



UNIVERSIDAD ABIERTA INTERAMERICANA

LEY DE TELETRABAJO EN ARGENTINA, APLICACIÓN Y EFECTOS EN

LOS VÍNCULOS CONTRACTUALES”

Facultad: Derecho y Ciencias Políticas

Carrera: Abogacía

Título a Obtener: Abogado

Sede: Castelar

Tutor: Dra. Silvina Kechichian

Alumna: Driussi Valeria Alejandra

Correo Electrónico: valedriussi36@gmail.com

Teléfono: 1127009632



Vale Driussi <valedriussi36@gmail.com>

RESERVA DE TEMA Y TUTOR

Vale Driussi <valedriussi36@gmail.com>

14 de septiembre de 2022, 21:42

Para: "Miceli, Marilina" <Marilina.Miceli@uai.edu.ar>

HOLA BUENAS NOCHES, ESTIMADA DRA. , ME COMUNICO CON USTED , A LOS FINES DE HACER LA RESERVA DEL TEMA Y TUTOR RESPECTIVO PARA EL TRABAJO FINAL. CON RESPECTO AL TUTOR ACEPTÓ MI PEDIDO LA DRA. SILVINA KECHIC SIN NINGÚN PROBLEMA.

TEMA: EL TELETRABAJO EN LA ARGENTINA

PROFESOR TUTOR: SILVINA KECHIC

DESDE YA MUCHAS GRACIAS

SALUDO ATENTAMENTE

DRIUSSI VALERIA 21170619 ABOGACÍA SEDE CASTELAR



Vale Driussi <valedriussi36@gmail.com>

RESERVA DE TEMA Y TUTOR

Miceli, Marilina <Marilina.Miceli@uai.edu.ar>
Para: Vale Driussi <valedriussi36@gmail.com>

14 de septiembre de 2022, 21:45

Bien. Registrado

Obtener [Outlook para Android](#)

De: Vale Driussi <valedriussi36@gmail.com>
Enviado: miércoles, 14 de septiembre de 2022 21:42
Para: Miceli, Marilina <Marilina.Miceli@UAI.edu.ar>
Asunto: RESERVA DE TEMA Y TUTOR



Vale Driussi <valedriussi36@gmail.com>

Trabajo Final

2 mensajes

Vale Driussi <valedriussi36@gmail.com>
Para: Silvina Kechichian <slkechichian@gmail.com>

28 de diciembre de 2023, 9:21

UNIVERSIDAD ABIERTA INTERAMERICANA

Castelar, 28 de Diciembre de 2023

Dra.Silvina Kechichian

Por medio de la presente, solicito tenga a bien ser la tutora del Trabajo Final titulado " Ley de Teletrabajo en Argentina, Aplicación y Efectos Contractuales ", por medio del cual pretendo obtener el Título de Abogada.
Sin otro particular, Saludo Atte.

Driussi Valeria
21170619
Carrera: Abogacía
Matricula: B00019121-J1

Valeria A. Driussi



Vale Driussi <valedriussi36@gmail.com>

Trabajo Final

Silvina Kechichian <slkechichian@gmail.com>
Para: Vale Driussi <valedriussi36@gmail.com>

28 de diciembre de 2023, 13:01

Buenos Aires, 28 de diciembre de 2023

Por medio de la presente nota dejo constancia de haber aceptado efectuar la tutoría del trabajo final titulado "Ley de Teletrabajo en Argentina, Aplicación y Efectos Contractuales" realizada por la alumna Valeria Driussi, DNI 21.170.619, de esta Universidad Abierta Interamericana, para su presentación a comienzos del año 2024.

Silvina L. Kechichian

Abogada
(15)6533- 6000

AGRADECIMIENTOS

A mi marido por el apoyo en estos años.

A mis hijos, que me dieron todo su aliento en esta carrera.

A mis Profesores y compañeros por haberme guiado todo el tiempo.

A mi amiga de la vida, María Nieves Galeano, por transformar mi fuerza motora, en lo que hoy soy yo ...

A mi tutora, Dra. Silvina Kechichian, por aconsejarme en este camino como docente.

ÍNDICE

CONTENIDO

AGRADECIMIENTOS.	6
Resumen.Palabras clave	9
Introducción.....	10
Objetivos	11
Objetivo general	11
Objetivos específicos	11
Metodología.....	12
Marco Teórico.	13
CAPÍTULO I: El teletrabajo como innovación en el espacio de trabajo	13
1.1 Aspectos generales	13
1.2 Origen del teletrabajo	14
1.3 Control de una nueva disciplina social	16
1.4 Un control de impacto invisible.....	17
CAPÍTULO II: Marco Legal.....	19
2.1 Ley 25.800 Análisis Normativo	19
2.2 Trato igualitario para los trabajadores	21
2.3 Primer Programa de Promoción del Empleo en el Teletrabajo.....	22
2.4 Doctrina laborista	23
CAPÍTULO III: Teletrabajo en Argentina	27
3.1 Situación del Teletrabajo en Argentina.....	27
3.2 Otra cuestión Fundamental: Desempleo	28
3.3 Delimitación de los tiempos de trabajo	29

3.4 Cuestiones personales y psicofísicas del trabajador	30
3.5 Necesidad de trabajo dentro del contexto legal.....	31
CAPÍTULO IV: Cuestiones del teletrabajo.....	34
4.1 Diferentes características de la tele disponibilidad	34
4.2 Variantes del teletrabajo en el telecentro	35
4.3 Pandemia del Covid-19 y el Teletrabajo.....	37
4.4 Estadísticas referidas a distintos sectores de trabajo.....	39
CAPÍTULO V: Implementación del diseño teletrabajo.....	41
5.1 Derechos y obligaciones referidas al teletrabajo	41
5.2 Ley 27.555 y su Reglamentación	42
5.3 Algunas políticas públicas junto con la transformación	44
5.4 Jurisprudencia en relación al teletrabajo	44
Conclusión.....	46
Bibliografía	48

RESUMEN

En este presente trabajo final se analiza lo atinente al teletrabajo. El teletrabajo a domicilio favorece dos técnicas de disciplina miento laboral. La primera es de orden social, expresa una forma de subordinación a través de la “amenaza” al desempleo. Tal situación produce una atomización de la fuerza de trabajo que impone la aceptación de empleos precarios (el incremento del trabajo informal da cuenta de este desarrollo). La segunda técnica es de orden estrictamente productivo, se despliega sobre la coordinación del colectivo de trabajo al favorecer una gestión “deslocalizada” de los puestos de trabajo.

Ambas estrategias se apoyan en un diseño externalizado de la fuerza de trabajo, que condena a una “invisibilidad” del vínculo laboral y, por tanto, a graves consecuencias en términos del aislamiento profesional.

Por lo dicho, en esta oportunidad se analiza desde la perspectiva del derecho, la novedad del teletrabajo desde el ejercicio efectivo del control sobre el trabajador, y el particular mecanismo de implementación de la “tele disponibilidad” como obstáculo para delimitar el tiempo y el espacio de trabajo.

PALABRAS CLAVES: Seguridad, Comunicaciones, Principios, Jurisprudencia, Sociología, Economía, Trabajo.

INTRODUCCION

A partir de la crisis política y económica de la década del setenta, se vienen integrando las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tics) en el ámbito de la producción de bienes y servicios. De tal recorrido se deriva la emergencia del teletrabajo como innovación organizacional al servicio de deslocalizar la actividad profesional del lugar de trabajo.

Si la defensa de los intereses del trabajador en las relaciones laborales ha sido un objetivo tradicional en la sociedad contemporánea, la pregunta es cómo abordar la comprensión de las transformaciones operadas por la proliferación de estas nuevas formas de trabajo. Si la actual estructura de empresas tiene trabajadores “invisibles”, en el sentido que no realizan su actividad en las instalaciones productivas, de qué manera se puede responder al interrogante sobre la tendencia hacia la individualización y flexibilización de lugares de trabajo.

El “nuevo” trabajo a domicilio es una modalidad de empleo que resulta de interés creciente para la investigación académica y las instituciones encargadas de las políticas públicas, ya que se inserta en un tipo de problemática como lo es el trabajo precario, que supone una forma de inserción laboral de alta vulnerabilidad. En este sentido, tras identificar las experiencias de teletrabajadores a domicilio en nuestro país, se abordarán las múltiples aristas de esta modalidad que se encuentran desarrollando su trabajo como empleados, miembros de grandes empresas, de pequeñas empresas, trabajadores autónomos, trabajadores estatales en un número también variado de oficios y profesiones.

La determinación de la subordinación laboral en el caso del teletrabajo permite abordar aspectos de influencia significativos para el actual escenario productivo: la intensificación del trabajo, la delimitación de la jornada de trabajo, la protección de los datos y la intimidad del trabajador, la reglamentación de los costos de producción, el control y la gestión del proceso productivo, y las

disposiciones necesarias para los acuerdos contractuales que contengan dichas problemáticas.

OBJETIVOS GENERALES

- Establecer qué alcance tiene el teletrabajo en relación a esta exteriorización de la fuerza del trabajo, que en cierta manera condena la invisibilidad del vínculo laboral, y por lo tanto, a lo que es el aislamiento de cada trabajador o profesional.
- Determinar que regula en ciertas cuestiones la Ley de Teletrabajo N° 25.800 a nivel nacional, y lo que establece nivel Internacional, la OIT, en su Convenio N° 177.

A partir de la Pandemia Covid-19, surgen cambios en la reglamentación de dicha modalidad no solo en Argentina, sino a nivel mundial.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conceptualizar el término Trabajo, intereses del trabajador en las relaciones laborales, la definición de trabajadores invisibles.
- Explicar formas de Control Laboral en tiempos de Tele Disponibilidad. Análisis sobre la organización del Teletrabajo en Argentina.
- Definir qué alcances tiene la aplicación de la doctrina y los principios en relación al Teletrabajo en el Derecho del Trabajo, y conjuntamente con la jurisprudencia argentina.

METODOLOGÍA

Durante este periodo, en esta investigación sobre la disponibilidad del trabajo, se empieza por analizar desde un método exploratorio, se consultaron distintas fuentes para el análisis descriptivo, como también para la recopilación de datos de distintas leyes, convenios, y Tratados Nacionales e Internacionales. Desde lo Sociológico para este trabajo final, fueron citadas algunas fuentes que abordan la problemática desde los convenios, asociaciones que dieron datos para esta elaboración. La metodología bibliográfica, permitió revelar datos tanto de orden cualitativo como cuantitativos, que aportaron a este planteo de este trabajo de investigación.

El presente estudio, nos da un marco teórico, analizado desde una búsqueda sistemática de datos de fuentes secundarias.

Es importante destacar la búsqueda de literatura, y revisión bibliográfica, en distintas redes de internet, como en la focalización de distintos buscadores.

Extendemos la aplicación de un idioma académico, por estas razones, la utilización de fuentes en castellano, estableciendo así las conclusiones de este trabajo.

Durante este periodo de información literaria, se establece, un periodo de búsqueda para este fenómeno laboral, desde una perspectiva histórica que alcanza los últimos diez años.

MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO I: EL TELETRABAJO COMO INNOVACIÓN EN EL ESPACIO DE TRABAJO

1.1. Aspectos generales

A partir de la crisis política y económica de la década del setenta, se vienen implementando las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICS), en algunos ámbitos de los bienes y servicios. Dentro de este recorrido nos encontramos ante la emergencia del trabajo producto de la Pandemia Covid-19 que establece una innovación organizacional, en esto de deslocalizar la actividad profesional o laboral del lugar de trabajo.

Esta transformación no altera en sí a la dinámica productiva entre los trabajadores, ya que ellos en sí, son utilizados por las vías de comunicación.

Su efecto está en la transformación de lo que sería del clásico esquema al momento de la contratación de la fuerza de trabajo, lo que serían contrataciones para relaciones laborales invisibles para la formalidad que nos exige nuestra normativa vigente respecto del Derecho del Trabajo.

Si la defensa de los intereses con relación a los Derechos del Trabajador, ha sido siempre un objetivo fundamental para la sociedad contemporánea, la pregunta en este aspecto es cómo abordar los cambios en relación a esta transformación en los trabajos.

Si actualmente las empresas o los distintos ámbitos de trabajo, tienen este tipo de trabajadores “invisibles”, en el ámbito de que no realizan su actividad en las instalaciones respectivas, de manera que se puede ver en el interrogante que nos hacemos, sobre la individualización y flexibilización de los lugares de trabajo.

Por estas razones, el teletrabajo o tele disponibilidad, pone en relación los medios y servicios informáticos, con las nuevas exigencias de flexibilidad respecto de ciertas cuestiones como lo son el tiempo, el lugar y el modo de prestación del trabajo.

Por lo tanto, debemos conocer las características de estas relaciones laborales, pudiendo establecer si nos da una idea de cómo se establece la organización del trabajo.

El nuevo trabajo a domicilio, constituye una modalidad de empleo, que resulta interesante para cualquier investigación e inclusive para las instituciones de políticas públicas, ya que se asemeja al de las problemáticas por los trabajos precarios, que supone una forma de inserción laboral de alta vulnerabilidad como lo es en la actualidad.

En cuanto ya tenemos identificado a los teletrabajadores, tendremos ya distintas características de esta modalidad que tiene en su desarrollando el trabajo de empleados, dueños de empresas, trabajadores autónomos, trabajadores estatales en distintos oficios y profesiones.

De este modo, tenemos otra cuestión que está relacionada con los distintos escenarios productivos de trabajo: la intensificación del trabajo, la protección de los datos, la delimitación de la jornada extendida de trabajo y fundamentalmente la intimidad del trabajador.

1.2. Origen del Teletrabajo

A partir del año 1970, y con la emergencia de las Tics, como ya dijimos al comienzo tenemos una nueva organización del trabajo, posibilitada por un nuevo diagrama de poder.

Este nuevo ejercicio de poder por así llamarlo, dio la posibilidad, ante todo, en el espacio laboral, el paso de la Fábrica u oficina, a una nueva modalidad que es el teletrabajo.

Como consecuencia, desde la última década, este trabajo a distancia, está provocando que tenga ciertas aristas difíciles sobre las relaciones de trabajo.

Al respecto, diremos del teletrabajo, que, en Estados Unidos, surge tras la crisis del Petróleo, dando lugar a un amparo de concientización ambiental por así decir, los promotores de esta idea lo convierten en medio para poder reducir costos para el desplazamiento de los trabajadores a sus lugares.

Seguidamente también algunos ámbitos coincidieron en que era efectivo al momento de descongestionar el tránsito , otro punto clave para el ambiente ,en reducción de gases y combustibles , que se pudieran ver esta estadística con disminuciones de los índices , algunos autores coinciden en que es favorable esta situación , asociándola con la desconcentración y el desarrollo de zonas rurales , en cambio otros no están de acuerdo con esta versión¹ .

En relación a lo anterior, este autor caracteriza este teletrabajo diciendo : “la posibilidad de llevar el trabajo al trabajador , en lugar de enviar al trabajador al trabajo²....”.

De este modo, se puede observar la deslocalización, lo que se denomina como Telecommuting, con la posibilidad de que el puesto respecto de la empresa, no afecte la dinámica organizativa, debido a que los intercambios en el colectivo de trabajo se hacen efectivos mediante el recurso informático como sabemos.

Con el tiempo, esta formalidad de trabajo deslocalizado fue variando con los cambios de las telecomunicaciones ,y las distintas teorías de management (Técnicas de dirección y gestión de empresas)³.

El teletrabajo, mantiene una amplia relación con estas teorías empresariales que le ha dado un nuevo modelo social, en lo que sería un modelo de la Sociedad de la Información, con puntos principales como lo son: el conocimiento, la información y las comunicaciones desarrolladas como las Tics.

¹ 4 Gillespie, A., Richardson, R. and Cornforth, J.: Review of Telework in Britain: Implications for Public Policy, Report for the Parliamentary Office of Science and Technology and the Economic and Social Research Council, 1995.

² Pérez, M.: Derecho al Trabajo y nuevos sistemas tecnológicos, en EL, N°20, 1988.

³ : Hellman, H.: Home Sweet Office, High Technology, February 1985, pág. 64-66

1.3 Control de una nueva disciplina social

Se considera pertinente mencionar que es a partir del Siglo XVIII, que la sociedad o el mundo en sí, comienza a dar lugar a un nuevo ámbito de poder, su forma diferenciable, y claramente visible, surge más anónima e individualizan té.

Esta sociedad que es demarcada, controlando los detalles, atravesando cada uno de sus espacios y construyendo sujetos maleables políticamente y primordialmente útiles económicamente.

En esta forma de ejercicio de poder, que demarca ciertos territorios y encasilla a los individuos dándoles a cada cual su sitio, permitiéndoles un constante control, siguiendo la figura como sabemos del modelo panóptico de verlo todo.

En relación, para continuar con esta referencia, podemos decir que a partir de la Segunda Guerra Mundial la firmeza de este modelo se vuelve evidente cuando las disciplinas entran en crisis dando incorporación a nuevas fuerzas : “ La Disciplina que era tan evidente para poder mantener el poder , ha perdido una parte de su eficacia ⁴”.

Surge así una racionalidad política que entra en contradicción con las tecnologías, que hasta allí permiten un control sobre todos los individuos.

Es el resultado de las crisis de las instituciones, que tiene como característica la instalación progresiva y dispersa de un nuevo régimen de dominación.

Ya no es un control de seguimiento de los individuos sino, del eficiente y certero control de poblaciones, que dentro de todas las posibilidades tecnológicas lo ejercen a distancia.

A su vez, para los individuos, en su interior, se hacen responsables por medio de algunas opciones personales que se atribuyen para sí mismos, en distintas variedades de lugares: familia, lugar de trabajo, escuela, etc.

⁴ Foucault, M.: citado por De Marini Cúneo, P.: “Gobierno, gubernamentalizada. Tres temas de la teoría social contemporánea, R. Torre y F. García Salgas (ed.), CIS, Madrid, 1999.

Las racionalizaciones políticas actuales actúan a través de una variedad de tecnologías que modelan voluntades y capacidades de los sujetos por fuera del control formal.

De esta manera, se puede destacar que es una especie de tolerancia, donde ese control pasa a relajarse y estos márgenes que tiene adquieren un carácter regulador.

Este conjunto de herramientas tecnológicas, hacen posible incorporar los objetivos de las autoridades empresariales, sean sociales o económicas, en el interior de las acciones y compromisos de los individuos, poniéndolos en redes virtuales o reales de identificación, en la cual pueden ser gobernados y manejados.

1.4 Un control de impacto invisible

Como ya se ha mencionado, este auge o estrategia del desplazamiento no tuvo tanta eficacia como se prometía , ya que al aparecer el teletrabajo , dio lugar a una variedad de predicciones que generó un gran impacto , resultando excepcionalmente de cómo alteraría el sentido del trabajo ⁵ Es a partir del siglo XVIII , que la sociedad de soberanía comienza a dar lugar a un nuevo diagrama de poder; su forma espectacular, diferenciable y claramente visible deviene más anónima e individualizan te. La sociedad disciplinaria es una sociedad absolutamente demarcada, controlada en el detalle, hábitat natural de un poder mayor reticular, que atraviesa cada uno de sus espacios construyendo sujetos dóciles políticamente y útiles económicamente. De esta manera construye una subjetividad específica, una individualidad creada a partir del control de los cuerpos. Esta forma de ejercicio de poder demarcar territorios y encasilla a los individuos dándoles “a cada cual su sitio”, permitiendo un constante y riguroso control: modelo panóptico de verlo todo y permanentemente.

Surge así una racionalidad política que entra en contradicción con las tecnologías de gobierno que hasta ese momento permitían un eficaz control sobre los individuos.

⁵Globalización, riesgo, reflexividad. Tres temas de la teoría social contemporánea, R. Torre y F. García Salgas (ed.), CIS, Madrid, 1999.

Se abre paso un nuevo diagrama de poder; una nueva forma de ejercer el poder a partir de un conjunto de saberes y tecnologías de poder tendientes ya no a moldear en forma idéntica a la totalidad de los individuos, sino a modelar, a trabajar sobre individuos diversos, diferentes e independientes.

Mientras que la disciplina actuaba a largo plazo, de manera infinita y discontinua, en la actualidad el control se ejerce a corto plazo y mediante una rotación rápida, aunque de forma continua e ilimitada. Es el resultado de la crisis de las instituciones, que tiene como corolario la instalación progresiva y dispersa de un nuevo régimen de dominación. Ya no se trata de un metódico y detallado seguimiento de los individuos sino del eficiente y eficaz control de poblaciones que dentro de las posibilidades tecnológicas se ejerce a la distancia.

En el interior de este nuevo régimen los individuos se hacen responsables mediante opciones personales que adoptan para sí mismos, tratando de realizarse a sí mismos en una amplia variedad de espacios: familia, lugar de trabajo, escuela, etc.

CAPÍTULO II: MARCO LEGAL DE LA TELE DISPONIBILIDAD

2.1. LEY 25800. CONVENIOS, TRABAJO A DOMICILIO

Apruébese dice la Ley 25800, el convenio sobre el trabajo a domicilio, esto fundamentado en la reunión número 83 de la Conferencia Internacional Del Trabajo, publicada en el Boletín Oficial el 03 de diciembre del 2003 (1996,177). En las últimas décadas el trabajo a domicilio (TAD) está siendo objeto de una significativa consideración por la Organización Internacional del Trabajo. Según este último documento, el trabajo a domicilio puede quedar definido como aquella actividad laboral que una persona realiza:

...“en su domicilio o en otros locales que escoja, distinto de los locales de trabajo del empleador, a cambio de una remuneración, con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién pone el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesaria para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación de decisiones judiciales”....siguiendo este orden , la OIT a establecido ciertas cuestiones que son muy importantes en relación al tema sugerido . El teletrabajo revitaliza la pregunta sobre si todo trabajo a domicilio es precario, ya que, con la ampliación de la aplicación de las Tics al trabajo, la importancia de proximidad física del trabajo deja de ser tal y se hace posible el surgimiento de nuevas modalidades de trabajo a domicilio que pueden estar o no asociadas con la precariedad y la vulnerabilidad. ⁶

Si bien no hay una regulación legal sobre el teletrabajo, existen distintas disposiciones que deben ser debidamente observadas en esta cuestión.

Todo lo anterior expuesto sobre las normativas que establecen al teletrabajo, nos referiremos a ciertos conceptos que son de importancia en esta tesis:

⁶ OIT Organización Internacional del Trabajo, El Teletrabajo, el reto de las negociaciones laborales en las nuevas condiciones de trabajo, N° 30 Julio, 1999.

A) “trabajo a domicilio”: significa el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio realiza:

- 1) en su domicilio u otros lugares que escoja...distintos de los locales de trabajo de su empleador.
- 2) a cambio de una remuneración .⁷
- 3) Con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las disposiciones que le dé el empleador. Independientemente de quién proporcione el equipo o los materiales para su desarrollo.
- 4) Una persona que tenga las condiciones de asalariado , no se considera trabajador a domicilio a los efectos del presente convenio , por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual ⁸
- 5) La palabra “empleador “significa persona física o jurídica que de modo directo o por conducto de un intermediario, da trabajo por cuenta de su empresa.

Para continuar con lo establecido en esta tesis o trabajo final, diremos que, en varios artículos, el Convenio fija su Obligatoriedad para los países que lo ratifiquen (art 3).

La propensión al trato igualitario (art 4), para los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados, pero teniendo en cuenta las características del trabajo a domicilio.

⁷ Remuneración: Se entiende por la contraprestación que debe recibir el trabajador, como consecuencia del contrato de trabajo.

⁸ Esta sería las situaciones excepcionales derivadas de las recomendaciones o imposiciones, fijadas con motivo del Covid-19, pero no asimilable con los que habitualmente, en determinados días de la semana, prestan servicios desde su domicilio, o lugares distintos al de la empleadora. Estos si están comprendidos bajo los principios del Teletrabajo.

2.2 TRATO IGUALITARIO PARA LOS TRABAJADORES

En los art. 5, 6, 7, 8 se encuentra impulsado la política nacional en materia de trabajo a domicilio, estableciendo que las fuentes principales serán las leyes, convenios colectivos, laudos, reglamentación y las decisiones judiciales ⁹.

Desde el dictado de la cita norma , el MTSS, trabajo conforme a las recomendaciones y obligaciones asumidas , conformando una comisión de teletrabajo integrada por funcionarios públicos , representantes de los actores sociales , expertos del ámbito académico y especialistas informáticos a fin de generar un espacio de intercambio de consultas y elaboración de propuestas , que con un enfoque interdisciplinario , permitiese establecer las bases para una reglamentación adecuada de dicha actividad ¹⁰.

En el año 2007, se elabora un proyecto de ley (S 3499/10), que finalmente nunca fue sancionado, allí se definiría el teletrabajo como: la modalidad de realización u organización del trabajo donde la prestación laboral , a la empleadora o la prestación de servicios a terceros , en forma autónoma se llevan a cabo, mediante la utilización de las tecnologías de la información y de la comunicación fuera del ámbito físico donde está el contratante en forma total o parcial ¹¹.

En relación a lo anterior define a la tele trabajadora, como la persona que realiza u organiza su trabajo, de acuerdo a la forma establecida en su artículo anterior.

Este proyecto reafirma, la intangibilidad de los derechos del trabajador, con relación a los trabajadores presenciales, que ocupan la misma posición laboral, y en este sentido busca establecer un piso mínimo, un orden público inderogable, que fundamentalmente garantice esta intangibilidad.

⁹ Conforme al art n 1 de la LCT (Ley de Contrato de Trabajo).al incorporar como fuente regulatoria a las decisiones judiciales.

¹⁰ Considerandos de la resolución 595/2013 del MTSS.

¹¹ Art 3 del Convenio.

2.3 PRIMER PROGRAMA DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL TELETRABAJO

En el año 2007, tuvo también a lugar el Primer Programa de promoción en el empleo del teletrabajo (PROPET), que logró la coordinación de entidades sindicales, de trabajadores y empresarios, la adhesión de importantes empresas, la participación de la SRT, y finalmente entre la OIT, y el MTSS, y la UIA se firma el 30 de noviembre del 2020, un acuerdo de colaboración para redactar, lo que en el 2011 resultó en el “Manual de Buenas Prácticas en el Teletrabajo “ ¹² .

OBJETIVOS DEL MANUAL:

A) El objetivo general de este manual es promover el teletrabajo en un contexto adecuado , desde el punto de vista regulatorio, de salud, de la seguridad, la privacidad , la confidencialidad , el cuidado del medio ambiente, y las condiciones laborales del teletrabajo, impulsando esta modalidad para generar oportunidades de trabajo decente bajo esta forma innovadora de organización del trabajo, y por sobre todo en un contexto de diálogo social, que incremente la productividad de las organizaciones empresariales.

El 10 de febrero del 2012 el MTSS, dictó la Resolución N ° 147, creando la Coordinación del Teletrabajo, que tenía entre sus acciones las de promover, monitorear y propiciar la generación de condiciones de trabajo decente para los tele trabajadores y todos aquellos puestos que instrumenten las tecnologías y las comunicaciones fomentando el trabajo y las redes entre empresas comprometidas al teletrabajo y la disponibilidad de cada trabajador.

Así se conforma un marco propicio para la cooperación en los niveles nacionales y regionales, respecto del intercambio de aprendizajes,

¹² Manual de Buenas Practicas (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_143.pdf y http://www.trabajo.gob.ar/downloads/teletrabajo/manual_buenas_practicas_2011.pdf)

investigaciones y buenas prácticas como nos sugiere el Manual, promoviendo la implementación de plataformas de trabajo en el ámbito privado y público.

El 1 de julio de 2013 el MTSS, dicta la resolución 595, siguiendo los lineamientos de las anteriores, donde dispone la creación de un nuevo Programa de Promoción del Empleo en el Teletrabajo “, esta vez con objetivos específicos para impulsar la implementación de plataformas de trabajo, evaluar los impactos, generando condiciones y comodidades para los trabajadores.

Conforme a dicha resolución, las empresas adheridas, debían hacerlo mediante formularios específicos y quedaban sometidas a un régimen acorde a la reglamentación establecida.

En su Anexo N 17 , de dicha normativa , disponía: “Proponer a la SRT, modificaciones a la Ley de Riesgos de Trabajo , de manera que pueda incorporar las nuevas enfermedades y accidentes que se generan como consecuencia del Teletrabajo , en ese orden la Coordinación del trabajo, en conjunto con la SRT y la Red de Teletrabajo, desarrollaron un Manual de Buenas Prácticas en Salud y Seguridad en Teletrabajo”., este manual tiene definiciones, acciones preventivas, tareas de autocomprobación en el puesto de trabajo, y demás indicaciones en el ámbito de higiene y salud orientadas en el teletrabajo.

2.4 DOCTRINA LABORISTA:

También la Argentina tiene un encuadre legal para los teletrabajadores, que ha sido resultado de una Comisión de Teletrabajo llevada a cabo en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, da las definiciones correspondientes sobre el Trabajador, y esta queda condicionada por esta nueva forma de prestación laboral, que todavía no ha sido considerada adecuadamente por la legislación vigente. Sin embargo, se hallan elementos comunes a la hora en la mayoría de las definiciones existentes, entre los cuales se seleccionaron solo algunos de modo ilustrativo: el criterio locativo, el criterio informático, y el criterio organizativo. Dichos aspectos, permiten abordar la consideración de distintas tipologías para el estudio del teletrabajo.

Estos elementos a que nos referimos, están cumplimentados con dimensiones como la geográfica, el uso de las Tics, y la de la organización del trabajo.

Esta carencia trae aparejada ciertas dificultades como poder calcular las encuestas, ya que no es claro lo que se está midiendo ciertamente. A su vez, la diversidad de definiciones hace difícil la tarea de poder saber en estadísticas cuales son los trabajos que pueden ser tenidos para tele trabajarlos.

Esta ausencia, a un consenso, responde a las características propias del fenómeno, que son en cumplimiento de la aplicación de nuevas tecnologías. Entonces no se produce una definición estática y concreta sino variantes, en constante desarrollo y evolución, entonces tenemos que considerar de preguntarnos: ¿Qué diferencia al trabajador corriente del trabajo que termina en casa el trabajo de la oficina, de la tele trabajador?

Si bien entre el teletrabajo y el trabajo a distancia, existe una diferencia de grado, en la cual el primero es siempre trabajo a distancia, no ocurre en forma inversa, ya que esta modalidad nuclea otro tipo de relaciones laborales, que no son teletrabajo (agencias comerciales, negocios, lugares claves de cierto orden que lo hacen imprescindibles).

El lugar donde se desarrolla el trabajo, es indicativo de la naturaleza deslocalizada de la prestación de servicios, y por lo tanto un criterio fundamental para comprender la modalidad.

A partir de esta singularidad, se ha creado distintas tipologías, que designan los lugares en donde se desarrolla el trabajo, domicilio, oficinas de servicios electrónicos (Electronic Services Office), telecentros de empresas, móvil o itinerante.

Esta relación entre el trabajo a domicilio y el teletrabajo a domicilio, nos lleva a pensar el tema del control sobre el proceso de trabajo, y cuestionar si nos relaja, el ejercicio de control directo por parte del empleador, según vimos en el comienzo de este trabajo, ese poder de control, intensificado, en materia laboral. El hecho de que la localización del trabajo sea voluntariamente convenida, entre las partes no afecta la calificación del trabajo, pero si la calificación jurídica del tipo de vínculo contractual (sea este un contrato de trabajo tradicional o a domicilio).

Si bien, esto de la voluntad compartida, en el acuerdo por la adopción de la modalidad de teletrabajo aparece siempre en la mayoría de las experiencias, es necesario resaltar que la relación entre una y otra es asimétrica, y por ende

puede ser fruto de una imposición unilateral del empresario o empleador, que parecería un acuerdo.

Al ser los vínculos laborales, una expresión de relaciones asimétricas, de poder, que se cristalizan en prácticas observables, e inteligibles, a partir de los sentidos configurados de las partes, la experiencia del teletrabajo permite evidenciar la fisonomía de los recientes instrumentos de dominación laboral, puestos en juego a partir de la economía.

La otra forma que asume el teletrabajo es la externalización de las oficinas de servicios electrónicos, también aquí hay un acceso directo, a los recursos de las empresas, mientras se reducen los costos de gestión de clientes, se agudiza la presencia en el mercado a partir de un trabajo corporativo.

Una variante al punto anterior, es el trabajo en telecentros: espacios laborales con recursos compartidos, y con instalaciones informáticas necesarias, para llevar a cabo esta modalidad.

En este caso, no hay desplazamiento hacia la empresa, sino a esos centros diseñados, que son en las periferias de grandes ciudades, para reducir el largo trayecto, que es característico de trabajadores que se desplazan en zonas rurales¹³.

Por ultimo tenemos la implementación de los conocidos Ciber bares, que son participación pública, en Argentina esta implementación es característica, ya que es muy implementada.

En otro orden tenemos el teletrabajo móvil, o itinerante (telework on the road), que la particularidad es que su lugar de trabajo puede estar en cualquier lado. Aquí, debemos distinguir el teletrabajo externo de la empresa del alternativo, en el cual el trabajador alterna la prestación de este servicio.

El criterio informático va a dar cuenta del modo de materializarse la externalización del trabajo, a partir del uso que haga de los recursos informáticos (teléfono, fax, correo electrónico, videoconferencia).

Esta distinción inhabilita la estrecha relación que se establece entre el teletrabajo a domicilio y el teletrabajo tradicional, ya que en el primer caso es de

¹³ Para un mayor desarrollo de experiencias, de creación de empleos, desde entidades públicas, "Teleworking in American", N 26, 1996.

bienes inmateriales, información electrónica, bit, y no átomos cuantificables y fungibles¹⁴.

El tipo de enlace entre el trabajador y la empresa puede ser off line (desconectado) u On line (conectado). En el primer caso el trabajador, tras recibir las instrucciones iniciales, desarrolla su actividad sin enlace informativo directo con la empresa, los resultados de su trabajo pueden ser transmitidos en forma virtual o no.

En el otro caso, se hace un uso intensivo de la tecnología en las distintas etapas en el proceso del trabajo, además los intercambios con la empresa pueden ser unilaterales (one way line), o bidireccionales (two one line).

El sentido de la conexión permite hablar de un teletrabajo interactivo, y, por lo tanto, del grado de integración que el trabajador tiene con la empresa.

“Estos distintos tipos de conexión del teletrabajo con la empresa inciden directamente en la forma en que se ejerce el poder de dirección, y el de control de la prestación, por ello el modo que se establece, el enlace comunicativo, aunque no determina el estatus jurídico de la tele trabajadora, si resulta relevante a la hora de calificar determinados supuestos de hecho ¹⁵.

En tercer lugar, encontramos el Organizativo, por cierto, menos ponderado a la hora de establecer definiciones, si bien, una de las objeciones al teletrabajo es que no es nada nuevo (el hecho de la externalización también lo integraría la actividad de un comerciante, una cuenta propia, o un servidor público), según suponemos la dimensión innovadora, está en que hay un aporte de valor a partir de un uso intensivo de las tecnologías informáticas dentro del trabajo a distancia.

El empleo en todo el proceso de producción de los recursos informáticos, es lo que distingue a una tele trabajadora, ya que ha innovado las formas organizativas tradicionales.

Sin embargo, esa particularidad no se comprende con fijar cuanto tiempo se empleó, ese uso intensivo de la tecnología, sino en que dimensión del proceso de trabajo se la emplea.

¹⁴ Para reconocer la especificidad el intercambio del correo electrónico, “El mundo Digital”, Ediciones B, Barcelona 1995.

¹⁵ Aranda,” El teletrabajo Análisis Jurídico Laboral”, CES, Colección Estudios, Madrid,2000.

CAPITULO III: TELETRABAJO EN ARGENTINA Y ANALISIS DEL MISMO

3.1 Situación del teletrabajo en Argentina

A partir de un análisis, sobre la experiencia del teletrabajo a domicilio¹⁶, de profesiones diversas (diseñadores de contenido, diseñadores gráficos, editorialistas, secretarias virtuales, artistas plásticos, escritores, investigadores, docentes y periodistas entre otros).

En las últimas décadas el trabajo a domicilio, está siendo objeto de una significativa consideración por la Organización Internacional del Trabajo (OIT)¹⁷, según este último documento, puede quedar definido como la actividad laboral establecida definitivamente.

El teletrabajo, revitaliza una antigua cuestión que es, sobre si todo trabajo a domicilio es precario, ya que, con la ampliación de las Tics al trabajo, la importancia de proximidad física del trabajo deja de ser tal, y se hace posible el surgimiento de nuevas modalidades de trabajo a domicilio, que pueden estar o no asociadas, con la precariedad y la vulnerabilidad.

En los casos concretos se observa que, para las empresas no es complicado ejercer el control, ya que se le paga a la tele trabajadores por objetivos o resultados cumplidos.

En el caso del teletrabajo se cobra por objetivo, no es lo mismo que el trabajo en una oficina, en el que hay un empleado que hay que supervisar, porque se le paga a fin de mes, todos los meses independientemente del flujo de trabajo que haya o de lo poco, o mucho, que haya trabajado.

En el caso del Tele trabajador se le asigna un objetivo y se le paga por este.

Esta forma de control supone un autocontrol, de los tiempos por parte de la tele trabajadora, para poder llegar a este objetivo, casi como en una lucha de

¹⁶ Se exponen los resultados parciales de un estudio en curso sobre distintas practicas del teletrabajo, en el Programa de Reconocimiento Institucional de Proyectos no acreditados en la Universidad de Buenos Aires, llamado "El teletrabajo en Argentina", 2008.

¹⁷ OIT, El teletrabajo, el reto de las nuevas condiciones de trabajo, Julio 1999.

liderazgo, o poder hacer rendir más el tiempo para poder cumplir con muchas tareas a la vez.

Este autocontrol se expresa en distintos términos, no pueden controlar tus tiempos, pero las entregas son los días quince de cada mes, y tienes que entregar el quince.

El cobro por resultados también afecta el establecimiento de la remuneración, en la mayoría de los casos los teletrabajadores tienen problemas para poner un precio objetivo a sus trabajos.

En esta investigación de la Universidad De Buenos Aires, arrojo que un trabajador cobra por hora invertida en la producción, y todos los demás tienen criterios aleatorios, para ponerle precios a sus trabajos, no es lo mismo cobrar a una empresa grande o multinacional que a un local.

Al no estar la remuneración establecida por criterios objetivos, se observa una gran cantidad de trabajo no remunerado, sobre todo en los casos según estadísticas de los diseñadores que muchas veces entregan el material finalizado a su empleador, y este le pide que cambie algo, estos cambios que implican más tiempo de modificación, no son remunerados.

La dirección por objetivos, promulga la autodisciplina, y la responsabilidad ascendente, ya que esta última no es exclusiva de los cargos directores, sino que se hace extensiva a cada trabajador.

En este caso se combina una gran cantidad de tiempo no remunerado, empleado para trabajar, derivado del esfuerzo, que significa en algunas circunstancias, cumplir con los objetivos prefijados con el empleador.

3.2 Otra cuestión fundamental: Desempleo

En cuanto a las posibilidades del teletrabajo para atenuar la posibilidad del desempleo, nos conlleva a preguntarnos, analizando casos concretos, cuantos de los trabajadores estaban desocupados antes de teletrabajar, y en el caso de estar trabajando, quien tomo la iniciativa de implementar esta modalidad, ¿la empresa o el trabajador? Y a partir de que condicionantes se tomó esta decisión.

Entonces para continuar con este pensamiento, podemos pensar que es baja la posibilidad de salir de la desocupación a través del teletrabajo, ya que, en la mayoría de los casos, es necesario estar haciendo antes un trabajo que

luego pueda continuarse, de forma deslocalizada, y a través de las nuevas tecnologías.

Es necesario un entrenamiento previo, cierta experiencia, y una capacitación adecuada para poder trabajar. La implementación de esta modalidad de trabajo, por parte de las empresas, para reducir costos de infraestructura es común y constante.

En ello aportamos el caso de las Pymes¹⁸, que están empezando a teletrabajar, ya que están al borde de desaparecer productos de en nuestro caso la economía que está en variantes a diario.

Entonces reducen sus oficinas a la mínima expresión, y quedan con algunos empleados desde sus casas u otros lugares definidos.

3.3 Otra cuestión: Delimitación de los tiempos de trabajo

En relación para abordar esta cuestión, es necesario especificar que tal vez sea el más nocivo para la subjetividad de los teletrabajadores, en ello lo que denominaremos la delimitación del tiempo de trabajo de los teletrabajadores, que como ya nombramos tiene estrecha relación con el autocontrol necesario para responder al cumplimiento de los objetivos establecidos por el empleador.

En todos los casos analizados se perciben jornadas laborales intensas (promedio de doce horas de trabajo por día), y en la mayoría de los trabajadores no hay diferencia si es dentro de la semana o fines de semana.

El principal problema reside en no poder poner un corte o límite al día de trabajo, y en supeditar las incluso las demandas fisiológicas al ritmo del trabajo:

- A) El almuerzo, depende si tengo tiempo para comer....
- B) Si tengo que entregar un trabajo a las dos voy a correr hasta las dos, después veré si almuerzo....
- C) Yo no uso agenda, eso implica que tengo todo en mi cabeza, y no duermo si me queda algo colgado para el día siguiente....

Cuestiones como estas, son las cargas que le dan al trabajador un ritmo que nos propio de un ser humano, que lo pone en inestabilidad constante, llevando su entorno y familia a ese ritmo que no es el habitual. Por ende, la

¹⁸ Pymes (Categoría de Microempresas, medianas empresas y pequeñas).

solución que tratan de encontrar a estos problemas de gestión de tiempo de trabajo está asociada a la disponibilidad respecto al empleador, condicionado por formas organizativas rígidas o no, el rendimiento del tiempo está en que todo sea lo más previsible posible para poder planificar y hacer las cosas a tiempo.

Al no tener que cumplir con un horario establecido, el trabajador estaría más disponible en su domicilio, y por la flexibilidad de sus tiempos, pero sabemos que no es así, quizás vos trabajas en tu casa, pero te llaman a las once de la noche o contestas mails hasta la una de la madrugada, o te llaman por teléfono sábados, domingos o feriados.

Sin embargo, no es el único problema que tiene el trabajador, la delimitación de las demandas laborales, también hay una necesidad de poner límites a los demás miembros de la familia, en casos en que la tele trabajadora viva con otras personas, o a los amigos, o familiares que demandan tiempo (situación que se agrava cuando son mujeres que las se ven en esta rutina), pensando también en el rol del género, y la división de las tareas del hogar.

Los teletrabajadores necesitan tener su ámbito laboral en un lugar lo más aislado posible del entorno familiar, por lo tanto, además de la delimitación de los tiempos, hay que pensar en una delimitación física de los espacios (estoy tratando de acondicionar otra habitación para que quede de oficina o lugar de trabajo, cuando termino la cierro y listo).

3.4 CUESTIONES PERSONALES Y PSICOFISICAS DEL TRABAJADOR

Otra cuestión es la salud física de los trabajadores, que traen consigo algunos inconvenientes, generalmente el que se encuentra en una oficina, suele moverse a hacer un café, o realizar otras necesidades personales, ir a otro sector de la oficina para dialogar con alguien alguna cuestión, o salir a almorzar, el que trabaja en su casa tiene muchas horas sentado en su computadora. Deja así de lado hacer distintos tipos de actividad, el cuerpo se resiente de las posiciones, generando malas posturas, dolor de cabeza y mal humor.

Por último, se abordará la cuestión del aislamiento, es inherente a esta modalidad de trabajo, ya que, al estar el puesto deslocalizado de las oficinas centrales, el trabajador no está en contacto personal con otros trabajadores, tiene sus lados positivos y negativos, si bien algunos trabajadores les encantaría

estar en comunicación con otros trabajadores para poder en su caso, intercambiar opiniones sobre sus trabajos, cuando generan cuestiones de angustia o soledad como suele sentir el trabajador ante alguna diversidad.

Todo este contacto se restringe a lo laboral, pero esto siempre relacionado, que algunas veces es con personas más autónomas.

De esta manera, prefieren mantenerse aislados, para no enfrentarse a la socialización propia del espacio laboral, a tal punto que cuando se pregunta en encuestas, si volverían a trabajar en una oficina responden que no o que creen tener dificultades.

Los teletrabajadores acuerdan que ven en esta dificultad, aspectos positivos, que tienen que ver con fundamentalmente no trasladarse a la oficina, no tener problemas con el tránsito vehicular, no afrontar con marchas o manifestaciones sociales¹⁹. Tener más libertad al momento para auto gestionar sus tiempos, no someterse a la jerarquía de los espacios laborales, que parecen hacerse más visibles cuando el trabajador esta diariamente en la empresa.

Es muy distinto cuestiones como, por ejemplo, trabajar en relación de dependencia y tener que aguantarte cualquier cosa como, que cambien los estados de ánimo o el humor de una persona, que te cambien los jefes o te desplacen a otro sector donde tener un equipo de trabajo nuevo, cambiando las metodologías del sistema y uno siga recibiendo órdenes.

Como hemos dicho anteriormente, todo se relaciona con la subjetividad, abarcando varios aspectos, si bien los trabajadores expresan su conformidad con respecto a esto, en lo que hace al control de los tiempos, se observan distintas dificultades en lo laboral, jornadas intensas, para responder demandas al instante o sea son inmediatas, que pueden ir en detrimento de la salud psíquica y física del trabajador.

3.5 NECESIDAD DE TRABAJO DENTRO DEL CONTEXTO LEGAL

Las preguntas que se plantean a diario, es pensar en la necesidad de un marco legal, de que quien se ocupa de las infraestructuras de los lugares, que pasa cuando hay que renovar materiales tanto de trabajo como de

¹⁹ Manifestación Social: Referido a protesta, marcha, esa exhibición pública de la opinión de un grupo activista (económico, social, político), congregando en las calles o lugar simbólico, que está asociado a este grupo.

acondicionamientos para lugares, que sucede con el trabajador que se accidenta en su casa, que pasa con los aportes, como se establecen las remuneraciones, en ello conllevamos a poder pensar si es lo mismo un trabajador a distancia en su casa, que por ejemplo un repartidor de mercaderías, personas que a diario limpian las instalaciones, tiene o no estos “beneficios”, en todas estas cuestiones que son llevadas a cabo entre el trabajador, el empleador o en su caso con la empresa.

La formulación de una Ley seria, beneficiosa, tanto para la seguridad social de los trabajadores como para las empresas, ya que, si existiera un marco legal, sabrían a qué atenerse en caso de que surjan inconvenientes en el futuro laboral con esa persona.

La referencia que hacen los trabajadores hace en las entrevistas en cuanto a este problema, se acota al pago de la infraestructura necesaria para trabajar, que en los casos de los teletrabajadores independiente correría por cuenta de ellos.

Un ejemplo es a diario visto es que tener gastos con los que no contas, ejemplo se te rompe la computadora y tener que arreglarla o cambiarla, otro supuesto es que tener tantos megas de internet y se te “cuelga la página o el sistema se te desaparece”, entonces tener que cambiar de operadoras de internet, cambiar el plan, subir megas, y sabiendo que esto tiene más gastos económicos que quizás el trabajador no pueda costear, por consiguiente te dijeron que te lo cubrirían esos gastos pero no fue así, porque son tus recursos.

El único caso en que la infraestructura corre por cuenta del empleador, es el del trabajador dependiente que tiene un solo empleador.

En ello destacamos que el trabajador producto de todas estas cuestiones, va aprendiendo nuevos conocimientos a medida que va trabajando, el conocimiento muchas veces funciona como condición para resolver determinada tarea, y el tiempo invertido, en esa capacitación nunca es remunerado.

Sería un trabajo que me tomaría muy poco tiempo, me toma mucho tiempo más, porque en el medio eficiente en que lo hago, me llevo más dedicación o en su caso más aplicación a ciertos temas que tuve que abordar con respecto a ello.

Preguntarnos ante esta situación porque no supe entenderlo, si debería haberlo sabido o no, si lo tenía que tener incorporado o experimentado, o en su defecto hacerlo valer.

Se puede decir entonces a esta altura que, en esta modalidad de trabajo, el trabajador adquirió conocimiento suficiente, y que esta condición que llevan es tenerlos preparados para todas las demandas de sus empleadores, pero la capacitación corre por cuenta de los trabajadores.

Resaltando como se mencionó anteriormente que este conocimiento es invisible y no remunerado.

El trabajador se hace cargo de no poseer un conocimiento adecuado, reconoce sus defectos, a la hora de ser puntual en ello, invierte tiempo en ver esos defectos, busca resolverlos, consulta, se instruye, se capacita para reforzar toda su habilidad, y lo lleva al plano de poner como si fuese suyo el capital que está en juego, y trata de poner de sí mismo lo mejor.

Se considera pertinente que todo este esfuerzo que realiza el trabajador, se encuentra trasladado en reconocimiento al producto o servicio final.

CAPITULO IV: CUESTIONES DEL TELETRABAJO

4.1 DIFERENTES CARACTERISTICAS DE LA TELEDISPONIBILIDAD

Para continuar con este tema, es atinente especificar que en la actualidad no se encuentra algún tipo de definición sobre el teletrabajo, pudiendo ser única, ya que este tiene varias características como el desarrollo de las Tics, la Geografía, y de las distintas organizaciones del trabajo²⁰ . Siendo dificultosa la necesidad de poder saber con exactitud la tarea de determinar los tipos de actividades que pueden ser tele trabajados.

Entonces, se puede observar que existen diferentes definiciones, pero que surgen de los avances de las tecnologías con desarrollos y variantes, que se implementan con la evolución diaria. El lugar del trabajo es significativo ya que su naturaleza deslocalizada de la prestación del servicio, y por lo tanto de su modalidad. Trabajadores que realizan su servicio o prestación en el domicilio, y para un solo empleador, o aquellos que lo realizan para varios empleadores. Relacionamos que, así mismo tiene funciones de experiencias en actividades fuera de la empresa.

Si nos establecemos en el trabajo a domicilio, y el teletrabajo a domicilio nos va a llevar a poder pensar en el control sobre el proceso del trabajo, y el dominio sabiendo si nos relajamos en la cuestión de la distancia, aun pudiendo sentir el control directo de nuestro empleador.

Esta situación nueva para el trabajador, de poder intensificar, dominar, ese control laboral que indudablemente se ve presionado por la intensificación del trabajo, llevaría a otra situación que es la del estrés agobiante del trabajador.

Esta localización del trabajo, aun siendo voluntaria entre partes, no tiene que afectar la calificación del trabajo, pero si la calificación jurídica del tipo de vínculo contractual aun siendo un contrato de trabajo tradicional o a domicilio. Esto de la voluntad compartida, en el acuerdo por la adopción de la modalidad de teletrabajo, vemos que la relación entre una y otra es asimétrica, ya que los vínculos laborales son expresiones de poder, resultan que con la tele

²⁰ OIT Organización Internacional del Trabajo

disponibilidad, se puede ver claramente que son instrumentos de dominación laboral puestos en juego producto de los cambios que lo conforman.

4.2 VARIANTES DEL TELETRABAJO EN EL TELECENTRO

Una variante establecida en este tema es el teletrabajo en el telecentro, espacios laborales con recursos compartidos, y con las instalaciones informativas necesarias para que esta modalidad pueda ser llevada. En este caso y bajo esta modalidad no es necesario, que el trabajador se desplace hacia la empresa, sino hasta estos centros que son diseñados específicamente. Esto conforma un resultado que tiene como punto importante el no desplazamiento reduciendo los trayectos a los lugares de trabajo, característica de las zonas rurales²¹.

Y para concluir con esta modalidades o formas deslocalizadas no domiciliarias, tenemos los centros de recursos compartidos, con participación pública.

Otras cuestiones nos dejan en claro las condiciones, que hace décadas ya le interesa a la OIT (Organización Internacional del Trabajo), según las últimas estadísticas, el trabajo a domicilio o en otros lugares que se escoja, distintos de los locales establecidos por el empleador, independientemente de quien ponga el equipo, o el material de internet, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesaria, para ser considerada trabajador independiente en virtud de la legislación de decisiones judiciales²².

Algunas cuestiones nos llevan a pensar en cuanto es importante, en cuanto a los tiempos, las condiciones, los costos, y la remuneración al saber si llegamos a cumplir las metas que se nos exige y por ende en poner un precio a ese trabajo, que realmente cumpla con lo planteado, y que pueda hacerlo de acuerdo mis condiciones.

En consecuencia, sino sabemos cuándo la remuneración está establecida, nos encontramos ante gran cantidad de trabajo no remunerado,

²¹ Para un mayor desarrollo de experiencias de creación de empleo en entidades públicas. OIT

²² OIT, El teletrabajo. El reto de las negociaciones laborales en las nuevas condiciones de trabajo. 1999, 30 de julio.

sobre todo en el caso de los diseñadores que entregan el material finalizado a su empleador, y este le pide que cambie algo, y estos cambios que implican mayor cantidad de tiempo, no son remunerados al final.

En este caso, se combina una gran cantidad de tiempo no remunerado empleado para trabajar, derivado del esfuerzo, que significa en algunas circunstancias “cumplir con los objetivos, fijados por el empleador”.

4.3 PANDEMIA DE COVID -19 Y EL TELETRABAJO

Cuando en la Argentina, antes de la Pandemia se establecieron algunas estadísticas referidas a los asalariados, solo en ese tiempo era el 17% que teletrabajaba. Para las mujeres era el 14%, mientras que para los varones ascendía al 20%, cuando en marzo del 2020 se establece el Aislamiento social y Preventivo Obligatorio, el teletrabajo fue la única manera y la mejor condición para continuar trabajando y minimizar el riesgo sanitario.

Como sabíamos el sistema económico de la Argentina, no estaba en total garantía de poder trasladar todas las tareas a esta modalidad. Algunos sectores que se encontraban fuertemente rezagados, y que sufrieron todos los impactos de la crisis en nuestro país por años, como las mujeres, personas en trabajos informales que todavía sigue siendo causa hoy en día de esta inquietud, de baja calificación y con ello que no tienen accesibilidad a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, podían tener pérdida de su empleo, que reducía su ingreso, si no se destinaban políticas suficientes para implementar el teletrabajo.

Con la misma estadística, de trabajo en Argentina, en el potencial, se confirmó que tres de cada diez personas ocupadas podían tele transportarse a la esfera digital con las nuevas tecnologías.

Acerca los niveles de trabajo, al potencial, es sumamente deseable en tanto posibilita una continuidad de ingresos laborables durante la pandemia, es decir, a manera de poder verlo es una herramienta a corto plazo.

Pero también la manera de adaptarse a los trabajos modernos y sus nuevas características como plataformas, conectividades, cambios de digitalización que había que tratar de disminuir o al menos poder asimilarlos con

las tareas que nos demandaban. Aprovechar estas transformaciones, requería de regulaciones y políticas públicas, que promuevan y acompañen a dichos trabajadores.

Una buena política, tenía que actuar sobre las desventajas que existían por no tener todos los mismos sectores y las mismas ocupaciones.

Aquí nos conducía a un sistema regulatorio, en el caso de Argentina, la Ley 27.555 y su reglamentación, cubriendo los principales ejes de la modalidad del teletrabajo, esta Ley dio cierta flexibilidad como ya hicimos mención anteriormente, este sistema regulatorio está en línea con la Legislación Internacional, hay distintas diferencias que en la práctica son de mucha importancia.

En la actualidad el Programa de Desarrollo Económico²³, el Teletrabajo en Argentina, Covid -19, y lo que viene después, dan ciertas pautas del impacto que ha generado la Pandemia Covid-19²⁴.

Para continuar con la Legislación, la Argentina, promulga la Ley 27.555 y su reglamentación por medio del Decreto 27/2021, publicado el 20 de enero del 2020 en el Boletín Oficial.

4.4 ESTADÍSTICAS REFERIDAS A DISTINTOS SECTORES DE TRABAJO

Como consecuencia de la cuarentena, en respuesta a la Pandemia, muchas ocupaciones fueron trasladadas a la era digital, algunos mejor que otros, una cantidad de trabajadores viendo de realizar cursos y capacitaciones, todas en contexto online, acordando horarios y tiempos y por ende costos también, en los cuales muchos eran otorgados por el mismo empleador a manera de obligatorios y otros fueron buscando alternativas pagas, ya que no tenían otro espacio que el de poder acelerar toda la capacitación para adquirir conocimientos.

El teletrabajo, es mayor en sectores como comunicación y enseñanza, mientras es prácticamente nulo en el servicio doméstico, hoteles y restaurantes.

²³ Ramiro Abreu, Programa desarrollo Económico en el CIPPEC, marzo 2021.

²⁴ Evaluando las oportunidades y los límites del teletrabajo en Argentina en Tiempos de Covid-19. CIPPEC. Marzo del 2020.

Determinar la factibilidad, en ciertos casos, como trabajar en forma remota se vuelve imposible para aquellos puestos que requieren la interacción física con otros, el uso de maquinarias, en un lugar determinado, trabajar en el exterior o a bordo de un vehículo.

Actividades como la atención telefónica, procesamiento de datos o la programación informática cómodamente podría ser por medio del teletrabajo, es decir a excepción de las actividades esenciales los sectores cuyo potencial de trabajo mayor, son aquellos que pudieron trasladar sus tareas hacia esta modalidad de tele disponibilidad durante la pandemia, como por ejemplo la intermediación financiera, la educación y la administración pública²⁵.

Es importante tener en cuenta que el potencial de teletrabajo, es algo específico de la ocupación y no del trabajador, en esta dimensión sectorial, es relevante analizar cuál es las medidas entre el teletrabajo, con otras medidas demográficas y el mercado laboral.

¿Cuáles son las características de los trabajadores y de las ocupaciones que correlacionan con el teletrabajo?, aquí debemos realizar un análisis de la situación.

Debemos aclarar que la relación entre teletrabajo, productividad y bienestar es mucho más compleja, en lo primero sobre productividad se debe tomar con cautela, más allá de una economía baja en costos, con una proximidad baja también físicamente²⁶.

Se ha relacionado con esta “productividad”, a encuestas establecidas a trabajadores y empleadores, además de esas encuestas se estableció que no está claro que la implementación del teletrabajo permite una mejor concentración en el hogar, donde se convive con otras personas, realiza tareas domésticas, cumple con roles establecidos como Madre o Padre, y está expuesto a diversas distracciones. Esta conciliación entre hogar y vida laboral, va a depender de ciertas cuestiones que hacen a la composición del individuo.

Aun así, considerando la existencia de productividad, siempre va a ser producto de las horas extras trabajadas que sabemos han impactado en la

²⁵ Administración Publica, la relación con el teletrabajo no es clara, en actividades primarias, solo al carácter urbano según las estadísticas del CIPPEC.

²⁶ El efecto desaglomador de espacios de trabajo, y transporte no es mínimo, porque reduce el riesgo individual como colectivo.

salud²⁷. Esta intensificación del trabajo, es propiciada por la proliferación de mecanismos de control del trabajo, que la tecnología permite como capturas de pantalla, filmación del trabajador, contabilización de las pulsaciones en el teclado, medición del tiempo en cada aplicación y minutos de descanso, entre otras.

Si bien sabemos que el Software²⁸, de las aplicaciones, con el seguimiento permiten mantener la productividad y evitar la mala conducta, otros opinan que dañan la confianza de los trabajadores en relación con el empleador, debido a la protección y recopilación de datos de los mismos empleados implicando todas las cuestiones y los dilemas sobre privacidad.

Otra cuestión es la “vigilancia” sobre los trabajadores, esa medida del tiempo que dedican los mismos, ¿cómo saber cuántas horas en realidad dedican a su trabajo?, sabiendo que si existe esta organización puede trabajar para otros empleadores.

4.5 RESPONSABILIDADES, CUESTIONES PARA EL EMPLEADOR

El teletrabajo puede afectar también a sus empleadores, en relación al desempeño de las empresas referidos a dos puntos primordiales: la productividad y los costos. El cambio de la productividad depende de cómo se vean afectados la motivación y la innovación de los trabajadores.

Además, si la satisfacción del personal crece, es menos frecuente sufrir rotación de personal, y por lo tanto tener que afrontar costos de contratación y formación de nuevos empleados.

El teletrabajo permitirá la contratación de nuevos empleados que residan geográficamente lejos de la empresa, de modo que la oferta que enfrentan es mayor, y podría a ver mejor comunicación entre ambos, pero no olvidemos esa erosión del capital social, el espíritu de equipo y la creatividad.

²⁷ Según la Organización de la Salud, la salud de un individuo comprende el bienestar físico, emocional y social.

²⁸ Sistema Formal de un Sistema Informático que conlleva a un conjunto de componentes lógicos para la realización de ciertas tareas.

Puede que el teletrabajo, afecte negativamente el bienestar de los empleados, en conjunto con el aislamiento, y la vida privada y el trabajo tendiente a que hay falta de supervisión, o falta de comunicación.

Refiriéndonos a continuación, con los costos, existe el ahorro de gastos en alquiler de instalaciones, energía, y otros servicios, pero las empresas deben tener importantes gastos en digitalización de sus operaciones, incluyendo infraestructuras, capacitaciones e inversiones como ya habíamos nombrado, en seguridad informática.

Ataques y fraudes informáticos a los que han estado expuestos, producto de la producción y comercialización del trabajo, en conclusión, si el ahorro de costos compensa al ritmo de la digitalización de los recursos, se podría destinar a mejorar las tecnologías, que ayuden a la productividad.

CAPITULO V: MARCOS REGULATORIOS EN ARGENTINA Y EL DISEÑO

5.1 DERECHOS Y OBLIGACIONES EN EL TELETRABAJO

Ante una regulación, adecuada sobre el teletrabajo debe tenerse en cuenta la protección razonable de los trabajadores, respecto a ciertos riesgos específicos con la promoción de la nueva modalidad.

Como decía Charles Tiebout²⁹, los trabajadores pueden votar con los pies, si un marco regulatorio no los convence, pero aquí ni siquiera es necesario, en consecuencia la legislación tiene desafíos.

En términos de Derechos u Obligaciones, un marco regulatorio adecuado debería tener incluido los siguientes contenidos:

Principio de Voluntariedad y acuerdo entre las partes: El teletrabajo sea optativo y fomentando

la elección voluntaria del trabajador, en los casos en donde la evaluación por resultados sea factible, se podrían requerir a los trabajadores, un plan individual, de teletrabajo con metas claras, para luego supervisarlos.

Reversibilidad: Esto refiere a poder volver a la modalidad presencial, según la OIT, se debe garantizar el poder volver a sus puestos de trabajo en un futuro, aun así, si lo solicita el Empleador como el trabajador, y es válido aun sabiendo que no formaba parte de la descripción del trabajo inicial.

Debemos aclarar que este Derecho, tiene una fundamental tiene una aceptación en cuestión de género, teniendo en cuenta que el trabajo desproporcionado de las mujeres implica, muchas tareas domésticas y a su vez la relación de su trabajo.

ESTABLECIMIENTO DE RESPONSABILIDADES DE GASTO: Se deben promover al trabajador de todo el material de soporte para el trabajo, ya

²⁹ Charles Tiebout, Economista, del desarrollo del Modelo de Tiebout.” La Comunidad Económica”.

que el mismo no puede soportar todos los gastos, estos referidos a: calefacción, Internet, materiales como computadoras, infraestructuras, etc.

DERECHO A LA DESCONEXION: Esto ha tenido ciertas dificultades, ya que algunos trabajadores no podían estar en sus tiempos libres sin poder no contestar un mail, una llamada o algo referido al trabajo, entonces alude el Derecho de la tele trabajadora a no ser contactado, fuera de su horario de trabajo, ya que como hemos aclarado anteriormente la conectividad produce, trastornos psicosociales que están asociados a la hiperconectividad.

PROTEGER AL TRABAJADOR DE UN POTENCIAL ENCUBRIMIENTO DE RELACION LABORAL: El orden que tendría que tener la relación laboral producto de los incentivos, entre trabajadores y empleadores, puede llevar a la precarización laboral, deberían evitarse regulaciones demasiados rígidas al teletrabajo, promoviendo un acuerdo mutuo entre partes.

Tendría que haber incentivos tributarios, crediticios, y aduaneros, por ejemplo, orientados al cambio tecnológico y un plan que facilite capacitaciones y cursos que ayuden a las tecnologías.

5.2 LEY 27.555 Y SU REGLAMENTACION ACTUALMENTE EN 2023

Con respecto a la normativa aquí nombrada, debemos referirnos desde su artículo n 1, donde nos da una definición pudiendo establecerse los presupuestos legales mínimos, para la regulación de la modalidad de Teletrabajo en aquellas actividades, que, por su naturaleza y características, lo permitan. Los aspectos específicos se establecerán en el marco de las negociaciones colectivas respetando los principios de Orden Publico establecidos por esta Ley. Podemos agregar, para continuar con el tema, que esta ley, modifica la Ley de Contrato de Trabajo, LCT N 20744, incorporando al Título III “De las modalidades del Contrato de Trabajo”, el Capítulo IV denominado “Del Contrato de Teletrabajo”³⁰, para regular los Derechos y Obligaciones de las partes cuando la relación laboral se desarrolla a distancia.

³⁰ Ley 20744 LCT Capitulo IV “Del Contrato de Trabajo”.

Esta normativa, fue publicada en el Boletín Oficial, el 5 de febrero del 2021, en el Contexto de Pandemia Covid-19, por medio de la reglamentación del Decreto N 27/2021³¹.

Se establece que los artículos 21 y 22 de dicha normativa, son los que hace referencia y que los presupuestos legales mínimos del Contrato de Teletrabajo, se establecerán por Ley Especial.

Entonces, estas relaciones laborales serán regidas por la Ley 20744, LCT, y en su normativa la Ley 27.555, es solo un piso mínimo que puede llegar a incorporarse por los eventuales convenios colectivos de cada actividad, en los que se debe prever modalidades que combinen la actividad presencial, y la de Teletrabajo.

Convencidos según lo que establece la OIT (Organización Internacional del Trabajo), respecto a trabajar en un futuro más prometedor, en el cual se ve reflejado un programa más comprometido en la cultura del trabajo, que fortalezca el Contrato Social, asentado en tres ejes fundamentales que establece esta modalidad:

- 1) Aumentar las capacidades de las personas, en una nueva era digital, libre de emisiones de carbono, haciendo referencia al Capital Humano, en el desarrollo y progreso, incluyendo al Medioambiente, para poder mejorar sus condiciones siempre en relación al bienestar.

- 2) Poder aumentar las inversiones en el futuro del Trabajo, consolidarizar y constituir las Instituciones que regulan el Trabajo. Estas mismas Instituciones desde los Contratos hasta toda la reglamentación establecida. Son las que convocan a una reducción de la pobreza laboral, y un futuro de dignidad, en el trabajo para poder tener las mismas igualdades refiriéndose a todos los trabajadores.

- 3) Incrementar la inversión en el trabajo decente y sostenible, lo que se conoce como inversiones transformadoras, conforme a lo que establece la Agenda 2030³² para el Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas.

³¹ Decreto que aprueba la reglamentación de la Ley 27.555

³² Agenda 2030, ONU Plan de acción en favor de las personas, el planeta, la prosperidad y fortalecer la paz, y el acceso a la Justicia.

5.3 NUEVAS POLITICAS PUBLICAS CON LA TRANSFORMACION LABORAL

La Pandemia nos presenta, una gran oportunidad para poder establecer cambios y poder acelerar el mercado del trabajo, con nuevas transformaciones. Todo referido a las nuevas tendencias, en entornos más flexibles, donde el teletrabajo paso a ser la nueva era laboral. Las nuevas prácticas y la regulación emergente fueron los primeros pasos. Pero aun en la actualidad queda muchos cambios, referidos tanto al empleador como al trabajador, tenemos dos caminos que son importantes, uno se refiere a los Sindicatos³³ y el otro, a las Cámaras para que puedan trabajar a nivel sectorial. Esta modalidad abarca distintos aspectos, que nos lleva desde las ocupaciones hasta la diversidad, que debe verse reflejada en la regulación establecida.

La utilización de un conjunto de Políticas Públicas³⁴, que puedan desarrollarse sobre distintas falencias estructurales de la economía argentina, va a permitir incentivar este teletrabajo, que nos lleve más allá de lo que establece su marco regulatorio.

Con la aceleración que se produjo, producto de la nueva digitalización del trabajo, la adaptación y el desarrollo de todas las habilidades posibles referidas a esta transformación.

5.4 JURISPRUDENCIA EN RELACION AL TELETRABAJO

A) Hadad, Fernando Daniel c/ Telecom Argentina S.A s/ Despido

Sentencia: 22 de Diciembre del 2022

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Capital Federal, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Sala 01

Magistrados: María Cecilia Hockl, Gabriela Alejandra Vásquez.

Sumario:

³³ Ley de Asociaciones Sindicales

³⁴ Políticas Publicas, Proyectos que el Estado organiza a través de un Gobierno y una Administración Publica.

Corresponde hacer lugar a una demanda por Despido Indirecto por el uso abusivo de la facultad reconocida mediante el art 66³⁵ 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 hubiera insumido el cambio en la modalidad de trabajo, con la consecuente transformación de su vida diaria, y en cuanto a la irracionalidad 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.

La accionada, por su parte, invoca que el acuerdo celebrado con el actor, mediante la modalidad del trabajo remoto, contemplaba la cláusula de reversibilidad, esto es que le asiste tanto al trabajador como empleador de revertir dicha modalidad. Se condena al pago en 1 Instancia al pago de indemnizaciones por despido a Telecom³⁶ S.A, previsto en el art. 2 de la Ley 25.323³⁷, y de la sanción del art 80³⁸ de la LCT. Como dijimos anteriormente, no se alegó ni se demostró razón alguna, la vigencia de dicha cláusula, ya que luego de 5 años de labor, en el teletrabajo, y el actor debiera viajar todos los días, para ir y regresar a su empleo.

³⁵ Artículo 66 LCT IUS VARIANDI sanción al Empleador por el uso abusivo del ius variandi.

³⁶ Telecom. Compañía de Telecomunicaciones en Argentina, Paraguay, y Uruguay.

³⁷ Ley 25.323 Ley de Indemnizaciones Laborales.

³⁸ Artículo N 80 LCT Fondos de la Seguridad Social y los Sindicales por el Empleador.

CONCLUSION

En el presente trabajo se analizó la problemática concerniente al Teletrabajo. El Teletrabajo, se define como una deslocalización del trabajo, característica más que importante ya que trae aparejado un importante cambio en el modo de control del ámbito laboral. Desde ese momento que se le permite al trabajador, realizar su trabajo desde casa, es muy acertado el cambio de control del proceso del trabajo, lo que sin duda alguna implica, un cambio en el diagrama que tiene un ejercicio en las sociedades. Ese repliegue de Poder que se ejerce sobre el trabajador, al verse alejado de su lugar de trabajo, oficina o empresa, lo cuestiona como una actividad controlada, algunas veces por sí mismo, lo que genera un sentimiento de autonomía y libertad, esta misma que a veces le es cuestionada. En esta forma de ejercer poder sobre el trabajador, que ya no tiene una perfección de su tarea, no queriendo decir que no se allá dejado de vigilar a los trabajadores, sino que el control pasa por todas las características que asume en esta interdependencia laboral.

El uso de las Tics posibilitó una conexión muy eficaz, frente a las demandas que se le imponían al trabajador, dándole una organización a su trabajo, disminuyendo los costos de trayecto a su lugar de trabajo, pudiendo otorgarle una nueva puesta en marcha de una función más simple, pero a la vez mas controlada y exigida. Este trabajador, asume responsabilidades, está más activo producto de las acciones que realiza, producto de sus energías, ya que el control lo adopta sobre su propia libertad. Todos los discursos y las prácticas de políticas públicas, solo fueron autocontrol de la conducta de los trabajadores, esta regulación de la conducta pasa a ser así un asunto ligado al deseo de cada individuo, de poder dirigir su propia conducta libremente con el fin de lograr la maximización de una concepción de felicidad y realización personal de cada persona, como si fuese una obra suya, pero en realidad esta maximización, del estilo de vida de cada uno, implica una relación con el empleador, a partir del mismo momento en que se define como una libre elección.

Esto se repliega cada vez más en nosotros, dándole lugar a que estos trabajadores dejen sus propias convicciones para dar paso a las distintas temáticas que le surgen a la hora de exponer su trabajo, con tiempos contra reloj, con adaptaciones que les son propias, infraestructura, conectividad, etc. Todo hace a la misma subjetividad de los mismos, llevando consigo distintas pautas que no son otras que una auto dominación del trabajador en su propio hogar, donde ya no depende ni de su propia libertad.

Asimismo, y por último, se considera pertinente hacer mención que a partir de la pandemia por Covid-19, en las empresas hubo un cambio de paradigma que subsiste hasta la actualidad, dado que el teletrabajo pasó de estar escasamente visibilizado a constituirse como una oportunidad.

Por ello y desde el ámbito que nos compete, que es el ámbito jurídico, es necesario que las empresas se capaciten de manera permanente en lo atinente al universo legal, porque ante un contexto anómalo como el vivido durante la pandemia por Covid-19, es necesario que estén preparados para poder ofrecer a los empleados la posibilidad de teletrabajar sin que se presenten desventajas.

Por último y pese al contexto sanitario desalentador, queda evidenciado que por más que tenga sus limitaciones, el teletrabajo les permitió a las empresas sobrevivir, evitando los despidos, cuidando de lo más valioso que tienen las organizaciones que es el talento humano. Se estipula, además, que para un correcto funcionamiento del trabajo a distancia debe existir una adecuada implementación de las leyes de teletrabajo, una buena gestión del desempeño basada en límites, responsabilidades bien definidas, diálogo, organización, una administración basada en objetivos y seguridad laboral. Cumpliendo con todo lo mencionado anteriormente quedaría garantizado un teletrabajo eficiente con buenos resultados para empleadores y trabajadores.

BIBLIOGRAFIA

Albrieu, R (2020). Evaluando las oportunidades y los límites del teletrabajo en Argentina en Tiempos de Covid-19. CIPPEC.

CIPPEC. Programa de Desarrollo Económico, marzo 2021, Pandemia Covid -19.

El Teletrabajo: El reto de las negociaciones laborales en las nuevas condiciones de trabajo. Organización Internacional del Trabajo (OIT). N° 30 Julio, 1999.

Foucault, M (1999). En Marini Cúneo, P. Gobierno, gubernamentalizada. Ediciones Digitales de la Sociedades.

Gillespie, A., Richardson, R., Cornforth, J (1995). Review of Telework in Britain: Implications for Public Policy, Report for the Parliamentary Office of Science and Technology and the Economic and Social Research Council.

Globalización, riesgo, reflexividad. Tres temas de la teoría social contemporánea, R. Torre y F. García Salgas (ed.), CIS, Madrid, 1999.

Hellman, H (1985). Home Sweet Office. High Technology. 5 (2).

Manual de Buenas Prácticas. Desarrollo de Políticas Preventivas. Soporte de Capacitación Permanente para Trabajadores. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_143.pdf y http://www.trabajo.gob.ar/downloads/teletrabajo/manual_buenas_practicas_2011.pdf

Negroponte, N (1995). Para reconocer la especificidad el intercambio del correo electrónico: El mundo Digital. Ediciones B, Barcelona.

Organización Internacional del Trabajo - Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo: Trabajar para un futuro más prometedor. Ginebra, Suiza. Publicación: 29 de junio de 2020 - Organización Internacional del Trabajo - Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo: Trabajar para un futuro más prometedor. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publicación/wcms_662442.pdf.

Pérez, M (1988). Derecho al Trabajo y nuevos sistemas tecnológicos. RL N°20.

Schiel, E. El Cronista: Ley de Teletrabajo: el derecho a la reversibilidad, una invitación al abuso y la litigiosidad. 14 de agosto de 2020. Recuperado de: <https://www.cronista.com/columnistas/Ley-de-Teletrabajo-el-derecho-a-la-reversibilidad-una-invitation-al-abuso-y-la-litigiosidad-20200814-0022.html>.

Thibault Aranda, J (2000). El teletrabajo Análisis Jurídico Laboral. CES, Colección Estudios, Madrid.

Tres temas de la teoría social contemporánea, R. Torre y F. García Salgas (ed.), CIS, Madrid, 1999.

Legislación consultada

Ley 27.555 B.O. 14/08/2020. Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo

Decreto 27/2021 B.O. 19/01/2021. Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo

Ley 20.744 Ley de Contrato de Trabajo. B.O. 27/09/1994.

Ley 25.800 Ratifica el Convenio N°177 sobre trabajo a domicilio de la OIT. B.O. 02/12/2003.

Resolución 595/ 2013 Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo (PROPET). B.O. 05/07/2013.

LEY 24.766. *Ley de Confidencialidad sobre Información y Productos que estén legítimamente bajo control de una Persona y se divulgue indebidamente de manera contraria a los Usos Comerciales Honestos. Publicación.* BO: 30/12/1996.

Ley 23.551. B.O. 14/04/1981.