápidamente, pero se siguió mostrando interés por el teletrabajo, que empezó a promoverse como un medio de lograr otros objetivos deseables para las empresas y los trabajadores, como mejorar el equilibrio entre la vida privada y la vida profesional, mejorar la moral de los trabajadores y aumentar la productividad. El progreso continuo de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC), que facilitan el trabajo distribuido, a menudo en zonas geográficas remotas (inclusive entre fronteras) fue un factor decisivo en la expansión del teletrabajo”*.¹

Es decir que ya desde 1970 se viene hablando de esta modalidad de trabajo como modo de inserción laboral en contexto de la crisis petrolera que estaba atravesando Estados Unidos.

¹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531116.pdf 01/04/2023

En esa época, no existía la tecnología que tenemos al día de hoy, por lo tanto la modalidad no tenía tanta fuerza y no se logró desarrollar demasiado, pero al llegar los años 90 con la aparición de las computadoras portátiles e internet, su uso fue más factible y las empresas podían comenzar a utilizarlo de manera más favorecida.

En Argentina el Teletrabajo comenzó a aparecer en la década de los 90 también en un contexto de crisis y frente al gran desempleo que había. En el año 2001 se creó la Asociación Argentina de Teletrabajo, que es una entidad que tiene como fin difundir conocimiento sobre el teletrabajo. También se creó el Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo (PROPET), el cual fue creado para impulsar a las empresas privadas a que se sumen a esta modalidad de trabajo y mejorar las condiciones laborales para los empleados, pero más allá de existir esta entidad y este programa, la tasa del Teletrabajo era muy baja. Según CIPPEC (Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento) *“antes de la pandemia del COVID-19, sólo el 17% de los/as asalariados/as teletrabajaba. Para las mujeres este porcentaje es solo de 14%, mientras que para los varones asciende al 20%”*.²

Si nos remontamos a Europa el teletrabajo comenzó a surgir en la década de los 90, pero como en el resto del mundo, no tuvo demasiado éxito. En el año 2002 en el artículo nro. 2 del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, se lo define como *“Una forma de organización y/o de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que un trabajo, que también habría podido realizarse en los locales del empresario, se ejecuta habitualmente fuera de esos locales”*. Esta definición es bastante amplia en cuanto al lugar donde se realiza el teletrabajo, pero le da una formalidad al tener que dejar en claro en el contrato de trabajo esta modalidad de trabajo para el empleado.

Analizando cómo fue surgiendo el Teletrabajo en las distintas partes del mundo podemos llegar a un factor común: siempre fue en épocas de crisis para poder seguir trabajando y evolucionando.

² <https://www.cippec.org/publicacion/el-teletrabajo-en-argentina-la-pandemia-del-covid-19-y-lo-que-viene-despues/>. 01/04/2023

SUBCAPÍTULO II. RÉGIMEN LEGAL DEL CONTRATO DE TELETRABAJO – LEY 27.555

Sumario: 2.1 Teletrabajo 2.2 Puntos regulados en la ley.

2.1 Teletrabajo

En este capítulo, se analizarán punto por punto los distintos temas regulados en la ley sancionada de Teletrabajo número 27.555, pero primero es importante mencionar que dicha ley se sancionó a nivel Nacional frente al contexto que estábamos viviendo en Argentina por la pandemia. El Teletrabajo anteriormente existía, pero no estaba regulado por ninguna norma y con la llegada del COVID 19, esta modalidad fue la más utilizada por las empresas para poder llevar a cabo sus actividades.

Cabe destacar que existen proyectos de ley de Teletrabajo desde el año 2002, pero nunca se logró sancionar la misma. Así lo dijo el Ex senador de la Nación Argentina de la provincia de La Pampa, Daniel Lovera, “...*hay proyectos presentados en el Congreso desde el año 2002. Pero fue en el marco de esta lamentable pandemia que se multiplicaron estas iniciativas y se aceleró este debate. Estuvimos trabajando sobre treinta proyectos presentados, tanto en Diputados como en el Senado. Digo esto porque demuestra a las claras la necesidad de una legislación en la materia. Con diferentes matices, pero con muchos puntos en común, entendimos que debíamos avanzar en un texto que garantice derechos fundamentales para quienes trabajan bajo esta modalidad y que proteja la integridad del empleo. No tengo dudas de que este paso que hoy estamos dando va a ser clave para el futuro del mercado laboral y para las condiciones de acceso a un nuevo paradigma que se está imponiendo en el mundo.*”³

En principio vamos a mencionar que a la ley se incorpora el artículo 102 bis de la ley de Contrato del Trabajo y define que el Teletrabajo “*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*

³ Versión taquigráfica 10ª reunión, 9a sesión especial el día 30 de julio del 2020, pág 9, Senado Argentina. 01/04/2023

*establecimientos del empleador, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación”*⁴

Por lo tanto la ley define que el teletrabajo se puede realizar desde el hogar o desde cualquier otro establecimiento, ya sea de forma esporádica u ocasional. De esta frase podemos aclarar también que cuando el empleado solamente trabaja algunos días desde su domicilio u otro lugar que no sea la empresa o algún establecimiento del empleador la modalidad de trabajo se define como híbrido, que el mismo *“es un modelo que ofrece a los empleados la flexibilidad de trabajar desde cualquier lugar. Los empleados pueden trabajar desde casa, en la oficina o en cualquier parte del mundo. Las organizaciones pueden establecer horarios de trabajo híbridos que definan las fechas y horas en las que se espera que los empleados trabajen en la oficina, o pueden dar a los empleados total autonomía para elegir cuándo y dónde quieren trabajar.”*⁵

2.2 Puntos regulados en la ley

Conforme al art. 3 de dicha ley, se establece que las personas que trabajen contratadas bajo la modalidad de teletrabajo, gozarán de los mismos derechos y obligaciones que las personas que trabajan de manera presencial y su remuneración no podrá ser inferior a la que percibían. Los convenios colectivos deben, acorde a la realidad de cada actividad, prever una combinación entre prestaciones presenciales y por teletrabajo.

En su artículo número 4, la ley establece cómo será la jornada laboral. La misma deberá 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 establecido por hora como por objetivos.

También aclara que las plataformas y/o software escogidos por el empleador a los fines específicos del teletrabajo, deberán desarrollarse acordes a la jornada laboral estipulada, impidiendo la conexión fuera de la misma.

⁴ <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/340000-344999/341093/norma.htm>. 01/04/2023

⁵ <https://www.splashtop.com/es/blog/what-is-hybrid-work>. 01/04/2023

En el artículo número 5, la ley establece el derecho a la desconexión digital, es decir que la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo tendrá derecho a no ser contactada por cualquier vía de comunicación y a desconectarse de los dispositivos digitales, fuera de su jornada laboral y durante los períodos de licencias. El empleado no podrá ser sancionado por hacer uso de este derecho. La importancia de dicho artículo radica en evitar que las jornadas de actividad laboral de los trabajadores se excedan más allá de las horas pactadas de trabajo diario.

Se establece en el artículo 6, que la persona que trabaje bajo la modalidad de teletrabajo debe prestar su consentimiento por escrito y debe ser voluntario, salvo en casos de fuerza mayor.

La Ley sostiene que la modalidad de teletrabajo puede ser revocada por el trabajador en cualquier momento de la relación laboral y así establece en su artículo 8 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 los casos donde el trabajador decida utilizar este derecho, el artículo establece que el empleador deberá reubicarlo en las instalaciones donde trabajaba anteriormente o en el lugar más cercano a su domicilio.

El incumplimiento de esta obligación será considerado violatorio del deber previsto en el artículo 78 del Régimen de Contrato de Trabajo que establece: *“Deber de ocupación. El empleador deberá garantizar al trabajador ocupación efectiva, de acuerdo a su calificación o categoría profesional, salvo que el incumplimiento responda a motivos fundados que impidan la satisfacción de tal deber”*.⁶

Ante la negativa del empleador de este derecho, le dará la chance a la persona que trabaja bajo esta modalidad de considerarse en situación de despido indirecto, pudiendo iniciar las acciones legales correspondientes.

En su apartado final, la ley aclara que los trabajadores que hubieran pactado la modalidad de teletrabajo desde el comienzo de la relación laboral no podrán revocar su consentimiento ni ejercer el derecho a que se les otorguen tareas presenciales, salvo lo

⁶ <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm#:~:text=78.,la%20satisfacci%C3%B3n%20de%20tal%20deber>. 15/02/2023

dispuesto en los Convenios Colectivos del Trabajo o en los contratos individuales. Este artículo es el que más debate y preocupación ha generado ya que de este derecho solo pueden hacer uso los trabajadores, lo que deja a la vista una clara desigualdad entre las partes.

El artículo 10 por su parte, refiere a que la persona que trabaja bajo la modalidad del teletrabajo tendrá derecho a la compensación por los mayores gastos en conectividad y/o consumo de servicios que deba afrontar. Dicha compensación operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva, y quedará exenta del pago del impuesto a las ganancias. El empleador en virtud de ello y como mecánica de adaptación a la modalidad elegida debe: A) Proveer el equipamiento -hardware y software- necesarios para el desempeño de las tareas; B) Proveer las herramientas de trabajo y el soporte necesario para el desempeño de las tareas y C) Asumir los costos de instalación, mantenimiento y reparación de las herramientas de trabajo o compensar al trabajador por el uso de herramientas propias.

Si bien es claro que las actividades laborales son adecuadas para las personas que inician su trabajo en estas condiciones y que ésta debe ser inicialmente responsabilidad de la empresa, la normativa debería ser más detallada en aspectos que pueden generar nuevos problemas.

En el artículo número 11, se establece que el empleador deberá capacitar al empleado brindando cursos y las herramientas necesarias. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación dictará las normas sobre higiene y seguridad en el trabajo para proteger a quienes trabajan bajo esta modalidad. La SRT (Superintendencia de Riesgos del Trabajo) analizará las enfermedades profesionales que la modalidad de teletrabajo podría ocasionar y su eventual necesidad de incorporarlas al listado previsto por el artículo 6, inciso 2), de la ley 24.557.

En el artículo 13, se establece que la representación sindical de la persona que teletrabaja será ejercida por la asociación sindical de la actividad donde preste servicios dicha persona. Las personas que teletrabajan 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 poder ser elegidas para integrar los órganos de la asociación sindical.

También dicha ley se refiere a la “higiene y seguridad laboral” en su artículo 14, derivando dichas cuestiones a la legislación particular. Con respecto a los accidentes que sucedan en el lugar y tiempo que correspondan al teletrabajo se presumen accidentes de trabajo según el artículo 6° de la Ley 24.557, por lo cual será la ART demandada quien deba actuar. El control de cumplimiento de la normativa deberá contar con la participación sindical.

Con respecto al artículo 15, el mismo establece que debe existir un sistema de control destinado a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador y que deberán contar con participación sindical. Este artículo va de la mano con el número 16 que trata sobre la protección de la información laboral, donde el empleador deberá garantizar la protección de los datos utilizados por el empleado que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo para fines profesionales, siempre y cuando no viole la intimidad.

En relación a este artículo, podemos hacer mención a las palabras del Dr. Laje, que el mismo sostiene en el marco de exposiciones online, denominado Comprender el Derecho, *“el derecho a la intimidad se manifiesta como uno de los derechos de mayor vigencia en la discusión jurídica nacional e internacional, en este momento, ya que la intimidad ha ocupado el centro de la vida en sociedad...no resulta fácil establecer los límites de su protección a pesar de que tanto la legislación nacional como internacional establece pautas para su protección y exige que se cumpla, sin embargo en los hechos concretos, en la práctica diaria, en los tribunales siempre hay dificultades de precisar los límites de su protección”*⁷

Podemos entonces entender que a pesar de las pautas establecidas por la legislación, la aplicación práctica y la definición precisa de los límites de protección del derecho a la intimidad pueden ser difíciles. En el contexto del teletrabajo, esta dificultad se acentúa debido a la presencia de sistemas de control para salvaguardar los activos del empleador, como la información y los bienes, mientras se respetan los derechos fundamentales de privacidad e intimidad de los trabajadores.

Existe una complejidad de definir los límites de la protección del derecho a la intimidad, particularmente en el contexto del teletrabajo, donde los sistemas de control

⁷ <https://www.youtube.com/watch?v=gi7rA0yyTqw> 24/08/2023

y la participación sindical buscan encontrar un equilibrio entre la protección de la información del empleador y los derechos de intimidad y privacidad de los trabajadores.

Cuando los empleados trabajan bajo la modalidad del teletrabajo, pueden tener preocupaciones sobre cómo se manejará su privacidad en su entorno doméstico. Los empleadores deben respetar el derecho a la intimidad de los trabajadores y no interferir en aspectos personales que no estén relacionados directamente con el trabajo. Esto implica que los empleados tienen el derecho de establecer límites claros entre su vida laboral y personal, y de proteger su intimidad mientras trabajan desde casa.

En conclusión, la sanción de esta ley ha sido un gran avance para nuestro país. Muchos trabajadores y trabajadoras pudieron mantener sus ingresos gracias a esta nueva modalidad de trabajo, así también como aumentar el nivel de calidad de vida, compartir más tiempo con la familia, evitar trasladarse hacia las oficinas y tener más tiempo para uno mismo. Esto genera que la persona pueda trabajar más tranquila y con mayor motivación.

El Dr. Lanzavechia en su artículo **Teletrabajo post-pandemia: el día después**, realiza un análisis sobre esta nueva regulación con sus ventajas y desventajas. El mismo sostiene que “...es vital entender el impacto de los cambios sociales, económicos y laborales que ha tenido la implementación del Instituto de Teletrabajo, incorporado recientemente en legislación nacional, debiéndose profundizar los alcances de dichas consecuencias a fin de enarbolar nuevos criterios dentro de las relaciones laborales: aprovechar las ventajas, y cuantificar y calificar sus desventajas para establecer propuestas superadoras”⁸, en el cual dicho análisis propone aprovechar los beneficios del teletrabajo, así como también medir y evaluar las desventajas de esta modalidad con el propósito de proponer soluciones y mejoras significativas. También plantea que la implementación del Teletrabajo ha traído consigo una serie de transformaciones en distintos ámbitos y es esencial entenderlos para tomar decisiones informadas sobre cómo abordar este nuevo instituto de las relaciones laborales.

Esta ley ha sido beneficiosa tanto como para el empleador como para sus empleados, y se estima que la mayoría de ellos optarán en un futuro por seguir creciendo con esta modalidad de trabajo, así lo expresó la senadora de la Nación Argentina por la

⁸ <https://ar.microjuris.com/docDetail2?Idx=MJ-DOC-16070-AR>. 24/08/2023

provincia de Buenos Aires, Gladys Gonzalez, *“Hay una encuesta que hizo Isonomía en estos meses que dio como resultado que después de la pandemia más del 83% de las personas quieren aumentar el tiempo que representa el teletrabajo en su empleo. Nueve de cada diez personas trabajarían desde su lugar, su localidad de origen, para una empresa radicada en otra provincia, lo que fortalecería mucho el federalismo. El 69% de las personas encuestadas cree que el teletrabajo es una modalidad que ayuda más a conciliar su vida familiar y laboral. La modalidad de teletrabajo no surgió como una imposición de los empleadores, surgió como una demanda de los trabajadores. Las personas hoy en día están eligiendo otra forma de vivir, diferente de la que elegimos nosotros. Las formas de trabajo han cambiado, están cambiando, y muchos de esos cambios salen de la propia demanda de los trabajadores.”*⁹

⁹ Versión taquigráfica 10ª reunión, 9a sesión especial el día 30 de julio del 2020, pág 15, Senado Argentina 01/04/2023

SUBCAPÍTULO III. DERECHO A LA REVERSIBILIDAD Y IUS VARIANDI

Sumario: 3.1 Derecho a la reversibilidad y ius variandi 3.2 Jurisprudencia

3.1 Derecho a la reversibilidad y ius variandi

Como ya mencioné anteriormente, en el artículo 8 de la ley 27.555 se le otorga al trabajador la posibilidad de poder revocar su consentimiento de pasar de la modalidad presencial al teletrabajo debiendo el empleador reacomodarlo en el establecimiento para el cumplimiento de sus tareas o en su defecto en el lugar más cercano a su domicilio, en los casos donde el empleador no cumpla con este derecho, el empleado puede considerarse despedido y accionar contra el empleador. Ahora bien, queda claro que este derecho es unilateral y únicamente beneficioso para el trabajador.

Primero cabe destacar que este derecho se puede utilizar cuando el empleado comenzó su contrato de trabajo de forma presencial, y por voluntad propia y del empleador, decidió migrar a la modalidad de teletrabajo. Si el mismo hubiese comenzado el contrato con la modalidad de teletrabajo, el empleador no puede exigirle al empleado que se traslade a la modalidad presencial, ya que no hay un consentimiento para revocar.

En los casos donde el trabajador utilice el derecho a la reversibilidad y el empleador no pueda cumplir, el mismo basándose en el artículo 78 de LCT puede justificar con motivos fundados el por qué no puede satisfacer el pedido del empleado ya sea porque está imposibilitado o porque la situación se lo impide; pero también la nueva ley le da la posibilidad al empleado de accionar en contra del empleador si no responde a su derecho a la reversibilidad ya que puede tomarlo como un despido.

Ahora bien, aprobado el decreto 27/21 se modifica el artículo 8 estableciendo: *“Reversibilidad. 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 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.”¹⁰

Esta modificación menciona artículos del Código Civil y Comercial de la Nación y de la LCT donde prima la buena fe, quiere decir que si el empleado hace uso del derecho a la reversibilidad se presume su buena fe en la solicitud del mismo, no queriendo así perjudicar al empleador.

También en la modificación se establece que el motivo de solicitud del mismo debe ser con motivación razonable y sobreviniente y que el plazo que tiene el empleador para cumplir con dicho pedido sea menor a 30 (TREINTA) días y que de no ser posible cumplir con la obligación, se tendrá en cuenta el tiempo transcurrido desde el momento en que se dispuso el cambio de la modalidad presencial hacia el teletrabajo. Este párrafo nos deja en claro que prima solamente la voluntad del trabajador, dejando en evidencia que no se está cumpliendo uno de los principios básico del acto jurídico que es la voluntariedad de ambas partes; además le fija un plazo de cumplimiento al empleador como requisito.

Ahora bien, como ya mencionamos esta ley le otorga el derecho de reversibilidad únicamente al empleado lo cual es controversial con la facultad del ius variandi que tiene el empleador.

En primer lugar vamos a definir qué es el ius variandi *“es la facultad que tiene el empleador de alterar unilateralmente condiciones esenciales del contrato individual de trabajo, tales como: cambio de lugar de trabajo, alteración de la jornada laboral, cambio de labores o prestaciones laborales que impliquen un cambio en la categoría de trabajo, alteración de la remuneración pactada o de convenio”¹¹*

El artículo 66 de la LCT establece la facultad del empleador de modificar las formas y modalidades del trabajo mientras que los cambios no generen un ejercicio

¹⁰ <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/345000-349999/346325/norma.htm>
02/04/2023

¹¹ <https://www.ele-ve.com.ar/Que-es-el-Ius-Variandi.html> 09/08/2023

irrazonable de esa facultad, ni tampoco alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador. También establece que cuando el empleador haga uso de esta facultad, el empleado tendrá la posibilidad de sentirse despedido o de accionar exigiendo el cumplimiento de las condiciones alteradas.

Ahora bien, este artículo le da la posibilidad al empleador de modificar las modalidades del trabajo si así lo decidiese y es totalmente legítimo cumpliendo los parámetros establecidos, pero nos encontramos frente a la controversia de que en la Ley de Teletrabajo solo le concede al trabajador el derecho a la reversibilidad.

Si analizamos profundamente el artículo 8 de la ley de Teletrabajo, no prohíbe explícitamente al empleador ejercer este derecho. Por lo tanto basándose en el principio de legalidad establecido en el artículo 18 de nuestra Constitución Nacional, donde entendemos que todo lo que no está prohibido está permitido, el empleador puede acudir al derecho a la reversibilidad basándose en la LCT.

Entonces entendemos que ambos conceptos, el derecho de reversibilidad y el *ius variandi* están relacionados con la flexibilidad en el entorno laboral pero pueden entrar en conflicto en ciertas circunstancias, por ejemplo si un empleado decide revertir al trabajo presencial y un empleador que considera necesario mantener al equipo trabajando en modalidad remota debido a cuestiones operativas o de seguridad, necesita que el trabajador regrese a cumplir sus funciones de manera presencial y el trabajador no quiere hacerlo, o viceversa.

3.2 Jurisprudencia

En los siguientes fallos se expondrán los conflictos generados con los conceptos del derecho a la reversibilidad y el *ius variandi*, y cómo la justicia argentina en los dos casos tomo resoluciones distintas.

FALLO : “Haddad, Fernando Daniel c/ Telecom Argentina SA s/ despido” (Cámara Nacional de apelaciones del Trabajo)

Sumario: *“Corresponde hacer lugar a una demanda por despido indirecto por el uso abusivo de la facultad reconocida mediante el art. 66 de la LCT (ius variandi) en tanto el actor prestaba tareas en forma remota y el cambio dispuesto por el empleador*

implicaba que este debiera trasladarse diariamente 100 kilómetros, toda vez que el perjuicio al trabajador se evidencia en razón del tiempo y el dinero que le hubieran insumido el cambio en la modalidad de trabajo con la consecuente transformación de su vida diaria, y en cuanto a la irrazonabilidad de la medida, merece puntualizarse que la demandada no aportó ningún elemento ni argumento que justifique los motivos por los que resultaba necesario el cambio intentado.”¹²

En el siguiente caso, el accionante relató en su demanda que comenzó a trabajar a favor de su accionada (Telecom Argentina S.A) en el año 1998 y que ambos consensuaron que a partir de agosto de 2012 el empleado iba a prestar servicios de forma remota tres veces por semana, coincidiendo con la mudanza de este, del barrio de San Telmo hacia la ciudad de La Plata. Todo transcurrió normalmente según lo pactado hasta que en el año 2017, debido al cambio de autoridades en la empresa, decidieron de manera unilateral que el empleado ya no podía trabajar desde el domicilio y debía volver a prestar servicios desde las oficinas.

El actor demandó a la empresa ya que consideró que esta medida fue irrazonable e ilegítima ya que le generaba un perjuicio económico y moral, dado que tenía que hacer 100 km por día si debía trabajar de manera presencial y que la decisión la habían tomado de manera unilateral. Ante el silencio de la demandada, el actor se colocó en situación de despido indirecto.

Luego por su lado, al contestar demanda la accionada invoca que con el actor habían celebrado un acuerdo donde se pactaba la modalidad de teletrabajo con una cláusula de reversibilidad, es decir, que ambos tenían derecho a revertir dicha modalidad y que por lo tanto su decisión fue en justo derecho.

En primera instancia se dio lugar a la demanda de la parte actora, condenando a Telecom al pago de indemnizaciones por despido, colocando al actor en situación de despido indirecto acreditando que la demandada había hecho un abuso de la facultad del ius variandi, reconocida en el art. 66 LCT.

Ahora bien, la demandada apela sosteniendo su argumento en la cláusula de reversibilidad que habían pactado con la parte actora.

¹² <http://www.saij.gob.ar/camara-nacional-apelaciones-trabajo-nacional-ciudad-autonoma-buenos-aires-haddad-fernando-daniel-telecom-argentina-sa-despido-fa22040026-2022-12-22/123456789-620-0402-2ots-eupmocsollaf? 22/08/2023>

La jueza de Cámara Maria Cecilia Hocki expresa “corresponde, en primer lugar, dar tratamiento al agravio relativo al uso abusivo de la facultad establecida en el art. 66 de la LCT. Resulta pertinente dilucidar, entonces, si el cese laboral se ajustó a derecho y para ello, corresponde examinar si los motivos invocados constituyeron justa causa en los términos de lo normado por los arts. 66, 242 y 246 LCT. Al respecto, memoro que del art. 66 de la LCT se desprende que para legitimar una modificación al contenido de las condiciones de trabajo, debe mediar razonabilidad en el cambio, que éste no altere esencialmente el contrato y que de él no se derive perjuicio moral o material para el trabajador, verificándose uniformidad tanto en la doctrina como en la jurisprudencia acerca de que deben reunirse las tres condiciones para justificar la decisión patronal.”¹³

Por lo tanto, ja jueza de cámara concuerda con lo decidido en primera instancia, considerando “[e]l único argumento entonces que pretende hacer valer la accionada es el uso del derecho de "reversión" incluido en la cláusula cuarta de los contratos celebrados y prorrogados, mientras que los testigos aportados por la parte actora se muestra contestes respecto de que dichos contratos culminaron ante el cambio de directivos en la empresa, por decisión unilateral de los mismos, pero no se alegó ni demostró razón suficiente, para que, no obstante la vigencia de dicha cláusula, luego de 5 años de labor en dichas condiciones se dejara de lado el teletrabajo, y el actor debiera viajar todos los días, 100 km. para ir y regresar de su empleo”¹⁴

En este caso vemos como aun así existiendo un pacto de reversibilidad entre las dos partes, la empresa para poder hacer uso de ese derecho debe estar sujeta a los requisitos que impone el artículo 66 LCT del ius variandi.

FALLO : “Agoglia, Carlos Roberto c/ Telecom Argentina SA s/ acción de amparo” (Cámara Nacional de apelaciones del Trabajo)

Sumario: “Si bien en el caso de los representantes gremiales la modificación del contrato de trabajo debe ser encauzado por el empleador por la vía a la que hace la referencia el art. 52 de la ley 23.551, también es principio general, la plena vigencia de la facultad del empleador para introducir - en tanto sean razonables- todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo (art.66 LCT). Frente a la suspensión del

¹³ SENTENCIA DEFINITIVA CAUSA N° 79923/2017/CA 1 AUTOS: “HADDAD, FERNANDO DANIEL C/ TELECOM ARGENTINA SA S/ DESPIDO” JUZGADO N° 9 SALA I. (2022). 22/08/2023

¹⁴ SENTENCIA DEFINITIVA CAUSA N° 79923/2017/CA 1 AUTOS: “HADDAD, FERNANDO DANIEL C/ TELECOM ARGENTINA SA S/ DESPIDO” JUZGADO N° 9 SALA I. (2022). 22/08/2023

programa piloto de teletrabajo el accionante no demostró que el cambio contenía el elemento subjetivo y antijurídico de vulnerar la libertad sindical. La senda adjetiva del art. 66 de la LCT se circunscribe a la verificación- y eventual restablecimiento en caso de ilegitimidad- de una modificación fáctica de estricta índole unilateral subsumible en el poder de organización y dirección del empleador. La novación del caso encontró fundamento en una previsión contractual acordada con el accionante lo que la sustrae del ámbito de la absoluta unilateralidad no mediando irrazonable ejercicio del ius variandi por el empleador. Fiscalía General Dictamen N° Sala Expte. N° 25563/2018 “Agoglia Carlos Alberto c/ Telecom Argentina. S.A. s/ Acción de Amparo” (Juan Manuel Domínguez).”¹⁵

El siguiente caso se trata de un representante gremial, quien como parte actora demanda a Telecom Argentina S.A reclamando que se mantuviera la modalidad de teletrabajo que cumplía tres días a la semana.

En primera instancia se desestimó el reclamo del actor considerando que “los elementos probatorios aportados a la causa impiden considerar que la decisión de la accionada de dejar sin efecto la modalidad de teletrabajo a la que se incorporó el actor, constituyó un ejercicio abusivo del “ius variandi”. Para así decidir, la sentenciante de grado tuvo por acreditado que la decisión de revertir la modalidad de teletrabajo que venía realizando el actor formó parte de una decisión institucional de la accionada de suspender esta modalidad de trabajo en toda la empresa, principalmente para poder atender a las necesidades de reorganización derivadas de la fusión con Cablevisión S.A. Asimismo ponderó que dado que la medida dispuesta por la accionada importó restablecer las condiciones de trabajo del actor que se encontraban temporalmente suspendidas dentro del marco de un proyecto piloto...”

Frente a dicha resolución, el actor decide apelar, y en la cámara se confirma la sentencia de primera instancia, considerando que las partes tenían un acuerdo de plan piloto promocionado por el Ministerio del Trabajo donde facultaba a cualquiera de las partes a revertir la modalidad de teletrabajo en cualquier momento y también añaden que el principio general en nuestro sistema jurídico es la facultad del empleador para introducir, en tanto sean razonables, los cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo conforme al art 66 LCT.

¹⁵ <https://www.aadyss.org.ar/files/documentos/4491/Boletín%20de%20Novedades%20400%20-%202021%2022/08/2023>

Ahora bien, en este caso, a diferencia del anterior, el empleador hace uso del derecho a la reversibilidad y facultad del ius variandi ya que el mismo pudo probar que las circunstancias así lo requerían.

En los casos donde el teletrabajador inicie directamente la relación laboral bajo la modalidad teletrabajo, con la nueva ley 27.555 el empleador directamente no tiene la opción de hacer uso al derecho a la reversibilidad.

SUBCAPÍTULO IV - MEDIDAS TOMADAS POR EL GOBIERNO PARA LOS TRABAJADORES DURANTE LA PANDEMIA

Sumario: 4.1 Aislamiento social preventivo y obligatorio; Programa de asistencia de emergencia al trabajo y la producción 4.2 Prohibición de despidos

4.1 Aislamiento social preventivo y obligatorio; programa de asistencia de emergencia al trabajo y la producción

Como ya mencioné anteriormente, debido a la pandemia ocasionada por el COVID-19, los trabajadores de sectores privados y públicos se vieron afectados para poder realizar sus actividades. En principio el gobierno tomó la medida del aislamiento social, preventivo y obligatorio exceptuando actividades esenciales, para disminuir el contagio y propagación del virus.

El día 20 de marzo de 2020 se decretó el DNU 297/2020, el cual en su artículo 2 estableció *“Durante la vigencia del “aislamiento social, preventivo y obligatorio”, las personas deberán permanecer en sus residencias habituales o en la residencia en que se encuentren a las 00:00 horas del día 20 de marzo de 2020, momento de inicio de la medida dispuesta. Deberán abstenerse de concurrir a sus lugares de trabajo y no podrán desplazarse por rutas, vías y espacios públicos, todo ello con el fin de prevenir la circulación y el contagio del virus COVID-19 y la consiguiente afectación a la salud pública y los demás derechos subjetivos derivados, tales como la vida y la integridad física de las personas.”*¹⁶, por lo tanto, nadie podía concurrir a sus trabajos, excepto las personas afectadas a las actividades y servicios declarados esenciales. Al reglamentarse dicho DNU, los empleadores debieron comenzar a pensar distintas alternativas para poder seguir desarrollando sus actividades.

Las personas afectadas a las actividades y servicios esenciales debían concurrir a sus trabajos, los mismos debían generar el permiso para poder circular y así evitar una multa o infracción. El artículo 6 del DNU 297/2020 detalla quienes eran las personas esenciales:

“1. Personal de Salud, Fuerzas de seguridad, Fuerzas Armadas, actividad migratoria, servicio meteorológico nacional, bomberos y control de tráfico aéreo.

¹⁶ <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-297-2020-335741/texto> 02/04/2023

2. Autoridades superiores de los gobiernos nacional, provinciales, municipales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires Trabajadores y trabajadoras del sector público nacional, provincial, municipal y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, convocados para garantizar actividades esenciales requeridas por las respectivas autoridades.

3. Personal de los servicios de justicia de turno, conforme establezcan las autoridades competentes.

4. Personal diplomático y consular extranjero acreditado ante el gobierno argentino, en el marco de la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas y la Convención de Viena de 1963 sobre Relaciones Consulares y al personal de los organismos internacionales acreditados ante el gobierno argentino, de la Cruz Roja y Cascos Blancos.

5. Personas que deban asistir a otras con discapacidad; familiares que necesiten asistencia; a personas mayores; a niños, a niñas y a adolescentes.

6. Personas que deban atender una situación de fuerza mayor.

7. Personas afectadas a la realización de servicios funerarios, entierros y cremaciones. En tal marco, no se autorizan actividades que signifiquen reunión de personas.

8. Personas afectadas a la atención de comedores escolares, comunitarios y merenderos.

9. Personal que se desempeña en los servicios de comunicación audiovisuales, radiales y gráficos.

10. Personal afectado a la obra pública.

11. Supermercados mayoristas y minoristas y comercios minoristas de proximidad. Farmacias. Ferreterías. Veterinarias. Provisión de garrafas.

12. Industrias de alimentación, su cadena productiva e insumos; de higiene personal y limpieza; de equipamiento médico, medicamentos, vacunas y otros insumos sanitarios.

13. Actividades vinculadas con la producción, distribución y comercialización agropecuaria y de pesca.

14. Actividades de telecomunicaciones, internet fija y móvil y servicios digitales.

15. Actividades impostergables vinculadas con el comercio exterior.

16. Recolección, transporte y tratamiento de residuos sólidos urbanos, peligrosos y patogénicos.

17. Mantenimiento de los servicios básicos (agua, electricidad, gas, comunicaciones, etc.) y atención de emergencias.

18. Transporte público de pasajeros, transporte de mercaderías, petróleo, combustibles y GLP.

19. Reparto a domicilio de alimentos, medicamentos, productos de higiene, de limpieza y otros insumos de necesidad.

20. Servicios de lavandería.

21. Servicios postales y de distribución de paquetería.

22. Servicios esenciales de vigilancia, limpieza y guardia.

23. Guardias mínimas que aseguren la operación y mantenimiento de Yacimientos de Petróleo y Gas, plantas de tratamiento y/o refinación de Petróleo y gas, transporte y distribución de energía eléctrica, combustibles líquidos, petróleo y gas, estaciones expendedoras de combustibles y generadores de energía eléctrica.

24. S.E. Casa de Moneda, servicios de cajeros automáticos, transporte de caudales y todas aquellas actividades que el BANCO

CENTRAL DE LA REPÚBLICA ARGENTINA disponga imprescindibles para garantizar el funcionamiento del sistema de pagos.¹⁷

Debido a la reglamentación del aislamiento social preventivo y obligatorio, las micro, pequeñas y medianas empresas se vieron afectadas inmediatamente por la falta de actividad, y eso traía consecuencias para los trabajadores ya que el empleador al no generar ingresos, se le dificultaba el pago de los salarios. Por dicho motivo, el día 01/04/2020, el Poder Ejecutivo de la Nación creó el DNU 332/2020 “Programa de asistencia de emergencia al trabajo y la producción” el cual alcanzaba a los empleadores y trabajadores afectados por la emergencia sanitaria.

Dicho programa según el artículo 2 del DNU aseguraba la obtención de algún/algunos beneficios entre ellos la postergación o reducción de hasta el 95% del pago de las contribuciones patronales al Sistema Integrado Previsional Argentino y el abono de un salario complementario, que la misma fue una asignación abonada por el Estado Nacional para los trabajadores en relación de dependencia del sector privado.

El salario complementario, llamado ATP, está regulado en el artículo 8 del DNU que establece *“El Salario Complementario consistirá en una suma abonada por la ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL para todos o parte de los trabajadores y las trabajadoras en relación de dependencia cuyos empleadores cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 3º y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.*

El monto de la asignación será equivalente al CINCUENTA POR CIENTO (50%) del salario neto del trabajador o de la trabajadora correspondiente al mes de febrero de 2020, no pudiendo ser inferior a una suma equivalente a un salario mínimo, vital y móvil ni superar dos salarios mínimos, vitales y móviles, o al total del salario neto correspondiente a ese mes ”¹⁸, por lo tanto, las empresas que gozaban del beneficio del ATP, solo debían abonar el 50% del salario a sus empleados y así poder resistir al duro golpe de la cuarentena.

¹⁷ <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-297-2020-335741/texto> 02/04/2023

¹⁸ <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/335000-339999/336003/texact.htm>
02/04/2023

4.2 Prohibición de despidos

El 31/03/2020 se publicó el DNU 329/2020 “Prohibición de despidos”, ya que frente al duro golpe que recibieron las empresas con la cuarentena, el gobierno decidió tomar medidas para que los trabajadores no pierdan sus empleos, prohibiéndole a las empresas despedir a sus empleados sin justa causa, por causales de falta o disminución de trabajo o por fuerza mayor, resguardando así la seguridad de ingresos de los trabajadores, aun cuando no puedan prestar servicios, sea en forma presencial o en modos alternativos previamente pactados.

También se prohibieron las suspensiones por las causales de fuerza mayor o falta o disminución de trabajo. Dicho DNU tuvo vigencia hasta el 01 de enero de 2022.

En los casos donde las empresas realizaran algún despido o suspensión sin justa causa, el mismo quedaría sin efecto según el artículo 4 de dicho DNU. *“Los despidos y las suspensiones que se dispongan en violación de lo dispuesto en el artículo 2º y primer párrafo del artículo 3º del presente decreto, no producirán efecto alguno, manteniéndose vigentes las relaciones laborales existentes y sus condiciones actuales.”*¹⁹

El 24/12/2021, se publicó en el Boletín oficial el DNU 886/2021 el cual le permite a las empresas el despido de sus empleados sin justa causa, pero teniendo que abonar un incremento a las indemnización correspondiente, así lo establece el artículo 2 detallando *“En el caso de despido sin causa durante la vigencia del presente decreto, la trabajadora afectada o el trabajador afectado tendrá derecho a percibir, además de la indemnización correspondiente de conformidad con la legislación aplicable, un incremento equivalente al SETENTA Y CINCO POR CIENTO (75 %) del monto de la misma, desde el 1º de enero de 2022 y hasta el 28 de febrero de 2022; del CINCUENTA POR CIENTO (50 %) a partir del 1º de marzo de 2022 y hasta el 30 de abril de 2022 y del VEINTICINCO POR CIENTO (25 %) desde el 1º de mayo de 2022 y hasta el 30 de junio de 2022.”*²⁰

¹⁹ <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/335000-339999/337677/norma.htm>
03/04/2023

²⁰ <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/355000-359999/358639/norma.htm>
03/04/2023

SUBCAPÍTULO V - COVID-19 ENFERMEDAD PROFESIONAL

Sumario: 5.1 COVID 19 como enfermedad profesional – ART

5.1 COVID 19 como enfermedad profesional - ART

Uno de los temas más discutidos en esta pandemia, fue si la enfermedad COVID-19 iba a ser considerada profesional o no, ya que el empleado en algunas ocasiones podía desconocer cómo o dónde se contagió.

La ley 24.557 “Ley de Riesgos del Trabajo”, establece que el empleador debe contratar un seguro de riesgos de trabajo, llamado ART, para cubrir distintas contingencias que puedan ocasionarse en el ámbito laboral con sus trabajadores. Entre las principales obligaciones impuestas por la ley al empleador, se encuentra la de observar las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes sobre higiene y seguridad en el trabajo, esto quiere decir, ni más ni menos, brindarle las condiciones de protección esenciales al trabajador, procurando su integridad física y psicológica para el desempeño de sus laborales.

Como mencioné anteriormente, la ley debe cubrir ciertas contingencias, las mismas son:

- 1) Los accidentes de trabajo, definidos como todo hecho súbito, violento, no traumático, ocurrido en y por el trabajo, que genera una secuela invalidante en el trabajador.
- 2) Las enfermedades profesionales que se dan como consecuencia de la tarea que desarrolla el trabajador y tiene que estar incluida dentro del listado del Poder Ejecutivo.
- 3) Los accidentes in itinere que son aquellos que van a ocurrir entre el domicilio del trabajador y el ingreso al trabajo, o en el camino contrario, del trabajo al domicilio. La ley establece dos horas cuando va y dos horas cuando vuelve (Se toma como parámetro de referencia). Para considerar el “accidente in itinere” la ley establece que se tiene que producir realizando el trayecto normal y habitual (o sea el que realiza todos los días).

Además de las contingencias arriba mencionadas, la ley prevé 3 excepciones que también deberán ser cubiertas por la Aseguradora de Riesgos del Trabajo y las mismas son:

- a) En carácter de pluriempleo: esto significa cuando el trabajador termina su jornada laboral y debe ir hacia otro trabajo.
 - b) En carácter de estudio, es cuando el trabajador culmina su jornada laboral y debe ir hacia algún establecimiento educativo, ya sea un colegio, universidad, etc.
 - c) Por cuestiones de enfermedad de un familiar directo no conviviente
- Excepción por jurisprudencia: caso fortuito/fuerza mayor (por ejemplo si volviendo a mi casa hay una huelga y no puedo hacer el trayecto normal y habitual).

Ahora bien, para que la enfermedad sea “profesional” debe estar en la lista de enfermedades que establece el Poder Ejecutivo. La norma determina que aquellas enfermedades que no estén incluidas en el listado, no serán consideradas como profesionales, excepto si la Comisión Médica Central determina que la misma fue provocada por causa directa e inmediata de la realización del trabajo, excluyendo la influencia de los factores atribuibles al trabajador o ajenos al trabajo.

Indudablemente, ante este nuevo acontecimiento, se tuvieron que tomar medidas para no dejar desprotegido al trabajador y el día 13/04/2020 se publicó el DNU 367/2020 “Enfermedad de carácter profesional no listada” donde en su artículo 1 determina: *”La enfermedad COVID-19 producida por el coronavirus SARS-CoV-2 se considerará presuntivamente una enfermedad de carácter profesional -no listada- en los términos del apartado 2 inciso b) del artículo 6° de la Ley N° 24.557, respecto de las y los trabajadores dependientes excluidos mediante dispensa legal y con el fin de realizar actividades declaradas esenciales, del cumplimiento del aislamiento social, preventivo y obligatorio ordenado por el Decreto N° 297/20 y sus normas complementarias, y mientras se encuentre vigente la medida de aislamiento dispuesta por esas normativas, o sus eventuales prórrogas, salvo el supuesto previsto en el artículo 4° del presente decreto.”*²¹

²¹ <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/335000-339999/336262/texact.htm>
03/04/2023

También dicho DNU menciona que las ART no podrán rechazar la cobertura de las contingencias y que al tomar conocimiento de la denuncia emitida por el trabajador y acompañada por un diagnostico que lo avale, de forma inmediata deberán cubrir con las prestaciones establecidas en la ley 24.557.

A su vez aclara que la determinación definitiva del carácter profesional de dicha enfermedad la tendrá la Comisión Medica Central y en su artículo 3 aclara que *“...La referida COMISIÓN MÉDICA CENTRAL podrá invertir la carga de la prueba de la relación de causalidad a favor del trabajador cuando se constate la existencia de un número relevante de infectados por la enfermedad COVID-19 en actividades realizadas en el referido contexto, y en un establecimiento determinado en el que tuvieren cercanía o posible contacto, o cuando se demuestren otros hechos reveladores de la probabilidad cierta de que el contagio haya sido en ocasión del cumplimiento de las tareas desempeñadas en el marco referido en el artículo 1° del presente.”*²²

El día 22/01/2021 mediante el DNU 39/2021 se establece que la enfermedad COVID-19 se considerará presuntivamente profesional no listada, el articulo 7 detalla *“por el término de NOVENTA (90) días corridos contados a partir de la vigencia del presente decreto, la enfermedad COVID-19 producida por el virus SARS-CoV-2 se considerará presuntivamente una enfermedad de carácter profesional -no listada- en los términos del apartado 2, inciso b) del artículo 6° de la Ley N° 24.557, respecto de la totalidad de las trabajadoras y los trabajadores dependientes incluidas e incluidos en el ámbito de aplicación personal de la Ley N° 24.557 sobre Riesgos del Trabajo y que hayan prestado efectivamente tareas en sus lugares habituales, fuera de su domicilio particular.*

Cuando se trate de trabajadoras y trabajadores de la salud y de miembros de fuerzas de seguridad federales o provinciales que cumplan servicio efectivo y durante el plazo indicado por el artículo 4° del Decreto de Necesidad y Urgencia N° 367 del 13 de abril de 2020, modificado por el artículo 34 del Decreto de Necesidad y Urgencia N° 875 del 7 de noviembre de 2020, la Comisión Médica Central (C.M.C.) deberá entender que la contingencia guarda relación de causalidad directa e inmediata con la labor efectuada, salvo que se demuestre, en el caso concreto, la inexistencia de este último supuesto

²² <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/335000-339999/336262/texact.htm>
03/04/2023

fáctico.

El financiamiento de estas prestaciones será imputado al FONDO FIDUCIARIO DE ENFERMEDADES PROFESIONALES creado mediante el Decreto N° 590/97 de acuerdo a las regulaciones que dicte la SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO y deberá garantizarse el mantenimiento de una reserva mínima equivalente al DIEZ POR CIENTO (10 %) de los recursos de este último, con el objeto de asistir el costo de cobertura prestacional de otras posibles enfermedades profesionales, según se determine en el futuro. ’’²³

Según un informe realizado por la Superintendencia de Riesgos de Trabajo el 12/03/2021, de un total de 2.177.898 casos de Covid en toda la República Argentina, 242.689 fueron reportados como enfermedad profesional, es decir solamente un 11,14%.

²³ <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/345000-349999/346406/norma.htm>
03/04/2023

SUBCAPÍTULO VI - EL TELETRABAJO Y EL MEDIO AMBIENTE

Sumario: 6.1 Teletrabajo ecológico 6.2 Beneficios del teletrabajo en el medio ambiente
6.3 Beneficios para el trabajador

6.1 Teletrabajo ecológico

A raíz del COVID-19 con su llegada en el 2020, el teletrabajo se ha convertido en la modalidad de trabajo más común. Si bien algunas empresas ya lo promovían anteriormente, en algunos rubros hoy en día es la forma de trabajo más habitual. No hay duda de que esta modalidad tiene un efecto beneficioso sobre el medio ambiente pero, ¿realmente esta tendencia es tan ecológica como pensamos?

Como es sabido, casi toda actividad realizada por el ser humano tiene un impacto negativo en el medio ambiente que puede ser medido por diferentes métodos y herramientas. En el contexto actual de las grandes ciudades, la adopción del teletrabajo puede tener un impacto positivo en el medio ambiente.

Existe una herramienta ampliamente utilizada llamada “huella de carbono”²⁴ que fue diseñada para estimar las emisiones de gases de efecto invernadero investigando su propio comportamiento como resultado del uso de la energía, el transporte y otras actividades, vinculándolos a diferentes coeficientes según el tipo de gas.

Cada trabajador tiene un impacto directo en sus emisiones, por lo que puede facilitar cambios relevantes que hagan efectiva la reducción de carbono. En grandes ciudades de Argentina como Buenos Aires, Rosario o Córdoba, la difusión y promoción del teletrabajo podría ser una medida interesante para mitigar el cambio climático.

En primer lugar, para lograr empleos sostenibles y proteger el medio ambiente, es necesario implementar herramientas institucionales que hagan sostenible el desarrollo de los mismos. El teletrabajo es una herramienta que tiene un impacto positivo en el medio ambiente y genera interacciones beneficiosas en términos ambientales, sociales y económicos. A pesar del impacto positivo en el medio ambiente que no se puede ignorar, también puede tener un efecto rebote que impacta negativamente en la ecología.

²⁴ Huella de carbono es un indicador ambiental que pretende reflejar la totalidad de gases de efecto invernadero emitidos por efecto directo o indirecto de un individuo, organización, evento o producto.

Según ADEME²⁵, estos efectos negativos son tres: los viajes alternativos, el aumento del consumo energético en las viviendas y la contaminación digital. Según la agencia, aunque el número de viajes entre el hogar y el trabajo ha disminuido significativamente, los viajes alternativos durante el día han aumentado.

Este tema también se trató en la sanción de la ley 27.555 por la senadora Gladys Gonzalez que expresó *“A muchos también nos importa la disminución de la contaminación del aire que significa el uso menor del transporte cuando implementamos esta modalidad y lo que implica para el ambiente, la descongestión del tráfico urbano en horarios pico también es una externalidad valorada”*²⁶.

También fue la Senadora de la Nación Argentina por la provincia de Río Negro Silvina García Larraburu, quien se expresó sobre el tema ambiental para la sanción de la ley de Teletrabajo, expresando *“Por otra parte, el desarrollo de esta nueva modalidad tendría, como consecuencia, la reducción de la elevada contaminación en los centros urbanos, al minimizar la circulación de automóviles y del transporte público que se genera en el desplazamiento diario. También menguaría la utilización de transportes de media y de larga distancia, acortando los tiempos y acercando los diferentes territorios. Estamos ante la presencia de una revolución tecnológica que tiene la capacidad de mejorar, considerablemente, el tránsito y de construir ciudades más sanas, sustentables y en armonía con el medio ambiente”*²⁷

Entonces, trabajar desde el hogar es solo una parte de una serie de medidas para impulsar la construcción de ciudades respetuosas con el medio ambiente, especialmente aquellas que cuentan con mayor densidad de población. Este tipo de trabajo ofrece la oportunidad de ganar más espacio para respirar y también la posibilidad de que los empleados vivan en cualquier lugar, lo que hace que las áreas rurales sean ideales.

Otra alternativa que puede ser beneficiosa para garantizar una movilidad sostenible es contar con una red de transporte público fuerte y competitiva. La red debe prestar especial atención a las zonas donde se concentra la mayoría de la población activa

²⁵ Agencia de Medio Ambiente y Gestión de la Energía, es una empresa pública industrial y comercial francesa creada en 1991.

²⁶ Versión taquigráfica 10ª reunión, 9a sesión especial el día 30 de julio del 2020, pág 15, Senado Argentina 05/04/2023

²⁷ Versión taquigráfica 10ª reunión, 9a sesión especial el día 30 de julio del 2020, pág 116, Senado Argentina 05/04/2023

para poder atender las demandas de desplazamiento al lugar de trabajo cuando no puede ser sustituida por el trabajo de forma remota.

Como sociedad, deberíamos aspirar a un modelo urbano vivo que pueda reunir viviendas, comercios y puestos de trabajo ya que esto reduciría la distancia de recorrido y así evitaría la concentración de casas o grandes centros comerciales que necesitan el uso de automóviles para entrar y salir.

También, es necesario crear espacios públicos propicios para el uso de las bicicletas, que cada vez se ven muchas más circulando y son uno de los medios de transporte más sostenibles y saludables en las ciudades, por ello crear espacios públicos adecuados para su uso y dotar a los espacios verdes de más zonas peatonales, es una alternativa ideal para reducir el impacto de la contaminación sobre el medio ambiente. En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, estos últimos años e inclusive hasta el día de hoy, se siguen construyendo bicisendas para que la población pueda circular segura y así también, colaborar con el medio ambiente.

La creación de estos espacios verdes es una oportunidad para aprovechar los árboles cuando absorben dióxido de carbono de forma natural y esto puede ser importante en las ciudades.

Como todos sabemos, los efectos de la contaminación del aire pueden ser irreversibles en la vida en este planeta, por eso todos deberíamos colaborar para cuidar el medio ambiente y a pesar de los efectos negativos que se nombraron anteriormente, el teletrabajo es una de las formas de cuidar nuestro ambiente.

6.2 Beneficios del teletrabajo al medio ambiente

Según todo lo expuesto anteriormente, podemos deducir que los beneficios que tiene la modalidad del teletrabajo en el medio ambiente son:

- Disminuye la emisión de gases dado que se evita el desplazamiento del trabajador.
- Disminuye el consumo energético, producto del reemplazo de tecnología informática.
- Disminuye el consumo de combustibles.
- Contribuye al ordenamiento vehicular, dado que los trabajadores no se movilizan desde sus domicilios particulares hacia los laborales.

- Disminuye el consumo de papel/cartuchos/materiales plásticos, entre otros.
- Disminuye el consumo de productos que hacen a la jornada laboral.
- Disminuye el calor irradiado al ambiente por los vehículos en desplazamiento.
- Disminuye los tiempos de viaje para el resto de los trabajadores.

6.3 Beneficios para el trabajador

No es solo la naturaleza la principal beneficiaria de este enfoque, sino también los trabajadores que actualmente cuentan con:

- Comodidad para el trabajador.
- Equilibrio entre el trabajo y la vida personal.
- Reducción de estrés.
- Ahorro de dinero (al no tener que utilizar el vehículo o el transporte público para desplazarse).
- Mayor productividad.
- Mejora el rendimiento tiempo/calidad de vida.

CAPÍTULO V – RECOPIACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS: “REVERSIBILIDAD EN EL TELETRABAJO”

En el siguiente capítulo se analizarán los datos obtenidos mediante una encuesta de elaboración propia sobre la reversibilidad en el Teletrabajo. La misma nos ayudará a conocer si ley de Teletrabajo se aplica en las empresas y si los trabajadores conocen o hicieron uso de los derechos otorgadas en la misma.

La encuesta fue realizada a través de la plataforma Google Forms, la cual está compuesta por 10 preguntas, mayormente cerradas y de opción múltiple. La misma fue respondida por 22 personas que realizan/realizaron teletrabajo.

Encuesta realizada para la obtención de datos:

Pregunta 1: ¿Has comenzado a teletrabajar antes o después de la pandemia por COVID-19?

Pregunta 2: ¿Conoces la ley 27.555 "Régimen legal del Contrato de Teletrabajo"?

Pregunta 3: ¿El empleador te ha brindado información sobre el derecho a la reversibilidad en el teletrabajo?

Pregunta 4: ¿El empleador te ha comunicado políticas claras sobre cómo sería el proceso de regresar al trabajo en la oficina si fuera necesario?

Pregunta 5: ¿Has discutido con tu empleador la opción de volver a trabajar en la oficina en el futuro si así lo deseas?

Pregunta 6: ¿Has notado algún cambio en tu nivel de stress o bienestar debido a la posibilidad de revertir al trabajo en la oficina?

Pregunta 7: ¿Qué factores crees que podrían influir si tuvieras que volver al trabajo en la oficina?

Pregunta 8: ¿Te ha afectado la reversibilidad?

Pregunta 9: En una escala del 1 al 10, siendo 1 "Totalmente en contra" y 10 "Totalmente a favor", ¿qué tan a favor estás de la reversibilidad en el teletrabajo?

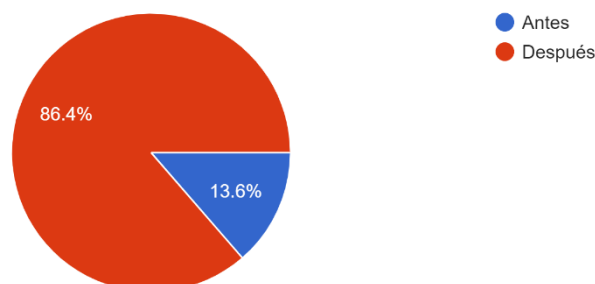
Pregunta 10: ¿Hay algún otro aspecto importante que quieras mencionar con respecto a la reversibilidad en el teletrabajo?

Resultados:

Pregunta nro 1:

¿Has comenzado a teletrabajar antes o después de la pandemia por COVID-19?

22 respuestas



1Gráfico de elaboración propia según datos obtenidos en la encuesta realizada "Reversibilidad en el Teletrabajo" por Camila Genchi

Como podemos observar en el siguiente gráfico, 22 personas han respondido la pregunta y llegamos a la conclusión de que la mayoría de ellas, un 86,4%, comenzó a teletrabajar después de la pandemia. Aquí podemos identificar la transición que se generó con esta modalidad de trabajo debido a las circunstancias creadas por la pandemia.

Estos resultados podrían sugerir el impacto significativo que tuvo la pandemia en la forma en que las personas trabajan y que muchas empresas tuvieron que implementar políticas de trabajo remoto como respuesta a las restricciones asociadas al COVID-19.

El hecho de que solo 3 personas hayan respondido que ya teletrabajaban "antes de la pandemia" podría sugerir que, aunque el teletrabajo ya existía, su adopción masiva se aceleró drásticamente debido a las circunstancias excepcionales.

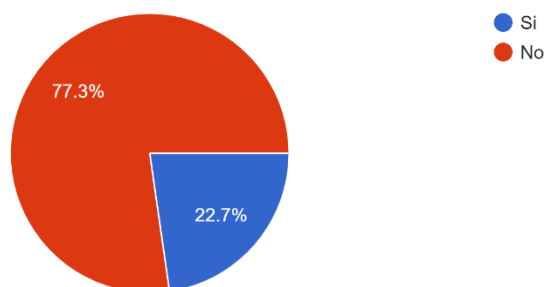
Con estas respuestas se refleja cómo cambió la percepción del teletrabajo y cómo las empresas tuvieron que adoptar esta medida para poder seguir trabajando.

En resumen, las respuestas a esta pregunta sugieren que la pandemia por COVID-19 tuvo un impacto significativo en la adopción y la percepción del teletrabajo. Este tipo de análisis puede ser útil para comprender cómo los eventos históricos pueden influir en las dinámicas laborales y en la forma en que las personas interactúan con su entorno laboral.

Pregunta nro 2:

¿Conocés la ley 27.555 "Regimen legal del Contrato de Teletrabajo"?

22 respuestas



2Gráfico de elaboración propia según datos obtenidos en la encuesta realizada "Reversibilidad en el Teletrabajo" por Camila Genchi

El hecho de que 17 de 22 personas hayan respondido que no conocen la Ley 27.555, sugiere que la mayoría de las personas encuestadas no están familiarizadas con esta legislación específica.

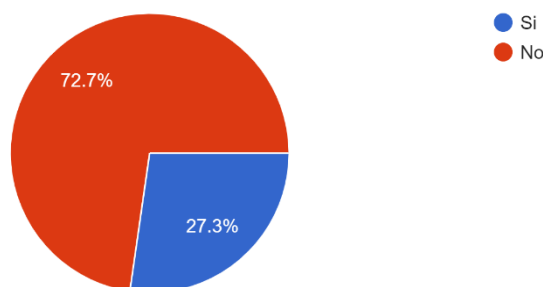
La cantidad significativa de personas que no conocen esta ley podría indicar un bajo nivel de conciencia sobre las regulaciones laborales relacionadas con el teletrabajo y con la necesidad de más información y educación sobre las leyes laborales, especialmente aquellas relacionadas con nuevas formas de trabajo, como lo es el teletrabajo.

A su vez, podría indicar que existe una necesidad de mejorar la divulgación de las leyes laborales y sus implicaciones.

Pregunta nro 3:

¿El empleador te ha brindado información sobre el derecho a la reversibilidad en el teletrabajo?

22 respuestas



3Gráfico de elaboración propia según datos obtenidos en la encuesta realizada "Reversibilidad en el Teletrabajo" por Camila Genchi

En este gráfico podemos observar que un 72,7% de las personas que han respondido la encuesta no ha recibido información sobre el derecho a la reversibilidad, esto sugiere que un número significativo de empleadores no está comunicando adecuadamente los derechos laborales relacionados con el teletrabajo; y que los trabajadores, como quedó claro en la respuesta anterior, no conocen sus derechos ni la ley que regula los mismos.

Esto indica que existe un problema en la comunicación entre los empleadores y los empleados en relación con las condiciones laborales del teletrabajo. La falta de información sobre la reversibilidad podría resaltar la necesidad de una regulación más clara y específica en cuanto a la comunicación de los derechos laborales en el contexto del teletrabajo.

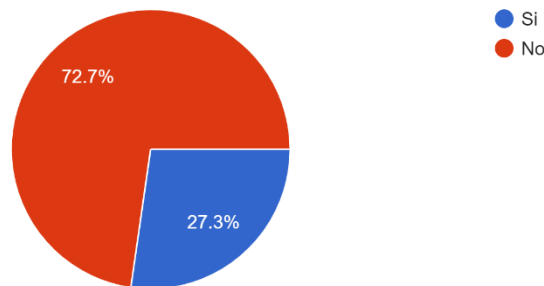
Las respuestas resaltan la importancia de una comunicación efectiva entre los empleadores y los empleados para garantizar que se comprendan plenamente los derechos y responsabilidades relacionados con esta nueva modalidad de trabajo.

En resumen, las respuestas indican que una proporción considerable de personas encuestadas no ha recibido información sobre el derecho a la reversibilidad en el teletrabajo por parte de sus empleadores y esto podría tener implicaciones para el bienestar de los empleados y el cumplimiento de las regulaciones laborales.

Pregunta nro 4:

¿El empleador te ha comunicado políticas claras sobre cómo sería el proceso de regresar al trabajo en la oficina si fuera necesario?

22 respuestas



4Gráfico de elaboración propia según datos obtenidos en la encuesta realizada "Reversibilidad en el Teletrabajo" por Camila Genchi

En el siguiente gráfico se puede observar que 16 personas que trabajan/trabajaron bajo la modalidad de teletrabajo no han recibido comunicación de parte del empleador sobre políticas claras para un posible regreso a la oficina, esto quiere decir que existe una brecha en la información proporcionada por los empleadores en relación con los cambios en el entorno laboral. Como vimos en la pregunta anterior, el empleador no solo no le comunica sus derechos a los empleados, sino que tampoco informa sobre cómo podrían variar las modalidades de trabajo.

La falta de políticas claras podría indicar que los empleadores no han anticipado o planeado adecuadamente los procesos de transición entre el trabajo remoto y el trabajo presencial.

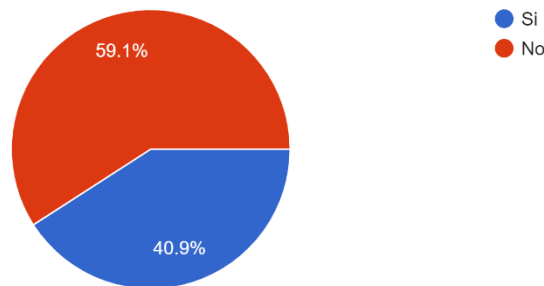
Las respuestas subrayan la importancia de una comunicación transparente entre los empleadores y los empleados para garantizar que se comprendan los planes y las políticas en caso de cambios en el entorno laboral.

Analizando este resultado obtenido en la encuesta, podemos comprender que la falta de comunicación sobre el proceso de regreso a la oficina podría tener un impacto negativo en la satisfacción y la confianza de los empleados en la gestión de la empresa.

Pregunta nro 5:

¿Has discutido con tu empleador la opción de volver a trabajar en la oficina en el futuro si así lo deseas?

22 respuestas



5Gráfico de elaboración propia según datos obtenidos en la encuesta realizada "Reversibilidad en el Teletrabajo" por Camila Genchi

En este gráfico, así como en los gráficos de las preguntas anteriores queda en evidencia que la falta de comunicación entre los empleados y los empleadores es algo común, no solo en materia de leyes o regulaciones laborales, sino también sobre las preferencias y necesidades del trabajo.

Las 9 personas que respondieron que sí han discutido esta opción, podrían indicar un nivel más alto de proactividad por parte de algunos empleados en comunicar sus preferencias laborales y explorar las posibilidades de trabajo presencial.

La discusión sobre la opción de volver a la oficina podría reflejar una actitud por parte de los empleadores de considerar y respetar las preferencias y necesidades individuales de los empleados, quienes por ley tienen otorgado este beneficio, el derecho a la reversibilidad.

Las respuestas afirmativas de parte de los empleadores, podría indicar que están dispuestos a adaptarse a las preferencias en cuanto a la modalidad de trabajo elegida por el empleado, lo que podría aumentar la satisfacción y el compromiso laboral del mismo.

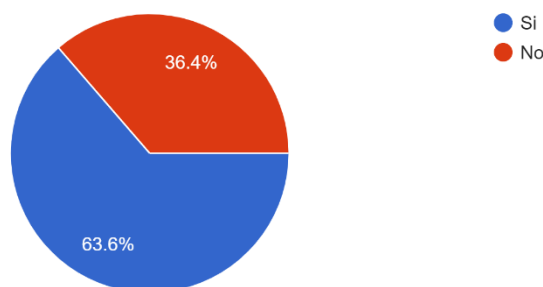
En resumen, las respuestas sugieren que hay una mezcla de casos en los que las personas han discutido o no han discutido con sus empleadores la opción de regresar a trabajar en la oficina en el futuro. Esto podría estar relacionado con la comunicación, la

proactividad de los empleados y la actitud de los empleadores hacia las preferencias laborales individuales.

Pregunta nro 6:

¿Has notado algún cambio en tu nivel de stress o bienestar debido a la posibilidad de revertir al trabajo en la oficina?

22 respuestas



6Gráfico de elaboración propia según datos obtenidos en la encuesta realizada "Reversibilidad en el Teletrabajo" por Camila Genchi

El hecho de que un 63,6% de las personas haya respondido que sí han notado un cambio en su nivel de stress o bienestar sugiere que la posibilidad de regresar al trabajo en la oficina puede estar afectando la salud mental y emocional de los trabajadores.

El proceso de adaptación a cambios en la rutina laboral, como la transición del teletrabajo a trabajar en la oficina, podría ser un factor que afecta el bienestar emocional de algunas personas.

Las respuestas afirmativas podrían reflejar que algunas personas se sienten más cómodas o menos estresadas trabajando desde sus casas y la idea de volver a la oficina genera preocupación.

El entorno laboral puede tener un impacto significativo en el bienestar de los empleados. La respuesta a esta pregunta podría indicar la relevancia de crear ambientes de trabajo que sean propicios para la salud mental.

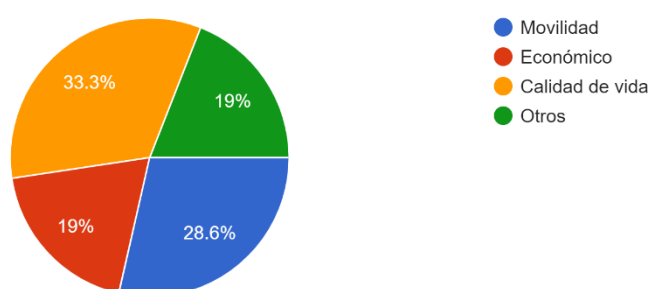
Las respuestas también podrían señalar la necesidad de que los empleadores planifiquen cuidadosamente la transición de los empleados de regresar a la oficina, brindando apoyo, considerando el bienestar emocional y no solo pensar en sus propios intereses.

En resumen, las respuestas sugieren que una proporción considerable de personas encuestadas ha notado cambios en su nivel de estrés o bienestar debido a la posibilidad de tener que regresar al trabajo en la oficina y abandonar la modalidad de teletrabajo. Esto subraya la importancia de considerar el impacto psicológico de los cambios en el entorno laboral y la necesidad de apoyar el bienestar emocional de los empleados durante las transiciones.

Pregunta nro 7:

¿Qué factores crees que podrían influir si tuvieras que volver al trabajo en la oficina?

21 respuestas



7Gráfico de elaboración propia según datos obtenidos en la encuesta realizada "Reversibilidad en el Teletrabajo" por Camila Genchi

En este gráfico podemos apreciar que el factor más importante para los trabajadores es la calidad de vida, esto indica que un grupo significativo de personas considera que el regreso al trabajo en la oficina podría influir en su bienestar general, equilibrio entre trabajo y vida personal, y comodidad. Esto resalta la importancia que las personas dan a su entorno laboral en relación con su calidad de vida.

El segundo factor con más relevancia es la movilidad. Esto sugiere que para algunas personas, los desafíos relacionados con el transporte y la logística podrían ser un factor clave que influye en su decisión de regresar a la oficina. Esto podría incluir preocupaciones sobre los tiempos de desplazamiento, el tránsito, el transporte público y el gasto económico que ello implica.

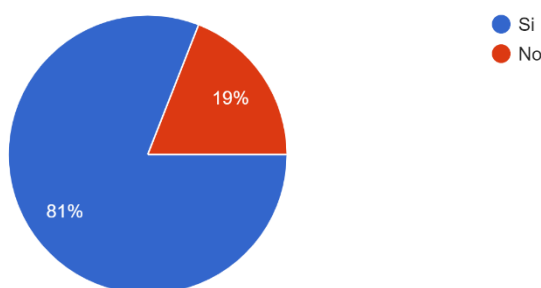
Luego tenemos el factor económico, esto podría indicar que algunas personas consideran que el impacto financiero del regreso a la oficina puede estar relacionado con los costos del transporte, la alimentación fuera de casa y otros gastos adicionales asociados con el trabajo presencial.

También tenemos el factor otros, que podría abarcar una amplia variedad de factores que no se ajustan a las categorías anteriores, que podría relacionarse directamente a motivos personales o laborales.

La variedad de respuestas refleja que las personas tienen diferentes prioridades y consideraciones al evaluar la posibilidad de regresar al trabajo en la oficina. Esto subraya la necesidad de abordar una amplia gama de factores al planificar transiciones laborales y la importancia de tener en cuenta una variedad de preocupaciones, desde la calidad de vida hasta la movilidad y las implicaciones económicas, al tomar decisiones relacionadas con el entorno laboral.

Pregunta nro 8:

¿Te ha afectado la reversibilidad?
21 respuestas



8Gráfico de elaboración propia según datos obtenidos en la encuesta realizada "Reversibilidad en el Teletrabajo" por Camila Genchi

En este gráfico podemos ver que al 81% de las personas que han respondido la encuesta, les ha afectado la reversibilidad en el teletrabajo. Esto nos demuestra que volver al trabajo presencial tiene un impacto notable en la vida laboral y en el bienestar emocional de un número significativo de personas.

Las respuestas afirmativas podrían indicar que los empleados han tenido que adaptarse nuevamente a las dinámicas laborales presenciales después de haberse acostumbrado al teletrabajo.

Aquí vemos como la reversibilidad puede influir en el equilibrio entre trabajo y vida personal de los empleados, ya que los cambios en el entorno laboral pueden afectar sus rutinas diarias y compromisos fuera del trabajo.

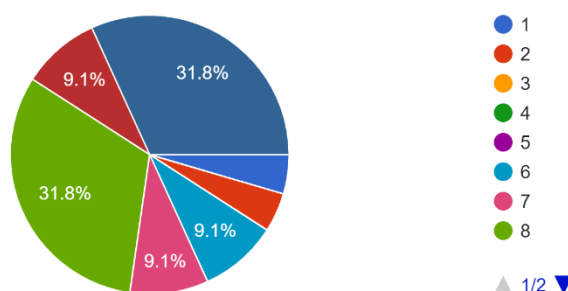
Por otra parte, las empresas que implementan la reversibilidad podrían necesitar realizar ajustes en la organización, la infraestructura y la logística para acomodar a los empleados que regresan a la oficina.

Las respuestas a esta pregunta sugieren que un número considerable de personas encuestadas ha experimentado algún tipo de impacto debido a la reversibilidad en el teletrabajo. Esto destaca la importancia de considerar cuidadosamente cómo se implementa la reversibilidad y cómo se manejan las transiciones entre el teletrabajo y el trabajo presencial para garantizar el bienestar de los empleados

Pregunta nro 9:

En una escala del 1 al 10, siendo 1 "Totalmente en contra" y 10 "Totalmente a favor", ¿qué tan a favor estás de la reversibilidad en el teletrabajo?

22 respuestas



9Gráfico de elaboración propia según datos obtenidos en la encuesta realizada "Reversibilidad en el Teletrabajo" por Camila Genchi

Aquí podemos observar que las respuestas abarcan una gama de valores, lo que indica que las opiniones sobre la reversibilidad en el teletrabajo son diversas.

La mayoría de las respuestas tienen valores altos en la escala, lo que sugiere que un número significativo de personas está a favor de la reversibilidad en el teletrabajo. A mi entender, se refieren a cuando el uso de este derecho se realiza bajo la voluntariedad propia.

Algunas respuestas muestran un nivel de apoyo moderado, mientras que otras pocas indican un nivel bajo de apoyo o incluso desacuerdo total con la reversibilidad.

También vemos como las personas que han respondido la encuesta han puntuado con 10 y con 1 que son los extremos de la escala, lo que podría indicar que hay personas con opiniones muy fuertes tanto a favor como en contra de la reversibilidad.

Las variaciones en las respuestas podrían reflejar cómo las circunstancias personales, las preferencias laborales y las experiencias individuales influyen en la percepción de la reversibilidad.

En resumen, las respuestas indican que hay una diversidad de opiniones en relación con la reversibilidad en el teletrabajo. Aunque un número considerable de personas muestra un alto grado de apoyo, también existen opiniones moderadas y que algunas personas están en desacuerdo. Esto subraya la importancia de considerar las necesidades y preferencias individuales al implementar políticas relacionadas con el teletrabajo y la reversibilidad.

Pregunta nro 10:

¿Hay algún otro aspecto importante que quieras mencionar con respecto a la reversibilidad en el teletrabajo?

13 respuestas

Si, es innecesario tener que participar de una politica de oficina cuando lo que premia es generar buenos resultados. El hecho de que te quieran dar una "cultura de trabajo" impuesta es un factor clave para quedarse o irse de la empresa. Esto se podría solucionar si por mi voluntad puedo ir a trabajar desde home office en el caso de que el empleo lo permita en el aspecto cualitativo del mismo

La reversibilidad en el teletrabajo es crucial ya que permite a empleados y empresas adaptarse a cambios en las circunstancias laborales. La flexibilidad para alternar entre trabajo remoto y presencial garantiza la eficiencia operativa y el bienestar de los trabajadores, a la vez que mantiene la productividad en evolución constante.

Nada en particular, muchas gracias.

tendria que ser flexible para ambas partes , y si el trabajo lo amerita en el desempeño , se tendria que volver al laburo presencial.

No

Nos Ayudo, aprender a trabajar mas

10Respuestas obtenidas en la encuesta realizada "Reversibilidad en el Teletrabajo" por Camila Genchi

Trabajo trabajo
Me gustaria que las leyes tengan mas publicidad para asi poder saber sobre mis derechos
necesitamos más información para poder usar nuestros derechos. Cuando le propuse a mi jefe que podría hacer días home office me sacó volando.
El teletrabajo hoy en día simplifica y favorece en muchos aspectos de la vida diaria de los trabajadores, pero considero que deberían analizarse en profundidad los derechos aplicables, para no encontrarnos en ese famoso "gris"
En mi trabajo nos obligaron a volver a trabajar de manera presencial, me hubiese gustado conocer la ley
Esta bueno siempre y cuando sea voluntario

11Respuestas obtenidas en la encuesta realizada "Reversibilidad en el Teletrabajo" por Camila Genchi

Con la pandemia, quedó demostrado qué no es necesario asistir a la oficina con un 100% de presencialidad ya qué muchas de las labores pueden hacerse desde la comodidad de nuestro hogar evitando tiempos muertos de traslado, el cansancio que produce eso, y es mucho más cómodo mi opinión personal poder hacerlo en silencio y soledad el trabajo. Estoy de acuerdo en un esquema de presencialidad en el cual, se cree una orden o sistema para que el día o los días que se requiera de presencialidad en el trabajo, sean días los cuales se puedan aprovechar en conjunto con el equipo haciendo tareas que requieran Gate o en la labor en equipo conjunta. En caso de no ser necesario y que el tipo de trabajo lo permita, no debe ser ir a la oficina. Además considero que se ahorran recursos en las oficinas ya que hay reducción de gastos como por ejemplo la luz, el almuerzo, el Internet y muchos otros gastos fijos que tiene la empresa cuando se exige un 100% de presencialidad

12Respuestas obtenidas en la encuesta realizada "Reversibilidad en el Teletrabajo" por Camila Genchi

En base a las respuestas obtenidas a esta última pregunta, podemos llegar a varias conclusiones.

En principio, lo que los empleados destacan es la falta de información sobre sus derechos. La mayoría no está al tanto de sus derechos laborales en relación con el teletrabajo y la reversibilidad. Como pudimos ver en uno de los primeros gráficos, solo un 22% de las personas que han respondido la encuesta sabían de la existencia de la ley de teletrabajo.

Es esencial para que los empleados entiendan sus derechos y puedan tomar decisiones informadas sobre su situación laboral, que tengan conocimiento sobre las leyes y regulaciones relacionadas con el teletrabajo y que las mismas se comuniquen de manera efectiva a los trabajadores. La falta de publicidad sobre las leyes puede ser un obstáculo para que los trabajadores ejerzan sus derechos de manera efectiva. Esto destaca la

necesidad de que tanto los empleadores como las autoridades relevantes comuniquen claramente las regulaciones laborales.

También el conocimiento de los derechos laborales es fundamental para garantizar que los trabajadores sean tratados de manera justa y adecuada, independientemente de si están trabajando de forma presencial o bajo la modalidad de teletrabajo.

Por otra parte, lo que se destaca es la importancia de enfocarse en generar buenos resultados en lugar de adherirse a una cultura de trabajo presencial impuesta. Esto resalta la creencia de que lo más relevante debería ser la efectividad y la productividad y no la ubicación física del trabajador. La percepción de la flexibilidad y la autonomía en cuanto a la elección del lugar de trabajo pueden influir en la satisfacción laboral y en la retención de los empleados. Es decir, que, si el empleo lo permite, los empleados puedan elegir trabajar desde casa o desde la oficina.

Otro punto para destacar en base a las respuestas, y como ya mencioné anteriormente, es que la posibilidad de trabajar desde casa puede influir en el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, lo que podría tener un impacto positivo en la satisfacción general de los empleados. Hay que hacer un balance entre eficiencia y bienestar para mantener una cultura laboral saludable.

En resumen, las respuestas resaltan la importancia de la reversibilidad en el teletrabajo para adaptarse a cambios, garantizar la eficiencia operativa, promover el bienestar de los empleados, mantener la productividad y principalmente hacer valer los derechos de los trabajadores.

CONCLUSIÓN

Si bien el teletrabajo ya existía desde antes de la pandemia, gracias a este hecho trágico que nos tocó atravesar, esta modalidad llegó para quedarse.

El teletrabajo en Argentina ha experimentado un importante impulso con la aprobación de la ley 27.555 que establece regulaciones específicas con el objetivo de proteger los derechos de los trabajadores que realizan sus labores de manera remota y promover condiciones laborales equitativas y seguras, pero no así al empleador.

La inclusión de la reversibilidad en la Ley de Teletrabajo fue una medida importante para asegurar que los trabajadores tengan flexibilidad y autonomía en su decisión de cómo desempeñar sus labores. Esta disposición busca mantener un equilibrio entre las necesidades de los empleados y las exigencias de las empresas, garantizando que el teletrabajo sea una opción voluntaria y no una imposición.

En resumen, dicha ley busca brindar un marco legal que garantice condiciones justas y equitativas para los trabajadores en modalidad remota, protegiendo sus derechos y promoviendo una relación laboral balanceada.

Ahora bien, así como la sanción de esta ley para los trabajadores fue beneficiosa, está claro que para el empleador no lo fue, dejando en puerta una ola de posibles futuros litigios con respecto a la cuestión de la reversibilidad.

En base a toda la información recolectada para esta investigación, es necesario concluir que, a pesar de que la sanción de la ley de Teletrabajo es beneficiosa para el trabajador, los mismos no están informados acerca de la misma ni tampoco tienen el conocimiento necesario acerca de sus derechos, esto entonces confirma la hipótesis planteada al principio de este trabajo.

Está claro que la emergencia de la pandemia como impulsora de esta legislación ha dejado un vacío de comprensión tanto para los empleadores como para los propios teletrabajadores.

Para que este derecho tome forma y sea efectivamente respetado, es esencial no solo abordar las lagunas y malentendidos que rodean su implementación, sino también fomentar un diálogo y una educación sólidos sobre los términos y las implicaciones de la ley. Solo a través de un esfuerzo conjunto de todas las partes interesadas se podrá garantizar una aplicación adecuada de este derecho en el contexto cambiante del teletrabajo.

En conclusión, el reconocimiento del derecho a la reversibilidad en la ley de Teletrabajo marcó un paso significativo al otorgar a los trabajadores la posibilidad de adaptarse a nuevas dinámicas laborales y se debe lograr un equilibrio entre las partes para una implementación efectiva de la ley, garantizando así un entorno laboral justo para todos.

PROPUESTA

Habiendo realizado un análisis exhaustivo de la ley de Teletrabajo y en este caso la problemática planteada, teniendo en cuenta que varias empresas durante la pandemia debieron reacomodarse, algunas intentaron subsistir como sea con tal de no dejar a sus empleados en la calle y otras lamentablemente no pudieron sostenerse, no me parece justo que el empleador quede en desigualdad frente a la otra parte por dicha ley.

En los casos donde los empleadores decidieron que sus empleados sigan trabajando con la modalidad de teletrabajo y cerrar sus oficinas para achicar sus gastos y así poder invertir en tecnología y capacitaciones para los mismos, es difícil concederle al trabajador el derecho a la reversibilidad, sabiendo que no lo puede cumplir y que el empleado está en todo su derecho de accionar contra el empleador.

Considero que trabajar bajo la modalidad de teletrabajo, como ya expuse anteriormente, es beneficiosa tanto como para el empleador como así también para el empleado y también para el medio ambiente, pero para que se pueda implementar de manera amplia y sin temores debe revisarse la ley y que haya igualdad para ambas partes.

ANEXOS

RÉGIMEN LEGAL DEL CONTRATO DE TELETRABAJO

Ley 27555

Disposiciones.

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso, etc. sancionan con fuerza de Ley:

RÉGIMEN LEGAL DEL CONTRATO DE TELETRABAJO

Artículo 1º- Objeto. La presente ley tiene por objeto establecer los presupuestos legales mínimos para la regulación de la modalidad de Teletrabajo en aquellas actividades, que por su naturaleza y particulares características, lo permitan. Los aspectos específicos se establecerán en el marco de las negociaciones colectivas.

Artículo 2º- Incorpórese al Título III “De las modalidades del contrato de trabajo” del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el siguiente texto:

Capítulo VI

Del Contrato de Teletrabajo

Artículo 102 bis: Concepto. 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.

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.

Artículo 3°- Derechos y obligaciones. 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.

Artículo 4°- Jornada laboral. 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 software utilizados por el empleador a los fines específicos del 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.

Artículo 5°- Derecho a la desconexión digital. La persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo tendrá derecho a no ser contactada y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación, fuera de su jornada laboral y durante los períodos de licencias. No podrá ser sancionada por hacer uso de este derecho.

El empleador no podrá exigir a la persona que trabaja la realización de tareas, ni remitirle comunicaciones, por ningún medio, fuera de la jornada laboral.

Artículo 6°- Tareas de cuidados. Las personas que trabajen bajo esta modalidad y que acrediten 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 la persona trabajadora y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada. Cualquier acto, conducta, decisión, represalia u obstaculización proveniente del empleador que lesione estos derechos se presumirá discriminatorio resultando aplicables las previsiones de la ley 23.592.

Mediante la negociación colectiva podrán establecerse pautas específicas para el ejercicio de este derecho.

Artículo 7º- Voluntariedad. 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.

Artículo 8º- Reversibilidad. 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.

Artículo 9º- Elementos de trabajo. 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.

La persona que trabaja 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. En ningún caso responderá por el desgaste normal producto del uso o el paso del tiempo.

En caso de desperfectos, roturas o desgaste en los elementos, instrumentos y/o medios tecnológicos que impidan la prestación de tareas, el empleador deberá proveer su

reemplazo o reparación a fin de posibilitar la prestación de tareas. El tiempo que demande el cumplimiento de esta obligación patronal no afectará el derecho de la persona que trabaja a continuar percibiendo la remuneración habitual.

Artículo 10.- Compensación de Gastos. La persona que trabaja bajo la modalidad del teletrabajo tendrá derecho a la compensación por los mayores gastos en conectividad y/o consumo de servicios que deba afrontar. Dicha compensación operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva, y quedará exenta del pago del impuesto a las ganancias establecido en la ley 20.628 (t. o. 2019) y sus modificatorias.

Artículo 11.- Capacitación. 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.

Artículo 12.- Derechos colectivos. 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 quiénes trabajen en forma presencial.

Artículo 13.- Representación sindical. La representación sindical será ejercida por la asociación sindical de la actividad donde presta servicios, en los términos de la ley 23.551. Las 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.

Artículo 14.- Higiene y seguridad laboral. 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. El control del cumplimiento de esta normativa deberá contar con participación sindical. Asimismo la autoridad de aplicación determinará la inclusión de las enfermedades causadas por esta modalidad laboral dentro del listado previsto en el artículo 6°, inciso 2, de la ley 24.557. 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.

Artículo 15.- Sistema de Control y Derecho a la Intimidad. 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.

Artículo 16.- Protección de la Información Laboral. El empleador deberá tomar las medidas que correspondan, especialmente en lo que se refiere a software, para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo para fines profesionales, no pudiendo hacer uso de software de vigilancia que viole la intimidad de la misma.

Artículo 17.- Prestaciones transnacionales. 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.

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.

Artículo 18.- Autoridad de aplicación. Registro. Fiscalización. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación será la autoridad de aplicación de la presente ley y deberá dictar la reglamentación respectiva dentro de los noventa (90) días. En el ámbito de su competencia se deberán registrar las empresas que desarrollen esta modalidad, acreditando el software o plataforma a utilizar y la nómina de las personas que desarrollan estas tareas, las que deberán informarse ante cada alta producida o de manera mensual. Esta información deberá ser remitida a la organización sindical pertinente. La fiscalización del cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales relativas a las tareas cumplidas bajo la modalidad del teletrabajo se ejercerá conforme a lo establecido por el título III - capítulo I, sobre inspección del trabajo de la ley 25.877 y sus modificatorias. Toda inspección de la autoridad de aplicación, de ser necesaria, deberá contar con autorización previa de la persona que trabaja.

Artículo 19.- Régimen de transitoriedad. La presente ley entrará en vigor luego de noventa (90) días contados a partir de que se determine la finalización del período de vigencia del aislamiento social, preventivo y obligatorio.

Artículo 20.- Comuníquese al Poder Ejecutivo nacional.

Encuesta de elaboración propia realizada a través de Google forms: REVERSIBILIDAD EN EL TELETRABAJO (se coloca el enlace para poder acceder a la misma).

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdDzIXDxDotJnlWzd58gywXMouexfPjh5qoI2AWM7HSUEH-oA/viewform>

Pregunta 1: ¿Has comenzado a teletrabajar antes o después de la pandemia por COVID-19?

Pregunta 2: ¿Conoces la ley 27.555 "Régimen legal del Contrato de Teletrabajo"?

Pregunta 3: ¿El empleador te ha brindado información sobre el derecho a la reversibilidad en el teletrabajo?

Pregunta 4: ¿El empleador te ha comunicado políticas claras sobre cómo sería el proceso de regresar al trabajo en la oficina si fuera necesario?

Pregunta 5: ¿Has discutido con tu empleador la opción de volver a trabajar en la oficina en el futuro si así lo deseas?

Pregunta 6: ¿Has notado algún cambio en tu nivel de stress o bienestar debido a la posibilidad de revertir al trabajo en la oficina?

Pregunta 7: ¿Qué factores crees que podrían influir si tuvieras que volver al trabajo en la oficina?

Pregunta 8: ¿Te ha afectado la reversibilidad?

Pregunta 9: En una escala del 1 al 10, siendo 1 "Totalmente en contra" y 10 "Totalmente a favor", ¿qué tan a favor estás de la reversibilidad en el teletrabajo?

Pregunta 10: ¿Hay algún otro aspecto importante que quieras mencionar con respecto a la reversibilidad en el teletrabajo?

BIBLIOGRAFIA

A. DOCTRINA

- 1) Marugo, D. S. (2015). Derecho del trabajo. Cathedra jurídica.
- 2) Lanzavechia, G. E. (2021, julio 22). TELETRABAJO POST-PANDEMIA: EL DÍA DESPUÉS.
- 3) Chitarroni, A. L. M. (2013). Responsabilidad Social Empresaria:¿ Una traslación de los principios cooperativos al ámbito de las empresas comerciales?.
- 4) Ramirez, L. E. (s/f). EL TELETRABAJO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (A PROPÓSITO DE LA LEY 27.555). La causa laboral.
- 5) Zamora, G. M. (2015). TELETRABAJO. OPINIÓN Y SOMERO ANÁLISIS DEL TEMA EN ARGENTINA.
- 6) Di Lella, G. (2022). Desafíos del empleo público frente a las tecnologías: El teletrabajo. Revista Argentina de Derecho, Tecnología y Sociedad.
- 7) Marugo, Daniel S. (2022). La legislación laboral en época de la pandemia. Revista Argentina de Derecho, Tecnología y Sociedad.
- 8) Gatti, A. E. (2015). Derecho del trabajo Manual de las relaciones individuales. BdeF.
- 9) Caminos, J. I. (2021). TELETRABAJO, REVERSIBILIDAD Y DERECHOS HUMANOS: HACIA UNA CONDUCTA EMPRESARIAL RESPONSABLE.
<https://ar.microjuris.com/docDetail2?Idx=MJ-DOC-16276-AR&links=REV>
- 10) Burgos, H. P. (2021). TELETRABAJO: DERECHO A LA REVERSIBILIDAD. <https://ar.microjuris.com/docDetail2?Idx=MJ-DOC-16288-AR&links=REV>
- 11) Urquiza, Luis D. J.. (2021a). TELETRABAJO - PARTE I.
<https://ar.microjuris.com/docDetail2?Idx=MJ-DOC-15816-AR&links=undefined>
- 12) Grisolia, J. A. (2012). TELETRABAJO, UNA PUERTA AL FUTURO.
<https://ar.microjuris.com/docDetail2?Idx=MJ-DOC-5802-AR&links=null>
- 13) San Juan, C. (2023). LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TELETRABAJO Y LA CONSOLIDACIÓN DE LOS MARCOS NORMATIVOS NACIONALES.
<https://ar.microjuris.com/docDetail2?Idx=MJ-DOC-16997-AR&links=null>
- 14) Unamuno, M., & Sabareso, R. (2020). REFLEXIONES SOBRE EL TELETRABAJO ¿HERRAMIENTA PROVISORIA O CAMBIO

DEFINITIVO? <https://ar.microjuris.com/docDetail2?Idx=MJ-DOC-15373-AR&links=undefined>

- 15) Altieri, N. H., & Sanna, J. C. (2020). ANÁLISIS, PROBLEMÁTICAS Y PROPUESTAS SOBRE LA NUEVA LEY DE TELETRABAJO. <https://ar.microjuris.com/docDetail2?Idx=MJ-DOC-15680-AR&links=undefined>
- 16) Sosa, G. L. (2020). EL COVID - 19 IMPULSOR DE UNA NECESARIA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO. <https://ar.microjuris.com/docDetail2?Idx=MJ-DOC-15307-AR&links=undefined>
- 17) Binstein, G., & Ducros Novelli, D. (2021). RÉGIMEN DE TELETRABAJO. EL DESAFÍO TECNOLÓGICO. <https://ar.microjuris.com/docDetail2?Idx=MJ-DOC-15797-AR&links=undefined>
- 18) Binstein, G. (2020). ACERCA DEL TELETRABAJO - HOME OFFICE - O EMPLEO A DISTANCIA Y ALGO MÁS. REFLEXIONES. <https://ar.microjuris.com/docDetail2?Idx=MJ-DOC-15324-AR&links=undefined>

B. LEYES, DECRETOS Y REGLAMENTOS

Constitución de la Nación Argentina

Código Civil y Comercial de la Nación

Ley 27.555

Ley 20.744

Ley 24.577

Ley 26.773

Ley 23.551

DNU 297/2020

DNU 332/2020

DNU 329/2020

DNU 886/2021

DNU 367/2020

DNU 39/2021

C. JURISPRUDENCIA NACIONAL

Autos: Haddad, Fernando Daniel c/ Telecom Argentina SA s/ despido. Tribunal: Cámara Nacional de apelaciones del Trabajo.

Autos: Agoglia, Carlos Roberto c/ Telecom Argentina SA s/ acción de amparo”. Tribunal: Cámara Nacional de apelaciones del Trabajo.

D. CONSULTAS WEB

El teletrabajo en Argentina durante y pos pandemia. (2021, julio 6). CIPPEC. <https://www.cippec.org/publicacion/el-teletrabajo-en-argentina-la-pandemia-del-covid-19-y-lo-que-viene-despues/>

Cippec.org. 2022. El teletrabajo en Argentina. La pandemia del COVID-19 y lo que viene después .[en línea] Disponible en: <https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2021/05/203-DT-ADE-El-teletrabajo-en-Argentina-Albrieu-Allerand-y-de-la-Vega-mar....pdf>

Argentina.gob.ar. 2022. TELETRABAJO DECENTE EN ARGENTINA . [en línea] Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/20191009_libro_blanco_de_teletrabajo.pdf

Twenergy. 2022. Beneficios del teletrabajo al medio ambiente | Twenergy . [en línea] Disponible en: <https://twenergy.com/ecologia-y-reciclaje/curiosidades/teletrabajo-y-medio-ambiente-140/>

Fundación Aquae. 2022. ¿Cómo afecta el teletrabajo al medio ambiente? . [en línea] Disponible en: <https://www.fundacionaquae.org/teletrabajo-medioambiente>

Mecon. (s/f). InfoLEG - Ministerio de Justicia y Derechos Humanos - Argentina. Gob.ar. Recuperado el 01 de abril de 2023, de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/345000-349999/346406/norma.htm>

Argentina.gob.ar. (s/f). Argentina.gob.ar. Recuperado el 02 de abril de 2023, de <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-297-2020-335741/text>
¿Qué es el Ius Variandi? (s/f). Com.ar. Recuperado el 02 de agosto de 2023, de <https://www.ele-ve.com.ar/Que-es-el-Ius-Variandi.html>

INFOLEG. (s/f). Gob.ar. Recuperado el 03 de agosto de 2023, de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

¿Qué es el trabajo híbrido? (s/f). Splashtop Inc. Recuperado el 03 de septiembre de 2023, de <https://www.splashtop.com/es/blog/what-is-hybrid-work>

(S/f). Ilo.org. Recuperado el 04 de abril de 2023, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531116.pdf

Escencial consultora. (s/f). Com.Ar. Recuperado el 04 de abril de 2023, de <https://www.escencialconsultora.com.ar/novedades/376/se-aprobo-la-ley-de-teletrabajo-puntos-principales-y-criticas>

SAIJ. (s/f). Gob.ar. Recuperado el 05 de mayo de 2023, de <http://www.saij.gob.ar/trabajador-ius-variandi-suj0042633/123456789-0abc-defg3362-400jsoiramus?&o=10&f=Total%7CTipo%20de%20Documento/Jurisprudencia/Sumario%7CFecha%7CTema/Derecho%20laboral/contrato%20de%20trabajo/contrato%20de%20trabajo%20en%20general/sujetos%20del%20contrato%20de%20trabajo/empleador/derechos%20del%20empleador%7COrganismo%5B5%2C1%5D%7CAutor%7CEstado%20de%20Vigencia%5B5%2C1%5D%7CJurisdicci%F3n%5B5%2C1%5D%7CTribunal%5B5%2C1%5D%7CPublicaci%F3n%7CColecci%F3n%20tem%E1tica%5B5%2C1%5D&t=910>

¿Qué es el Ius Variandi? (s/f). Com.ar. Recuperado el 3 de agosto de 2023, de <https://www.ele-ve.com.ar/Que-es-el-Ius-Variandi.html>

Ed. Microjuris.com Argentina. (2021, noviembre 15). #Doctrina Teletrabajo: derecho a la reversibilidad. AL DÍA | ARGENTINA. <https://aldiaargentina.microjuris.com/2021/11/15/teletrabajo-derecho-a-la-reversibilidad/>

SAIJ. (s/f). Gob.ar. Recuperado el 22 de agosto de 2023, de <http://www.saij.gob.ar/camara-nacional-apelaciones-trabajo-nacional-ciudad-autonoma-buenos-aires-haddad-fernando-daniel-telecom-argentina-sa-despido-fa22040026-2022-12-22/123456789-620-0402-2ots-eupmocsollaf>

Org.ar. Recuperado el 22 de agosto de 2023, de <https://www.aadyss.org.ar/files/documentos/4491/Boletín%20de%20Novedades%20400%20-%202021.Pdf>

Universidad Abierta Interamericana [@UAIelfuturososvos]. (2014, diciembre 15). Comprender el Derecho - Dr Laje, Derecho a la Intimidad. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=gi7rA0yyTqw>

Universidad Abierta Interamericana. (s/f). Base de conocimiento. Universidad Abierta Interamericana. Recuperado el 24 de agosto de 2023, de <https://uai.edu.ar/facultades/derecho-y-ciencias-pol%C3%ADticas/base-de-conocimiento/>

LA RELACIÓN DERECHO-MORAL EN LOS FUNDAMENTOS DEL IUSPOSITIVISMO. (s/f). Eumed.net. Recuperado el 26 de agosto de 2023, de <https://www.eumed.net/rev/cccs/13/jamg.htm>

Estado de situación

Genchi, Camila Belén

ABOGACÍA

Legajo: A0910073657-J1 / Estado: (ER) - Egresado Regular / Campus: 091 UAI - CENTRO / Año: 5° / Turno: Noche / Letra: A

Genchi, Camila Belén (A0910073657-J1)

24/08/2023

AV CORRIENTES 4303 1 7, CAPITAL FEDERAL, Capital
Federal, Argentina, C.P. 1195
Teléfono: (CEL) 1138250413; (HOG) 48623619

Documento: DNI - 38396364
Nacido en: Argentina
Fecha de Nacimiento: 11/07/1994

(J1 18) ABOGACIA (Ingreso: 01/04/2019)
Título Secundario: BACHILLER MERCANTIL - Egresado
en: 2012
Estado del certificado del Título Secundario:
Entregado legalizado

ASIGNATURAS DEL INGRESO

Curso	Fecha	Descripción	Nota
Curso de Ingreso (2014)	05/03/2014	COMUNICACIÓN ORAL Y ESCRITA	7.00

INSCRIPCION EN MATERIAS PARA: 2023

Año	Materia	Descripción	Horas	Etapas	Campus	Comisión	% Asistencia
-----	---------	-------------	-------	--------	--------	----------	--------------

* La inscripción de estas materias están sujetas a la cursada de sus correlativas.

** La inscripción de estas materias están sujetas a la regularización de sus correlativas.

† La inscripción de estas materias están en estado de Baja.

INSCRIPCION EN EXÁMENES

Fecha	Tipo	Asignatura	Presidente	Acta
-------	------	------------	------------	------

MATERIAS RENDIDAS

Año	Materia	Descripción	Nota	Fecha	Homologación- Situación de la materia	Inst. Orig.	Campus	Libro	Folio
1	J118 01	INTRODUCCIÓN AL DERECHO	8.00	2014- 07-30	RCS N°: J1-1134/19		-	68	40
1	J118 02	PROBLEMÁTICA DEL MUNDO ACTUAL	6.00	2014- 08-04	RCS N°: J1-1134/19		-	68	105
1	J118 03	TEORÍA DE LA PERSONA Y DEL HECHO JURÍDICO	8.00	2017- 08-08	RCS N°: J1-1134/19		-	25	59
1	J118 04	INTRODUCCIÓN AL PENSAMIENTO CIENTÍFICO	8.00	2014- 07-29	RCS N°: J1-1134/19		-	68	18
1	J118 05	TALLER DE INFORMÁTICA I	8.00	2014- 07-23	RCS N°: J1-1134/19		-	68	20
1	J118 06	DERECHO POLÍTICO	4.00	2014- 07-31	RCS N°: J1-1134/19		-	68	61
1	J118 07	TEORÍA GENERAL DE LAS OBLIGACIONES	10.00	2017- 12-13	RCS N°: J1-1134/19		-	25	90
1	J118 08	TEORÍA DEL DERECHO	9.00	2016- 12-21	RCS N°: J1-1134/19		-	24	163
1	J118 09	SUJETO Y SOCIEDAD	10.00	2016- 12-23	RCS N°: J1-1134/19		-	24	177
1	J118 10	TALLER DE INFORMÁTICA II	8.00	2016- 12-15	RCS N°: J1-1134/19		-	24	130
2	J118 11	DERECHO ROMANO	9.00	2017- 08-07	RCS N°: J1-1134/19		-	25	51
2	J118 12	DERECHO, LITERATURA Y LENGUAJE	8.00	2016- 12-13	RCS N°: J1-1134/19		-	24	114
2	J118 13	GARANTÍAS CONSTITUCIONALES Y DERECHOS HUMANOS	10.00	2017- 08-03	RCS N°: J1-1134/19		-	25	40

2	J118 15	INGLÉS I	9.00	2016- 08-03	RCS N°: J1-1134/19	-	-	-
2	J118 17	MEDIOS ALTERNATIVOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	9.00	2016- 08-09	RCS N°: J1-1134/19	-	-	-
2	J118 18	DERECHO CONSTITUCIONAL, REPRESENTACIÓN POLÍTICA Y ÓRGANOS DE GOBIERNO	9.00	2016- 08-09	RCS N°: J1-1134/19	-	-	-
2	J118 19	DERECHO PENAL I	8.00	2016- 08-11	RCS N°: J1-1134/19	-	-	-
2	J118 21	ECONOMÍA POLÍTICA	9.00	2017- 12-15	RCS N°: J1-1134/19	-	25	104
2	J118 22	INGLÉS II	10.00	2017- 12-11	RCS N°: J1-1134/19	-	25	81
3	J118 28	INTERPRETACIÓN DEL DERECHO	9.00	2017- 08-04	RCS N°: J1-1134/19	-	25	43
4	J118 40	DERECHO INTERNACIONAL PÚBLICO	7.00	2016- 12-12	RCS N°: J1-1134/19	-	24	108
3	J118 26	INSTITUCIONES JURÍDICAS ARGENTINAS CONTEMPORÁNEAS	9.00	2019- 07-30		091	85	79
3	J118 24	DERECHO PENAL II	6.00	2019- 08-06		091	86	05
3	J118 27	DERECHO ADMINISTRATIVO I	9.00	2019- 07-31		091	85	103
2	J118 14	DERECHO DE DAÑOS	8.00	2019- 08-08		095	39	41
3	J118 25	DERECHO PROCESAL. PARTE GENERAL	7.00	2019- 08-05		091	85	176
2	J118 20	TEORÍA GENERAL E INTERPRETACIÓN DE LOS CONTRATOS	8.00	2019- 12-12		091	87	05
3	J118 29	DERECHO ADMINISTRATIVO II	9.00	2019- 12-09		091	86	129
3	J118 33	TALLER DE INTEGRACIÓN: CLÍNICA JURÍDICA I	10.00	2019- 12-12		091	87	11
3	J118 32	DERECHO DEL TRABAJO	8.00	2019- 12-18		091	87	103
3	J118 31	DERECHOS REALES I	9.00	2019- 12-17		091	87	83
4	J118 34	DERECHOS REALES II	9.00	2020- 07-29		091	88	130
4	J118 35	DERECHO PROCESAL CIVIL Y COMERCIAL	7.00	2020- 08-03		091	88	190
4	J118 36	DERECHO SOCIETARIO Y CARTULAR	7.00	2020- 07-31		091	88	170
4	J118 37	DERECHO PROCESAL PENAL	7.00	2020- 07-30		091	88	153
4	J118 38	DERECHO EXTRA PATRIMONIAL DE FAMILIA	7.00	2020- 08-04		091	89	24
4	J118 39	DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL	9.00	2020- 08-06		091	89	67
4	J118 41	DERECHO PATRIMONIAL DE FAMILIA	7.00	2020- 12-10		091	89	141

4	J118 42	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN JURÍDICA	8.00	2020- 12-15		091	89	199
4	J118 43	DERECHO SUCESORIO	9.00	2020- 12-21		091	90	105
4	J118 44	TALLER DE INTEGRACIÓN: CLÍNICA JURÍDICA II	10.00	2020- 12-15		091	90	02
5	J118 53	DEBERES DEL ABOGADO	8.00	2020- 12-09		091	89	123
5	J118 51	FILOSOFÍA DEL DERECHO	8.00	2021- 03-12		091	91	02
2	J118 16	NOCIONES DE DERECHO COMERCIAL	7.00	2021- 08-03		091	91	69
5	J118 45	CONCURSOS Y QUIEBRAS	9.00	2021- 08-09		095	41	73
5	J118 46	ORALIDAD EN LOS PROCESOS	8.00	2021- 08-11		091	92	06
5	J118 47	DERECHO FINANCIERO Y TRIBUTARIO	7.00	2021- 08-12		091	92	27
5	J118 49	ARGUMENTACIÓN JURÍDICA	9.00	2021- 08-13		091	92	47
5	J118 50	TALLER DE TRABAJO FINAL I	9.00	2021- 08-02		095	41	31
5	J118 48	RÉGIMEN LEGAL DE LOS RECURSOS NATURALES	9.00	2021- 08-03		091	91	80
3	J118 23	CONTRATOS. PARTE ESPECIAL	7.00	2021- 08-12		091	92	19
5	J118 56	PRÁCTICA PROFESIONAL SUPERVISADA	7.00	2021- 12-22		091	93	42
5	J118 54	DERECHO AMBIENTAL Y DESARROLLO SUSTENTABLE	8.00	2021- 12-16		091	92	138
5	J118 55	TALLER DE TRABAJO FINAL II	9.00	2021- 12-22		095	42	14
5	J118 52	DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO	4.00	2021- 12-20		091	92	193
3	J104 100	GARANTÍAS CONSTITUCIONALES EN MATERIA PENAL	6.00	2019- 12-10	J118 30 Optativa	091	86	135

Fecha de última materia: 22 de Diciembre de 2021
Promedio: 8.107142857142858 - No se consideran aplazos.
Promedio: 8.107142857142858 - Se consideran aplazos.

NOTA DE ELEVACIÓN DE TESIS

Villa Ballester, Buenos Aires, 24 de Agosto de 2023 -

Sr. Decano

**de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Abierta
Interamericana.**

Dr. Marcos Córdoba.

S_____/____D

De mi mayor consideración:

Por la presente comunico por este medio que la alumna **Genchi, Camila Belén**, Legajo N° A0910073657-J1, ha confeccionado bajo mi supervisión el trabajo final que lleva el título: ***“Impacto del Covid-19 en el derecho laboral y Ley de Teletrabajo”***

Creo que por la calidad disciplinar de su contenido merece ser defendido ante el Tribunal que se designe.-

No asumo responsabilidad penal y/o civil por la presente obra, toda vez que la producción integral de la misma resulta exclusiva propiedad intelectual de la tesista; siendo el carácter de las instrucciones realizadas por el Suscripto, opiniones meramente metodológicas y orientadoras del área de incumbencia del trabajo de investigación.-

Sin otro particular, saludo a Ud. Atte.

Firma:

Apellido y Nombre: Prof. Mg. Lanzavechia, Gabriel E.

Domicilio: Boulevard Ballester 4688, 8B – Villa Ballester, Pcia. Buenos Aires.

E-mail: lanzavechia@gmail.com