



UNIVERSIDAD ABIERTA INTERAMERICANA

Facultad de Derecho y Ciencias políticas

“Creación del teletrabajo en el sector Público”

Alumna: Mariana Cecilia Gussoni

Tutor: Dr. Daniel Silvio Marugo

Título a obtener: Abogada

Localización: Sede Castelar. Buenos Aires

Fecha de presentación: 10/2021

Agradecimientos

A mi madre y padre, por el apoyo y acompañamiento incondicional, extendido a toda mi familia y entorno por confiar y creer en mí.

A mi docente y tutor, Dr. Daniel Silvio Marugo por la dedicación y entrega que tuvo desde el primer momento para ayudarme a llevar adelante el presente trabajo.

SOLICITUD DE TUTORÍA PARA TESIS

Buenos Aires, 10 junio del 2021.

Estimado Prof. Dr. Daniel Silvio Marugo

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: **“Creación del teletrabajo en el sector Publico”**

Desde ya muchas gracias.

Saludos cordiales.

Alumna: Mariana Cecilia Gussoni

Plan: J1 104 (ex j199).

E-MAIL DE RESERVA DE TEMA Y ACEPTACION

Re: Solicitud reserva de tema de tesis

MM

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

Vie 2/7/2021 10:50

Para:

•Usted

Perdón sí. Que te lo he registrado. Atte

Get Outlook para Android

From: Mariana Gussoni <MAGUSS_49@hotmail.com>

Sent: Friday, July 2, 2021 9:26:46 AM

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

Subject: Re: Solicitud reserva de tema de tesis

ATENCIÓN: Este email proviene de un origen externo a la institución. No ingrese a links y tampoco abra archivos adjuntos en el mismo, salvo que Ud. conozca a la persona que se lo envía y sepa que el contenido es seguro.

Buen día ... perdón te molesto nuevamente ya que no interprete si finalmente me pudo reservar este tema o la respuesta fue que ya está registrado. ¡Muchas gracias!

El 2 jul. 2021, a las 09:12, Miceli, Marilina <Marilina.Miceli@uai.edu.ar> escribió:

Tema registrado. Atte

Get Outlook para Android

De: Mariana Gussoni <maguss_49@hotmail.com>

Enviado: viernes, 2 de julio de 2021 9:03 AM

Para: Miceli, Marilina

Asunto: Solicitud reserva de tema de tesis

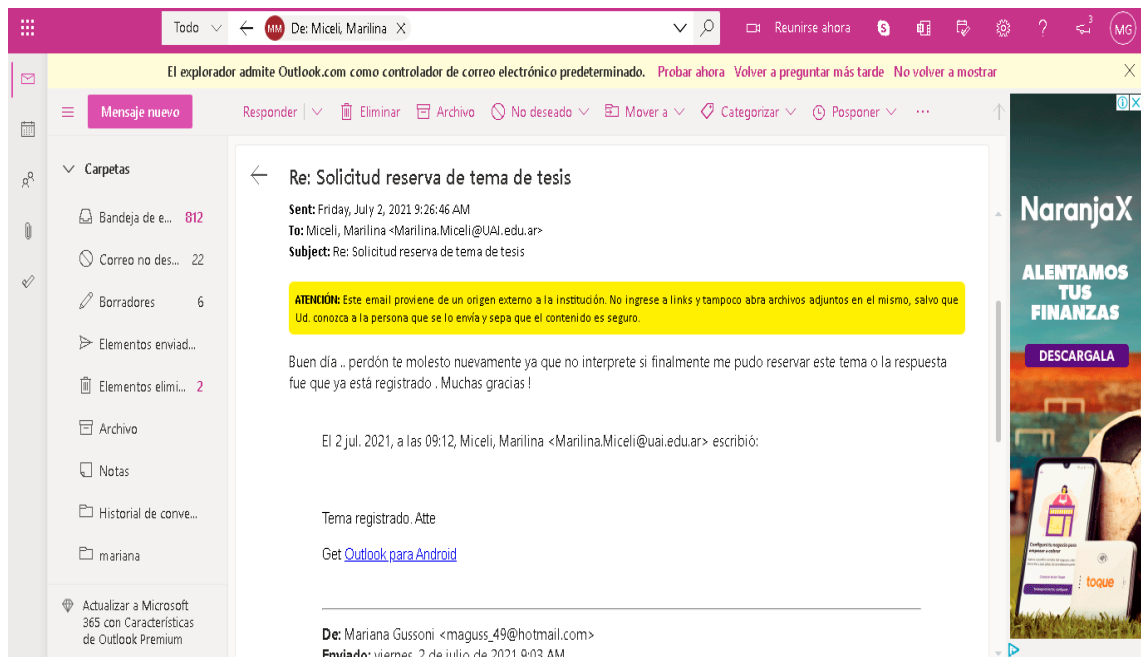
ATENCIÓN: Este email proviene de un origen externo a la institución. No ingrese a links y tampoco abra archivos adjuntos en el mismo, salvo que Ud. conozca a la persona que se lo envía y sepa que el contenido es seguro.

Buen día Dra. Marilina Miceli. El motivo del presente es comunicarle que estuve buscando tutor para la tesis, le envié mails a docentes de la lista que me sugirieron, de los cuales, en su gran mayoría, me comunicaron su imposibilidad de tomar el trabajo por cuestiones personales, o bien porque ya son tutor de otra tesis y no disponen del tiempo necesario para poder acompañarme en el desarrollo del mismo.

Pero el DR. Daniel Silvio Marugo, luego de varios intercambios de emails y explicarle sobre mi tema de tesis, pudimos acordar sobre el tema trabajar y la forma que me debo enfocar. El título a reservar es "Creación del Teletrabajo en el sector público".

Solicito por favor la reserva del mismo, sin más que agregar saludo atte .

Muchas Gracias



El explorador admite Outlook.com como controlador de correo electrónico predeterminado. [Probar ahora](#) [Volver a preguntar más tarde](#) [No volver a mostrar](#)

Mensaje nuevo

Responder | Eliminar | Archivo | No deseado | Mover a | Categorizar | Posponer

← Re: Solicitud reserva de tema de tesis

Miceli, Marilina <Marilina.Miceli@UAI.edu.ar>
 Vie 2/7/2021 10:50

Para: Usted

Perdón si. Que te lo he registrado. Atte

Get [Outlook para Android](#)

From: Mariana Gussoni <MAGUSS_49@hotmail.com>
Sent: Friday, July 2, 2021 9:26:46 AM
To: Miceli, Marilina <Marilina.Miceli@UAI.edu.ar>
Subject: Re: Solicitud reserva de tema de tesis

ATENCIÓN: Este email proviene de un origen externo a la institución. No ingrese a links y tampoco abra archivos adjuntos en el mismo, salvo que Ud. conozca a la persona que se lo envía y sepa que el contenido es seguro.

Buen día... perdón te molesto nuevamente ya que no interprete si finalmente me pudo reservar este tema o la respuesta fue que ya está registrado . Muchas gracias !

El 2 jul. 2021, a las 09:12, Miceli, Marilina <Marilina.Miceli@uai.edu.ar> escribió:

1. Resumen

El presente trabajo de investigación se titula: Creación del teletrabajo en el sector Público, “El teletrabajo”. El tema que abordamos ha sido elegido a fin de comprobar los beneficios que esto conllevaría su implementación en el sector Público Nacional.

Es oportuno aclarar que lo investigado no se encuentra legislado y por tal motivo propicio de *lege ferenda* una ley que regule la protección del trabajador del sector público. Este proyecto tiene como finalidad evaluar y establecer principios y reglas.

Por otra parte, y dado los condicionamientos actuales, no constituye una novedad que estamos evidentemente frente a un nuevo modelo con nuevas dimensiones, que redefinen el campo laboral, sumando a la situación de crisis actual que nos obliga a gestionar la modalidad de trabajo virtual.

La sociedad avanza y retrocede desmedidamente en razón de múltiples causales, que van desde cuestiones políticas, económicas, sociales, religiosas, climáticas, tecnológicas, entre otras; las cuales se asientan sobre necesidades públicas de la inmensa mayoría de los individuos que la componen.

Por ello, producto de los cambios que se insertan en la misma; es menester readaptar las consideraciones de las construcciones culturales que la rigen a los efectos de salvaguardar la convivencia pacífica de todos los individuos.

Así las cosas, entendido “el derecho como una construcción cultural constante y dinámica; frente al cambio en la sustancia del pensamiento legislativo, jurisprudencial y/o doctrinario, como así también de origen fáctico (esto es cuando la sociedad impulsa el cambio a través de la movilización político-social) se genera la necesidad de modificación de las normas jurídicas vigentes produciendo la adecuación de las mismas.

Todo lo cual, como juego de dominó, se produce un cambio de paradigma que denominaremos el repensar social” (Lanzavechia, Gabriel , 03/09/2021).¹

Prueba de ello resulta el estudio realizado por el IAE (Acciones y Preocupaciones de Directivos de Capital Humano por COVID-19), “que arroja que el 65% no tenía hasta el momento anterior a la pandemia trabajadores en home office y que el 22% ahora como consecuencia de la misma tienen a la mitad y 46% tienen a la mayoría o todos”.²

La práctica de la vida cotidiana prueba que la pandemia por el COVID- 19 ha acelerado un proceso necesario que se venía implementando, pero que no por ello pueda quedar exento de regulación previa a la implementación de esta forma de trabajo.

Los cambios tecnológicos han estado presentes desde el nacimiento de la legislación laboral, pero la irrupción de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en la economía fenómeno denominado indistintamente **cuarta revolución industrial o industria 4.0** ha desencadenado los más relevantes cambios, profundos y acelerados, que se han verificado en el trabajo humano desde el último cuarto del siglo XX y que se vislumbran como de posible acontecimiento en el futuro inmediato de las relaciones laborales³

La revolución tecnológica se extiende de manera universal sobre todas las economías con indiferencia de su grado de desarrollo, todos los sectores productivos y aquellos que sean más o menos calificados, bajo cualquier régimen jurídico laboral o trabajadores subordinados, autónomos, privados o públicos, en toda clase de empresas y afectan a todo tipo de trabajadores, independientemente de la edad, género y capacidad.

Por lo demás, las TIC se han convertido en herramientas esenciales para el mantenimiento y desarrollo de la competitividad de las empresas, del mismo modo que para la comunicación humana. Visto el fenómeno desde la perspectiva de las empresas, es conocido que aquellas que más ganan hoy son las que saben aprovechar las ventajas

¹ **Autor:** Lanzavechia, Gabriel E.; **Fecha:** 03-09-2021; **Colección:** Doctrina; **Cita:** MJ-DOC-16144-AR | MJ-DOC-16144

² Estudio IAE – Acciones y Preocupaciones de Directivos de Capital Humano por COVID-19.

³ CRUZ VILLALÓN, Jesús, “Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía”, en *Temas Laborales* núm. 138/2017, pp. 14/15.

del trabajo en red y demuestran capacidad de producir y utilizar colectivamente los conocimientos informáticos para generar valor.⁴

Desde que, por efecto de las TIC, el trabajo ya no se encuentra acotado a un espacio ni un tiempo determinado, sino que puede ejecutarse en cualquier momento y lugar, sobre todo si se trata de tareas de índole intelectual, no manual, al punto que trabajo y domicilio hoy no son conceptos incompatibles entre sí.

Desde que las tecnologías de la información y la comunicación han posibilitado que el lugar de trabajo se encuentre fuera del establecimiento o instalaciones de las empresas, mucho se ha dicho sobre los pros y los contras de esta forma de empleo.

“Es que indudablemente esta modalidad laboral puede mejorar nuestra calidad de vida al reducir los desplazamientos en distintos medios de transporte con la consiguiente disminución de la contaminación ambiental y beneficios para el tránsito vehicular y nivel de estrés por menor cantidad de traslados haciéndonos ahorrar tiempo y dinero y al parecer reducir contingencias generadas por situaciones de pandemia. Ahora bien, si el trabajo telemático no va acompañado de pautas de conductas eficaces que sean capaces de modificar ciertas prácticas sociales, también puede afectar ciertos Derechos Fundamentales de las personas que trabajan.”⁵ (Tula , 2020.)

Gracias a las nuevas tecnologías, las personas pueden organizar su tiempo de trabajo en función de sus necesidades personales, como contrapartida enfrentan el peligro inherente de que deje de respetarse la separación entre la vida privada y la profesional.

Y en relación a ello, el muy reciente informe de la Comisión Mundial para el Futuro del Trabajo, titulado *Trabajar para un futuro más prometedor*, promueve una mayor *soberanía* de los trabajadores sobre su propio tiempo de labor. Esta Comisión conformada por la OIT e integrada por estadistas, personalidades el mundo empresarial y de la política, economistas y algunos juristas, entre los cuales sobresale el nombre de Alain Supiot es consciente de que las tecnologías de la información y de la comunicación,

⁴ VALLECILLO GÁMEZ, María Rosa, “El derecho a la desconexión: ¿‘Novedad digital’ o esnobismo del ‘viejo’ derecho al descanso?”, en *CEF – Trabajo y seguridad social*, núm. 408 (marzo 2017), p. 171.

⁵ Tula , D. (2020.). El impacto del coronavirus en las relaciones laborales . *1a ed. revisada*. - Santa Fe: *Rubinzal Culzoni*, 2020., Revista de Derecho Laboral Actualidad: suplemento digital.

en tanto permiten que se trabaje en cualquier lugar y en cualquier momento, difuminan la línea divisoria entre el tiempo laboral y la vida personal y pueden contribuir a ampliar las horas de trabajo.” Por ello este informe postula que, en la era de las TIC, *“los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores tendrán que encontrar nuevos medios para aplicar de forma eficaz a nivel nacional determinados límites máximos de las horas de trabajo, por ejemplo, estableciendo el derecho a la desconexión digital.”*⁶

Este breve trabajo tiene como objetivo poner al alcance de los interesados ciertos conceptos normativos que podrían conformar la reglamentación del teletrabajo para la Administración Pública, partiendo de la naturaleza jurídica de la relación de empleo público y tomando como base los principios establecidos por la ley nacional 27.555 Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo y su reciente reglamentación que regula solo al sector privado.

La Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional N° 25.164, su Decreto Reglamentario N° 1421 de fecha 8 de agosto de 2002 y sus modificatorios, el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, homologado por el Decreto N° 214 de fecha 27 de febrero de 2006, el Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del Personal del SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO (SINEP), homologado por el Decreto N° 2098 de fecha 3 de diciembre de 2008 y sus modificatorios, el Decreto N° 561 de fecha 6 de abril de 2016, el Decreto N° 733 de fecha 8 de agosto de 2018, el Decreto N° 50 de fecha 19 de diciembre de 2019 y sus modificatorios, la Resolución de la ex SECRETARÍA DE LA GESTIÓN PÚBLICA de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS N° 39 de fecha 18 de marzo de 2010 y sus modificatorias, la Resolución de la ex SECRETARÍA DE GABINETE Y COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS N° 384 de fecha 19 de agosto de 2014, la Resoluciones de la ex SECRETARÍA DE MODERNIZACIÓN ADMINISTRATIVA del ex MINISTERIO DE MODERNIZACIÓN Nros.3 de fecha 21 de abril de 2016 y 22-E de fecha 7 de octubre de 2016.

⁶ OIT, *Trabajar para un futuro más prometedor – Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2019, p. 41.

A diferencia de la norma legal que he tomado de referencia que se incorpora al Título III "De las modalidades del contrato de trabajo" del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley nacional 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, el proyecto elaborado se orienta a ser inserto en el esquema jurídico establecido.

La iniciativa es otorgar un marco regulatorio al teletrabajo de los empleados en relación de dependencia de los tres poderes de la República Argentina y donde el gobierno Nacional, provincial y Municipal interviene como parte empleadora.

El "TELETRABAJO" para el sector público consiste en la modalidad de cumplimiento de las obligaciones laborales mediante la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación y por fuera del establecimiento del organismo empleador.

Este proyecto seguirá una línea de trabajo. En primera instancia, se detallará el contexto de estudio en el que se elaborará la propuesta de intervención, lo que permitirá abordar el planteo del problema en donde se determinan los objetivos generales y específicos. Luego, se expondrán los antecedentes y el marco teórico que fundamente el trabajo de campo realizado.

A continuación, se realizará el estudio de viabilidad y el impacto que se espera que genere la propuesta planteada, para finalizar con la conclusión del trabajo.

➤ **Estado en cuestión**

Una nueva dimensión implica un estado de consciencia diferente.

Nuevos paradigmas comenzaron a desplegarse en un mundo que se ha derrumbado producto de cuestiones que, si bien tienen que ver con estas líneas de trabajo, poco importan para la finalidad de este.

Lo cierto es que el derecho del trabajo intenta sobrevivir en un viejo mundo que no va a resurgir siendo el mismo de entre sus cenizas.

Un mundo que arrasado por una crisis global obliga a enfrentar cambios, a mutar, a reinventarse. El aislamiento social preventivo y obligatorio nos ha impulsado forzosamente a esta modalidad laboral al decretarse que la personas deberán abstenerse de concurrir a sus lugares de trabajo.

Una realidad impiadosa ha excluido al ser humano de su derecho a prestar tareas, de la manera que hasta ahora prevalecía.

Y en este contexto novedoso, ha surgido una categoría de trabajadores a los que hemos llamado "esenciales", otros a los que hemos denominado home office y otros que ya no poseen denominación, ya que la historia de la humanidad los ha excluido del sistema.

Posean la denominación que sea, lo cierto es que ningún trabajador volverá a ser el mismo.

La presión, como consecuencia a lo desconocido, sumado a un estrés en ascenso que ha penetrado desde hace más de un año en cada célula de aquellos que pudieron seguir trabajando y de muchos otros que ya no pudieron hacerlo más, transformaron al mundo que conocíamos en un territorio cuyas normas y reglas se extinguen rápidamente.

Un jurista alemán nos dijo hace mucho tiempo atrás que "Vivimos en tiempos de cambio". Y, que se tendría que cruzar a través de un caos oscuro y apenas imaginable o a través de un mundo luminoso enérgico, íntegro y ansioso de reformas que no se intimiden ante el derecho de propiedad"⁷

Si bien el fenómeno del teletrabajo no es nuevo, ya que se podría considerar una especie del trabajo a domicilio, no puede desconocerse que debido al avance tecnológico antes apuntado este modo de prestar servicios presenta desafíos que no siempre pueden ser atendidos convenientemente por las normas vigentes en el sector público.

Era necesario que el propio Estado y los actores sociales encontraran respuestas a los desafíos que el desarrollo de las tecnologías de la información y las comunicaciones plantean.

⁷ SINZHEIMER, Otto, "La crisis del derecho del trabajo", Alemania, 1933

Para ello, debieron partir de algunas premisas, comenzando por internalizar que, así como el sol no puede taparse con las manos, el teletrabajo existe y se incrementa a medida que pasa el tiempo.

Se debió entender que el teletrabajo no debe ser precarizado, y, por el contrario, se debe regir por una modalidad que puede servir para contribuir a generar empleo y para consolidar el existente, que la organización y ejecución de la actividad del teletrabajo no responde al modelo tradicional del trabajo, por lo cual la incorporación de esta modalidad en la legislación debe ser entendida en un marco amplio, y que sus particularidades deben incluirse en los convenios colectivos de trabajo.

En el año 2003 el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social facilitó «un espacio para el diálogo y el consenso, para reflexionar sobre el teletrabajo, sus alcances y la necesidad de una regulación normativa». Así nació la Comisión y luego la Coordinación de Teletrabajo dirigida por la Dra. Viviana Laura Díaz. En ese seno se elaboró un proyecto de ley denominado Régimen de Teletrabajo en Relación de Dependencia, en el cual participaron brindando su opinión actores sociales de distinta extracción, personalidades del mundo del derecho y también de la tecnología.

En 2007 se firmó entre el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y distintos organismos del mundo del trabajo sectores de empleadores, de trabajadores, usuarios de la informática, etc. Un convenio que apuntaba a la certificación de competencias, dentro del plan integral para la promoción del empleo.

A mediados de 2008, el Ministerio de Trabajo firmó con varias compañías privadas el Programa Piloto de Seguimiento y Promoción del Teletrabajo en Empresas Privadas. Entre las empresas suscriptas se encuentran YPF, Telecom y Cisco. El proyecto de ley busca convertirse en un piso mínimo sobre el cual las partes, ya sea individual o colectivamente, puedan negociar las condiciones específicas bajo las cuales se desarrolle el teletrabajo.

Fue el año 2020, el año pandémico, con un marcado protagonismo de la biología empujando nuestra digitalización masiva. Se sancionó la Ley de Teletrabajo en relación de dependencia, ley 27.555, promulgada por el dec. 673/2020, del 14 de agosto de 2020, fijando el orden público del teletrabajo, con mínimos inderogables que nos permiten

construir desde ahí en más a través de la negociación colectiva. Con un exagerado lamento, muchos laboristas profetizaron que esta ley abriría la industria del juicio, entiendo, sin embargo, que algunos institutos de la normativa merecían un tratamiento distinto, guiado fundamentalmente por la experiencia y el conocimiento, y no por el aislamiento, ni siquiera por lo que se supone será la nueva normalidad.

Han quedado en el camino, modalidades de trabajo remoto que van más allá del teletrabajo y que son importantes para la evolución de nuestras relaciones laborales, entendiendo que esta normativa nació un tanto anacrónica. La reglamentación de la ley 27.555, como Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo, surge como dec. 27/2021, publicado en el Boletín Oficial el 20 de enero del 2021.

➤ **Marco Teórico**

En el presente trabajo de investigación se van a abordar conceptos y principios fundamentales que instituye el derecho laboral y el teletrabajo en el sector privado. La noción histórica en el mundo y en Argentina.

El uso de las TIC es más cotidiano de las relaciones laborales, lo que han implicado un cambio en tales principios, costumbres y valores. Consecuentemente, en la sociedad. A su vez, la tecnología es un producto de una sociedad posmoderna.

Por otra parte, el teletrabajo es una alternativa de organización laboral, por lo tanto, el mismo debe estar regido también por los principios rectores relativos a los derechos y obligaciones de las partes, es decir, empleado y trabajador, que están estipulados en el Art. 75 Ley 20.744.- Ley de contrato de trabajo. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

Para ello me he basado en cuestiones socio-jurídicas que impactan considerablemente en la actualidad y en el plano de la vida social de cada trabajador en Argentina.

También trabajare sobre el régimen jurídico del empleado público, para demostrar que tanto de un sector privado y estatal pueden cumplir en forma ágil y efectiva como el trabajador presencial.

Para ir concluyendo y entrar de lleno al análisis que me he procurado en el presente trabajo, demostrare la necesidad del dictado de una ley que regulé el teletrabajo en el sector público, dado la importancia que han adquirido los mismos en la actualidad, como herramienta para poder llevar el sustento económico de la familia moderna y acompañando a las nuevas modalidades de empleo.

► **Motivación**

En otras palabras, es motivación suficiente la importancia y relevancia jurídica, social que constituye la nueva modalidad de empleo que surgieron con los avances tecnológicos y con la pandemia se vieron forzada a ser empleadas.

“El aislamiento social, preventivo y obligatorio hizo debutar a muchos en el teletrabajo. La repentina disyuntiva "home office o nada", de golpe, barrió dudas y pruritos sobre el trabajo a distancia y lo impuso. Transcurridas ya varias semanas de cuarentena por el coronavirus, para los teletrabajadores del área metropolitana de Buenos Aires el balance parece bastante positivo: dos de cada tres quisieran seguir teletrabajando en el futuro, y casi para la misma proporción la experiencia está siendo tan buena como la habían imaginado. Y esto es así, aunque una buena parte de ellos (el 42%) asegura que a la distancia trabaja más que antes. ¿La ventaja más valorada del teletrabajo? El poder dedicar a otras actividades el tiempo antes "perdido" en los traslados. Estos datos se desprenden de una encuesta exclusiva para Clarín que realizó la Universidad Abierta Interamericana (UAI)” (Universidad Abierta Interamericana, 2020), comienza la nota publicada.⁸

⁸ Universidad Abierta Interamericana. (27 de 04 de 2020). *Debido a una tercera encuesta acerca del coronavirus (COVID-19)*. Obtenido de la Universidad Abierta Interamericana: Clarín. <https://noticias.>

En el contexto mundial de aceleración de los efectos de la pandemia, inflexión que surgió el 19 de marzo, cuando el gobierno nacional dictaminó el aislamiento social, preventivo y obligatorio (ASPO) por medio del Decreto 297/2020, el teletrabajo fue una herramienta en tiempo pandemia que muchos empleadores se vieron forzados a implementarlo, por lo cual también aceleró la regulación de la ley 27.555 de teletrabajo en el sector privado.

Entendemos que este sector público debía haberse incluido con la creación de la ley 27.555. Esta modalidad de trabajo en el sector público puede ser una fuente de trabajo y facilitar que ciertos empleos puedan ser realizados sin tener que salir de la casa.

Por lo tanto, ante la falta de regulación jurídica en el sector público, con este trabajo se pretende cooperar con una propuesta fundada, para satisfacer las necesidades actuales de la nueva modalidad de empleo y acompañar implementando una normativa para acompañar estos avances tecnológicos y modalidades de empleo.

Por último no cabe duda de la urgente regulación o necesidad de implementar la nueva forma de empleo, pero ello no debe realizarse a cualquier precio. Cualquier incorporación para asegurar su correcta operatividad debería efectuarse siempre con una visión global, aspectos en lo cual debería exigirse la mayor claridad y prolijidad, evitándose paralelamente la improvisación.

➤ **Planteamiento de problema**

La realidad ha demostrado que no es necesario estar presente en una oficina para poder realizar nuestras tareas.

Ahora podemos enviar y recibir correos electrónicos desde cualquier lugar, participar en reuniones en el otro extremo del mundo y mantenernos en contacto con nuestros colegas o compañeros de trabajo a través de diversos medios de comunicaciones sociales. Podemos acceder a toda la documentación de nuestra “oficina” sin necesidad de acercarnos a ella y estar al día del último avance en nuestro campo laboral sin tener que asistir a reuniones o conferencias interminables.

La imposición del teletrabajo en el mundo que se vio forzada su implementación por la pandemia mundial COVID-19, ha facilitado a muchas empresas y empleados a continuar realizando sus actividades sin tener que moverse de sus casas y mantener su puesto de trabajo, mientras que otros perdieron sus empleos.

El “trabajo” es una necesidad para el ser humano que busca fortalecer sus necesidades básicas de la vida y, es decir, es la actividad realizada por éste para elaborar objetos que satisfagan sus requerimientos.

El trabajo tiene una estrecha relación con la calidad de vida que un empleado lleva, factores como el “estrés”, el tiempo y las condiciones laborales inciden en forma directa en las emociones del ser humano y el entorno en que este se desarrolla.

Partiendo de que el trabajador promedio, convive más tiempo con sus compañeros que, con su familia, gasta más de lo que recibe, donde la economía del país se encuentra en un contante cambio y a menudo se siente menospreciado, aburrido y cansado y constantemente se ve expuesto a situaciones que pueden alterar su salud y sus relaciones interpersonales y más importante, mejorar su calidad de vida.

La presente investigación tiene por objeto establecer una nueva normativa para el sector público, empleados en relación de dependencia de los tres poderes públicos de la República Argentina y donde el gobierno Nacional, Provincial y Municipal interviene como parte empleadora.

A raíz de la nueva normativa de la ley 27.555 de teletrabajo que regula al sector privado entrando en vigencia el 1 de abril 2021, sin regular al sector público.

Los trabajadores acerca de la modalidad del “Teletrabajo”; busca orientar y comprender la definición del término y hacer un análisis de como a través del tiempo esta modalidad laboral a distancia se ha convertido en una tendencia mundial.

➤ **Hipótesis**

“El teletrabajo como modalidad laboral en los organismos públicos a fin de contribuir a mejorar los beneficios económicos, tales como aumento de la productividad, reducción de costos, disminución de ausentismo y mejorar la calidad de vida de los empleados”.

➤ **Metodología:**

- a) Utilización del método descriptivo.
- b) Investigación jurídica documental.
- c) Análisis de textos legales y doctrinarios.
- d) Interpretación de normativa legal vigente.

➤ **Objetivos**

I. Objetivos General

Integrar a la legislación actual la nueva normativa, ley 27.555 de teletrabajo que regula al sector privado y que entró en vigencia el primero de abril 2021.

Desde distintos puntos de estudio, el teletrabajo ha evolucionado e intenta constantemente un crecimiento en esta nueva forma para el trabajador.

El derecho, por su parte, no puede quedar al margen de estos avances o en todo caso regular en forma parcial dejando de lado algunos sectores de trabajadores

En los últimos años, como sabemos una de las características del derecho laboral no es precisamente el estancamiento sino la evolución y el derecho del trabajador ha ido cambiando por las nuevas modalidades de empleo y las nuevas tecnologías.

Por otra parte, y dados los condicionamientos actuales, las transformaciones y progresos deben ser utilizados para proteger a los trabajadores de una sociedad y más concretamente a aquellos en una situación de vulnerabilidad estableciendo normativas que puedan regular su situación de empleo

II. Objetivo Especifico

- a) Adaptar la normativa actual de la ley 27.555 de teletrabajo en el sector privado a efectos de incorporar al empleado del sector Público, como los tres poderes, comprendiendo en ellos el poder legislativo y judicial, todo aquello donde el gobierno interviene como empleador.
- b) Reflejar la necesidad de establecer el régimen del teletrabajo en el sector Público.
- c) Constituir reglas generales para su implementación.

CAPITULO I

HISTORIA DEL TELETRABAJO

Sumario: **I)** Antecedentes históricos. **II)** Historia del teletrabajo. **III)** Antecedentes argentinos **IV)** Palabras finales

I) Antecedentes Históricos

Antecedente histórico del trabajo a distancia, que data de la Inglaterra pre industrial. (Unamuno & Sabareso, 2020)⁹

Entonces se lo llamó «*industria a domicilio*» y consistía básicamente en la elaboración artesanal de prendas de vestir.

Pero antes de adentrarnos a analizar en detalle el teletrabajo, queremos hacer un poco de historia. Quizá llevar trabajo a casa para realizarlo a distancia como nueva modalidad laboral, no sea tan nuevo como parece.

En efecto, hay un interesante antecedente histórico del trabajo a distancia, que data de la Inglaterra pre industrial. Entonces se lo llamó «*industria a domicilio*» y consistía básicamente en la elaboración artesanal de prendas de vestir.

La forma en la que se presentaba era relativamente similar a la actual. Trabajar desde la comodidad del hogar, y permitir a los campesinos obtener un ingreso extra. Pero ¿cuál era el verdadero objetivo del mismo?

En esa época en Inglaterra, y también en Francia y Holanda estaban creciendo e iba tomando fuerza una burguesía urbana que sentaría las bases del capitalismo. En estas urbes (o burgos) la producción manufacturera estaba regulada y controlada por diversos gremios de artesanos. Estos determinaban las condiciones de producción, como limitar la jornada laboral, además de controlar la cantidad y calidad de las mercancías y esto obviamente influía en el precio final de las mismas.

Es justamente para evadir estos controles que algunos mercaderes implementaron la industria a domicilio y llevaron la producción de la ciudad al campo. Con este cambio fueron ellos quienes pasaron a tener el control de todos los aspectos de la producción.

⁹ Unamuno, M., & Sabareso, R. (05 de 06 de 2020). *Microjuris.com Argentina*. Obtenido de Microjuris.com Argentina: <https://ar.microjuris.com/docDetail2?Idx=MJ-DOC-15373-AR&links=HISTOR,%20TELETRABAJ>

En todos los casos, aquellos que realizaban esas tareas no lo hacían por considerarlo una nueva forma artesanal de trabajo del que se hubieran apropiado culturalmente. Por el contrario. *«Los campesinos que recurrían a este ingreso extra lo hacían generalmente porque su actividad rural no les permitía la supervivencia de su familia. Los impuestos que debía pagar al señor local, al rey y a la iglesia, lo dejaban en una situación de miseria. Por lo tanto, la industria a domicilio les permitía completar sus necesidades de subsistencia».*¹⁰

Esta vez, como otra tantas en la historia, no era la ambición lo que los llevaba a trabajar más, sino la necesidad de sobrevivir en condiciones materiales que cada vez menos se encontraban bajo su control.

Basta con considerar que la duración de la jornada laboral no se encontraba limitada, tampoco el tiempo de trabajo determinaba el pago, ya que se pagaba por la cantidad de prendas producida (o salario a destajo). De más está decir que esta cantidad a producir la establecía el mercader, y que como en muchas ocasiones esta cuota era imposible de cumplir, obligaba a trabajar a todo el grupo familiar, incluyendo a los niños.

En síntesis, lo que logró la industria a domicilio fue más ganancia para los dueños de los medios de producción, más explotación para los trabajadores, y más poder para la nueva burguesía en formación en detrimento de las incipientes organizaciones gremiales.

Esta modalidad y las relaciones sociales que la posibilitaron llegaría a su fin con la masificación de la máquina de vapor que daría inicio, a mediados del siglo XVIII, a la Primera Revolución Industrial. Entre sus consecuencias, además de los cambios introducidos en la forma de producción, se generaría una masiva migración de estas masas campesinas pauperizadas a los grandes centros urbanos en busca de su subsistencia. Esto generaría relaciones completamente desconocidas hasta entonces entre los propietarios y los trabajadores, pero también entre los trabajadores entre sí y con los objetos producidos.

¹⁰ <https://campus.belgrano.ort.edu.ar/cienciassociales/articulo/334499/la-revolucion-industrial>

II) Historia del teletrabajo¹¹

La etapa que comienza a partir del año 1970 puede denominarse “Post Industrial”, lo que obedece al hecho de estar transitando un nuevo orden económico y político, caracterizado por los siguientes factores: la informatización, la robotización, la electrónica aplicada, la automatización de los procesos de producción y la búsqueda de la eficiencia y el bajo costo. Todo ello se materializa en los procesos de globalización, flexibilización laboral y precarización del empleo.

Así llegamos al siglo XXI, al que podríamos denominar la era de la información o Revolución de la Información, como consecuencia del desarrollo del software de las telecomunicaciones, los medios de comunicación, la tecnología y la biotecnología basados sobre la expansión intensiva de la información y el conocimiento.

La “Revolución de la Información”, también llamada “Revolución Digital” (más genéricamente “Sociedad de la Información”), al igual que la Revolución Industrial lo hizo en los siglos XVIII y XIX, modificará las formas actuales de organización del trabajo, no solamente en lo que se refiere a la forma en la que se va a realizar el mismo, sino a cuál va a ser ese trabajo y dónde vamos a desarrollarlo.

La tecnología que comenzó a desarrollarse durante el siglo XX, ha dado lugar, en este milenio, a lo que se conoce como Las Tecnologías de la Información y las Comunicación (TIC).

Desde la perspectiva del Derecho del Trabajo, las revoluciones enumeradas no resultaron ajenas.

Estas mutaciones de lo que podemos llamar las estructuras, también afectaron al Derecho del Trabajo. Galdin¹² dice que *“Las transformaciones económicas, tecnológicas y productivas someten al derecho del trabajo a duras pruebas”*.

No es sólo la función tutelar misma, en especial sus técnicas y niveles, lo que se ha puesto en cuestión.

¹¹ Adriana Bottos TELETRABAJO: DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE SU PRESENTE Y SUGERENCIAS PARA UNA NORMATIVA

¹² GOLDÍN, Adrián O: “Las tendencias de transformación del Derecho del Trabajo”; Monografías Jurídicas Nº 152, Lexis Nexis, Abeledo-Perrot, Buenos Aires, 2002, p. 30.

En efecto, nuestra disciplina fue objeto de crisis y *“dentro de la crisis, bajo cualquiera de sus formas (para solucionarla), o fuera de ella (para prevenirla), deben considerarse los cambios producidos por razones tecnológicas cuando se moderniza la empresa para adaptarla a las necesidades cambiantes del mercado. Estamos viviendo un momento en que se hace necesaria la transformación de la estructura productiva y la automatización en la gran empresa desplaza al trabajo manual. Por eso podemos hablar en este aspecto de crisis, porque la necesidad de los cambios deviene de la evolución de la tecnología”*

“En el nuevo ordenamiento económico se sigue operando una transición de las máquinas automáticas a la tecnología de base microelectrónica; de una organización del trabajo basada en la fábrica y en un ordenamiento erigido, estrictamente regulado Y fuertemente jerarquizado de mano de obra de baja calificación a otra caracterizada por la descentralización, la disminución de los planteles propios y la externalización de tareas complementarias, la atenuación de las regulaciones y una participación más directa e individualizada de los trabajadores”

En este contexto surge el teletrabajo, del cual puntualmente diremos que es “el trabajo efectuado en un lugar donde, apartado de las oficinas centrales o de los talleres de producción, el trabajador no mantiene un contacto personal con los colegas, pero está en condiciones de comunicarse con ellos por medio de las nuevas tecnologías” o bien como lo dice Jack Nilles (padre del teletrabajo): *“es la posibilidad de enviar el trabajo al trabajador, en lugar del trabajador al trabajo”*.

En 1973, Jack Nilles, introduce el término *telecommuting*, es decir, tele desplazamiento, en un marco de crisis energéticas y grandes problemas de congestión del tráfico que se dan en ciudades de gran tamaño como por ejemplo Los Ángeles. Es así como en el estado de California se dictan leyes que obligan a las empresas a implementar programas de teletrabajo para reducir el exceso de tráfico y evitar la contaminación.¹³

Hacia los años 80, Estados Unidos aplica proyectos piloto de teletrabajo,

¹³ Adriana Bottos TELETRABAJO: DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE SU PRESENTE Y SUGERENCIAS PARA UNA NORMATIVA

mucho más que Europa. Es en este momento cuando la Comunidad Económica Europea comienza a investigar las posibilidades del teletrabajo para el desarrollo rural, las implicaciones sociales (la protección de los teletrabajadores), y los aspectos técnicos dentro de los primeros programas de investigación y evolución de tecnologías adecuadas.

La evolución del teletrabajo no es homogénea, siendo los países anglosajones los que encabezan las líneas de desarrollo, especialmente y no casualmente, Estados Unidos.

La crisis económica mundial de mitad de los años 90 hace que las empresas busquen al teletrabajo como una fórmula para reducir costos ante la caída de la demanda producida. Es así como esta modalidad se va asentando en el mundo.

También en la historia del teletrabajo tienen un papel importante los tristemente célebres ataques terroristas ocurridos en Estados Unidos el 11 de septiembre de 2001, debido a que los acontecimientos han llevado a las empresas norteamericanas a replantear sus organizaciones internas, implantando el teletrabajo en muchas de sus plazas laborales, porque los empleados se muestran temerosos a realizar sus actividades en grandes edificaciones que puedan ser blanco de futuros ataques; así también el teletrabajo fue la salvación para que las empresas cuyas oficinas se vieron afectadas por la oleada terrorista continuaran con su actividad. Tal ha sido el impacto de estos hechos, que se calcula en un 30% el incremento del teletrabajo desde la fatídica fecha.

Otros autores dicen que, desde el punto de vista de la práctica profesional, el teletrabajo nace en Suecia y se difunde lentamente al resto del mundo, siendo la primera profesión que ha experimentado esta forma de trabajo a distancia aquella en la cual la mayor parte del tiempo se emplea en el uso del teléfono: agentes de ventas e inmobiliarias, telemarketing, planificación y organización de eventos, etc.

Pero lo que es indudable es que *“el teletrabajo es un fenómeno que nace como consecuencia de la evolución del hombre y de la sociedad en la que éste interactúa.*

Está signado por las nuevas tecnologías de la información, asistiendo de esta forma a un período de transición, caracterizado por la adecuación de los diferentes ámbitos sociales a las premisas que impone la revolución tecnológica”

III) **Antecedentes argentinos** (Pérez del Viso, 21)¹⁴

En el año 2003, mediante la Ley 25.800 se aprueba el Convenio sobre el Trabajo a Domicilio, 1996 (núm. 177), el cual es ratificado con fecha 31 de julio de 2006.

El primer proyecto de «*Régimen Jurídico del Teletrabajo en Relación de Dependencia*», es elevado al Congreso en 2007 (Mensaje 829). Sus antecedentes datan del año 2003. La Resolución del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) 428/08 de 28 de abril, crea la Coordinación de Teletrabajo, la cual por Res. 147/2012 MTESS, pasa a la órbita de la Secretaría de Empleo. Res. 1003/2009 MTESS: Crea el Programa «*Teletrabajo a partir de los 45 años. Un nuevo desafío*».

Res. 1552/2012 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT): Procedimiento para determinar la cobertura y prestaciones de la Leyes Nros. 19.587 y 24.557 a las y los trabajadores que se desempeñen bajo la modalidad de teletrabajo. Res. 595/2013 MTESS: Crea el Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo. Pandemia y después Implementación del «teletrabajo», del trabajo en casa, por situación sanitaria, normas publicadas el 17 de marzo de 2020: Decisión Administrativa 390/2020:

Mecanismos para el otorgamiento de las licencias y el trabajo remoto. Res. 207/2020 MTESS: Suspensión del deber de asistencia. - Res. 21/2020 SRT: Prestación laboral en domicilio. Denuncia a la ART Otras normas - Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en Teletrabajo (2008), MTESS, SRT y Red de Teletrabajo. Resolución N° 147/07 de la Secretaría de Trabajo: Homologa el Acuerdo entre la FOEESITRA y TELECOM. Trabajo frente a Pantallas de Video teclado. Equipos con pantallas de visualización, participación del trabajador y ergonomía del software y otros acuerdos y convenios colectivos de trabajo en el marco del PROPET. - Referencial N° 22 de IRAM USUARIA (Primera edición 2019-10) sobre el «Sistema de Gestión de Trabajo Conectado Remoto. Requisitos.» (Enfoque PDCA).

El día 30 de Julio de 2020, el Honorable Congreso de la Nación Argentina, sancionó la Ley 27.555. Ulteriormente mediante el Decreto 27/2021 en el Boletín Oficial

¹⁴ Pérez del Viso, A. (14 de 05 de 21). *microjuris.com Argentina*. Obtenido de microjuris.com Argentina : <https://ar.microjuris.com/docDetail2?Idx=MJ-DOC-15867-AR&links=AUTOR,%20PEREC,%20VIS,%20ADEL,%2014,%2005,%20202>

de la República Argentina, con las firmas del Presidente Alberto Fernández; del jefe de Gabinete, Santiago Cafiero, y del ministro de Trabajo, Claudio Morón, se reglamentó la normativa señalada y mediante la Resolución 54/2021 del Ministerio de Trabajo que entro en vigencia el 1 de abril de 2021.

En este contexto, dicha norma ha planteado una serie de discusiones y críticas que han llevado un gran interrogante acerca de si la ley se adapta o no al desafío que la pandemia ocasionada por el COVID-19 puso en escena y replanteó en todas las modalidades de trabajo en el mundo.

Primariamente podemos decir que la enfermedad, aceleró o limitó las condiciones laborales en la mayoría de las empresas a nivel mundial y modificó de qué forma adecuar la realidad imperante, su dinamismo y la presencialidad de los trabajadores en su lugar de trabajo, cuando ello no implica la necesidad de su presencia física (recordemos la trascendencia de aquellos profesionales como los médicos o enfermeros que debieron sobre exigir su carga laborativa diaria con motivo de lo sucedido).

IV) Palabras finales

El altamente probable crecimiento de dicha modalidad, sus comprobadas ventajas como modalidad alternativa de trabajo, así como su concordancia con las añoradas políticas de flexibilidad en el trabajo en el mundo aconsejan una mayor atención legislativa a la temática del trabajo a distancia.

La práctica de la vida cotidiana prueba que, el Derecho Laboral ha formado parte del desarrollo personal e intelectual del hombre a través de la historia. Por el constante cambio de la sociedad moderna y descubrimiento de las nuevas tecnologías, pero también debemos destacar que en algunos casos el teletrabajo fue realizado por causas externas, como lo fue por ejemplo el atentado en Estados Unidos, aunque en ambos casos considero que siempre se tuvo en cuenta el aspecto económico, en la actualidad la aceleración o la necesidad de implementarse fue por el COVID-19 por una pandemia mundial.

CAPITULO II

TELETRABAJO

Sumario: I) Introducción. II) ¿Qué es el teletrabajo? III) Concepto de teletrabajo IV) Característica del teletrabajo V) Ventajas para la sociedad. VI) Home Office y Teletrabajo. VII) A Resolución 21/2020 del Ministerio de Trabajo VIII) Transición entre Home Office y Teletrabajo IX) Legislación actual de teletrabajo ley 27.555. X) Palabras finales

I) Introducción

Al día de la fecha, la información y las nuevas tecnologías han impactado de forma trascendental en nuestra vida, dado que es indiscutible que, en la actualidad, formamos parte de la “Sociedad de la información”¹⁵. El teletrabajo ha llegado para quedarse. Esa parece ser la premisa que observamos a medida que profundas transformaciones económicas comienzan a materializarse producto de la pandemia global por el COVID-19.

Partiendo de un enfoque histórico, puede afirmarse que, hasta la llegada de la era de las telecomunicaciones, el trabajador desarrollaba sus labores en un espacio determinado por el empleador, quien a su vez entrega al primero una serie de elementos y herramientas a fin de que pueda desarrollar la actividad para la cual fue contratado.

Ahora bien, producto de los avances tecnológicos modernos, concretamente nuevas tecnologías de información y comunicación, el teletrabajo es ahora posible.

La que acontece en nuestra realidad, es que, debido a la irrupción de la pandemia y las medidas adoptadas, el teletrabajo ha tenido que implementarse de modo intempestivo; lo cual, es decir, sin contar con una legislación sancionada, ni con una experiencia en la modalidad en concreto; lo que ha generado situaciones como las que abordaremos en detalle: el hecho de que muchos trabajadores ponen a disposición sus propios bienes personales para el cumplimiento de sus tareas.

Este nuevo esquema laboral nos obliga como sociedad estudiar y analizar las consecuencias de esta implementación en muchas empresas; los interrogantes y consecuencias que genera, así como las recomendaciones y respuestas que se han elaborado en otros países para brindar un marco de protección adecuado.

Por todo ello; en el presente trabajo abordaremos en detalle un estudio de la dinámica de prestación del teletrabajo, desde el punto de vista de los elementos, herramientas o bienes que el trabajador proporciona o pone a disposición para el

¹⁵ Bielle, Gastón E. y Nizzo, Andres L.: “Derecho procesal informatico”-LL-pag.10

cumplimiento de su labor. Analizaremos desde su naturaleza o efectos legales, a la responsabilidad por la adquisición, mantenimiento o reparación de los mismos.

II) **¿Qué es el teletrabajo?**

El Diccionario de la real Academia Española define el teletrabajo como trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas.¹⁶

En consideración con lo visto anterior, ante la falta de un significado para la palabra debemos realizar una descomposición sobre lo que es el teletrabajo. Nos debemos remitir a las dos palabras que forman este término: tele y trabajo. En cuanto a la primera hay que decir que se trata de una palabra griega que se usa como prefijo que denota distancia, lejanía de algo. Por su parte, la palabra trabajo proviene del término latino “tripaliare”, de “tripalium”, el cual era un instrumento de tortura. Actualmente el trabajo se define como la “realización de una acción física o intelectual continuada con esfuerzo, ocuparse en un ejercicio u obra”¹⁷.

El término de teletrabajo fue utilizado por primera vez por el físico Jack Nilles¹⁸ presidente de una firma consultora norteamericana en 1973, en ese entonces se hablaba de telecommuting, y lo usaba en esa época para referirse a "la sustitución de los desplazamientos debidos al trabajo gracias a las telecomunicaciones". Sin embargo, el término no encierra todo lo que hoy en día puede entenderse por éste, ya que la palabra se acuñó en plena crisis petrolera buscando más un ahorro en combustibles, que una nueva forma de trabajar; además, el término en cuanto a su traducción literal, muestra mucho de esta filosofía, que sería algo así como “tele desplazamiento”.

¹⁶ <https://dle.rae.es/teletrabajo>

¹⁷ <https://dbe.rah.es/busqueda?dbe=trabajo>

¹⁸ Redacción INJE, 23-04-1997: “¿Qué es el teletrabajo?”; www.injef.com.

A la definición ya referida de Jack Nilles podríamos agregar la esbozada por Bernard E. Gbezo¹⁹, quien sostiene que el teletrabajo es “cualquier trabajo efectuado en un lugar donde, lejos de las oficinas o de los talleres centrales, el trabajador no mantiene un contacto personal con los colegas, pero puede comunicarse con ellos a través de nuevas tecnologías”.

Para de Virgiliis “es el fenómeno que consiste en la realización de todo trabajo por parte de personal vinculado con la entidad destinataria del mismo, sin la presencia física del trabajador en esta última, utilizando a tales efectos métodos de procesamiento electrónico de información “tecnologías de la información y la comunicación (TIC)”, manteniéndose contacto entre las partes a través de la utilización regular de medios de comunicación idóneos y que genera un valor agregado” (ALASIA, MACALUSO, & MONCADA, 2008).²⁰

Giampiero Bracchi y Sergio Campodall 'Orto²¹ dicen que una actividad se configura como teletrabajo desde el momento en que se respetan las siguientes condiciones:

- Exista una deslocalización de la actividad respecto de la sede tradicional del trabajo;
- Si se usan instrumentos telemáticos en el desenvolvimiento del trabajo;
- Si la actividad desarrollada a distancia tiene características de sistematicidad;
- Exista una relación de trabajo basada en un contrato.

¹⁹ Definición publicada en la Revista Trabajo de la O.I.T. de diciembre de 1995 y citada por BIRGIN, Oscar J., y FREIDENBERG, Lelio A.: “Concepto y problemática del teletrabajo”; DT, 2004-A, p.334.

²⁰ ALASIA, A. L., MACALUSO, J. R., & MONCADA, F. C. (12 de 2008). SAIJ. Obtenido de SAIJ: www.saij.jus.gov.ar

²¹ 11BRACCHI, Giampiero, y CAMPODALL'ORTO, Sergio: “l' impresa”, N° 10, 1995, mencionado en “Il Tel elavoro: aspetti economici, giuridici, sociali etecnologici”; en www.galileo.it/crypto/telelavoro, fecha de acceso 18/11/2005

Finalmente, vamos concluir con el concepto que nos otorga la Superintendencia de riesgos del trabajo²²: *Artículo 1º-Se entiende por teletrabajo a la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios realizado total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares distintos del establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de todo tipo de Tecnología de la Información y de las Comunicaciones.*

Otros autores²³ consideran que el teletrabajo comprende “los trabajos realizados por personas externas a una determinada organización destinataria final de dichos trabajos, sin importar su ubicación geográfica, o, también, como una forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del teletrabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral”.

III) Concepto de teletrabajo.²⁴

Se puede definir al teletrabajo como aquel fenómeno consistente en la realización de cierto tipo de trabajos sin la presencia física del empleador, por parte de personal a su cargo, que se mantienen en contacto con él mediante la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC).

Es decir, que es una forma de organizar y realizar el trabajo a distancia con el auxilio de herramientas tecnológicas, en un lugar distinto y fuera de la empresa.

El teletrabajo no es un nuevo contrato de trabajo sino simplemente una modalidad particular de prestar servicios, en la cual se hace más complicada la identificación de caracteres típicos de una relación de dependencia.

²² Artículo 1 resolución 1552/2012. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/200000-204999/204726/norma.htm>

²³ BIRGIN, Oscar J., y FREIDENBERG, Lelio A.: “Concepto y problemática del teletrabajo”; op. cit., p. 336.

²⁴ Grisolia, Julio A, Fecha: 28-05-2012, Colección: Doctrina. Cita: MJ-DOC-5802-AR||MJD5802

Esto no significa que siempre se trate de una relación de subordinación; también puede haber teletrabajo autónomo. Ello depende de los elementos o indicios que en cada caso puntual permitan concluir en uno u otro sentido.

Con mayor precisión podría definirse al teletrabajo en relación de dependencia como la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios en los términos de los arts. 21 y 22, LCT, en los que el objeto del contrato o relación de trabajo es realizado total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares o establecimientos que no pertenecen al empleador, mediante la utilización de todo tipo de tecnología de la información y de las comunicaciones (TIC).

El teletrabajo o trabajo a distancia permite trabajar en un lugar distinto al del trabajo habitual y se efectúa en un ámbito alejado de las oficinas centrales o de las instalaciones de producción, mediante la utilización de las nuevas tecnologías de información y comunicación.²⁵

Además, otro concepto de teletrabajo por RAMIRO ALBRIEU, MATEO ALLERAND y PABLO DE LA VEGA. *“El teletrabajo es una forma de trabajo a distancia, en la cual el trabajador desempeña su actividad sin la necesidad de presentarse físicamente en la empresa o lugar de trabajo específico. Esta modalidad trae beneficios tanto al empleador como al trabajador, y a la sociedad a largo plazo, cuidando el medio ambiente. Se realiza mediante la utilización de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), y puede ser efectuado en el domicilio del trabajador o en otros lugares o establecimientos ajenos al domicilio del empleador”*. (Lanzavechia, 2021)²⁶

IV) Características distintivas del teletrabajo.²⁷

²⁵ <http://www.saij.gob.ar/andrea-fabiana-mac-donald-teletrabajo-como-nueva-herramienta-mercado-laboral-dacf200152>

²⁶ Lanzavechia, Gabriel , G. (03/09/2021). LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL EJERCICIO DE LA FACULTAD DE CONTROL EN EL ÁMBITO LABORAL Y EL RESERVORIO DE DATOS BIOMÉTRICOS DE LOS TRABAJADORES: ¿AFECTACIÓN A LOS DERECHOS PERSONALÍSIMOS? *micrijuris.com Argentina*, MJ-DOC-16144-AR | MJ16144

²⁷ ANDREA FABIANA MAC DONALD, 15 de Julio de 2020 www.saij.gob.ar

- ❖ Que se realiza fuera del ámbito laboral habitual.
- ❖ El trabajador no se encuentra físicamente en el lugar habitual de trabajo.
- ❖ Las actividades del trabajador las ejecuta a través de los soportes y el uso de tecnologías existentes.
- ❖ El uso del WhatsApp y correo electrónico es fundamental para la comunicación entre trabajador y superior a los fines de efectuar las tareas más imprescindibles.
- ❖ El trabajador se organiza de manera diferente vale decir que no tiene necesidad de desplazarse ya que cumple con sus mismas obligaciones, pero desde su hogar.

En cuanto a las ventajas del teletrabajo para el trabajador y el empresario son las siguientes:

Para el trabajador:

- ✓ Tiene más tiempo para organizar sus tareas y más autonomía durante su labor.
- ✓ Evita que se desplace y utilice ese tiempo para producir más trabajo.
- ✓ Un mayor vínculo con su familia mientras cumple con sus actividades laborales.
- ✓ Mejora su rendimiento laboral en menor tiempo.
- ✓ Evita distracciones y más concentración en sus actividades laborales.
- ✓ Mayor compromiso, motivación y responsabilidad del trabajador.

Para el empresario:

- I) Un aumento de la actividad laboral y mayor organización.

- II) Una mayor unificación de metas y objetivos laborales.
- III) Mayor tiempo para su familia.
- IV) Disminuye el estrés.
- V) Más comunicación fluida para con sus empleados.
- VI) Posibilidad de modificar horarios laborales acordando con los trabajadores.
- VII) Menor consumo en insumos.

V) **Ventajas para la sociedad.**

Para la sociedad, el teletrabajo permite:

1. Reducir el tráfico. En efecto el teletrabajo permite reducir el tráfico y el de la polución que genera. Las políticas occidentales y en particular las europeas tienden en la dirección de favorecer e incentivar el teletrabajo por sus consecuencias beneficiosas sobre el medio ambiente, ya que como consecuencia de la disminución del tráfico se reducen las aglomeraciones, mejoran los niveles de salud por la menor contaminación y el menor estrés a la hora de buscar aparcamiento, permite también disponer de más tiempo para hacer las cosas en calma, mejores costumbres para comer, etc.

2. Incremento de los puestos de trabajo. El teletrabajo producirá una serie de ventajas competitivas para los negocios: más flexibilidad en el empleo y más puestos de trabajo. Muchos de los puestos de trabajo tradicionales desaparecerán, pero muchos más serán creados. Las personas con las capacidades adecuadas tendrán oportunidades de trabajo que surgirán en un mercado laboral global. No habrá fronteras geográficas. Cualquier persona podrá encontrar trabajo en cualquier parte del mundo.

3. Mejora de la calidad de vida. Como consecuencia del teletrabajo,

la sociedad se encontrará mucho más organizada, es decir las empresas se encontrarán mucho más organizadas, al igual que las actividades individuales, transportes públicos, etc. El ahorro de tiempo como consecuencia de la reducción de los viajes permitirá a su vez a las personas emplear su tiempo libre mucho mejor que antes y según sus necesidades.

4. Facilidad de acceso al trabajo para personas con problemas específicos. La introducción del teletrabajo en el mundo actual permite la incorporación al mercado laboral de madres con niños recién nacidos, padres solteros con hijos jóvenes, personas que cuidan de un pariente anciano o enfermo, disminuidos físicos, etc. Es decir, el tiempo y el espacio ya no limitarán sus vidas como antes.

5. Regeneración económica de regiones desfavorecidas. El teletrabajo permite a las regiones aisladas, desfavorecidas o en declive la posibilidad de regenerarse y revitalizarse. Las nuevas empresas, nuevos mercados, nuevas oportunidades profesionales surgen sin tener en cuenta fronteras geográficas, debido a las redes globales de comunicación existentes.

6. Tecnologías de futuro. El teletrabajo potencia la creación y la utilización de las tecnologías que tienen un mayor futuro.

7. Medio ambiente. En el futuro se piensa que los problemas medioambientales y del entorno serán los que prevalecerán, pues bien, bajo esta perspectiva se piensa que los temas medioambientales han de impulsar poderosamente el teletrabajo, porque el teletrabajo aporta flexibilidad a la sociedad, lo que permite hacer un mejor uso de los recursos. Las empresas no pueden mostrarse indiferentes ante los problemas del entorno, porque ello les hace impopulares en la sociedad actual.

VI) Home Office y Teletrabajo²⁸

Home office significa, en inglés, «oficina en la casa». Se trata de un espacio en el hogar, adaptado para trabajar. No es lo mismo que «trabajo remoto», pues esto último sería realizar un trabajo en un lugar distinto al de las instalaciones de la empleadora.

Hasta hace poco tiempo solía ser una elección para profesionales de algunos sectores, y se solicitaba y obtenía especialmente de la empresa, con el fin de concentrarse mejor, atender cuestiones familiares o de salud; era un beneficio que generalmente tenía un día de duración. Se fomentaba o bien se fomenta dado que crea «flexibilidad horaria» para el trabajador y en determinados contextos puede ser positivo para la empresa por el mayor entorno y oportunidades de creatividad. Se han realizado estudios acerca de que ello implica una disminución del consumo de combustibles fósiles y reducción en los índices de polución del aire y sonora.

A partir del Decreto 297/2020 en que se dispuso el A.S.P.O., las actividades que se podían realizar desde el hogar y mediadas por las TIC pasaron a desarrollarse a través de la modalidad home-office.

VII) A Resolución 21/2020 del Ministerio de Trabajo

Cuando, desde marzo 2020, nos vimos obligados a encontrarnos en situación de Aislamiento, y con el dictado de la ley 27.541 de Emergencia Sanitaria, se dictó esta resolución del Ministerio de Trabajo, que aconsejaba promover en los empleadores el discernimiento prudencial y la decisión de disponer que algunas de las prestaciones laborales desarrolladas por los trabajadores y trabajadoras bajo su dependencia se realicen en los domicilios particulares de estos últimos.

²⁸ Autor: Pérez del Viso, Adela; Fecha: 14-05-2021; Colección: Doctrina; Cita: MJ-DOC-15867-AR||MJD15867

«Que esta modalidad transitoria y excepcional implica un ejercicio responsable de la buena fe propia de las relaciones laborales, debiendo empleadores y trabajadores extremar sus esfuerzos para no afectar las prestaciones comprometidas».

«Que en este orden de ideas resulta necesario establecer normas básicas para la tutela de la salud laboral de los trabajadores, imponiendo a los empleadores que optasen por esta modalidad la obligación de denunciar a la A.R.T. correspondiente la nómina de los trabajadores alcanzados por esta medida y el domicilio en el que desarrollarán sus actividades laborales».

Se dijo que no se trataba de una situación típica de teletrabajo sino de una medida derivada de la decretada emergencia sanitaria, y por ello no resultaba aplicable en esos supuestos lo dispuesto en la Resolución de la SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO (S.R.T.) N° 1.552 de fecha 08 de noviembre de 2012 (medidas de seguridad en el Teletrabajo).

De allí que se resolvió con el artículo 1 que los empleadores que habiliten a sus trabajadores a realizar su prestación laboral desde su domicilio particular en el marco de la emergencia sanitaria dispuesta por el Decreto N° 260 de fecha 12 de marzo de 2020 deberían denunciar a la Aseguradoras de Riesgo de Trabajo (A.R.T.) a la que estuvieran afiliados, la Nómina de trabajadores afectados (Apellido, Nombre y C.U.I.L.), y el Domicilio donde se desempeñara la tarea y frecuencia de la misma (cantidad de días y horas por semana). Y que el domicilio denunciado será considerado como ámbito laboral a todos los efectos de la Ley N° 24.557 sobre Riesgos del Trabajo.

Se disponía también que no resultaba aplicable, para toda esa etapa, la resolución 1552 SRT que había definido el teletrabajo, y había establecido que en esos casos el empleador debería proveer a los teletrabajadores de los siguientes elementos:

- UNO (1) silla ergonómica.

- UNO (1) extintor portátil contra incendio (matafuego de 1 kg. A base de HCFC 123).
- UNO (1) botiquín de primeros auxilios.
- UNO (1) almohadilla para ratón («pad mouse»).
- UNO (1) Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en Teletrabajo.

Esta resolución también habilitaba al empleador, previo consentimiento del trabajador y notificando fecha y hora cierta de visita, a verificar las condiciones del lugar determinado por el trabajador para la ejecución de su tarea, a través de un profesional del área de Higiene y Seguridad de la Empresa, quien puede ser acompañado por un técnico de la A.R.T. o un representante de la Entidad Gremial.

VIII) Transición entre Home Office y Teletrabajo

Según el Dr. Carlos Toselli,²⁹ lo que se venía y se viene haciendo hasta el presente, obligados por el aislamiento y cuidados provocados por la pandemia COVID 19, podría denominarse sólo «home office» en tanto que «Teletrabajo» sería un término ya de carácter técnico que deberíamos dejar para la institución legislada por el art. 102 bis y concordantes de la L.C.T. bajo la reforma de la 27.555.

Esto así, dado que el trabajo remoto en la casa, mediados por las TIC, forzado y apurado por la pandemia a partir de marzo de 2020, ha tenido la característica de ser realizado:

1. Con los elementos que cada trabajador o trabajadora tenía en su casa.
2. Nadie le pagaba o le complementaba los elementos de trabajo y gastos de conectividad.

²⁹ Disertación de Dr. Carlos Toselli en: Conversatorio sobre Teletrabajo y la nueva normalidad, bajo la dirección de Dir. Ramiro Salvochea, para ESEADE, 2-3-2021, disponible libremente en <https://www.youtube.com/watch?v=EKguV4AQIn8>

3. Como se utilizaban los elementos propios de cada trabajador, se compartía con todos en la casa.
4. No se había firmado un contrato ni establecido pautas o jornada de trabajo estricta y se esperaba un resultado determinado aún sin respeto por la desconexión.

A partir del 1-4-2021 comienza el régimen de Teletrabajo, que significa casi lo opuesto:

- Necesidad de firma de un contrato que establezca pautas claras.
- Obligatoriedad de desconexión y de no comunicación fuera de horarios, salvo excepciones.
- La empresa debe proveer el implemento de trabajo, conectividad y otros gastos, o bien compensar la utilización del que tiene la parte empleada;
- La empresa debe cumplir con las disposiciones de la S.R.T. en materia de teletrabajo, en particular, la resolución del año 2012 antes mencionada.
- No habrá propiamente teletrabajo si no se lo pacta expresamente.

Por ello entonces, existe una distancia conceptual, un espacio «vacío» entre la idea de Home office que se está realizando en la actualidad, y el sistema de Teletrabajo que se encuentra vigente desde el 1-4-2021, con lo cual, a pesar de lo que muchos trabajadores piensen, no es verdad que quien actualmente esté realizando ese «natural home office» producto de la pandemia, «pasará» a encontrarse en situación de Teletrabajo versión ley 27.555.

IX) Legislación actual de teletrabajo

El contrato de teletrabajo se encuentra mencionado como tal en el Título Tercero, Capítulo VI, art. 102 bis de la Ley de Contrato de Trabajo. Sin embargo, el artículo 102 bis LCT es muy escueto. Define al teletrabajo estableciendo que éste ocurre «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»³⁰.

Sin embargo, poco más dice el artículo, salvo aclarar que «los presupuestos legales mínimos» del contrato de teletrabajo será establecidos por ley especial y en lo pertinente dejados en manos de la negociación colectiva. Considero que el uso del término «presupuestos legales mínimos» simplemente es una variante del concepto de orden público laboral³¹.

A. El contexto en que se sanciona la ley 27.555

La pandemia encontró a la Argentina en una transición política, con el retorno de un gobierno proveniente del Partido Justicialista, y con una situación económica delicada, derivada de una larga recesión y la falta de solidez macroeconómica, y habiendo declarado ya antes de la pandemia una situación de emergencia laboral que debía regir hasta el 9 de junio de 2020 inclusive (decreto 34/2019).

Alto costo financiero, vinculado a la inestabilidad macroeconómica e inseguridad jurídica, pesadísima carga impositiva derivada de un muy alto gasto público y una altísima informalidad, y un mercado de trabajo muy poco dinámico derivado, entre otros factores, de una regulación laboral desactualizada ya por mucho tiempo.

³⁰ Esta definición coincide con la propuesta en El libro blanco del teletrabajo, publicado por el anterior Ministerio de Producción y Trabajo en septiembre de 2019, al que puede accederse en https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/201910_libro_blanco_de_teletrabajo.pdf

³¹ El orden público laboral y el principio de progresividad, , publicado en <http://www.rjcornaglia.com.ar/69.-el-orden-publico-laboral-y-el-principio-de-progresividad.html>

Si ponemos el foco en la regulación laboral, encontramos infinidad de normas vigentes, aunque muchas tengan escasa aplicación práctica (entre otras causas por los escandalosos niveles de informalidad), tenemos un régimen que se supone fomenta la negociación colectiva, cuando en la realidad los convenios colectivos están mayoritariamente vigentes desde hace más de 40 años y hace mucho tiempo se negocia casi exclusivamente para recomponer salarios contra la inflación

B. Régimen legal del contrato de Teletrabajo Ley 27555³²

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

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.

³² <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/340000-344999/341093/norma.htm>

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 3º- 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 4º- 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 5º- 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 6º- 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.

X) Palabras finales

El régimen de teletrabajo es el primer paso hacia una revolución que se centrará no solo en un nuevo orden mundial en materia económica, social y política, sino que, además, habrá un nuevo orden en las ciencias prácticas, alterando la producción de bienes y de servicios.

Mucho se está hablando en estos días sobre el futuro de nuestro país y del mundo luego de la pandemia que nos azota. No pretendemos hacer predicciones, sino un aporte a un debate recién iniciado sobre algunas prácticas sociales que, en múltiples aspectos de la vida, parecen haber cambiado sin retorno posible, un fenómeno que según muchos y también a nuestro entender llegó para quedarse. Obviamente nos referimos al teletrabajo.

Sin dudas la modalidad de "teletrabajo", "home office", "a distancia" llegó para quedarse, más allá de los efectos de la pandemia, pues, es indudable que la prestación de tareas de infinidad de actividades, con los medios informáticos idóneos, podrán ejecutarse en establecimientos ajenos al empleador, con mayor productividad y beneficios para el trabajador.

CAPITULO III

PRACTICAS DE TELETRABAJO EN EL SECTOR PUBLICO NACIONAL

Sumario: **I)** Introducción **II)** Teletrabajo en el Sector Pública Nacional, una deuda pendiente **III)** Buenas prácticas en el sector público **IV)** Palabras finales

I) Introducción

El Gobierno nacional, ante el aumento sostenido del número de casos de coronavirus, dispuso una serie de medidas que fueron anunciadas en un mensaje que brindaron el jefe Gabinete Santiago Cafiero y la ministra de Salud Carla Vizzoti.

Debido a la emergencia sanitaria por motivo de la pandemia del COVID-19, declarada por la Organización Mundial de la Salud, se determinó el 13 de marzo de 2020, el aislamiento social, preventivo y obligatorio a través del Decreto N.º 297/2020 quedando exceptuados del aislamiento y pudiendo circular, las personas afectadas a actividades y servicios esenciales.

En este sentido, desde la Secretaría de Gestión y Empleo Público, a través de la Resolución N.º 3 con fecha 13 de marzo de 2020, se faculta a dispensar del deber de asistencia a su lugar de trabajo a los agentes cuyas tareas habituales u otras análogas, puedan ser realizadas desde sus hogares o de manera remota. Posteriormente, se procede a regular mecanismos para el otorgamiento de las licencias y el trabajo remoto dentro del Sector Público Nacional, a través de la Decisión Administrativa N.º 390/2020.

En virtud de lo expuesto es que se hace necesario contextualizar la situación de implementación del trabajo remoto en la Administración Pública Nacional, obligados por las circunstancias y frente a un bajo nivel de experiencia de esta modalidad, debiendo prepararnos y adaptarnos a este nuevo escenario.

Estamos frente a un gran desafío que requiere un cambio cultural profundo hacia el interior de las organizaciones del Estado Nacional. Debemos entender que esta modalidad conlleva nuevos retos.

José Alberto Mujica Cordano (Montevideo, 20 de mayo de 1935), también conocido como Pepe Mujica, el ex presidente de Uruguay, en una entrevista que dio se refirió al servicio del sector público una frase que me pareció adecuada a la hora ciertos servicios y eficacia del Sector Público. *“Es increíble que no hayamos inventado la enseñanza pública para la gente que tiene que trabajar en el Estado. Una escalera de incentivos y castigos parciales que premie el esfuerzo del trabajador público y el*

compromiso, porque el trabajador público tiene que ser el mejor, no el que se achancha, hay que cambiar esa óptica; porque si trabaja para el país, tiene que ser el mejor”. (nacion, 2021)³³

Esto nos plantea tener que encontrar soluciones a las nuevas maneras de organizar el trabajo, rutinas y horarios de trabajo; como así también, en las formas de comunicar efectivamente y alcanzar las metas laborales.

Desde la Oficina Nacional de Empleo Público, se debe fomentar; elaborar y una Guía de recomendaciones para empleados públicos sobre trabajo remoto y bienestar psicosocial y acompañar en su formación para un mejor servicio.

II) Teletrabajo en el Sector Pública Nacional, una deuda pendiente

A lo largo del presente trabajo, realizamos un diagnóstico sobre el modo en que se vienen modificando las distintas formas de trabajo a la luz de la aparición de la cuarta revolución industrial. Por otra parte, me detendré en cuál ha sido el rol del Estado frente a estos inmensos cambios tecnológicos, sociales y culturales por los que estamos siendo atravesados.

Con la implementación del Régimen legal del contrato de Teletrabajo Ley 27555 que regula al sector privado, deja una deuda pendiente para el empleo del sector público.

III) Buenas prácticas en el sector Público Nacional³⁴

³³ nacion, l. (16 de 09 de 2021). *La Nacion*. Obtenido de La Nacion: <https://www.lanacion.com.ar/politica/jose-pepe-mujica-dijo-que-la-argentina-esta-desquiciada-y-le-dio-un-consejo-al-gobierno-en-medio-de-nid16092021/>

³⁴ Autor: Díaz, Viviana L. Publicado en: RDLSS 2021-10, 31/05/2021, 3 Cita: TR LALEY AR/DOC/917/2021

Son varias las experiencias que dentro del sector público implicaron excelentes resultados para los distintos organismos:

1. Programa de Teletrabajo en el Ministerio de Trabajo destinado al sector público

Se lanzó formalmente el 13 de diciembre de 2010 en el Marco del Programa del Teletrabajo en el Sector Público en conjunto con CISCO Systems Argentina SA y TELECOM Argentina SA, que tomaron a su cargo la dotación de herramientas y conexiones para teletrabajar desde el domicilio de cada agente para el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Quienes brindaran las herramientas y conexiones para teletrabajar. En una primera instancia el programa contó con la participación de 10 agentes con discapacidad que teletrabajaron durante 6 meses, dado los resultados exitosos de este se decidió ampliar la cantidad de agentes al doble prorrogándose la experiencia por seis meses más.

De esta primera experiencia de Teletrabajo en el MTE y SS, fueron seleccionados agentes de las siguientes áreas: Secretaría de Empleo, Coordinación Técnica y de Planeamiento, Dirección Nacional de Orientación y Formación Profesional, Dirección General de RR.HH., Dirección de Despacho Mesa de Entrada y Archivo, Coordinación de Teletrabajo y la Dirección de Acciones Judiciales, todas ellas áreas heterogéneas cuyos puestos de trabajo pudieron ser atravesados por el teletrabajo.

Antes de comenzar con la experiencia, se les brindó una capacitación en todo lo referente a Recursos Humanos, Seguridad e Higiene, Sistemas y Teletrabajo. Cada capacitación, estuvo a cargo del personal de cada área especializada, contando además con la participación de la ART para reforzar conceptos de Seguridad e Higiene en el trabajo. También se les entregó un Kit de Teletrabajo, compuesto por una computadora portátil, todo el equipamiento necesario para conectarse a la red del ministerio a través de una VPN, y el mobiliario correspondiente (Escritorio, silla ergonómica y apoyapiés). También se les entregó un kit de seguridad e higiene según lo acordado con la ART, que incluía un botiquín y un matafuego, junto con el manual de Buenas Prácticas en el Teletrabajo.

Pasados los primeros meses, se realizaron entrevistas a los teletrabajadores y a sus responsables directos, para evaluar el impacto de esta primera experiencia en las tareas cotidianas en las relaciones entre los teletrabajadores y sus compañeros y superiores. El balance fue excelente con un 98% de respuesta positiva, sirviendo como disparador para la nueva experiencia.

2. Programa de Teletrabajo en la SIGEN

La res. SIGEN 118/2011 SGN, de fecha 6 de septiembre de 2011, aprobó la MACROBUTTON implementación de la Prueba Piloto "Teletrabajo", cuya duración se estableció por el período que va desde el 16 de septiembre al 30 de noviembre de 2011, aunque a su finalización fue extendida su vigencia hasta la conclusión de la evaluación y la presentación de la propuesta consecuente.

La citada resolución fue elaborada en el marco del art. 81 del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial para el personal de la Sindicatura General de la Nación firmado el 13 de septiembre de 2010 y homologado mediante el dec. 1714 del 19 de noviembre de 2010, el cual habilita, previa consulta a las entidades sindicales signatarias en la Comisión Permanente de Interpretación y Carrera (Co.P.I.C.), a la implementación de un régimen transitorio para la prestación laboral en modalidad semipresencial. Para poder implementar dicha modalidad se firmó un convenio marco de cooperación entre el MTE y SS y la SIGEN, comprometiéndose la Coordinación de Teletrabajo a prestar asistencia técnica a la Sindicatura para la evaluación de la prueba piloto y posterior definición e implementación. Actualmente se prorrogó la experiencia dado los éxitos obtenidos en la primera etapa.

La selección de los agentes que participaron en la prueba abarcó 11 áreas diferentes del organismo, las que incluyeron especialidades vinculadas con dictámenes legales, auditorías, informes, registros de datos, elaboración de normas y procedimientos, desarrollo de sistemas de información, diseño de indicadores, obtención de precios testigo y actividades de comunicación interna.

A partir de esta experiencia los resultados indicaron que es una modalidad beneficiosa tanto para los agentes al mejorar su calidad de vida por la compatibilización de su vida personal con la laboral —como para la SIGEN— en cuanto a la utilización del espacio e insumos asociados y la disminución de riesgos del trabajo in itinere, que en definitiva implicaron una mayor motivación que se logra en el personal.

3. Programa de Teletrabajo en el INTI

El Instituto Nacional de Tecnología de la Industria, firmó la adhesión al compromiso de implementación del teletrabajo en diciembre del 2012. El interés manifiesto del INTI en hacer efectivo el compromiso firmado generó la presentación ante el MTE y SS de un Programa de Teletrabajo con el apoyo y asistencia técnica de la Coordinación de Teletrabajo.

La experiencia se aplicó en un primer momento para diez agentes del instituto con miras a ser ampliado paulatinamente conforme los resultados alcanzados.

II.4. Proyecto de Teletrabajo en la Superintendencia de Riesgos del trabajo

También la Superintendencia de Riesgos de Trabajo adhirió en diciembre del 2012 al compromiso de la implementación de teletrabajo, han formulado el pedido institucional al MTE y SS para la ejecución de un programa interno de Teletrabajo para una población reducida en un principio con miras a ser ampliada en el correr del presente año, conforme los resultados obtenidos.

IV) Palabras finales

Sin duda, el teletrabajo se presenta como una oportunidad para potenciar las capacidades del Estado en dar respuesta a las demandas cada vez más altas de la ciudadanía. Se vuelve una herramienta clave en toda gestión que, en estos extraños y atípicos tiempos que corren, pretenda erigirse como de calidad.

El teletrabajo aparece, así, como un desafío que está dando frutos, que presenta una oportunidad para fortalecer el sector público, pero, como contracara, desnuda también las inequidades existentes por la falta de capacitación y una modalidad que se forzó a realizarla de un día para el otro atravesado y obligado por la pandemia del COVID-19, declarada por la Organización Mundial de la Salud.

Contar con un Estado más inclusivo, donde personas con movilidad reducida puedan trabajar en el servicio público en igualdad de condiciones.

CAPITULO IV

EL TELETRABAJO EN EL MUNDO

Sumario: I) Introducción, **II)** Teletrabajo en América Latina **III)** Teletrabajo en Europa
IV) Palabras finales

I) **Introducción**

El presente estudio brinda una aproximación a los principales componentes de los regímenes técnicos legales del Teletrabajo en los países de América Latina y Europa. Realizando un recorrido por diversos Estados de diferentes regiones.

El brote de coronavirus llevó a que muchos países aceleraran la aprobación de una ley de teletrabajo para regular los derechos y las obligaciones de las personas que desarrollan sus tareas en forma remota. En Argentina el primer borrador de la nueva norma llegó no sin antes generar polémicas en algunos sectores empresarios.

El trabajo a distancia varía considerablemente en todo el mundo en función de la adopción que exista en cada país de las tecnologías de la información, de la cultura que se tenga y de la combinación de sectores que haya.

Sin embargo, no hemos de olvidar que no todos los empleos pueden realizarse en el formato de teletrabajo.

II) **Teletrabajo en américa latina**

1. **Bolivia** (San Juan, 2020)³⁵

El Decreto Supremo 4218 del 16 de abril de 2020 tiene por objeto regular el Teletrabajo como una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en los sectores público y privado. Sus contenidos son:

³⁵ALASIA, A. L., MACALUSO, J. R., & MONCADA, F. C. (12 de 2008). *SAIJ*. Obtenido de SAIJ: www.saij.jus.gov.ar

A. Capítulo I Disposiciones generales

Artículo 1.- Objeto; Artículo 2. Ámbito de aplicación; Artículo 3.- Definiciones; Artículo 4.- Teletrabajo en el ámbito de la ley general del trabajo; Artículo 5. Teletrabajo en el ámbito de la ley del estatuto del funcionario público; Artículo 6. Teletrabajo para personal eventual y consultores de línea en el sector público; Artículo 7. Jornada de trabajo; Artículo 8. Obligaciones del empleador o entidad pública; Artículo 9. Obligaciones del teletrabajador; Artículo 10. Suspensión del teletrabajo; Artículo 11. Control y supervisión.

B. Capítulo II: Digitalización de los servicios y trámites para promover el teletrabajo en el sector público

Artículo 12.- Digitalización de servicios y trámites y Artículo 13.- Puntos de contacto oficial.

Disposiciones transitorias primera, segunda y tercera.

Disposiciones abrogatorias y derogatorias: Deroga el inciso a) del artículo 4 del decreto supremo nº 224, de 23 de agosto de 1943.

Disposición final única. La implementación del presente Decreto Supremo no comprometerá la asignación de recursos adicionales del Tesoro General de la Nación.

Dando cumplimiento al Decreto Supremo 4218/2020, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, aprobó mediante Resolución Ministerial 220/20 de 24 de abril de 2020, el «Reglamento de Implementación del Teletrabajo», el mismo señala las condiciones especiales dentro de las cuales se puede desarrollar esta nueva modalidad de trabajo, la cual se caracteriza por la realización del trabajo de manera remota desde casa, mediante la utilización de Tics.

2. **Brasil**³⁶

La Ley 12.551, de 15 de diciembre de 2011, modifica el artículo 6 de la Codificación de las Leyes del Trabajo (CLT) para equiparar los efectos jurídicos de la subordinación ejercida por medios telemáticos e informatizados con la ejercida por medios personales y directos: «Art. 6º No se hace distinción entre el trabajo realizado en el establecimiento del empleador, el trabajo realizado en el hogar del empleado y el realizado a distancia, siempre que se caractericen las condiciones de la relación laboral. Parágrafo único. Los medios telemáticos y computarizados de mando, control y supervisión se equiparán, a los efectos de la subordinación legal, con los medios personales y directos de mando, control y supervisión del trabajo de otros».

A posteriori, la Ley 13.467 (de reforma laboral, 2017) que modifica la consolidación de leyes laborales, su art. 75-A (Título II - Capítulo II Del Teletrabajo) seguridades que la prestación de servicios por parte del empleado en un régimen de teletrabajo deberá cumplir unas las disposiciones de este Capítulo.

El art.75-B considera que el teletrabajo es la prestación de servicios predominantemente fuera de las instalaciones del empleador, con el uso de tecnologías de información y comunicación que, por su naturaleza, no constituyen trabajo externo.

Se considera que el teletrabajo es la prestación de servicios predominantemente fuera de las instalaciones del empleador, con el uso de tecnologías de información y comunicación que, por su naturaleza, no constituyen trabajo externo.

El párrafo único que sigue a dicho artículo dispone que «La asistencia a las instalaciones del empleador para llevar a cabo actividades específicas que requieren que el empleado esté presente en el establecimiento no resta valor al régimen de

El art. 75 establece que «Las disposiciones relativas a la responsabilidad de la adquisición, el mantenimiento o el suministro de equipos tecnológicos y la infraestructura necesaria y adecuada para la prestación de trabajo a distancia, así como el reembolso de

³⁶ Autor: San Juan, Claudio Fecha;18-08-2020 Colección; Doctrina Cita; MJ-DOC-15486-AR||MJD15486

los gastos a cargo del empleado, se estipularán en un contrato escrito» y su párrafo único siguiente especifica que «las utilidades mencionadas en este artículo no integran la remuneración del empleado».

Por la pandemia, entre otras normas se dictó la Medida Provisoria N° 927, de 22 de marzo de 2020, las medidas laborales para hacer frente al estado de seguridad pública reconocido por el Decreto Legislativo N° 6, de 20 de marzo de 2020.

3. Colombia³⁷

El trabajo remoto se encuentra comprendido en la temprana Ley 1221 del año 2008, reglamentada por el Decreto N° 884 de 2012. Para implementarlo en el sector gubernamental se redactó la Guía Jurídica para la Implementación del Teletrabajo. El Artículo 3 del Decreto 884 de 2012, establece que para que exista trabajo remoto se requiere: «1. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio. 2. Determinar los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente laboral y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal. 3. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar esta modalidad. 4. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.»

El equipamiento debe ser provisto por el empleador como así también su mantenimiento, conexiones, programas, valor de la energía, desplazamientos ordenados por el que sean necesarios para desempeñar sus funciones. El servidor debe acatar la normativa sobre protección de datos personales, propiedad intelectual, seguridad de la información y en general las sanciones que puede acarrear por su incumplimiento.

³⁷ El trabajo remoto en Iberoamérica: Un análisis comparado de los avances en las administraciones públicas Nelson Cardozo y Pablo Bulcourn https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/cuinap_32_0.pdf

Además, se reconoce la posibilidad de pago de horas extras y feriados, como así también gastos de transporte cuando corresponda a cargo de la agencia gubernamental.

En marzo de 2020 se sancionó el Decreto 491/2020 por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas. En esta normativa se disponen las medidas para la protección laboral y de los contratistas de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia Económica. A 42 Cuadernos del INAP El trabajo remoto en Iberoamérica: Un análisis comparado de los avances en las administraciones públicas partir de este decreto se establece en el Art. 3° que las autoridades de las agencias gubernamentales deberán «por prestar los servicios a su cargo mediante la modalidad de trabajo en casa, utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones. Las autoridades darán a conocer en su página web los canales oficiales de comunicación e información mediante los cuales prestarán su servicio, así como los mecanismos tecnológicos que emplearán para el registro y respuesta de las peticiones». Así mismo el artículo 15 establece que «durante el período de aislamiento preventivo obligatorio las autoridades dispondrán las medidas necesarias para que los servidores públicos y docentes ocasionales o de hora cátedra de instituciones de educación superior públicas cumplan sus funciones en casa, haciendo uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.» Así, quedó establecido el trabajo a distancia de los servidores públicos, como así también consigna las acciones dirección y coordinación de las acciones de trabajo remoto. Parte de las medidas que incluyó la emergencia fue la celebración de reuniones virtuales de los gerentes públicos, el incremento de los trámites en línea, la firma digital de los actos administrativos, conciliaciones no presenciales ante la Procuraduría General de la Nación, como así también la resolución de los pedidos antes las agencias públicas en los 30 días. Por otro lado, la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), comenzó un fuerte programa de capacitación virtual para entrenar a los servidores públicos.

4. Chile³⁸

La Ley 21.220 (publicada el 26 de marzo de 2020) modifica el Código del Trabajo e incorpora el Capítulo IX «Del trabajo a distancia y teletrabajo» en el Título II del Libro I. Sus contenidos son: En el artículo 22 del Código del Trabajo: a) Reemplazase, en el inciso segundo, la expresión «en su propio hogar» por «en su domicilio»; b) Intercalase en el inciso cuarto, a continuación del vocablo «medios», la expresión «tecnológicos».

Capítulo IX: Del trabajo a distancia y teletrabajo

Artículo 152quáter G. Forma de pactar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

Definiciones.

Artículo 152 quáter H. Forma de determinar el lugar donde el trabajador prestara los servicios.

Artículo 152 quater I. Reversibilidad. Previo aviso.

Artículo 152 quáter J.- Jornada laboral, alternancia. Sujeción a las reglas generales de jornada de trabajo. Distribución libre de la jornada. Exclusión de la limitación de jornada de trabajo. Derecho a desconexión.

Artículo 152 quáter K. Contenidos del contrato de trabajo: 1. Indicación expresa de la modalidad, 2. El lugar o los lugares donde se prestarán los servicios, 3. El período de duración del acuerdo de trabajo, 4. Los mecanismos de supervisión o control, 5. La circunstancia de haberse acordado que el trabajador a distancia podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades o que el teletrabajador se encuentra excluido de la limitación de jornada de trabajo, y 6. El tiempo de desconexión.

Artículo 152 quáter L. Los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal, deberán

³⁸ ESTUDIO COMPARADO DE LA LEGISLACIÓN SOBRE TELETRABAJO EN LOS PAÍSES DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE Autor: San Juan, Claudio; Fecha: 18-08-2020; Colección: Doctrina; Cita: MJ-DOC-15486-AR||MJD15486

ser proporcionados por el empleador al trabajador, y este último no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad. Igualmente, los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del empleador. Artículo 152 quáter M.- Las condiciones específicas de seguridad y salud serán reguladas por un reglamento que dictará el Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Prescripciones mínimas.

Artículo 152 quáter N. Deber de protección del empleador. Información acerca de los riesgos laborales, de las medidas preventivas y de los medios de trabajo correctos. Capacitación previa al trabajador acerca de las principales medidas de seguridad y salud. Información de la existencia o no de sindicatos legalmente constituidos en la empresa en el momento del inicio de las labores.

Artículo 152 quáter Ñ. El trabajador podrá acceder a las instalaciones de la empresa.

Artículo 152 quáter O. Registro del pacto de manera electrónica en la Dirección del Trabajo.

Disposiciones transitorias: Primera, Dentro de tres meses, contados desde la entrada en vigencia de la presente ley, las empresas cuyos trabajadores ya prestan servicios a distancia o teletrabajo deberán ajustarse a los términos que el articulado permanente fija para estas modalidades de trabajo; Segunda, Entrada en vigencia y Tercera, Informe de evaluación.

Sus antecedentes son del año 2001, cuando se sancionó la reforma del Código de Trabajo mediante la Ley 19.759, que introdujo el teletrabajo al considerar el teletrabajo como «trabajo a distancia a través del uso de la tecnología de información y comunicación».

5. Ecuador³⁹

A partir del año 2008 el gobierno de Ecuador sancionó una ley de trabajo remoto que quedó sin reglamentación. En 2020 a raíz de la crisis del coronavirus, se sanciona el Acuerdo Ministerial de Ministerio de Trabajo 76/2020 que contempla el trabajo remoto

³⁹ https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/cuina_32_0.pdf

y reglamenta los mecanismos para acogerse a esta prestación de tareas. Esta normativa dispone la implementación del «teletrabajo emergente», entendido como «la prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias o especiales de trabajo, a través de la cual el servidor público o la o el trabajador realiza sus actividades fuera de las instalaciones en las que habitualmente desarrolla sus actividades laborales» (Art. 4). Se establece con carácter contingente quedando a la autoridad del organismo el control y monitoreo de las tareas, como así también la responsabilidad del funcionario por el cuidado de los equipos y la confidencialidad en el manejo de la información.

Esta normativa establece la prestación parcial (hasta 24 horas semanales) o permanente, es decir sin concurrir a la dependencia gubernamental. Al mismo tiempo, plantea como grupo objetivo a personas con dificultades para cumplir una jornada presencial como madres en período de lactancia, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas con enfermedades catastróficas o adultos mayores, o personas que viven a más de una hora de viaje de la repartición pública, aunque queda bajo la exclusiva potestad de empleador determinar la inclusión del funcionario. Para incluir al empleado en esta modalidad el superior de lo incluye en un formulario y lo envía al Ministerio de Trabajo indicando sus datos y el período por el cual revistará esta forma de cumplimiento de tareas.

6. Paraguay⁴⁰

Mediante la ley N°6.738, el primero de junio se aprobó la ley de teletrabajo en Paraguay. Además, en julio se lanzará el programa nacional de teletrabajo para promover, facilitar y monitorear la aplicación de esta modalidad contractual laboral en relación de dependencia.

En dicha ley se establece que están sujetos y protegidos las personas que trabajan para entidades públicas y privadas. La modalidad de teletrabajo plantea el trabajo voluntario, flexible y reversible, para todos los trabajadores de cualquier sector.

⁴⁰<https://www.neahoy.com/2021/06/08/paraguay-aprobo-la-ley-de-teletrabajo-con-un-minimo-de-12-horas-de-desconexion-para-los-trabajadores/>

El ministerio de trabajo es la entidad encargada de poner en funcionamiento la ley de teletrabajo. Paraguay es uno de los tantos países que se suma a esta modalidad.

¿Que establece la Ley de Teletrabajo?

Los teletrabajadores que se desempeñen bajo la modalidad del teletrabajo, según como lo estipula la ley, tendrán los mismo derechos y obligaciones que un trabajador que cumpla sus funciones de manera presencial. La aplicación es voluntaria tanto para empleadores como trabajadores.

Ambas partes, trabajadores y empleadores, tendrán que establecer horarios de jornadas laboral, que puede ser flexible. En tanto, se respeten los horarios de trabajos, tanto diariamente como semanalmente.

La Ley N° 6524/2020 que declare Estado de Emergencia en todo el territorio de Paraguay, producto de la a pandemia a causa del COVID-19, en su artículo 20 establece el régimen jurídico.

7. Perú⁴¹

La Ley 30.036 (2013) regula el teletrabajo, como una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC), en las instituciones públicas y privadas, y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo.

El Decreto Supremo 17/2015 establece que la normativa tiene como objetivo conciliar la vida laboral y personal del trabajador, estableciendo la forma completa o mixta (parcial) de prestación, al mismo tiempo que no se considera trabajador remoto al servidor civil que ocasionalmente revista en esta forma. Al mismo tiempo establece como derechos la capacitación en medios informáticos, la intimidad e inviolabilidad de

⁴¹ <https://ar.microjuris.com/docDetail2?Idx=MJ-DOC-15486-AR>

documentos privados del funcionario, protección de la maternidad de la mujer, salud y protección del ambiente de trabajo, y libertad sindical, al mismo tiempo que compromete al empleado a la confidencialidad, disponibilidad en la jornada laboral, exclusividad de los elementos de trabajo, y al organismo público a incluirlos a su cargo. Esta normativa también dispone la continuidad de las tareas de servidoras civiles gestantes y lactantes, funcionarios responsables del cuidado de niños, adultos mayores, personas con discapacidad, o familiares directos que se encuentren con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave. Para su implementación se establece la creación de la Comisión de Teletrabajo para identificar progresivamente los puestos que puedan ser incluidos en dicha forma de prestación.⁴²

III) Teletrabajo en Europa

1. Bélgica⁴³

En Bélgica las tasas de teletrabajo habitualmente son más modestas, un 20% de media, aunque no por ello su legislación se ha quedado atrás. Tras decretar la obligatoriedad del teletrabajo durante el confinamiento, el Gobierno belga fue uno de los primeros de Europa en establecer una compensación fija para los empleados, por los gastos que les genera trabajar desde su domicilio.

Como resultado de esta reforma, las compañías están obligadas desde el 1 de abril a pagar un plus de 126 euros a todos los teletrabajadores en concepto de alquiler, internet y electricidad. “Personalmente creo que fijar una cantidad mensual es preferible a obligar a la negociación pormenorizada de cada gasto. Da más seguridad jurídica y ahorra muchos quebraderos de cabeza”, subraya Guillermo García, profesor de derecho del trabajo de la Universidad Internacional de La Rioja (UNIR).

⁴² El trabajo remoto en Iberoamérica: Un análisis comparado de los avances en las administraciones públicas Nelson Cardozo y Pablo Bulcourf

⁴³ Así se ha regulado el teletrabajo en otros países europeos.

https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/09/09/legal/1599676861_307312.html

2. **Holanda**⁴⁴

Antes de la pandemia este era el país con mayor porcentaje de teletrabajadores de la Unión Europea: uno de cada tres ya trabajaba desde su hogar en forma regular.

La ley establece que los empleados con más de seis meses de antigüedad tienen el derecho a pedir una modalidad de trabajo flexible, que el empresario debe aceptar o rechazar de forma argumentada.

Por su parte, la empresa puede visitar el lugar donde la persona va a teletrabajar para analizar los riesgos laborales que puedan existir, que son su responsabilidad.

3. **Italia**⁴⁵

La legislación de este país establece el trabajo flexible como voluntario y garantiza la igualdad de derechos con los que lo realizan de forma presencial. Esto incluye tanto a la remuneración como a la protección en caso de accidentes o enfermedades laborales.

El llamado “trabajo ágil” es un acuerdo que no está sujeto a límites temporales y el empleado y la empresa pueden pactar trabajar por ciclos u objetivos. Sin embargo, para evitar las largas jornadas laborales, también está regulado el derecho a la desconexión.

Italia es una de las primeras naciones europeas en afrontar la cuestión de la reglamentación del teletrabajo.

Las primeras regulaciones datan del año 1998 y estaban dirigidas a la implementación del teletrabajo en la administración pública.

En cuanto a la implementación del teletrabajo, en Italia esta figura ha sido utilizada por IBM, Logos de Módena (empresa multinacional que opera en el campo de la documentación técnica y multilingüe y de los manuales de programas de software) y la compañía Assicurazioni Generali S.p.A. que ocupa una posición de liderazgo en la rama de los seguros de daños y vida.

⁴⁴ <https://blog.xubio.com/ley-de-teletrabajo>

⁴⁵ <https://blog.xubio.com/ley-de-teletrabajo>

4. **Portugal**⁴⁶

La Direção-Geral da Administração e do Emprego Público y la Autoridade para as Condições do Trabalho elaboraron una guía práctica para la seguridad y la salud en el trabajo remoto para la Administración Pública en abril de 2020. Esta guía ofrece orientación sobre una amplia gama de situaciones que se plantean en este nuevo contexto laboral en el que se encuentran miles de trabajadores a raíz de la crisis sanitaria del COVID-19.

En materia de seguridad, se explicita la aplicación del régimen de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en el trabajo remoto, aclarando que el teletrabajador posee los mismos derechos y deberes que los demás trabajadores. Así pues, los accidentes laborales y las enfermedades profesionales que se producen en el trabajo remoto se tratan con los demás que tienen derecho a la indemnización correspondiente. En lo que respecta a la seguridad cibernética, se formulan recomendaciones para limitar la exposición a los delitos cibernéticos, como el uso de conexiones seguras a través de los servicios de VPN, el cambio de contraseñas en la red wifi y el router, el uso de equipo y aplicaciones actualizadas con antivirus, y la comunicación al empleador de cualquier situación o intento de ciberacoso, agresión y ataques cibernéticos. En el ámbito de la salud, se dan directrices para ayudar a controlar los niveles de ansiedad, destacando el papel de los directivos para contribuir al bienestar de sus empleados durante este período. Este documento, recomienda asegurar un volumen de tareas equilibrado, asignar actividades específicas y concretas con objetivos y plazos razonables y distribuir el trabajo con antelación, así como reforzar los canales de comunicación mediante videoconferencias en equipo o individuales para evaluar el bienestar y las posibles dificultades y movilizar al equipo para un objetivo común.

Además de las recomendaciones sobre nutrición, ejercicio físico, postura sueño, los trabajadores públicos que lo necesiten pueden recurrir a teleconsultas médicas con el

⁴⁶ El trabajo remoto en Iberoamérica: Un análisis comparado de los avances en las administraciones públicas Nelson Cardozo y Pablo Bulcour https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/cuinap_32_0.pdf

Servicio Nacional de Salud, y los beneficiarios de la ADSE (*sistema de salud portugués*) tienen dos teleconsultas reembolsadas por mes según el régimen acordado.

La Guía de Seguridad y Salud en el Teletrabajo en la Administración Pública fue publicada en la página de la Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP) y forma parte del Plan de Trabajo Colaborativo en la Administración Pública. Este programa abarca 22 proyectos en ámbitos como el liderazgo, el trabajo remoto, la seguridad y la salud ocupacional y la salud mental tiene por objeto apoyar la actividad de los servicios y los trabajadores en los nuevos entornos laborales.

5. **Suecia**⁴⁷

Con una tasa de teletrabajo por encima del 30%, según Eurostat, Suecia es un referente en la implantación del home office (la oficina en casa). A pesar de ello, llama la atención la práctica ausencia de leyes estatales referidas al trabajo en remoto.

Adrián Todolí, profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Valencia, apunta que “en los países nórdicos los sindicatos tienen un gran peso social y son los encargados, junto a las empresas, de establecer las condiciones de trabajo a través de la negociación colectiva”. Esto no significa, insiste Todolí, que en Suecia el teletrabajo esté desregularizado, sino más bien que cada sector ha desarrollado y aplica su propia normativa.

6. **Unión Europea**

En el ámbito de la Unión Europea, en 1995 un grupo de expertos de la Comisión Europea y de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, dio la siguiente definición: *“Teletrabajo es cualquier forma de trabajo desarrollada por cuenta de un empresario o un cliente, por un trabajador dependiente, un trabajador autónomo o un trabajador a domicilio y efectuada regularmente y durante un parte importante del tiempo de trabajo, desde uno o más lugares distintos*

⁴⁷ Así se ha regulado el teletrabajo en otros países europeos
https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/09/09/legal/1599676861_307312.html

*del puesto de trabajo tradicional, utilizando tecnologías informáticas y/o telecomunicaciones”*⁴⁸.

La Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE), la Unión Europea del Artesanato y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP) han firmado un acuerdo marco sobre el teletrabajo a fin de dar más seguridad a los teletrabajadores por cuenta ajena en la Unión Europea.

El Acuerdo se configura como un marco general de ámbito europeo que establece disposiciones mínimas y básicas sobre las que debe ser la futura regulación del Teletrabajo en cada uno de los Estados miembros.

El Acuerdo no hace distinción entre la naturaleza pública o privada del empleador del supuesto teletrabajo en que se esté o de las particulares condiciones de trabajo que se pacten. Tampoco lo identifica como un nuevo tipo de trabajo, con una nueva profesión, sino como una forma de organización y/o realización del trabajo.

Entre los aspectos que regula el acuerdo, se destaca el carácter voluntario del mismo y la obligación del empresario de informar al teletrabajador de cuestiones relacionadas con los convenios colectivos, la descripción de su trabajo, la participación en las elecciones de sus representantes, la comunicación con los mismos, etc., como si se tratase de un trabajador que se encontrara desarrollando su tarea en el domicilio de la empresa.⁴⁹

En cuanto a las condiciones de empleo, los teletrabajadores tienen los mismos derechos y garantías que otros trabajadores y se les debe aplicar la legislación y los acuerdos colectivos de la misma forma que al resto.

La protección de datos es otro de los temas que regula el texto aprobado, dejando bajo la responsabilidad del empresario la de tomar las medidas necesarias y de informar al teletrabajador de la legislación relativa a la protección de datos “especialmente en lo que se refiere a cualquier restricción en el uso de los mismos”, y de las sanciones en caso de que el trabajador no adopte las medidas comunicadas. La privacidad del teletrabajador, por su parte, queda completamente asegurada, teniendo que acogerse a la directiva 90/270

⁴⁸ 30THIBAUT ARANDA, Javier: “EL teletrabajo. Análisis jurídico-laboral”; op. cit., p. 52

⁴⁹ 30THIBAUT ARANDA, Javier: “EL teletrabajo. Análisis jurídico-laboral”; op. cit., p. 52

en el caso de que el empresario quiera instalar cualquier tipo de monitorización en el domicilio del trabajador.

IV) Palabras finales

Sin embargo, las controversias en torno al teletrabajo suceden en prácticamente todos los países donde este tipo de regulaciones ya se encuentran vigentes. Entre los países que lideraron la implementación de una normativa sobre esta temática se encuentran, Holanda e Italia, Suecia etc., países de Latinoamérica como Perú, Colombia, Paraguay entre otros. Algunos de estos países ya contaban con este tipo de empleo y otros se vieron forzadas a realizar tanto en el sector público como en el privado. El teletrabajo es una modalidad que se venía resistiendo en el mundo y de un día para el otro se vieron forzados a implementar esta clase de ocupación laboral.

Algunas regulaciones de ciertos países se animaron a dar un paso más, regulando e implementaron ciertos beneficios para personas con discapacidad entre otros, dándole herramientas para la inserción en el mundo laboral.

Capítulo V

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

SUMARIO: I) Abordaje final. **II)** Conclusiones y propuestas.

I) Abordaje final

Para comprender en forma cabal la propuesta de nuestro trabajo, tendríamos que hacer hincapié en los sobrados motivos que llevaron a establecer la normativa 27.555 de teletrabajo y su protección al sector privado.

El 5 de febrero se publicó en el Boletín Oficial la Resolución 54/2021 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, ordenando la entrada en vigencia de la Ley 27555 de Teletrabajo (LT) y su reglamentación a partir del 1 de abril de 2021. La LT fue publicada en el Boletín Oficial el 14 de agosto 2020.

De acuerdo con lo investigado y dado los acontecimientos actuales, nos basamos en explorar una de las nuevas modalidades que surge en el mundo jurídico, en el campo del Derecho Laboral, el cual creemos que su implementación se dio a causa de la pandemia global, y trayendo consigo profundas transformaciones económicas que comienzan a materializarse producto de la pandemia global por el COVID-19.

Lo que acontece en nuestra realidad, es que, debido a la irrupción de la pandemia y las medidas adoptadas, el teletrabajo ha tenido que implementarse de modo inmediato; lo cual, es decir, sin profundizar ciertos temas que deberán ser previstos con debida cautela y minuciosamente en determinados puntos al momento de regular dicha ley y no dejar algunos vacíos legales. El avance social tuvo gran impacto, ya que a través de éste evolucionó la tecnología, la cual nos ofrece nuevas formas para que las personas desempeñen sus funciones laborales sin tener que desplazarse a la sede de una empresa.

Entre las ventajas que ofrece el teletrabajo podríamos mencionar: Es una herramienta que puede ayudar a la inserción laboral de personas con capacidades diferentes y grupos vulnerables. Asimismo, puede ser una opción para las mujeres al término de la licencia por maternidad o para casos de trabajadores que hayan sufrido un accidente o enfermedad. También contribuye al cuidado del medio ambiente al evitar traslados se disminuye el consumo de combustibles y la emisión de gases contaminantes, etc.

También corroboramos que la aparición del teletrabajo trajo grandes beneficios a las empresas, como el aumento de la productividad, la disminución del ausentismo y la reducción de costos fijos. Del mismo modo, conllevó implicaciones sociales, como la reducción de tráfico y, por ende, la disminución de emisiones tóxicas al ambiente, una mayor vida familiar, cambios en la distribución de la población en las ciudades, entre otros aspectos.

El sector público debe modernizarse y apostar a un cambio tanto en la cultura organizacional del trabajo como en la forma de supervisión de este, creemos que esta modalidad de organización puede convivir con las formas tradicionales y modalidades laborales, aportando las ventajas ya mencionadas, teniendo como principio rector la protección de los derechos laborales de las trabajadoras y los trabajadores, sin menoscabar ni suprimir derechos adquiridos y garantizados, ni alterar o modificar las obligaciones entre las partes ya previstas en normas o convenios colectivos de trabajo, pero que sí necesitan una regulación legal específica.

Desde hace aproximadamente dos décadas la tecnología está presente en nuestras vidas y actualmente posibilita la ejecución de la prestación de los servicios a distancia siendo necesario que el Estado tutele esta nueva modalidad laboral.

Por lo tanto, entendemos que la normativa actual que regula el teletrabajo la ley 27.555 de teletrabajo podría establecerse como una normativa supletoria y tendiente a realizar ciertos ajustes en una nueva normativa o ley especial de teletrabajo en el marco del Derecho del Empleo público.

Entonces, y siguiendo con nuestra línea de pensamiento, por qué no incorporar al sector público que también contribuirían a que todas esas condiciones se cumplieran satisfactoriamente siempre y cuando el trabajador cumpla con las condiciones con esta modalidad de trabajo, entendiéndose como tal, aquellos trabajadores que se encuentren en relación de empleados estatales.

II) Conclusiones y propuestas

Con la culminación del presente trabajo, demuestra la necesidad de implementar un nuevo régimen de teletrabajo para el sector público, en este caso para los empleados estatales, cuando estos cumplan con una función específica, que pueda realizarse de esta forma.

El teletrabajo puede aportar numerosos beneficios laborales y sociales. Los beneficios para los trabajadores pueden ser, entre otros, unos desplazamientos más cortos, menos gastos personales relacionados con el trabajo y una mejor conciliación de la vida laboral y familiar, incluida una mayor capacidad para equilibrar las responsabilidades profesionales y de prestación de cuidados, y más oportunidades de trabajo. Los empleadores pueden beneficiarse de una mayor productividad, menos gastos generales y el acceso a una oferta más amplia, diversa, motivada y calificada de trabajadores.

La necesidad planteada en el problema de este trabajo, radica en la omisión de la actual ley 27.555, de poder regular el teletrabajo en el sector público como tal.

Es por ello que el dictado de una ley nacional debe encargarse de regular este instituto, abarcando en su espectro a los teletrabajadores del sector público. Con este fin, va a establecer requisitos que los mismos deberán ser cumplimentados a la hora de realizar contratos de teletrabajos bajo esta figura.

Es por ello que de acuerdo a lo que proponemos, debe ser una ley nacional la que determine la afectación.

Por tal motivo y a los fines de constituir esta modalidad de empleo deberán establecer disposiciones reglamentarias que las autoridades competentes dispongan a la hora de su implementación.

Por último y a efecto de enfatizar nuestra conclusión, haremos una enumeración de lo propuesto:

Ante la situación anteriormente planteada, nos enrolamos en la postura de formular una nueva ley de teletrabajo, que proteja este sector de empleados

estatales. El legislador en su rol como tal, es el único capacitado para realizar esta labor.

- i. La presente ley tiene por objeto regular el teletrabajo para los empleados en relación de dependencia de los tres poderes públicos comprendiendo el poder ejecutivo, legislativo y judicial de la Nación Argentina y todo aquello que se encuentre en relación de dependencia del sector público.
- ii. Entiéndase por teletrabajo, a los efectos de la presente propuesta, la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, que sea efectuada total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja o en lugares distintos al establecimiento del empleador mediante la utilización de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC's).
- iii. La presente normativa será aplicable al ejercicio del teletrabajo en tanto modalidad específica de prestación del trabajo y/o cumplimiento de las obligaciones laborales de las trabajadoras y los trabajadores conforme lo previsto por Ley 25.164 Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional entre otras regulatorias, así como lo dispuesto por los convenios colectivos de trabajo vigentes suscriptos ante autoridad competente.
- iv. Las personas que trabajen bajo la modalidad de teletrabajo gozarán de los mismos derechos y obligaciones que quienes trabajen bajo la modalidad presencial.
- v. Las plataformas y/o sistemas utilizados por el empleador a los fines del teletrabajo deberán desarrollarse de modo acorde a la jornada laboral, impidiendo su conexión fuera de la misma.
- vi. La jornada laboral, la carga de trabajo y los criterios de resultados de quienes trabajen utilizando la modalidad remota serán equivalentes a la de los trabajadores presenciales.

- vii. Las personas que trabajen en tareas de cuidado y acrediten tener a su cargo, de manera única o compartida, el cuidado de personas menores de 13 años, personas con discapacidad o adultos 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.
- viii. El empleador deberá proporcionar el equipamiento, las herramientas de trabajo y el soporte necesario para el desempeño de las tareas. Asimismo, tendrá que asumir los costos de instalación, mantenimiento y reparación de las mismas, o compensar por la utilización de herramientas propias de la persona trabajadora.
- ix. El trabajador será responsable por el correcto uso y mantenimiento de los elementos y herramientas de trabajo provistas por su empleador y deberá procurar que no sean utilizados por personas ajenas a la relación o contrato de trabajo.
- x. La persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo tiene derecho a recibir una compensación por los incrementos en los gastos de conectividad y/o servicios la cual operara conforme las pautas que se fijen en la negociación colectiva quedando exenta la misma del pago del impuesto a las ganancias establecido por ley 26.628 y sus modificatorias.
- xi. Los sistemas de control que el empleador disponga a los fines de la protección de los bienes, servicios e información de su propiedad, así como a los fines de control del ejercicio de la modalidad de teletrabajo, dispuestos en función del cumplimiento de la obligación laboral bajo la modalidad de teletrabajo, deben regirse por el principio de respeto a la intimidad del teletrabajador y su derecho a la privacidad, conforme legislación vigente y disposiciones específicas de convenciones colectivas de trabajo.
- xii. El empleador deberá garantizar la correcta capacitación de sus dependientes en nuevas tecnologías, brindar cursos y herramientas de apoyo, tanto en forma

virtual como presencial, que permitan una mejor adecuación de las partes a esta modalidad laboral. Las capacitaciones no implicarán una mayor carga de trabajo.

- xiii. El presente régimen se regirá supletoriamente por lo dispuesto en la ley 27.555 Teletrabajo, regulado Incorpórese al Título III “De las modalidades del contrato de trabajo” del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 y demás disposiciones contenidas en normativas de empleo público.

INDICE

Resumen.....	1
Estado en cuestión.....	5
Marco teórico.....	8
Motivación.....	9
Planteamiento del problema.....	10
Hipótesis.....	11
Metodología.....	12
Objetivos.....	12
Objetivos generales.....	12
Objetivo específico.....	13

Capítulo I

Antecedentes históricos.....	15
Historia del teletrabajo.....	17
Antecedentes argentinos	20
Palabras finales	21

CAPITULO II

Introducción.....	23
¿Qué es el teletrabajo?	24
Concepto de teletrabajo	26
Característica del teletrabajo	27
Ventajas para la sociedad.....	29
Home Office y Teletrabajo	31
A Resolución 21/2020 del Ministerio de Trabajo.....	31
Transición entre Home Office y Teletrabajo.....	33
Legislación actual de teletrabajo ley 27.555.....	35
Palabras finales	41

CAPITULO III

Introducción	50
Teletrabajo en América Latina	50
Bolivia	50
Brasil	52
Colombia	53
Chile	55
Ecuador	56
Paraguay	57
Perú	58
Teletrabajo en Europa	59
Bélgica.....	59
Holanda	60

Italia	60
Portugal	61
Suecia	62
Unión Europea.....	62
Palabras Finales.....	64

CAPÍTULO IV

Abordaje final.....	66
Conclusión y propuesta	67

Bibliografía

Bibliografía general

1. Autor: Lanzavechia, Gabriel E.; Fecha: 03-09-2021; Colección: Doctrina; Cita: MJ-DOC-16144-AR||MJD16144
2. Adriana Bottos; TELETRABAJO: DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE SU PRESENTE Y SUGERENCIAS PARA UNA NORMATIVA
3. Autor: Pérez del Viso, Adela; Fecha: 14-05-2021; Colección: Doctrina; Cita: MJ-DOC-15867-AR||MJD15867
4. Autor: Pérez del Viso, Adela; Fecha: 14-05-2021; Colección: Doctrina; Cita: MJ-DOC-15867-AR||MJD15867
5. Apella, I., y Zunino, G. (2017). Cambio Tecnológico y El Mercado De Trabajo En Argentina Y Uruguay Un Análisis Desde El Enfoque De Tareas (Informe Técnico N.º 11). Banco Mundial.
6. Autor: Cagnone, Erica E. - Karpiuk, Héctor H.; Fecha: 09-09-2021; Colección: Doctrina; Cita: MJ-DOC-16162-AR||MJD16162
7. Autor: Díaz, Viviana L. Publicado en: RDLSS 2021-10, 31/05/2021, 3 Cita: TR LALEY AR/DOC/917/2021
8. Autor: San Juan, Claudio Fecha;18-08-2020 Colección; Doctrina Cita; MJ-DOC-15486-AR||MJD15486
9. Bielle, Gastón E. y Nizzo, Andes L.: "Derecho procesal informatico"-LL-pag.10

10. CRUZ VILLALÓN, Jesús, “Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía”, en Temas Laborales núm. 138/2017, pp. 14/15.
11. Definición publicada en la Revista Trabajo de la O.I.T. de diciembre de 1995 y citada por BIRGIN, Oscar J., y FREIDENBERG, Lelio A.: “Concepto y problemática del teletrabajo”; DT, 2004-A, p.334.
12. de VIRGILIIS, Miguel Ángel y de VIRGILIIS, Martín Ignacio: “El teletrabajo. De la chimenea a la sociedad de la información”; DT, 2001-B, 1369.
13. Estudio IAE – Acciones y Preocupaciones de Directivos de Capital Humano por COVID-19.
14. GOLDÍN, Adrián O: “Las tendencias de transformación del Derecho del Trabajo”; Monografías Jurídicas Nº 152, Lexis Nexis, Abeledo-Perrot, Buenos Aires, 2002, p. 30.
15. Grisolia, Julio A, Fecha: 28-05-2012, Colección: Doctrina. Cita: MJ-DOC-5802-AR||MJD5802
16. OIT, Trabajar para un futuro más prometedor – Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2019, p. 41.
17. Revista de Derecho Laboral Actualidad: suplemento digital: el impacto del coronavirus en las relaciones laborales / Diego Tula... [et al.]; dirigido por José D. Machado; Mauricio Cesar Árese. - 1a ed. revisada. - Santa Fe: Rubinzal Culzoni, 2020
18. SINZHEIMER, Otto, "La crisis del derecho del trabajo", Alemania, 1933
19. THIBAUT ARANDA, Javier: “EL teletrabajo. Análisis jurídico-laboral”; op. cit., p. 52

Páginas web

1. <https://ar.microjuris.com/docDetail2?Idx=MJ-DOC-15373-AR&links=HISTOR,%20TELETRABAJO>
2. PUBLICADO EN: UAI EN LOS MEDIOS 27/04/2020 LA UNIVERSIDAD ABIERTA INTERAMERICANA NUEVAMENTE EN CLARÍN. Debido a una tercera encuesta acerca del coronavirus (COVID-19), la Universidad Abierta Interamericana reaparece en el diario Clarín.
<https://noticias.uai.edu.ar/publicaciones/uai-en-los-medios/la-universidad-abierta-interamericana-nuevamente-en-clar%C3%ADn/>
3. <https://campus.belgrano.ort.edu.ar/cienciassociales/articulo/334499/la-revolucion-industrial>
4. <https://dle.rae.es/teletrabajo>
5. <https://dbe.rah.es/busqueda?dbe=trabajo>
6. Redacción INJE, 23-04-1997: “¿Qué es el teletrabajo?”; www.injef.com.
7. BRACCHI, Giampiero, y CAMPODALL'ORTO, Sergio: “L'impresa”, Nº 10, 1995, mencionado en “Il Tel elavoro: aspetti economici, giuridici, sociali etecnologici”; en www.galileo.it/crypto/telelavoro, fecha de acceso 18/11/2005
8. Artículo 1 resolución 1552/2012. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/200000-204999/204726/norma.htm>
9. <http://www.saij.gob.ar/andrea-fabiana-mac-donald-teletrabajo-como-nueva-herramienta-mercado-laboral-dacf200152>

10. Autor: Cagnone, Erica E. - Karpiuk, Héctor H.; Fecha: 09-09-2021; Colección: Doctrina; Cita: MJ-DOC-16162-AR||MJD16162
<https://ar.microjuris.com/docDetail2?Idx=MJ-DOC-16162-AR&links=TELETRABAJO>
11. ANDREA FABIANA MAC DONALD, 15 de Julio de 2020 www.saij.gob.ar
12. Esta definición coincide con la propuesta en El libro blanco del teletrabajo, publicado por el anterior Ministerio de Producción y Trabajo en septiembre de 2019, al que puede accederse en
https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/201910_libro_blanco_de_teletrabajo.pdf
13. <https://blog.xubio.com/ley-de-teletrabajo>
14. El orden público laboral y el principio de progresividad, publicado en
<http://www.rjcornaglia.com.ar/69.--el-orden-publico-laboral-y-el-principio-de-progresividad.html>
15. <https://blog.xubio.com/ley-de-teletrabajo> El trabajo remoto en Iberoamérica: Un análisis comparado de los avances en las administraciones públicas Nelson Cardozo y Pablo Bulcour
16. El trabajo remoto en Iberoamérica: Un análisis comparado de los avances en las administraciones públicas Nelson Cardozo y Pablo Bulcour
https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/cuinap_32_0.pdf
17. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/340000-344999/341093/norma.htm>
18. Portugal. https://www.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/25913/2/PA_Trabajo_remoto_2018.pdf
19. <https://ar.microjuris.com/docDetail2?Idx=MJ-DOC-15486-AR>
20. <https://www.neahoy.com/2021/06/08/paraguay-aprobo-la-ley-de-teletrabajo-con-un-minimo-de-12-horas-de-desconexion-para-los-trabajadores/>
21. Disertación de Dr. Carlos Toselli en: Conversatorio sobre Teletrabajo y la nueva normalidad, bajo la dirección de Dir. Ramiro Salvochea, para ESEADE, 2-3-2021, disponible libremente en
<https://www.youtube.com/watch?v=EKguV4AQIn8>

22. 16 de septiembre de 2021 11:03 en su columna matinal en Radio 10
<https://www.lanacion.com.ar/politica/jose-pepe-mujica-dijo-que-la-argentina-esta-desquiciada>

NOTA DE ELEVACIÓN DE TESIS

Buenos Aires, 13 de octubre de 2021

Director de la Carrera de Abogacía

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas.

De mi mayor consideración:

Por la presente comunico por este medio que la alumna Gussoni Mariana Cecilia, ha confeccionado bajo mi supervisión el trabajo final que lleva el título: **"Creación del teletrabajo en el sector Público"**.

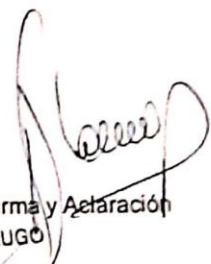
Creo que por la calidad disciplinar de su contenido merece ser defendido ante el Tribunal que se designe.

Sin otro particular, saludo a Ud. Atte.

Apellido y Nombre: Mariana Cecilia Gussoni

E-mail: maguss_49@hotmail.com

Celular: 11-62073030


Firma y Aclaración
Dr. DANIEL S. MARUGO
ABOGADO
nº 25 - Fº 695 - C.P.A.C.F.

ACEPTACIÓN DEL CARGO POR EL TUTOR.

De mi mayor consideración:

Por la presente comunico a Ud. que acepto desempeñarme como tutor del Trabajo Final de la alumna **Gussoni Mariana Cecilia**.

Declaro conocer la reglamentación e instructivos vigentes.



Dr. DANIEL S. MARUGO
ABOGADO
Dr. Marugo Daniel Silvio