

Universidad Nacional del Noroeste de la Provincia de Buenos Aires

Práctica Profesional Supervisada e Integración de Conocimientos

Carrera: Abogacía - P0333

Tema: “El análisis del impacto del Teletrabajo en las relaciones laborales”

Autora: Golfredi Julieta. Legajo: 18831/3

Tutor: Judurcha Paula

Junín, Buenos Aires. Argentina – 2020

INDICE

Capítulo 1: Introducción	Pág. 3
Capítulo 2: Planteo del problema.....	Pág. 5
Capítulo 3: Objetivos.....	Pág. 6
Capítulo 4: Metodología.....	Pág. 7
Capítulo 5: Marco Teórico.....	Pág. 7
Capítulo 6: Análisis del Teletrabajo.....	Pág. 11
Capítulo 7: Marco Normativo.....	Pág. 15
Conclusión.....	Pág. 26
Bibliografía.....	Pág. 30

CAPITULO 1: INTRODUCCION

1.1 Antecedentes del Tema

El hombre ha ido evolucionando y, con él, la sociedad en la que se encontraba inmerso. Esa evolución determinó grandes revoluciones que motivaron avances y mejoras, las que dejaron su huella tanto en la forma de vida y de relación del hombre como dentro y fuera de las comunidades, e incluso introdujeron modificaciones en las estructuras en las que cada individuo desarrollaba su trabajo.

A lo largo de los siglos XVIII y XIX se sucedieron la Revolución Agrícola, la cual implicó la producción de alimentos accesibles al consumo, y la Revolución Industrial, con la invención de máquinas y fuerzas motrices, ambas estaban basadas en la explotación de la tierra y de los materiales básicos primarios existentes en la naturaleza como el hierro, el agua, etc. Durante el siglo XX sucedieron la Revolución Automotriz y la Revolución Informática. Estas se sustentaron en la explotación intensiva de la energía eléctrica, el petróleo, las máquinas y la aplicación sistemática de la ciencia. La etapa que comienza a partir del año 1970 se puede denominar "Post Industrial", refiriéndose al hecho de estar transitando un nuevo orden económico y político, caracterizado por ciertos 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 nos encontramos con el siglo XXI, al que se puede denominar la ERA DE LA INFORMACION. Esto 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", 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 LA COMUNICACIÓN (TICS). Estas palabras hacen referencia al conjunto de avances tecnológicos que nos proporcionan la informática, telecomunicaciones y tecnologías audiovisuales, que comprenden los desarrollos relacionados con las computadoras, Internet, telefonía, aplicaciones multimedia y la realidad virtual. Estas tecnologías básicamente nos

proporcionan información, herramientas para su proceso y canales de comunicación. Estas mutaciones también afectaron al Derecho del Trabajo.

Goldín, postula 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...”

En efecto, el derecho del trabajo fue objeto de crisis y “dentro de dicha crisis 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” (Grisolía, “Derecho del Trabajo y la Seguridad Social”)

En este contexto surge el **TELETRABAJO**, el cual puede definirse como “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” (Di Martino) o como establece Jack Nilles (considerado el padre del teletrabajo): “es la posibilidad de enviar el trabajo al trabajador, en lugar del trabajador al trabajo”.

1.2 Resumen

A lo largo del tiempo se ha reflejado la constante necesidad de introducir las nuevas tecnologías en nuestras formas de trabajo, es por esto que surge el TELETRABAJO como una nueva forma de organización laboral, donde ya no se requiere acudir a un determinado lugar para realizarlo bajo la mirada del propio empleador, sino que se otorga una mayor comodidad al trabajador al hacerlo desde la comodidad de su casa. Esta modalidad ha modificado totalmente la manera de trabajar de muchas personas que no estaban acostumbradas a esta novedad y que han tenido que realizar capacitaciones para poder acceder al conocimiento de las distintas tecnologías que se requieren para la realización del trabajo.

Actualmente, el surgimiento de la pandemia de COVID-19 ha provocado un incremento del teletrabajo para millones de personas. El crecimiento de esta tendencia hace que los expertos se pregunten si tenemos ante nosotros una revolución que podría repercutir en el futuro inmediato de los trabajadores, o, al menos, en el de aquellas personas cuyo trabajo no requiere estar ligado a una ubicación física concreta.

El aislamiento social preventivo y obligatorio (ASPO) demostró ser la forma más eficaz de enfrentar al virus y sobre todo para intentar mejorar los sistemas sanitarios. Sin embargo, puso en evidencia también la incapacidad del capitalismo neoliberal de resolver la crisis, que por el contrario se profundiza día tras día.

También es importante señalar que la pandemia y el ASPO no produjeron el teletrabajo. Esta modalidad de organización del trabajo tiene ya muchos años, pero se extendió mayormente desde la década del 90, con la expansión de la tecnología e internet. Sin embargo, el aislamiento está implicando la masificación del *home office* como modalidad, produciendo una cantidad de dificultades para las y los trabajadores del mundo.

Antes de iniciarse la pandemia ya se hablaba mucho sobre las consecuencias de la tecnología para el futuro del empleo. Pero ya que muchos países, empresas y trabajadores optaron por trabajar a distancia para contener la transmisión de la COVID-19, ese futuro llegó antes de lo previsto, de forma repentina, cambiando nuestra forma de trabajar. Las reuniones virtuales se han transformado en algo común y ha aumentado la actividad económica en una amplia gama de plataformas digitales.

Conforme se levantan las restricciones, la pregunta que está en la mente de todos es si esta forma de trabajar se convertirá en la "nueva normalidad". Algunas de las grandes empresas en las economías desarrolladas ya han dicho que lo que era un gran proyecto piloto sin un plan específico, el teletrabajo, **se convertirá en la forma habitual de organizar el mercado laboral.**

CAPITULO 2: PLANTEO DEL PROBLEMA

2.1 Preguntas

- 1) ¿Qué impacto produce en las relaciones laborales el teletrabajo?
- 2) ¿Cuáles son las dificultades que enfrentan las empresas y los trabajadores al implementar el teletrabajo?
- 3) ¿Qué aportes introduce la nueva ley de teletrabajo en el ámbito laboral?

2.2 Hipótesis

- ¿El Teletrabajo, como nueva modalidad de trabajo, produce beneficios con respecto a las relaciones laborales?

2.3 Alcance

La elección de la temática elegida se justifica, en primer lugar, porque se trata de una problemática actual de gran relevancia, no solo a nivel nacional sino también internacional. El estudio de cómo afecta el teletrabajo en las relaciones laborales es interesante y de gran impacto para el área del Derecho del Trabajo.

En este trabajo de investigación, se busca investigar sobre cómo afecta en cada empresa, y en los trabajadores, como los beneficia, que miradas tienen los gerentes sobre esta nueva modalidad, etc.

En el presente trabajo, busco obtener conocimiento principalmente sobre cómo se modifica la cultura organizacional, los distintos desafíos a los cuales deben someterse los participantes de la relación laboral, y también, las diferencias entre empresas que lo aplican y las que no, el costo económico de las organizaciones que llevan adelante dicha práctica, si ha habido un incremento en su implementación debido al surgimiento de la pandemia, entre otras cuestiones.

CAPITULO 3: OBJETIVOS

3.1 Objetivo General: Determinar cómo influye esta nueva modalidad de trabajo sobre las relaciones laborales en nuestro país.

3.2 Objetivos específicos:

- Análisis de derecho comparado sobre el tema.
- Analizar cómo se desarrolla esta modalidad de trabajo, partiendo de la experiencia concreta investigada, y de las demandas que en general los miembros de la relación laboral están produciendo.
- Conocer los alcances de la nueva ley de teletrabajo y las opiniones sobre la aplicación de la misma desde distintos sectores laborales.
- Determinar si el teletrabajo en Argentina es una modalidad de trabajo que genera mayores ventajas o desventajas a los miembros de la relación laboral.

CAPITULO 4: METODOLOGIA

Metodología y Plan de Actividades:

La investigación será realizada a través de la utilización de distintos métodos:

- **Método Histórico:** Conocer cómo se ha formado esta nueva modalidad de teletrabajo a lo largo de un período de tiempo y, así, poder percibir la duración de esta realidad a corto, medio y largo plazo, así como los cambios experimentados.
- **Método Cualicuantitativo:** Examinar los datos sobre el teletrabajo de forma numérica, especialmente a través de la realización de Estadísticas.
- A su vez, examinar las cualidades de esta nueva forma de organización, el análisis de forma crítica y objetiva del tema de estudio comparando distintas opiniones y experiencias reales. Ambos métodos se complementan.

CAPITULO 5: MARCO TEORICO

5.1 Teletrabajo. Concepto

El primer paso para explicar el teletrabajo es definirlo, y esto es demasiado difícil ya que existe una falta de definición generalmente aceptada por la doctrina.

Así además de “teletrabajo” se utilizan otros términos como “teledesplazamiento”, “trabajo en red”, “trabajo a distancia”, “trabajo flexible” y “trabajo en el domicilio”.

El concepto de teletrabajo surgió en 1973 cuando Jack Nilles acuñó por primera vez el término “telecommuting”, que no tiene una traducción exacta al castellano, pero algunos autores utilizan términos aproximados, como “teledesplazamiento” o “trabajo pendular”. Dicho autor lo definió como “cualquier forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información”, o de forma más gráfica “la posibilidad de enviar el trabajo al trabajador, en lugar de enviar el trabajador al trabajo”. Ello fue en un marco de crisis energéticas y grandes problemas de congestión del tráfico vehicular que se daban en ciudades de gran tamaño, como, por ejemplo, Los Angeles.

Sin embargo, para la mayoría de los autores, siguiendo a J. Nilles, el origen de esta forma de trabajar se encuentra en Estados Unidos en los inicios de la década del 70, cuando las empresas para poder hacer frente a los constantes cambios del entorno, se encontraban

ante la necesidad de introducir mayor flexibilidad en sus estructuras y en sus procedimientos con menores costos fijos. Sin embargo, expresan Birgin y Freidenberg que al solucionarse la crisis energética en la década del 80, esta modalidad de trabajo a distancia perdió su impulso inicial, el que es recuperado en los años 90 ante la irrupción de nuevas técnicas de las comunicaciones y el tratamiento electrónico de datos.

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

Bajo una óptica jurídica-conceptual, no puede equipararse teletrabajo con trabajo a distancia. Se tratan de supuestos, que aunque no son totalmente diferentes entre sí, se produce entre ellos una suerte de relación género-especie, pudiéndose decir que todo teletrabajo es trabajo a distancia, pero no todo trabajo a distancia es teletrabajo.

Tampoco quedan comprendidos aquellos trabajadores que desde siempre han realizado su actividad profesional fuera de la empresa, es decir, que tengan el grado de autonomía y de independencia económica necesarios para ser considerados como trabajadores independientes, ni tampoco los que trabajan en el domicilio solo ocasionalmente.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) lo define como “la forma de trabajo efectuada en lugar distante de la oficina y/o centro de producción, que permita la separación física y que implique el uso de una nueva tecnología facilitadora de la comunicación.”.

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

El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo firmado en Bruselas el 16 de Julio de 2002 lo define diciendo que “es una forma de organización y/o realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular”.

5.2 Naturaleza jurídica

Cabe preguntarnos si el teletrabajo queda comprendido dentro del régimen del derecho laboral como un contrato atípico, o por el contrario, debe considerárselo como una locación de obra, de servicios o un trabajo autónomo.

La discusión en cuanto a su naturaleza jurídica en los países más desarrollados, fue continua. La doctrina, en forma mayoritaria, lo considera un contrato de trabajo de características especiales. Otros, una actividad autónoma o una locación de obra en la medida en que en los hechos, no se den las notas típicas del trabajo en relación de dependencia.

Por otro lado Díaz, dice que el teletrabajo es una forma de organizar el trabajo a distancia, una especie dentro del género “trabajo a domicilio”, pero su tipología no se agota en ese marco, tratándose de una tarea que puede ser realizada en cualquier lugar, siempre respetando el principio de ajenidad al empleador. Las TICS definen su naturaleza y la existencia de subordinación lo determina como autónomo o dependiente.

5.3 Antecedentes legislativos

A lo largo del tiempo se han elaborado distintos proyectos de ley para regular el teletrabajo. Los proyectos a los que hago referencia pueden clasificarse en aquellos que han regulado la modalidad de teletrabajo como un régimen especial y los que lo han incluido como parte de la normativa nacional de trabajo, es decir, la ley 20.744, dentro del Capítulo VI, del Título III, De las Modalidades del Contrato de Trabajo. Este es el actual art 102 bis de la ley.

Luego de varias presentaciones de proyectos legislativos, se llega a la sanción de la LEY 27.555 que establece el **REGIMEN LEGAL DEL CONTRATO DE TELETRABAJO**.

A su vez, se han dictado una serie de resoluciones, entre las cuales se pueden destacar dos de ellas, dictadas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y la Superintendencia de Riesgos de Trabajo.

La primera es la **Resolución 595/2013**, que crea el Programa de promoción del empleo en teletrabajo (PROPET) que tiene por objeto promover, facilitar y monitorear la aplicación de la modalidad de Teletrabajo en empresas del sector privado, a través de herramientas que brinden un marco jurídico adecuado para empleadores y teletrabajadores, según prescribe su art. 1 y entre sus objetivos específicos se destacan impulsar la implementación de plataformas de Teletrabajo en el sector privado, que permitan recoger diferentes experiencias, identificar dificultades prácticas y/o normativas y evaluar el impacto del

Teletrabajo en las relaciones laborales del sector privado, en las posibilidades de inserción socio-laboral y en la mejora de la empleabilidad de los teletrabajadores, según su art. 2.

La segunda, es la **Resolución 1552/2012** de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT), que es la primera que toma al teletrabajo como un régimen particular.

Esta resolución impone condiciones y obligaciones a las empresas que ofrezcan la modalidad de teletrabajo a sus empleados.

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 TICS.

Establece la obligación de los empleadores con respecto a los trabajadores que se encuentren bajo la modalidad de teletrabajo que el mismo tendrá que notificar a la Aseguradora de Riesgos del Trabajo a la que se encuentre afiliado, la localización de los teletrabajadores.

Además establece la obligación del empleador de proporcionarle elementos al trabajador para desempeñar su trabajo como por ejemplo, botiquín de primeros auxilios, matafuegos, etc.-

Y por último, establece que el empleador con el consentimiento del trabajador puede verificar las condiciones del lugar donde el trabajador desempeñara sus tareas a través de un profesional del área de Higiene y Seguridad de la Empresa.

5.4 Derecho Comparado

Se considera que las nuevas modalidades tecnológicas han revolucionado el mundo del trabajo a través de la aplicación de las TIC (Tecnologías de Información y Comunicación) generando nuevas modalidades laborales a nivel internacional.

En los países europeos en el año 2002 se firmó en Bruselas el Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo entre la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de las Organizaciones Empresariales de Europa (UNICE/UEAPME) y el Centro Europeo de Empresas Públicas y de Empresas de Interés Económico General (CEEP).

En Latinoamérica también existe legislación que regula las nuevas modalidades laborales a nivel tecnológico reconociendo al teletrabajo como la nueva modalidad del futuro.

En Costa Rica se dictó el Decreto 39.225 que define al teletrabajo y sus características. Actualmente se aprobó la Ley para regular el Teletrabajo en instituciones públicas y en empresas privadas, que se realizará al amparo del Código de Trabajo y toda la normativa de protección de los derechos laborales.

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

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

Perú también tiene su regulación en materia de teletrabajo a través del Decreto Supremo N°009-2015-TR que regula el teletrabajo en las instituciones públicas y privadas.

México es otro de los países que ha regulado al teletrabajo en el art 311 de su Ley Federal del Trabajo el cual expresa "que el Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo. Será considerado trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación. Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en este artículo se regirá por las disposiciones generales de esta ley".

CAPITULO 6: ANALISIS DEL TELETRABAJO

6.1 Estadísticas

La Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) es un programa estadístico que releva mensualmente y de forma permanente la Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo de la Nación desde el año 1998. En la actualidad, la encuesta releva en doce centros urbanos a empresas privadas formales a partir de 5 y 10 trabajadores, pertenecientes a todas las ramas de actividad, exceptuando el sector de actividades primarias (agropecuaria- minas y canteras).

En el año 2017 se le agregó un módulo para poder relevar información sobre la temática de Teletrabajo.

El objetivo principal del estudio fue estimar el número de teletrabajadores en el sector privado en Argentina. El relevamiento se llevó a cabo durante los meses de septiembre a diciembre de 2017 como un módulo anexo a la EIL.

- ❖ Dicha encuesta fue respondida por el departamento de Recursos Humanos de cada empresa.
- ❖ Se consideraron 12 aglomerados urbanos dentro de la Argentina.
- ❖ Incluye empresas privadas con 5 y 10 o más trabajadores, según aglomerado, obtenido del registro del el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA).
- ❖ Empresas pertenecientes a todas las ramas de actividad, exceptuando las actividades primarias como son agropecuario-minas y canteras.
- ❖ Comprendió a todo aquel que trabaja en la empresa bajo cualquier modalidad de contratación, ya sea a tiempo completo o parcial.

Total de teletrabajadores: 267.826

Total de trabajadores: 3.432.791

Empresas privadas que implementan Teletrabajo: **SI 1.946 (3%) – NO 62.749 (97%).**
TOTAL 64.695 (100%)

Estas 267.826 personas que teletrabajan lo hacen en 1946 empresas, que representan solamente el 3% del total de empresas de los aglomerados incluidos en la muestra. Esto indicaría que el teletrabajo es una modalidad incipiente en el sector privado en Argentina.

Un análisis más exhaustivo de los teletrabajadores muestra que **los varones superan ampliamente a las mujeres**; ellos representan el 70,4% del total de teletrabajadores. Al comparar la distribución por sexo del trabajo registrado a nivel nacional, a partir de los datos del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), se observa que la relación varón/mujer entre los teletrabajadores es similar a la nacional, donde los trabajadores varones representan el 67,3%.

En donde sí se observa una característica particular para los teletrabajadores es en la **distribución de edades**. Este estudio indicia que el 97,4% de los teletrabajadores encuestados tiene entre 26 y 35 años. En segundo lugar, de 36 a 45 años, se encuentra el 1,8% con una concentración marcadamente inferior respecto del rango precedente. Este resultado contrasta con los datos del SIPA, en donde la distribución está menos concentrada y se observa que solo un 35,4% corresponde al rango 26 a 35 años, y el 27,8% al rango de 36 a 45 años.

También se indagó acerca del tiempo utilizado para teletrabajar y la frecuencia semanal. Los resultados muestran que el 87,6% de los teletrabajadores lo hace al menos **un día por semana**. El restante 12,4% se distribuye en las categorías de **2 a 5 días de teletrabajo por semana**.

6.2 VENTAJAS DEL TELETRABAJO

Según la «Encuesta Permanente de Hogares», de 12 millones de trabajadores que existen en Argentina, 3 millones (un 25%) se encuentra en posibilidad de implementar el teletrabajo, mientras que 5 millones (un 40%) no podrían por la operatividad que tienen las actividades. En cuanto a las potencialidades que tiene el teletrabajo, se concluyó que más de un 50% podría ejercerlo desde su propia casa.

Un 10% serían ocupaciones no calificadas para hacerlo. La encuesta también consultó a las personas que hacen homeoffice que le pareció esta modalidad. Más del 65% expresó que les agradaría continuar de esta forma. En cuanto a las ventajas del teletrabajo, se concluyó que las empresas tienen menor gasto operativo (un 20% menos), baja la tasa de ausentismo y hay captación de talentos.

A través de esta encuesta se puede determinar las ventajas y desventajas que genera el teletrabajo, desde tres puntos de vista: 1) El teletrabajador; 2) La empresa; 3) La Sociedad.

1) Beneficios para el teletrabajador:

- Ahorro en transporte, vestimenta, alimentación.
- Extiende las fronteras geográficas en las que trabajar.
- Permite atender otras responsabilidades (cuidado de niños, personas enfermas, discapacitadas, etc.)

- Flexibilidad de horario y lugar de trabajo.
- Aumento de la productividad.
- Mejor calidad de vida laboral.
- Menos desplazamientos.
- Posibilidad de compaginar con tareas domésticas.

2) Beneficios para la empresa:

- Reducción de los gastos generales, como alquiler de oficinas, mobiliario, equipos informáticos, instalaciones, electricidad, teléfono, etc.
- Mayor competitividad, al disminuir gastos puede reducir el precio de sus productos o servicios.
- Reducción de costos de desplazamiento.
- Menor infraestructura.
- Eliminación de control horario.
- Posibilidad de ampliar horarios de trabajo.
- Reducción del ausentismo.

3) Beneficios para la sociedad:

- Mejora del tráfico.
- Menor contaminación.
- Descongestión de los centros urbanos.
- Integración de grupos de difícil inserción laboral.

6.3 DESVENTAJAS DEL TELETRABAJO

Desventajas para el teletrabajador:

- Frustración de integración y en las posibilidades de desarrollo por falta de un contacto personal con los directivos de las empresas.

- Aislamiento
- Mayor gasto domestico
- Falta de limite horario

Desventajas para la empresa:

- Falta de aprendizaje por la eliminación de contacto con la realidad dentro de la organización y experiencia de otros compañeros de trabajo.
- Problemas de comunicación, especialmente la referida a la informal que afecta o involucra aspectos afectivo/ emotivos.
- Se frustra el clima apropiado para un efectivo trabajo en equipo.

CAPITULO 7: MARCO NORMATIVO

7.1 - Ley 27.555 – Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo.

***Artículo 1- Objeto de la ley.* 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.**

De lo mencionado en este artículo, queda claro que el espíritu de la Comisión del Ministerio de Trabajo de la Nación, quien presentó dicho proyecto de ley al Congreso, fue que esta ley no tenga por finalidad reglamentar todo trabajo realizado a distancia sino aquel referido exclusivamente al teletrabajo.

Los puntos relevantes de la ley radican esencialmente en lo que sería el objeto principal de la misma, que es poner en igualdad de condiciones y derechos al teletrabajador en relación de dependencia que a los demás trabajadores en relación de dependencia de un empleador.

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:

Del Contrato de Teletrabajo:

Artículo 102 bis - Concepto. Habrá contrato de teletrabajo cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, en los términos de los artículos 21 y 22 de esta ley, sea efectuada total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación.

Los presupuestos legales mínimos del contrato de teletrabajo se establecerán por ley especial. Las regulaciones específicas para cada actividad se establecerán mediante la negociación colectiva respetando los principios de orden público establecidos en esta ley.

Artículo 3 - Derechos y obligaciones de las partes. 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.

“La OIT en sus recomendaciones destaca la importancia de igualar las condiciones salariales, de seguridad social, etc. del teletrabajador con respecto al trabajador presencial. Entre otras cosas recomienda que los trabajadores a distancia tengan los mismos regímenes de prestaciones sociales, que los sistemas de retribución sean idénticos a los de los trabajadores internos de las empresas ocupados en los mismos trabajos o de trabajo e igual valor, y que las posibilidades de promoción sean iguales a las de los trabajadores que prestan servicios en las oficinas de la empresa.

Sin embargo, el último párrafo del Artículo 3 puede llevar a confusión. Hasta ahora era la empresa la que podía precisar cuáles eran los puestos de trabajo que podían ser objeto de teletrabajo y cuáles no. Como lo establece la ley esa posibilidad pasaría a estar en manos de la negociación colectiva efectuada a través del Convenio Colectivo de Trabajo, lo que le otorga una importancia excesiva. No significa que la negociación colectiva no sea importante, pero parece demasiado dejar librada la posibilidad de implementar una modalidad de prestación de tareas a la voluntad del sindicato”- según MyA abogados (Abogados Britos, Urruty, Sojo, Maurette, Saubidet).

Artículo 4 - Jornada laboral. *La jornada laboral debe ser pactada previamente por escrito en el contrato de trabajo de conformidad con los límites legales y convencionales vigentes, tanto en lo que respecta a lo convenido por hora como por objetivos.*

Las plataformas y/o software utilizados por el empleador a los fines específicos del teletrabajo, y registrados según lo establecido en el artículo 18 de la presente, deberán desarrollarse de modo acorde a la jornada laboral establecida, impidiendo la conexión fuera de la misma.

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

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

“En relación a la jornada laboral y el derecho de “desconexión” (Artículos 4 y 5 de la ley) establece que las plataformas y/o software utilizados por las empresas deberán impedir la conexión de los trabajadores fuera de horario; esta circunstancia atenta de manera directa a la flexibilidad que caracteriza esta modalidad de trabajo y resultaría de difícil cumplimiento si tenemos en cuenta la posibilidad de cada trabajador de pactar su jornada y amoldarla a situaciones particulares.

La norma tampoco toma en consideración a aquellas industrias donde es común el surgimiento de emergencias y la necesidad de al menos contactar a los dependientes fuera del horario laboral; cuestión que estaría prohibida a simple vista por la ley.

Claramente el derecho a la desconexión invalida la posibilidad de comunicarse por Whats App u otros medios de comunicación digital por fuera de la jornada laboral que se establezca. Esto obligará a las empresas a negociar en los convenios colectivos de trabajo “guardias pasivas” con un valor determinado, que no es otra cosa que el pago del derecho a no desconectarse o estar conectado y ubicable siempre. No es una guardia activa porque ello implica tener que trabajar de forma efectiva y cobrar las horas extras correspondientes” - Según el Dr. Luis Raskovsky.

Artículo 6 - Tareas de cuidados. Las personas que trabajen bajo esta modalidad y que acrediten tener a su cargo, de manera única o compartida, el cuidado de personas menores de trece (13) años, personas con discapacidad o adultas mayores que convivan con la persona trabajadora y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada. Cualquier acto, conducta, decisión, represalia u obstaculización proveniente del empleador que lesione estos derechos se presumirá discriminatorio resultando aplicables las previsiones de la ley 23.592.

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

“Este artículo sobre tareas de cuidados, otorga mayores ventajas para aquellos trabajadores que se encuentren ejerciendo el cuidado de personas con discapacidad, enfermedad, adultos mayores, hijos menores, ya que pueden acomodar su horario como mejor les convenga. Pero por otro lado existen muchas críticas basadas en que ningún empleador querrá contratar a personas que tengan cargas de familia, por lo que consideran que esta disposición perjudica al trabajador” – Según el Dr. Jorge Elías, abogado laboralista.

Artículo 7 - 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 8 - 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.

“En esta época donde las firmas empresariales tienden a evitar las inversiones en infraestructura, la posibilidad de que los trabajadores opten por revertir la modalidad de teletrabajo a la forma presencial (Artículo 8 de la ley) conlleva la obligación del empleador de mantener lugares de trabajo físicos vacíos para poder cumplir con este derecho a la “Reversibilidad” que otorga la ley. Esta circunstancia resulta muy desalentadora para las empresas porque se traduce en el mantenimiento de un costo fijo (oficinas) sin ningún motivo lógico.

La ley no menciona período de preaviso para la situación de conversión de la forma de trabajo, esto debería agregarse en la reglamentación de la ley o también se debería dar la posibilidad de un paso de mediación previa” - Según el Dr. Jorge Elías.

Artículo 9 - 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.

Ambos artículos mencionan los derechos que poseen los teletrabajadores, los cuales contarán con el derecho a la compensación de los gastos que ocasione el ejercicio de sus funciones y a la provisión de las herramientas de trabajo; todo lo cual será considerado, según interpretación del Dr. Luis Raskovsky como remunerativo, esto es, como parte integrante del salario, y representará un costo más para el empleador, incluso en el cálculo de las futuras indemnizaciones por despido.

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.

“Respecto a las relaciones sindicales, la ley reconoce idénticos derechos sindicales a los trabajadores presenciales que a los teletrabajadores en su artículo 12. Igualmente aunque no se hubiese referido la ley a esta cuestión de forma expresa, le hubieran correspondido, a los teletrabajadores dichos derechos por ser trabajadores en relación de dependencia y corresponderles la normativa laboral y sindical general, quedando representados por la entidad sindical que nuclea a los trabajadores de la Actividad del empleador.

Esta solución sigue el principio general de la Ley . , indicando la sindicalización por actividad (Artículo 13 de la ley), pero deja de considerar las posibilidades alternativas que prevé dicha norma, ello es, la representatividad de sindicatos transversales (por ejemplo

viajantes de comercio) o por empresa. Lo adecuado y armónico hubiera sido una redacción en base lo establecido por la ley . , donde se prefiere la sindicalización por actividad, pero deja abierta la posibilidad a otras modalidades de agremiación, que existen actualmente.

De acuerdo a la ley en su artículo 13, las empresas deberían asignar a los teletrabajadores a una unidad productiva o centro de trabajo a efectos de la representación sindical, derechos políticos de ser elegido y poder ejercer el derecho de elección, afectando ello también la cantidad de trabajadores empleados por “establecimiento o unidad productiva” que muchos convenios colectivos de trabajo consideran como unidad de medida para definir cantidad de representantes sindicales a elegir” – Según Dr. Diego Nunes y asociados.

Por otro lado, según el Dr. Jorge Elías, existe falta de capacidad de defensa del teletrabajador, no solo por el hecho de que no tiene posibilidades de negociar sino que tampoco puede reclamar, según su interpretación el teletrabajador no se animará a reclamar mientras se encuentre vigente la relación laboral porque puede perder el empleo, por lo que hay cada vez en mayor cantidad trabajadores que no poseen inscripta su relación laboral y los empleadores ejercer abuso sobre dicha cuestión.

El trabajador posee leyes que lo amparan y derechos colectivos para poder reclamar pero no tiene posibilidad de hacerlo, una INSUFICIENCIA RECLAMACIONAL según Elías.

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.

En cuanto a la PREVENCIÓN, Grisolfá entiende que “todo lo referido a higiene, seguridad, e inclusión de enfermedades, requiere participación e integración con los que trabajan en la temática, y se requiere consolidar la experiencia sumando las nuevas enfermedades que la

tecnología puede provocar, el burnout digital, la nomofobia, el tecnoestres, el text neck, y otras dolencias tanto físicas como psicológicas y neurológicas que requieren de tratamiento y prevención. La neuroergonomía ha facilitado el conocimiento de los daños que la tecnología mal usada provocan en el sistema nervioso, PROVENIRLAS, es decir prevenir proveyendo herramientas y técnicas para lograrlo es parte de la capacitación y entrenamiento que la transformación digital del trabajo requiere.”

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.*

“La primera complicación es que las políticas que contemplen que todos los contenidos de e-mails, mensajes de Whatsapp, y cualquier sistema de comunicación, cuya propiedad debería ser de la empresa, deberán ser aprobadas por el sindicato. Con lo cual todo el control del empleador será complicado, pero más complicado será usar el resultado de esos controles que se hagan de los contenidos si se advierten irregularidades que puedan ser objeto de sanciones disciplinarias y hasta de despido, si estos controles no tuvieron la autorización sindical y no fueron informados al Ministerio de Trabajo”. – Según MyA abogados.

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.

“En el mencionado artículo se incorpora una disposición muy original, sobre el Trabajo Transnacional, el caso del trabajador que es contratado para trabajar fuera del país.

Si el empleador quiere contratar a un extranjero tiene un límite en cuanto a requerir autorización previa de la autoridad de aplicación, con el fin de preservar la posibilidad de que los puestos sean ocupados por trabajadores argentinos” – Según Jorge Elías.

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.*

Asimismo resulta perfectamente aplicable la ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 como así también el Convenio N° 177 sobre trabajo a domicilio de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), este convenio ha sido ratificado por la Argentina mediante la ley 25.800 y se trata de una norma de jerarquía supralegal que contempla en su articulado todo tipo de trabajo a distancia entre los que se encuentra el teletrabajo.

El abogado laboralista y docente de la UBA Francisco De Cillis, dedicado en especial a atender a las pymes considera que “La norma sancionada era necesaria en los últimos años”, sobre todo luego de que la pandemia generara “un fuerte incremento del teletrabajo”.

En este sentido, entendió que la ley “consolida derechos” y “pone precisión sobre

cuestiones que motivaban permanente conflicto, como trato igual, horario y desconexión, además de garantizar la verdadera conformidad por parte del trabajador para mutar al régimen de teletrabajo y aportar certeza sobre provisión de elementos de labor y reintegro de gastos".

Por ello, "afirmar que, a partir de la norma se terminará el teletrabajo, se aumentará la litigiosidad o se generarán permanentes conflictos, es falso; de hecho, reglas más claras suelen disminuir los conflictos", considera De Cillis.

Además indica que "Para el sector empleador, es mejor que no haya reglas porque allí donde falta la norma, es la empresa quien impone su voluntad de manera unilateral y sin control. Por ello, es que la ley es sumamente adecuada y necesaria para la cuestión que debe regular, para compensar el desigual poder negocial entre las partes".

La Unión Industrial Argentina (UIA) considera que "no incentiva puestos de teletrabajo porque da muchos beneficios al trabajador", y sostiene que "no tiene que haber limitación en la jornada laboral, pero esto se establece en la ley porque hay muchos abusos".

7.2 Análisis de la Ley de Teletrabajo

El Dr. Luis Raskovsky da su opinión y dice: Más allá de las críticas que recibe esta normativa desde el sector empresarial, nosotros consideramos que no resulta malo, en sí mismo, que se organice normativamente el Teletrabajo en la medida que ello sea para evitar conflictos y aclarar las cosas y no todo lo contrario. Ahora bien, no estamos seguros de la eficacia que tendrá esta ley una vez aplicada en la realidad y creemos que, si su objetivo era fomentar, a través de su reglamentación, una forma de trabajo que se viene aplicando cada vez en mayor medida de manera acorde a las necesidades del mercado laboral actual, no lo logrará.

Nota una desigualdad entre los dos tipos de modalidades "remota" y presencial"; los trabajadores que están bajo la primera, a diferencia de la segunda, tendrán el privilegio de interrumpir su jornada y amoldar sus horarios de acuerdo a sus obligaciones familiares.

Un tema no menor a considerar es que la norma es del tipo de "Ley Marco" y deja pendiente no solo la reglamentación sino, la implementación de la modalidad en cada convenio colectivo sectorial lo que, implicará el otorgamiento de mayor "poder" a los gremios quienes,

por definición, no están de acuerdo con la modalidad de trabajo a distancia por lo que, es válido suponer, que las negociaciones convenio por convenio no facilitarán las cosas.

Por estas razones consideramos que el fomento del home office no va a lograrse sino que, por el contrario, el trabajo presencial seguirá siendo el formato más utilizado. Esta gran gama de grises y cuestiones delegadas a la interpretación generará un aumento considerable de la litigiosidad laboral.

El **Dr. Jorge Elías**, abogado laboralista, considera que la ley viene a dar mayor claridad a ciertos aspectos., pero a su vez también opina que se van a producir más abusos con esta ley.

Desde el plano emocional también se considera que pueden causarse perjuicios ya que los teletrabajadores al estar siempre encerrados o no tener compañía. Se especula que esto puede ser una consecuencia de esta nueva modalidad de trabajo.

Otra de las consecuencias del teletrabajo puede ser que el teletrabajador no brinde la misma productividad que de forma presencial por existir falta de motivación, concentración, etc.

También esta ley puede generar modificaciones en el ámbito familiar, ya que en una casa puede no haber espacio para trabajar porque se trata de una familia muy grande o tener hijos menores de edad que deben ser atendidos o generarse conflictos de pareja o familiares. POR ESTO ES IMPORTANTE QUE SE LE DE LA POSIBILIDAD AL TRABAJADOR DE VOLVER AL OTRO SISTEMA DE TRABAJO SI NO SE SIENTE COMODO.

¿QUIEN VA A SER EL JUEZ COMPETENTE DEL CASO CUANDO EL EMPLEADO NO SE DOMICILIE EN EL LUGAR DONDE SE ENCUENTRA LA SEDE DE LA EMPRESA?

El juez competente sería el del lugar del contrato, o domicilio del demandado, o lugar de cumplimiento de la prestación.

CONCLUSIÓN

Las TIC's han impactado en la concepción tradicional de la relación de trabajo, y prueba de esto, es la aparición del teletrabajo.

El cambio fundamental que produce sobre la relación laboral se concreta en el lugar de prestación de tareas, ya que el teletrabajador no se localiza en la empresa, sino en su propio domicilio y sigue formando parte de ella con los mismos derechos y deberes que cualquier otro empleado.

Pero a pesar de ello, se pueden configurar en el teletrabajo, los elementos que determinan la existencia de una relación de dependencia, sin que sea necesaria la participación presencial del trabajador.

Es decir que más allá del lugar donde el teletrabajador desarrolle sus tareas, en la medida que esté incorporado e integrado a la organización que implica una empresa y se someta a la voluntad del empleador que fijará el tiempo, modo y lugar en que se llevará a cabo el teletrabajo, estará resguardado y protegido por el Derecho del Trabajo, sin importar si se trata de una prestación continua o discontinua.

Así se puede ver resuelto el primer interrogante planteado sobre cómo impacta el teletrabajo sobre las relaciones laborales.

En cuanto al segundo interrogante, las dificultades que surgen con esta nueva forma de trabajo para el teletrabajador son varias. Dos obstáculos importantes son, la falta de concentración y las interrupciones (principalmente familiares) debido a que el ejercicio del trabajo se realiza en el ámbito de su casa en convivencia con otras personas irrumpiendo con la prestación de tareas.

El teletrabajo también influye sobre el teletrabajador en el plano emocional, ya que favorece el aislamiento laboral. La pérdida del contacto físico y visual con los compañeros puede enfriar las relaciones entre estos y disminuir el espíritu de equipo y el sentimiento de permanencia. El 83% de los empleados consultados afirma que sus relaciones personales con los compañeros del trabajo han sufrido un deterioro notable.

Otra de las dificultades resulta ser el exceso de libertad que el teletrabajo otorga al teletrabajador, ya que al trabajar desde su casa, en un entorno cómodo y seguro, puede dar lugar a tentaciones de ocio como radio, internet, televisión, no realizando correctamente sus tareas o no organizando bien su tiempo para realizarlo. Por esto es muy importante como el teletrabajador adapta y organiza sus tiempos para la realización de tareas.

Desde el punto de vista de las empresas, el teletrabajo requirió de una **inversión de tiempo y recursos** por parte de estas. Encontrar nuevas lógicas y rutinas que permitieran lidiar con la situación, aprender sobre herramientas sobre trabajo a distancia, fueron solo algunas de las variables urgentes.

De parte de algunas de las grandes empresas hubo también una **inversión en dinero** para proveer de equipos de trabajo o trasladar los ya adquiridos a los hogares, debido a que la ley exige a los empleadores el deber de proveer todos los equipos necesarios para implementar el trabajo.

A su vez también surge con esta moderna modalidad la dificultad del empleador de controlar al teletrabajador en la realización de sus tareas debido a que no se encuentra en el mismo lugar de trabajo.

La nueva Ley de Teletrabajo N° 27555 constituye un paso muy importante en el ámbito laboral ya que, llena un vacío legal existente, dota de certezas a las empresas que desean incorporar este tipo de tareas y consagra derechos laborales precisos. A partir de ahora, existen derechos y compensaciones definidas para los trabajadores que elijan esta modalidad de empleo y una obligatoriedad expresa de que empleadores y sindicatos pacten condiciones específicas para el desempeño de esta nueva modalidad mediante negociaciones entre las partes.

La ley considera al teletrabajo como una modalidad laboral por lo cual incorpora el Artículo 102 Bis en la Ley de Contrato de Trabajo. Esto implica garantizar el goce de la totalidad de los derechos y obligaciones convencionales en igualdad de condiciones con el resto de los trabajadores/as presenciales de su actividad. Y a su vez, una remuneración que no puede ser inferior a la percibida anteriormente.

La incorporación a la modalidad de teletrabajo de quien desempeña tareas en forma presencial debe ser voluntaria y prestada por escrito, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada.

La jornada laboral deberá ser pactada previamente por escrito en el contrato de trabajo con los límites legales y convencionales existentes tanto por hora como por objetivo.

Un punto muy importante en dicha ley es el **DERECHO A LA DESCONEXION DIGITAL**. El trabajador/a tiene derecho a desconectarse de los dispositivos digitales y/o Tic's fuera de su jornada laboral y períodos de licencia y no podrá ser sancionado por hacer uso de dicho derecho.

Otro punto muy interesante es el **DERECHO A LA REVERSIBILIDAD**. Esto implica que el trabajador que pasa de tareas presenciales a tareas remotas, puede requerir (sin límite temporal), su vuelta a la prestación presencial. La inobservancia de este requerimiento por el empleador, es penado con infracción al deber de ocupación y habilitando al trabajador a colocarse en situación de despido indirecto. Este derecho a favor del trabajador no tiene limitación temporal en la ley y no prevé condiciones atenuantes a favor del empleador, además favorece en grado preocupante la factibilidad de litigios.

El empleador debe proporcionar el equipo (hardware y software), las herramientas de trabajo y el soporte necesario para el desempeño de las tareas y los costos de instalación, mantenimiento y reparación de los mismos. El trabajador/a tendrá derecho a la compensación de mayores gastos de conectividad y consumo de servicios de acuerdo a lo que se pacte en las negociaciones colectivas y dicha suma estará exenta del impuesto a las ganancias.

Existe otro punto referido a las **TAREAS DE CUIDADO**, que otorga grandes beneficios a las personas que tienen a su cuidado personas menores de edad, adultos mayores o bien con alguna discapacidad porque tendrán el derecho a adecuar su horario o interrumpir su jornada laboral para atender dichos cuidados.

El empleador deberá garantizar la correcta capacitación del trabajador/a en nuevas tecnologías y garantizar la protección de la información laboral. La ley le impide hacer uso de software de vigilancia que viole la intimidad del trabajador/a.

La contratación de personas extranjeras no residentes en el país deberá ser autorizada por el Ministerio de Trabajo y en las negociaciones colectivas se deberán establecer tope máximos para dichas contrataciones.

A los efectos de la **REPRESENTACION SINDICAL**, el empleador deberá asignar a los trabajadores/as que desempeñen tareas de teletrabajo a un área específica o unidad productiva.

En cuanto a la hipótesis planteada en el trabajo, me pregunto si esta nueva modalidad produce beneficios para la relación laboral. Desde mi punto de vista objetivo e imparcial, teniendo en cuenta que la relación laboral está conformada por dos partes, por un lado el trabajador y por el otro el empleador, puedo entender que si nos ponemos del lado del trabajador se puede considerar COMPROBADA LA HIPOTESIS, esto debido a que esta novedosa forma de trabajo ha otorgado múltiples beneficios para el teletrabajador: ya sea al otorgarle una mayor comodidad al poder realizar el trabajo desde su hogar, al consagrarle

múltiples derechos como la desconexión, la reversibilidad, al brindarle capacitación en tecnología, al otorgarle protección a su intimidad para que esta no se encuentre vulnerada, al darle la posibilidad de cuidar personas a su cargo organizando sus horarios, siendo todos estos, motivos por los cuales los trabajadores elegirán cada vez en mayor proporción esta nueva forma laboral.

Sin embargo, si nos ponemos del otro lado de la relación laboral, del lado de la empresa/empleadores resulta a mi entender NO COMPROBADA LA HIPOTESIS, esto como consecuencia de no resultar tan beneficiosa esta nueva modalidad para el empleador, debido a que este se ve perjudicado en distintos ámbitos: tiene un menor control sobre las tareas del teletrabajador, corre el riesgo de que el teletrabajador no realice dicho trabajo por distracciones a las cuales se encuentra vulnerable, se generan gastos de capacitación, se ve obligado a sostener puestos de trabajos con disponibilidad en su empresa para el caso en que el teletrabajador ejerza su derecho a la reversibilidad laboral que plantea la ley, lo cual le genera grandes costos de infraestructura. Así el empleador se ve condicionado en gran medida para respetar todos aquellos derechos que la ley le brinda al trabajador y genera a la empresa mayor inversión en dinero y recursos.

Considero que si bien antes del surgimiento de la ley 27555 existía el trabajo a distancia que hoy sigue existiendo actualmente, no configuraba el teletrabajo en términos jurídicos, lo cual surge con dicha ley otorgándole una legislación específica al mismo. Así debido al surgimiento del COVID 19 esta modalidad vino a imponerse en todas las actividades comerciales y obligó a reestructurar las relaciones laborales tal y como las conocíamos hasta entonces, dando la iniciativa de actualizar las nuevas formas de trabajo, siempre y cuando se tomen los recaudos necesarios.

La nueva Ley se presentó como el modelo salvador para reflotar la actividad económica en épocas de pandemia pero desde mi parecer es dictada poniendo su eje sobre el teletrabajador otorgándole múltiples derechos y ventajas, sin tener en cuenta los perjuicios que puede generarle a la otra parte de la relación: los empleadores. Los cuales han manifestado distintas críticas debido a la mala posición a la cual los arrastra.

Si bien hoy en día es una de las formas de trabajo más eficientes y la cual se pretende seguir implementado en el futuro, puede concluirse que se requiere una mayor regulación sobre el tema en la cual se tenga en cuenta las distintas partes de la relación laboral, otorgando mayor igualdad y derechos a ambas partes, ya que al aplicarse en un futuro dicha legislación puede conllevar mayores complejidades que beneficios al mercado laboral.

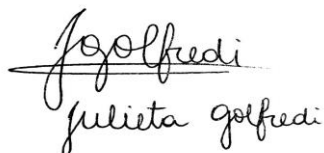
BIBLIOGRAFÍA

1- **Doctrina:**

- Arangüez Guerrero, Juan José: "Ensayo sobre el teletrabajo" publicado en www.informaticajuridica.com/trabajos/ensayo_sobre_teletrabajo.asp. 2005.
- Birgin, Oscar J. – Freidenberg, Lelio A. Concepto y problemática del teletrabajo. Derecho del Trabajo (2004)
- Blog Raskovsky asociados. <http://raskovskyasociados.com.ar/blog/>
<https://aldiaargentina.microjuris.com/2020/08/19/doctrina-estudio-comparado-de-la-legislacion-sobre-teletrabajo-en-los-paises-de-america-latina-y-el-caribe/>
- Bottos, Adriana V.: "Estatutos especiales y el teletrabajo"; ponencia presentada en el III Congreso Nacional de Derecho Laboral, Rosario, octubre de 2005. Editorial Jurídica Nova Tesis.
- DI MARTINO, Vittorio y WIRTH, Linda: "Teletrabajo: Un nuevo modo de trabajo y de vida"; Revista Internacional del Trabajo.
- Fernández Rocha, Sandra I.: "Distintas formas de trabajar"; Revista Trabajo y Seguridad Social, Buenos Aires, Nº 9, septiembre de 2000.
- GRAY, M.; HODSON, N.; GORDON, G. Y OTROS: "El Teletrabajo". Ed. BT Telecomunicaciones, ECTF y Fundación Universidad Empresa, Madrid, 1995.
- GRISOLIA, J.A (2017). Manual de Derecho Laboral (13º ed) Abeledo Perrot – Thomson Reuters
- Guadelevicius, Horacio: "Teletrabajo"; Revista Enoikos, Buenos Aires, año 3, Nº 13, julio de 1998.
- <https://laneurona.com/texto/teletrabajo-ventajas-desventajas/>
- Jorge Elías. <https://eltigredopapel.com/archivos/4577>
- Miano, Amalia (2004). Segundo Congreso On Line del Observatorio para la CiberSociedad: ¿Hacia qué Sociedad del Conocimiento? 2004.
- Tomás Thibaud. Trabajo elaborado en el marco de la materia Derecho Laboral en la Maestría de Derecho Empresario de la Universidad Austral. Buenos Aires (2014)
- TOSSELLI, C.A (2009). Derecho del trabajo y de la seguridad social 1 (3ª ed. corregida ampliada y actualizada) Alveroni Ediciones.

Legislación:

- Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744
- Ley 27.555 – Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo
- Resolución 595/2013 -
- Resolución 1552/2012



Julieta Golfredi

JUDURCHA
Paula Ines

Docente Adjunta
del Área Derecho
Social

Digitally
signed by
JUDURCHA
Paula Ines

Location:
UNNOBA

Date:
2020.11.30
14:20:06 -0300