

**ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL
COHORTE 2018**

**TELETRABAJO
NUEVO REGIMEN LEGAL**

Autora: Cra. Gabriela Barrera

D.N.I 27.863.062

Tutor: Dr. Marcelo Ricardo Zarazaga

Córdoba, Mayo de 2022





Teletrabajo nuevo régimen legal por Gabriela Barrera se distribuye bajo una [Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

ÍNDICE

RESUMEN.....	2
ABSTRACT.....	3
INTRODUCCIÓN	4
MÉTODOS	6
MARCO TEÓRICO.....	7
Desarrollo del teletrabajo en Argentina previo a la Ley 27.555.....	7
Ventajas y desventajas de la modalidad de teletrabajo	14
Características del régimen del teletrabajo en otros países	17
Colombia.....	17
Brasil	20
Chile	21
España	24
Francia.....	27
Portugal	29
Argentina-Régimen legal del Contrato de Teletrabajo.....	31
Análisis conjunto de la Ley y de su Decreto Reglamentario.....	31
Críticas y observaciones a la normativa.....	55
CONCLUSIÓN	64
Referencias Bibliográficas	67

RESUMEN

El objetivo del presente trabajo fue el de realizar un análisis de los principales desafíos que tendrá la implementación del nuevo régimen legal del teletrabajo, en el caso de empleadores del sector privado en Argentina. Se desarrolló a través de un proceso recurrente de búsqueda y recopilación de material, su posterior revisión y análisis. El punto de partida fue el desarrollo cronológico de los antecedentes de adopción del teletrabajo, previos a la normativa específica. Posteriormente, se enumeraron características requeridas para que trabajadores y líderes puedan implementar correctamente la modalidad, las ventajas que aporta y desafíos a abordar. Respecto a las normativas específicas de distintos países, se sintetizaron sus aspectos relevantes. Se analizó, a través del aporte de distintos autores, el texto del régimen legal del contrato de teletrabajo y su reglamentación. Finalmente, se observaron aportes y críticas que los sectores involucrados expresaron acerca del proyecto y posterior normativa. Como resultado del análisis de las críticas y observaciones del sector empresario, se destacan los artículos referidos a la reversibilidad y a las tareas de cuidado como aquellos que generan mayor oposición, lo que podría tener consecuencias negativas y desalentar el uso de la modalidad, afectando a sectores que tendrían especial interés en acceder a ella.

Palabras claves: *Teletrabajo, régimen legal, TIC*

ABSTRACT

The aim of this paper was to carry out an analysis of the main challenges that will face the implementation of the new legal regime for teleworking in Argentina's private sector employers. It is the result of an exhaustive searching and collecting material process and its review and analysis. The starting point was the chronological development of the background to the adoption of telework, prior to the adoption of specific regulations. After that, some characteristics required for the correct implementation of telework modality, as well as benefits and challenges, were listed. Regarding specific regulations of different countries, some of the most relevant aspects were synthesized. Telework contract's legal regime and its regulations was analyzed through different authors, some opinions about the project given by the sectors involved were observed too. As a result of analyzing the critiques and observations, articles about reversibility and care work are highlighted as those that generate great opposition, which could have negative consequences and discourage this modality, affecting sectors that would have a particular interest in it.

Key Words: *Teleworking, legal regime, TIC*

INTRODUCCIÓN

El Teletrabajo, tal como lo conceptualiza la OIT (s.f), es una modalidad que se origina de la combinación de dos componentes: en primer lugar, el trabajo se realiza en una ubicación alternativa al lugar de trabajo predeterminado y, en segundo lugar, se requiere el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Esta modalidad de prestación de tareas no es una novedad en nuestro país, era adoptada por empresas privadas principalmente ligadas a las comunicaciones y tecnología, pero creció de manera significativa a causa de la pandemia del COVID-19 como una herramienta que permitía la continuidad de ciertas actividades económicas.

Ante este nuevo escenario mundial, empleadores que desconocían la modalidad o aquellos a los que no se les había presentado la oportunidad de aplicar el teletrabajo se vieron obligados a innovar y adaptarse a esta nueva manera de organización del trabajo. Sin posibilidad de una implementación gradual, empleadores y trabajadores tuvieron que abordar los desafíos y dificultades que conlleva el teletrabajo, pero también tuvieron la primera aproximación a los beneficios recíprocos que se pueden obtener con su correcta aplicación.

Al igual que en Argentina, en otros países el teletrabajo no fue una realidad hasta la llegada de la pandemia COVID-19 sino que eran experiencias acotadas a ciertos sectores. Las normativas de estos países resultaron insuficientes para aplicarlas a la nueva modalidad y sus particularidades, y debieron de elaborarse nuevos marcos legales. Otros países, en cambio, ya contaban con bases jurídicas e incluso contemplaban razones de fuerza mayor que hacen del teletrabajo una herramienta para la continuidad de la actividad de la empresa y la protección de los trabajadores.

Proyectos de ley que no tomaron estado parlamentario y el Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo- PROPET- sirvieron, sin duda, como base y se utilizaron como fuente para la nueva normativa argentina. En todas las etapas de elaboración de la ley se expresaron críticas y observaciones de parte de todos los sectores involucrados, hasta que finalmente se sancionó la ley que regula la modalidad de Teletrabajo, la cual está reglamentada de manera parcial y actualmente vigente.

Con todo lo antes expresado, el objetivo general del presente trabajo es realizar un análisis de los principales desafíos que tendrá la implementación del nuevo régimen legal del teletrabajo, en el caso de empleadores del sector privado en Argentina.

MÉTODOS

El presente trabajo se desarrolló a través de la búsqueda y recopilación de material, su posterior revisión y análisis. Este proceso fue recurrente, de modo de llegar a un conocimiento más profundo del tema. Se estructuró un marco teórico en función a los objetivos específicos del trabajo. En lo referente a la metodología de la investigación en el Derecho del trabajo se abordó el enfoque de Efectividad, Eficacia y Eficiencia de la norma. Se buscó conocer cuál sería la funcionalidad material que desplegará la norma en el devenir de las relaciones laborales e indagar en el plano de lo que resultaría de la aplicación práctica de la misma.

MARCO TEÓRICO

Desarrollo del teletrabajo en Argentina previo a la Ley 27.555

En nuestro país, previo a la creación de un instrumento jurídico específicamente redactado para el teletrabajo, existieron antecedentes que se detallan cronológicamente en el primer libro blanco nacional de buenas prácticas en teletrabajo, trabajo remoto y trabajo conectado elaborado por el Ministerio de Producción y Trabajo de la Nación: "Teletrabajo decente en Argentina" (2019), en los próximos párrafos se complementan los datos obtenidos de ese documento con los aportes de De Diego (2020).

En 2003 se conforma la Comisión de Teletrabajo, integrada por funcionarios públicos, representantes de los actores sociales, expertos del ámbito académico y especialistas informáticos. El fin de esta comisión era generar un espacio de consultas y elaboración de propuestas que permitiese establecer las bases para una reglamentación de la actividad.

2007 es el año en el que se elabora e impulsa el proyecto de Ley de Teletrabajo en Relación de Dependencia. El mismo no fue enviado al Parlamento por decisión del Poder Ejecutivo, nunca llegó a tener estado parlamentario.

En 2008, mediante Resolución 428/2008 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, se crea la "Coordinación de Teletrabajo" con dependencia directa de la UNIDAD MINISTRO del citado Ministerio, centralizándose en la misma toda actividad referida a la promoción y desarrollo normativo en materia de teletrabajo, como así también el resguardo de los derechos laborales de los trabajadores que operan bajo esta nueva modalidad de empleo. Posteriormente, por Resolución 147/2012 del mismo Ministerio fue creada nuevamente en el ámbito de la Secretaría de Empleo, la "Coordinación de Teletrabajo", fijándole con mayor claridad los objetivos y acciones a

su cargo. La Coordinación tiene entre sus acciones promover, monitorear y propiciar la generación de condiciones de trabajo decentes para todos los teletrabajadores y todos aquellos puestos que instrumenten las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), como así también coordinar la red de empresas comprometidas en teletrabajo.

En ese mismo año, y frente a la ausencia de un marco regulatorio específico, se crea el Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo (PROPET). El Programa tuvo por objeto promover y facilitar la aplicación del teletrabajo en empresas del sector privado, a través de herramientas que brinden seguridad jurídica a ambas partes de la relación laboral y que permitan monitorear su impacto y resultados. La metodología que se aplicaba era la solicitud por parte de las empresas interesadas en formar parte del programa y la suscripción de un acuerdo marco entre la empresa y la Coordinación del Teletrabajo, si esta última consideraba procedente la solicitud. Para posibilitar el monitoreo, evaluación, seguimiento, también para brindar apoyo a través de recomendaciones de la Coordinación, se establecía un plan de trabajo y se notificaba formalmente y se participaba a la ART de la empresa. Finalmente se suscribían contratos individuales entre el empleador y cada teletrabajador, existían pautas mínimas que los mismos debían incluir estableciendo igualdad de derechos con los trabajadores presenciales.

En 2009, se realiza el lanzamiento de capacitaciones en alfabetización digital y teletrabajo enfocado a grupos vulnerables. También se elabora el Manual de Seguridad e Higiene en Teletrabajo, que se llevó a cabo junto a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) y las Aseguradoras de Riesgo del Trabajo (ART) de las empresas adheridas al PROPET.

En 2010, se realiza la presentación y puesta en marcha del Programa de Certificación de Competencias laborales en Teletrabajo elaborado con la Dirección Nacional de Orientación y Formación Profesional. La certificación es un reconocimiento público, formal y temporal de la capacidad lograda por un trabajador. Esto se determina mediante la evaluación de sus competencias, basada en las capacidades laborales del teletrabajador independientemente de cómo fueron adquiridas. Las competencias certificadas están a disposición de los empleadores interesados en contratar teletrabajadores certificados, los datos de contacto del teletrabajador, el rol certificado y el año de la certificación quedan archivados en el REGICE (Registro de Instituciones de Capacitación y Empleo). Los roles ocupacionales a certificar en una primera etapa fueron: Tutor Virtual, Administrativo Contable y Diseñador Web, con posterioridad se incluyó el Rol Genérico y Operador de Comunicación Social Digital.

En el mismo año se crea el Observatorio de Teletrabajo, conformado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), representantes del sector empleador y trabajador y por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en calidad de organismo internacional asesor. El objetivo era elaborar un manual de buenas prácticas en Teletrabajo.

Posteriormente en 2011, y producto de las experiencias y recomendaciones surgidas del Programa Piloto de Seguimiento y Promoción del Teletrabajo en Empresas Privadas (PROPET), se edita el Primer Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo y el Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en el Trabajo.

El año siguiente se emite la Resolución 1552/2012 de la SRT, que define el Teletrabajo en los siguientes términos: “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”. La resolución también contempla las condiciones mínimas de seguridad e higiene para los trabajadores que se desempeñen bajo la modalidad de teletrabajo.

A través de la Resolución 595/2013 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, se crea oficialmente el PROPET. Esta resolución, junto con la Resolución 1552 de 2012, se transformaron en una base normativa incuestionable y luego se utilizaron como fuente del proyecto y posterior ley 27.555.

Luego, en 2015, finaliza el Programa de Certificación de Competencias Laborales en Teletrabajo con más de 300 personas certificadas. En el mismo año se proclama el Día Internacional de la Promoción y Protección del Teletrabajo, iniciativa del Ministerio de Trabajo que contó con el consenso del Grupo de Teletrabajo de la CEPAL y más de 30 empresas, entidades, organismos y gremios de nuestro país.

En el año 2017, se elabora una encuesta de teletrabajo (TT) a través de la creación de un módulo especial en la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) por un período específico (setiembre a diciembre de 2017) y considerando 12 aglomerados urbanos. El objetivo principal del estudio fue estimar el número de teletrabajadores del sector privado en Argentina, considerando teletrabajador a la persona en la empresa que en los últimos 12 meses haya trabajado en un lugar ajeno al domicilio del empleador utilizando las Tecnologías de la Información y Comunicación.

Resulta interesante analizar los principales resultados del relevamiento TT-EIL-2017, dado que este logró un avance significativo en la medición del fenómeno del teletrabajo en Argentina.

De acuerdo a las tablas 1 y 2, las 267.826 personas que teletrabajan lo hacen en 1.946 empresas, que representan el 3% del total de empresas de los aglomerados y el 7.80% del total de trabajadores incluidos en la muestra. Esto indicaría que el teletrabajo era una modalidad incipiente en el sector privado en el período relevado.

Tabla 1

Participación de los teletrabajadores en el total de trabajadores de la muestra

Total de Teletrabajadores	Total de Trabajadores	% Teletrabajadores
267.826	3.432.791	7,80%

Nota: Tabla obtenida de Teletrabajo decente en Argentina (2019)

Tabla 2

Empresas Privadas que implementan el Teletrabajo

Aplican Teletrabajo	Empresas	Porcentajes
Si	1.946	3,00%
No	62.749	97,00%
Total	64.695	100,00%

Nota: Tabla obtenida de Teletrabajo decente en Argentina (2019)

La tabla 3 muestra que los varones teletrabajadores superan ampliamente a las mujeres; ellos representan el 70.40%. 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 teletrabajadores varones representan el 67.30%.

Tabla 3

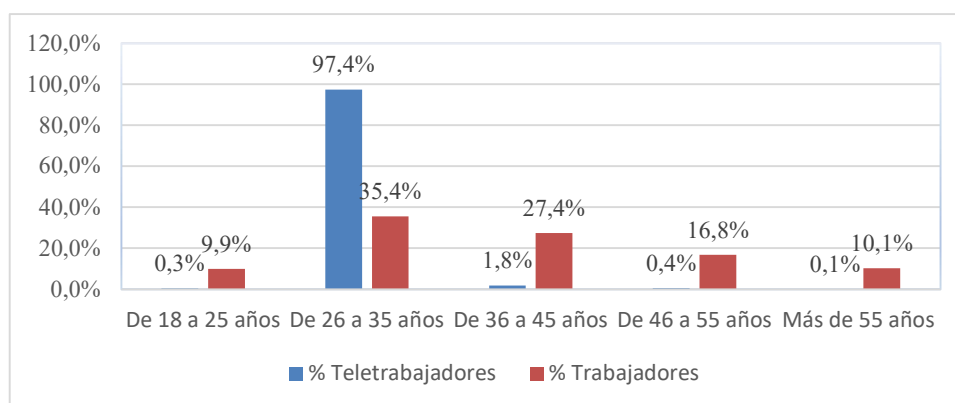
Teletrabajadores, total de trabajadores y porcentaje de teletrabajadores

Género	Teletrabajadores (EIL)		Trabajadores (SIPA)	
	Teletrabajadores	Porcentaje	Trabajadores	Porcentaje
Mujer	79.370	29,60%	2.152.678	32,70%
Varón	188.456	70,40%	4.428.357	67,30%
Total	267.826	100,00%	6.581.035	100,00%

Nota: Tabla obtenida de Teletrabajo decente en Argentina (2019)

Gráfico 1

Teletrabajadores, total de trabajadores y % de teletrabajadores



Nota: Gráfico obtenido de Teletrabajo decente en Argentina (2019)

En donde sí se observa una característica particular para los teletrabajadores es en la distribución de edades. Como muestra el gráfico 1, el 97.40% de los teletrabajadores encuestados tiene entre 26 y 35 años. En segundo lugar, de 36 a 45 años, se encuentra el 1.80% 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 35.40% corresponde al rango 26 a 35 años, y el 27.80% al rango de 36 a 45 años.

Gráfico 2

Ventajas del teletrabajo percibidas por las empresas

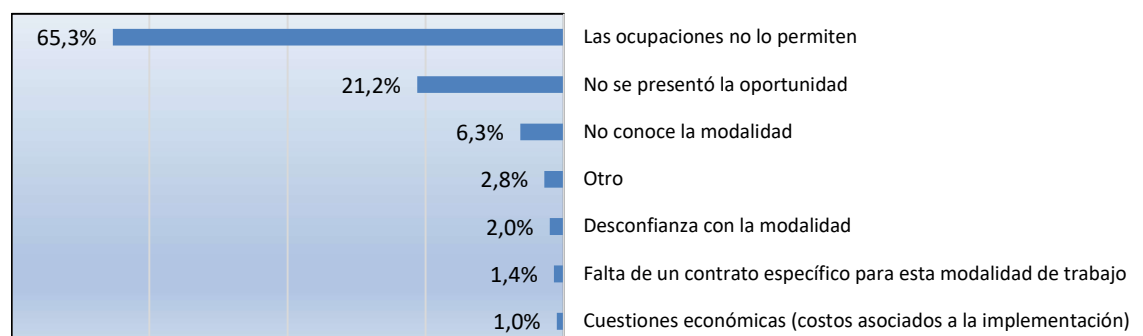


Nota: Gráfico obtenido de Teletrabajo decente en Argentina (2019)

El Gráfico 2 muestra los resultados de una pregunta de opción múltiple. Se indagó sobre las ventajas del teletrabajo percibidas por las empresas que lo aplican. La modalidad se considera favorable permitiendo la conciliación entre la vida laboral y la familiar, el incremento del tiempo libre, el aumento de la productividad, el ahorro de dinero, energía y de espacio físico y la mayor integración del personal con discapacidad.

Gráfico 3

Empresas que no aplican teletrabajo: motivos



Nota: Gráfico obtenido de Teletrabajo decente en Argentina (2019)

En el Gráfico 3 se representan los motivos por los cuales no aplican el teletrabajo las empresas encuestadas. Entre las empresas que manifiestan que no se presentó la oportunidad y aquellas que plantean desconocerla existe un potencial de aplicación: el 27.80% de las empresas podrían innovar en la implementación.

Ventajas y desventajas de la modalidad de teletrabajo

El teletrabajo aporta ventajas al trabajador, al empleador y la sociedad en general, a su vez que conlleva algunos desafíos. Ahora bien, los beneficios pueden alcanzarse en la medida que exista una correcta implementación de la modalidad de teletrabajo y esto implica reconocer que se requieren ciertos conocimientos, habilidades y destrezas tanto de los trabajadores como de los líderes.

De acuerdo con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2012), el teletrabajo no es una forma de organizar el trabajo apta para cualquier persona. Existen una serie de cualidades y características que van unidas tanto con la personalidad del teletrabajador como con el área de trabajo y las funciones a desarrollar.

El Ministerio de Producción y Trabajo de la Nación (2019) sugiere algunas aptitudes para que un trabajador pueda teletrabajar:

- Autodisciplina y autogestión del tiempo;
- Motivación, autocontrol y autonomía;
- Actitud, confianza, compromiso y responsabilidad;
- Competencias y formación; conocer el funcionamiento de los sistemas requiere capacitación previa en el puesto o experiencia;
- Ser proactivo. (p. 17)

La misma publicación sugiere características mínimas para los líderes de los teletrabajadores:

- Capacidad para manejar equipos mixtos, remotos y presenciales;
- Aptitud para tomar decisiones teniendo en cuenta el contexto del trabajo;
- Trabajar por objetivos;
- Tener en cuenta que las metas se van a cumplir bajo la órbita del teletrabajo, lo cual requiere una dinámica diferente;
- Manejar herramientas tecnológicas, diseñar estrategias y planes de trabajo para facilitar la comunicación e integración de los equipos;
- Analizar puestos de trabajo y perfiles adecuados para el teletrabajo. (p.17)

Díaz (2015) señala algunos beneficios del teletrabajo:

- Mejora la calidad de vida y la empleabilidad.
- Posibilita el ahorro de dinero y tiempo de traslados.
- Reduce los niveles de stress.
- Facilita la inserción de grupos vulnerables.
- Permite disponer de mayor tiempo para actividades extra laborales.
- Es un instrumento apto para los padres con hijos pequeños o aquellas personas que por alguna razón deban estar en sus hogares puedan conciliar trabajo y familia. Con el mismo argumento podemos incluir a las mujeres post-licencia por maternidad o en período de lactancia.
- Es una alternativa antes situaciones de catástrofes naturales o pandemias.
- Contribuye a la mejora del medioambiente, permite la disminución del consumo de recursos naturales, disminuye el calor irradiado al ambiente por los vehículos en desplazamiento.
- Incide en la reducción de los accidentes vehiculares y reduce considerablemente los accidentes in itinere.

- Facilita a las empresas el ahorro en infraestructura edilicia pudiendo utilizar los mismos espacios para más puestos de trabajo.
- Aumenta la productividad dado que mejora el clima laboral, logrando que las personas puedan estar más motivadas y a gusto sin el cansancio que implica el traslado al trabajo y el consiguiente tiempo muerto. (p.2)

Expresa Messenger (2013) que el teletrabajo reduce la rotación de personal, lo cual se traduce en considerables ahorros en costos de formación y contratación de los nuevos empleados.

También señala De Diego, J. A. (2020) la eliminación o reducción del ausentismo laboral, ya que el trabajador opera desde su domicilio. A su vez, mejoran los controles, ya que el trabajador enfermo o accidentado tendrá mejor y más fácil localización. (p. 29)

El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (s.f), suma a los beneficios el mejoramiento de las condiciones del reclutamiento al poder contratar al personal más calificado sin importar su ubicación o disponibilidad de desplazamiento hacia la sede de la organización.

La implementación del teletrabajo también conlleva nuevos desafíos para los trabajadores y para las empresas, nuevas variables a considerar por las Áreas de Recursos Humanos de las empresas. De Diego, J. A (2020) cita como desventajas:

- El ambiente en el que el trabajador presta el servicio a distancia puede no ser el más apto para la realización de sus actividades.
- Puede provocar sedentarismo, falta de movilidad y alimentación inadecuada.

- Puede provocar conflictos o distracciones dentro del núcleo familiar, en donde habrá que armonizar el trabajo con la integración, las comunicaciones, y las peculiaridades de la vida doméstica.
- Puede darse una menor identificación del trabajador con la empresa.
- El aislamiento físico produce una menor socialización y participación del trabajador. (p.30)

En (Boletín Oficial del Estado de España, 2020) también se cita como posibles inconvenientes en la implementación del Teletrabajo, a la fatiga informática, el tecnoestrés y deficiencias en el intercambio de información entre las personas que trabajan presencialmente y aquellas que lo hacen de manera exclusiva a distancia.

Características del régimen del teletrabajo en otros países

Colombia

De acuerdo con el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (s.f), el Teletrabajo en Colombia se encuentra regulado por la Ley 1221 de 2008 y el decreto 884 de 2012 que la reglamenta.

El artículo 2 de la ley 1221 de 2008 define al teletrabajo como:

Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa,

sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. (Como se cita en De Diego J. A., 2020, p. 71)

La ley establece distintas modalidades de teletrabajo:

Autónomo: son aquellos que se valen de las TIC para el desarrollo de sus tareas, ejecutándolas desde cualquier lugar elegido por ellos.

Suplementario: aquellos que alternan sus tareas en distintos días de la semana entre la empresa y un lugar fuera de ella usando las TIC para dar cumplimiento. Se entiende que teletrabajan al menos dos días a la semana.

Móvil: aquellos que utilizan dispositivos móviles para ejecutar sus tareas, su actividad laboral les permite ausentarse con frecuencia del establecimiento. No tienen un lugar definido para ejecutar sus tareas. (Ley 1121 de 2008. Artículo 2)

Dentro de las políticas públicas de fomento al teletrabajo se encuentra el “Pacto por el Teletrabajo”, “un acuerdo de intención que se suscribe entre el Ministerio de Tecnología de la Información, el Ministerio de Producción y la entidad interesada con el objetivo de generar un marco de cooperación para impulsar y masificar el teletrabajo en Colombia” (De Diego J. A., 2020, p. 73). Las organizaciones que se vinculen al “Pacto del Teletrabajo” recibirán los siguientes beneficios:

- ✓ “Acceso gratuito al programa nacional de capacitación en teletrabajo”
- ✓ “Acompañamiento técnico a su organización en la implementación del modelo de teletrabajo”
- ✓ “Acceso a los talleres y eventos de teletrabajo que se desarrollen durante el año en su ciudad”

- ✓ “De igual manera, la organización firmante se compromete a implementar el modelo de teletrabajo en su organización y apoyar su masificación en el país” (De Diego J. A., 2020, p. 73)

El Ministerio TIC y el Ministerio de Trabajo brindan asesoramiento gratuito a través de equipos interdisciplinarios abarcando apoyo para cumplimentar los requerimientos tanto técnicos como organizacionales y jurídicos.

El sistema legal colombiano establece los principios aplicables al teletrabajo:

- ✓ Principio de Igualdad: El artículo 4 del Decreto 884/2012 expresa “El empleador debe promover la igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades laborales y demás derechos fundamentales laborales, entre teletrabajadores y demás trabajadores de la empresa privada o entidad pública.” (Decreto 884, 2012)
- ✓ Principio de Voluntariedad: “la voluntariedad es un elemento indispensable para el que el teletrabajo funcione. El empleador puede proponer esta modalidad al trabajador y este último puede aceptar o rechazar la solicitud, aplica lo mismo al caso inverso. En ambos casos no se está vulnerando ningún derecho, o incumpliendo alguna obligación.” (Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y Ministerio del Trabajo, p. 115)
- ✓ Principio de Reversibilidad: “la reversibilidad es una facultad del empleador y un derecho del trabajador y consiste en la posibilidad de que

el trabajador retome a su puesto habitual de trabajo y pierda la calidad de teletrabajador. La reversibilidad opera ante la comunicación con debida antelación y no aplica a aquellos teletrabajadores contratados bajo esa modalidad.” (Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y Ministerio del Trabajo, p. 119)

Brasil

La reforma laboral del 2017, ley 13.467, incorpora la modalidad de teletrabajo en el Texto Consolidado de las Leyes del Trabajo (CLT) a través de un nuevo capítulo. (Presidencia da República Brasil, 2017, como se cita en De Diego J. A, 2020) A continuación, los aspectos incluidos en el articulado de la reforma:

- ✓ Se considera teletrabajo a la prestación de servicios preponderantemente fuera de las dependencias del empleador, con la utilización de las TIC que, por su naturaleza, no se constituyan como trabajo externo. Eventualmente el empleado podrá prestar servicios dentro de las dependencias de la empresa, esto no descaracteriza el régimen.
- ✓ Respecto a la voluntariedad, el empleador puede modificar el régimen de trabajo presencial por el de teletrabajo, siempre que el empleado acepte. Debe existir disposición expresa en el contrato de trabajo respecto al teletrabajo, el cual deberá especificar las actividades que serán realizadas por el trabajador.
- ✓ Respecto a la reversibilidad, la norma dispone que pueda alterarse el régimen presencial y de teletrabajo, siempre que haya mutuo acuerdo entre las partes y se registre en un anexo contractual. El empleador también puede hacerlo unilateralmente, sin consentimiento del empleado,

pero garantizando al empleado el plazo mínimo de 15 días para hacer la transición.

- ✓ Dotación y mantenimiento de medios y compensación de gastos: la responsabilidad por la adquisición, mantenimiento o suministro de los equipos tecnológicos y de la infraestructura necesaria y adecuada para la prestación del servicio y el reembolso de los gastos incurridos por el trabajador deben ser previstos en el contrato de trabajo.
- ✓ En cuanto a las medidas de protección y salud del teletrabajador, se dispone que el empleador debe instruir a los trabajadores, de manera expresa y ostensiva, sobre las precauciones a tomar para evitar enfermedades y accidentes de trabajo. El empleado debe firmar los términos de su responsabilidad, comprometiéndose a seguir las instrucciones proporcionados por el empleador.
- ✓ Respecto a la jornada de trabajo y descanso, la reforma de 2017 incluye al teletrabajo en las excepciones del artículo 62 inciso 3 de la CLT. Esto significa que el teletrabajador no tiene derecho al pago de horas extraordinarias, de adicional por trabajo nocturno o de adicional por régimen de sobre aviso o prontitud. (OIT, s.f.)

Chile

En Chile se reglamenta la modalidad de teletrabajo en el contexto de la pandemia por el COVID-19, se publica oficialmente la Ley 21.220 el día 26/03/2020. Esta ley modifica el Código del Trabajo, incorpora el Capítulo IX: “Del trabajo a distancia y Teletrabajo”. A continuación, los aspectos básicos concentrados en la ley (Diario Oficial de la República de Chile, 2020):

- ✓ Define el trabajo a distancia como a aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa. Y teletrabajo, si los servicios se prestan a través de las TIC.
- ✓ Las partes podrán pactar una u otra modalidad al inicio o durante la vigencia de la relación laboral en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo.
- ✓ Principio de igualdad. Los teletrabajadores gozarán de todos los derechos laborales, colectivos e individuales, que cualquier otro trabajador. Los pactos celebrados, en ningún caso, podrán implicar menoscabo de los derechos que el Código de Trabajo reconoce a los trabajadores, en especial la remuneración.
- ✓ Principio de reversibilidad. En el caso que una u otra modalidad se pacten con posterioridad al inicio de la relación laboral, cualquiera de las partes podrá unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo, previo aviso por escrito a la otra parte con una anticipación mínima de 30 días. En el caso que la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo se adoptara desde el inicio de la relación laboral, será siempre necesario el acuerdo de ambas partes para adoptar la modalidad de trabajo presencial.
- ✓ Jornada de trabajo. La ley distingue entre trabajo a distancia y teletrabajo al momento de regular la jornada. En el caso del trabajo a distancia, estará sujeto a las reglas generales de la jornada de trabajo contenidas en el Código del Trabajo, y el empleador, cuando corresponda, deberá implementar un sistema de control fidedigno de registro de cumplimiento

de jornada a distancia. Si las funciones lo permiten, el trabajador a distancia podrá pactar libremente la distribución de la jornada respetando los límites máximos establecidos diaria y semanalmente. El teletrabajador, en cambio, podrá pactar con el empleador su exclusión de la limitación de la jornada, pero se presumirá que el mismo está afecto a la jornada ordinaria si el empleador ejerce control o supervisión funcional sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores.

- ✓ Derecho a desconexión. En ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni establecer órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores. En el caso de los trabajadores a distancia que distribuyan libremente su jornada o los teletrabajadores excluidos de la limitación de la jornada, el empleador deberá garantizar un tiempo mínimo de desconexión de 12 horas continuas en un período de 24 horas. El tiempo de desconexión deberá estar estipulado dentro del contrato de trabajo.
- ✓ Dotación y mantenimiento de medios y compensación de gastos: los equipos, materiales y herramientas de trabajo, incluidos los elementos de protección personal deberán ser provistos por el empleador. Los gastos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de los elementos correrán siempre a cargo del empleador.
- ✓ Seguridad y Salud. El empleador debe comunicar al trabajador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir y velar por su cumplimiento. Previo al inicio de las labores a distancia o teletrabajo, el empleador deberá brindar una capacitación al trabajador

acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar sus labores.

España

Antes de la llegada de la pandemia, el trabajo a distancia se regulaba principalmente por el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores reformado en 2012 (Boletín Oficial del Estado de España, 2012). De Diego, J. A. (2020) expresa que “el teletrabajo nunca fue una realidad para los españoles hasta que el coronavirus aterrizó en el país”. En este nuevo contexto, el artículo 13 resultaba insuficiente para aplicarlo a las peculiaridades del teletrabajo, que requiere no solo una prestación laboral que se desarrolle preferentemente fuera de locales de la empresa sino también de un uso intensivo de las nuevas tecnologías informáticas y de la comunicación, esto se manifiesta dentro de la exposición de los motivos del Real Decreto Ley 28 del 22 de setiembre de 2020 (Boletín Oficial del Estado de España, 2020). A continuación, los aspectos básicos de la nueva legislación española:

- ✓ Las relaciones laborales reguladas por la normativa específica son aquellas que se desarrollen a distancia con carácter regular. Se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un período de referencia de tres meses, un mínimo del 30% de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo. Distingue entre trabajo a distancia, teletrabajo y trabajo presencial, definiendo al teletrabajo como el trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

- ✓ Limitaciones: en los contratos de trabajo celebrados con menores y contratos de prácticas para la formación y aprendizaje se debe garantizar el 50% de la prestación de servicios de manera presencial.
- ✓ Principio de Igualdad: las personas que desarrollen trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial, y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.
- ✓ Principio de Voluntariedad: el trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo de trabajo, que podrá formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior.

La negativa de la persona trabajadora a trabajar a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial y las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad laboral a distancia que estén exclusivamente relacionadas con el cambio de una prestación presencial a otra que incluya trabajo a distancia, no serán causas justificativas de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

- ✓ Principio de Reversibilidad: la decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y la persona trabajadora. El ejercicio de esta reversibilidad podrá ejercerse en

los términos establecidos en la negociación colectiva o, en su defecto, en los fijados en el acuerdo de trabajo a distancia.

- ✓ Acuerdo de trabajo a distancia: deberá realizarse por escrito y formalizarse antes de que se inicie el trabajo a distancia. El artículo 7 de la ley establece un contenido mínimo obligatorio. La modificación de las condiciones establecidas en el acuerdo de trabajo a distancia, incluido el porcentaje de presencialidad, deberá ser objeto de acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y se deberá formalizar con carácter previo a su aplicación.
- ✓ Dotación y mantenimiento de medios y compensación de gastos: las personas que trabajen a distancia tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad. El desarrollo de trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la empresa.
- ✓ Jornada de trabajo: de conformidad con los términos del acuerdo de trabajo a distancia y la negociación colectiva, respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso, la persona que desarrolla trabajo a distancia podrá flexibilizar el horario de prestación de servicio establecido.
- ✓ Seguridad y Salud: las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo. La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo.

- ✓ Derecho a la desconexión: el empleador debe garantizar la desconexión digital, esto conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los períodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada.

Francia

Recurriendo a los aportes de Lerouge (2021), el marco legal del teletrabajo en el Código Laboral francés se estableció en dos etapas. A saber:

- La primera fue la Ley 2012-38722 de marzo de 2012, sobre la simplificación de la ley y la reducción de los procedimientos administrativos. Esta ley dedicó toda una sección del Código del Trabajo al Teletrabajo.

- La segunda constituye una modificación de este régimen mediante la Ley 2018-771, de 5 de setiembre de 2018, para la libertad de elección del futuro profesional. Con ella se consagra una de las cinco Ordenanzas de reforma del derecho laboral, la 2017-1387 relativa a la previsibilidad y la protección de relaciones laborales. Esta normativa no cuestiona la ley de 2012, la complementa. (Lerouge, 2021, pp. 5-6)

A continuación, los aspectos básicos de la legislación francesa:

- ✓ Según el Código de Trabajo, el teletrabajo se define como: “[...] cualquier forma de organización del trabajo en la que el trabajo que también podría haberse realizado en los locales del empresario es llevado a cabo por un empleado fuera de dichos locales de forma regular y voluntaria utilizando las tecnologías de la información y la comunicación en el marco de un contrato de trabajo o de una modificación del mismo” (Lerouge, 2021, p. 6).

- ✓ Principio de Igualdad: La persona teletrabajadora debe disfrutar de todos los derechos y beneficios legales y contractuales aplicables a las personas empleadas en una situación comparable que trabajen en los locales de la empresa.
- ✓ Principio de Voluntariedad: El teletrabajo se puede establecer como parte de un convenio colectivo o estatuto de empresa previa consulta al Comité Económico y Social. Incluso en ausencia de un convenio o carta colectiva, la implantación del teletrabajo en la empresa sigue siendo posible. Se establece que la empresa y la persona trabajadora pueden ahora formalizar su acuerdo por cualquier medio, independientemente de que el teletrabajo sea regular u ocasional.

El Código de Trabajo francés regula la obligación empresarial de justificar causalmente su rechazo a acceder a una petición de recurso al teletrabajo solicitada por una persona trabajadora. Asimismo, precisa que la negativa de la persona trabajadora a aceptar un puesto de teletrabajo no es motivo de rescisión del contrato de trabajo.

- ✓ El convenio colectivo o la carta pueden especificar útilmente las características de los puestos de trabajo que pueden ser objeto de teletrabajo, el posible periodo de adaptación durante el cual cada parte puede poner fin al mismo, el número máximo de días semanales de teletrabajo, las modalidades de control del tiempo de trabajo o de regulación de la carga de trabajo, la posible compensación de los gastos generados, las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión, la determinación de las franjas horarias durante las cuales la empresa puede normalmente ponerse en contacto con la persona empleada que teletrabaja,

las modalidades de protección de los datos informáticos, etc. El acuerdo o la carta deben prever también las condiciones de retorno a un contrato de trabajo no teletrabajado. La persona teletrabajadora tiene prioridad para ocupar o volver a ocupar un puesto de trabajo no teletrabajado que corresponda a sus cualificaciones y competencias profesionales. La empresa está obligada a informar a la persona teletrabajadora de la disponibilidad de dicho puesto.

- ✓ No se tomaron medidas de emergencia durante la pandemia de COVID-19 en relación con el teletrabajo, ya en la normativa de 2012 se preveía el caso de amenaza de epidemia o fuerza mayor. Es posible considerar la implantación del teletrabajo como una adaptación del puesto de trabajo necesaria para permitir la continuidad de la actividad de la empresa y garantizar la protección de las personas trabajadoras.

Portugal

De Diego J. A. (2020) retoma el Código del Trabajo Portugués (2009), y explica que el mismo regula el teletrabajo en la sección IX sobre modalidades de contrato de trabajo, subsección V, “Teletrabajo”. Sus aspectos principales son:

- ✓ Se define al teletrabajo como una prestación laboral realizada bajo subordinación jurídica, habitualmente fuera de la empresa del empleador y mediante el uso de tecnologías de información y comunicación.
- ✓ Principio de Voluntariedad / Reversibilidad: Para que un empleado pueda ejercer su actividad en un régimen de teletrabajo debe celebrarse un contrato de trabajo. En caso de tratarse de un trabajador perteneciente a la empresa, podrá pasar a desempeñar el teletrabajo en forma voluntaria y la

duración inicial del contrato de teletrabajo no podrá exceder de tres años o del plazo fijado en el convenio colectivo de trabajo, y una vez que concluye podrá volver a sus labores según lo acordado o estipulado por la regulación colectiva. Las partes pueden rescindir dentro del plazo de 30 días desde su ejecución.

Existen dos casos en los que el empleador no puede oponerse a que el empleado ejerza la modalidad de teletrabajo, son los casos de víctimas de violencia doméstica y trabajadores con hijos de hasta 3 años de edad (siempre que la modalidad sea compatible con la actividad realizada).

- ✓ Dotación y mantenimiento de medios y compensación de gastos: a falta de estipulación en el contrato, se presumirá que los instrumentos de trabajo utilizados por el trabajador pertenecen al empleador, quien debe garantizar la instalación, mantenimiento y el pago de los gastos inherentes.
- ✓ Jornada de trabajo, descanso y derecho a la desconexión: la jornada será la señalada en el contrato de teletrabajo, pero no puede superar los límites de jornada normal de trabajo para los trabajadores regulares. El empleador debe respetar los tiempos de descanso, dándole buenas condiciones de trabajo, en términos de salud física y mental. Se regulan las visitas que puede efectuar el empleador, restringiéndolas a aquellas que tengan por objeto el control de las actividades laborales y de los equipos proporcionados y sólo pueden ser realizadas entre las 09.00 y las 19.00 horas, con presencia del trabajador o de una persona designada por este.

Argentina-Régimen legal del Contrato de Teletrabajo

En Argentina, el instrumento jurídico específico se convirtió en ley en 2020 y estableció el Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo (Ley 27.555), reglamentada parcialmente en enero de 2021 por el Decreto 27/2021 del Poder Ejecutivo Nacional (Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo, 2021), con entrada en vigencia el 1 de abril de 2021 (Resolución 54/2021, 2021).

Análisis conjunto de la Ley y de su Decreto Reglamentario

Artículo 1- Objeto

<u>Ley</u>	<u>Decreto</u>
La presente ley tiene por objeto establecer 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.	Las disposiciones de la Ley 27.555 no serán aplicables cuando la prestación laboral se lleve a cabo en los establecimientos, dependencias o sucursales de las y los clientes a quienes el empleador o la empleadora preste servicios de manera continuada, o regular, o en los casos en los cuales la labor se realice en forma esporádica y ocasional en el domicilio de la persona que trabaja, ya sea a pedido de esta o por alguna circunstancia excepcional.

Nota: Tabla de elaboración propia

“No utiliza la norma el recurso empleado en el derecho comparado de establecer un porcentaje de actividad o un tiempo mínimo de trabajo a distancia, para que el mismo sea incluido en la modalidad contractual específica.”(De Diego J. A., 2021, p. 2)

La ley 27.555 (Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo, 2020) no estableció ni quienes estaban incluidos en la nueva modalidad y mucho menos, puntualizó cuándo estaban excluidos. En cambio, la reglamentación excluyó tres tipos de hipótesis de hecho, lo que seguramente generará un debate doctrinario, en tres casos diversos, a saber:

- Una referida a que la descentralización o relocalización del trabajo del dependiente se realice dentro del establecimiento del cliente, o sea que el trabajador fue contratado para brindar su disponibilidad laboral en el domicilio de un tercero. Podría ser el caso de servicios realizados a través de empresas de servicios eventuales, implementadores de software, servicios de auditoría, call centers, etc.
- La segunda hipótesis tiene que ver con el carácter accesorio o principal de la prestación telemática, excluyéndose a los servicios brindados desde el domicilio del trabajador que fuere esporádico o no regular y ocasional, es decir, que sucede por obra del azar, accidentalmente, incidental o no habitual.
- Existe una tercera hipótesis, que incluye a tareas esporádicas u ocasionales en el domicilio del trabajador a pedido de este o por alguna circunstancia excepcional.

(De Diego J. A., 2021, p. 135)

La ley en varios artículos determina que será el convenio colectivo de trabajo el que deba complementar o reglamentar el derecho u obligación regulado, para hacerlos operativos. El problema es que muchos trabajadores están fuera o excluidos de convenio, en estas actividades las partes serán las que deban completar aquellos espacios que la ley no terminó de regular al establecer la delegación convencional. (Bergamasco, 2022, p. 1)

Artículo 2

<u>Ley</u>	<u>Decreto</u>
<p>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:</p> <p>Capítulo V</p> <p>Del Contrato de Teletrabajo</p> <p>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, se 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 información y comunicación.</p> <p>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.</p>	<p>Sin reglamentar.</p>

Nota: Tabla de elaboración propia

La norma define al teletrabajo como una modalidad contractual, esto implica el tratamiento de un régimen especial y, por ende, deberá instrumentarse por escrito, no solo por razones probatorias, sino, sobre todo, para establecer las condiciones en las cuales se pacta el teletrabajo. No define el teletrabajo, sino que describe el contrato de trabajo del teletrabajador parcial o total y remite a una supuesta ley especial y a una reglamentación, y a la negociación y contenido de los convenios, según se afirma, en donde se tratará la temática en profundidad. (De Diego J. A., 2021, pp. 3,11)

Para establecer una relación de teletrabajo, el trabajador y el empleador deberán suscribir un contrato específico por escrito, elemento esencial que hará a la validez de la

contratación, a la seguridad jurídica y con el fin de demostrar los extremos impuestos por la ley. Será conveniente incluir lo siguiente:

- a. Indicación expresa de que las partes han acordado la modalidad de teletrabajo, especificando si será de forma total o parcial y, en este último caso, la fórmula de combinación entre trabajo presencial y trabajo a distancia o teletrabajo.
- b. El lugar o los lugares donde se prestarán los servicios, salvo que la partes hayan acordado que el trabajador puede elegir libremente el lugar donde ejercerá sus funciones o cuando se trata de teletrabajo nómada.
- c. Duración del acuerdo, el cual podrá ser indefinido, por un tiempo determinado, o bien durante ciertos períodos del año, o sujeto a distintos formatos en lapsos preestablecidos.
- d. La circunstancia de haberse acordado que el trabajador a distancia podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades, y/o establecimiento de las pautas de la distribución y disponibilidad de la carga horaria.
- e. Acordar los gastos relacionados con esta modalidad de trabajo en los cuales pueda incurrir el trabajador, y que asumirá el empleador.
- f. Medidas de seguridad que debe conocer y cumplir el trabajador.
- g. Sistemas de control y de gestión que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador, los cuales no podrán vulnerar los derechos establecidos en la normativa vigente.

(De Diego J. A., 2021, p. 212)

Artículo 3. Derechos y Obligaciones

<u>Ley</u>	<u>Decreto</u>
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 bajo la modalidad presencial. Los convenios colectivos deben, acorde a la realidad de cada actividad, prever una combinación entre prestaciones presencial y por teletrabajo.	Sin reglamentar.

Nota: Tabla de elaboración propia

La igualación prevista por la ley de los deberes y derechos de los trabajadores en general con el teletrabajador es más que ociosa. En lugar de esta confusión, debieron dejar a salvo los principios constitucionales, que de hecho se aplican, lo exprese o no la ley especial. Es muy importante tener en cuenta que los deberes y derechos de las partes en el teletrabajo deben enmarcarse e insertarse en el plexo normativo de la LCT y de las normas complementarias, y no se deben centrar únicamente o en forma aislada, en los derechos exclusivos concedidos al teletrabajador por la Ley 27.555. (De Diego J. A., 2021, p. 264)

Artículo 4. Jornada Laboral

<u>Ley</u>	<u>Decreto</u>
<p>La jornada laboral deberá ser pactada previamente por escrito en el contrato de trabajo de conformidad con los límites legales y convencionales vigentes, tanto en lo que respecta a lo convenido por hora como por objetivos.</p> <p>Las plataformas y/o softwares 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.</p>	Sin reglamentar.

Nota: Tabla de elaboración propia

El régimen de teletrabajo está comprendido en el régimen general de jornada de trabajo y en el régimen de descansos diario, semanal, ocasional y anual. La única salvedad estriba en el deber impuesto de fijar la extensión de la jornada por escrito. La ley especial y su reglamentación refieren al derecho a la desconexión, y a la adaptación de la jornada a los casos especiales de cuidado de personas. (De Diego J. A., 2021, p. 213)

El legislador partió de la premisa de que la jornada de trabajo es de lapso rígido, con comienzo y final, y no conoce la evolución que ha tenido el instituto con los regímenes de banco de horas, el *flex time*, la jornada promedio, la jornada partida, y la jornada auto supervisada tanto individual como colectiva, como para citar algunos ejemplos. (De Diego J. A., 2021, p. 217)

Artículo 5. Derecho a la desconexión digital

<u>Ley</u>	<u>Decreto</u>
<p>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 ese derecho.</p> <p>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.</p>	<p>Cuando la actividad de la empresa se realice en diferentes husos horarios o en aquellos casos en que resulte indispensable por alguna razón objetiva, se admitirá la remisión de comunicaciones fuera de la jornada laboral. En todos los supuestos, la persona que trabaja no estará obligada a responder hasta el inicio de su jornada, salvo que concurran los supuestos contenidos en el artículo 203 de la ley 20.744 (t.o. 1976).</p> <p>No se podrán establecer incentivos condicionados al no ejercicio del derecho a la desconexión.</p> <p>Los incrementos vinculados a la retribución de las horas suplementarias no serán considerados incentivos.</p>

Nota: Tabla de elaboración propia

Lo que en rigor plantea la norma de fondo es que el trabajador puede negarse a responder cualquier requerimiento fuera de los horarios pactados con el empleador, este principio es el mismo que se da dentro del marco regulatorio general del derecho del trabajo. El trabajador tendría derecho a responder cuando comience la jornada siguiente. Al respecto, si se concede un derecho, su ejercicio obviamente no puede ser materia de una sanción disciplinaria. (De Diego J. A., 2021, pp. 219-220)

El decreto puntualiza que las horas extras obviamente están habilitadas, que son voluntarias, y que se tornan obligatorias conforme el Artículo 203 (Ley de Contrato de Trabajo, 1974) en casos de emergencia, como son los casos de peligro o accidente ocurrido o inminente fuerza mayor, o por exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa, juzgado su comportamiento en base al criterio de colaboración en el logro de los fines de la misma, como lo puntualiza también el Artículo 62 (Ley de Contrato de Trabajo, 1974) a través de la obligación genérica que compromete a ambas partes. (De Diego J. A., 2021, p. 220)

Artículo 6. Tareas de cuidados

<u>Ley</u>	<u>Decreto</u>
<p>Las personas que trabajen bajo esta modalidad y 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.</p> <p>Mediante la negociación colectiva podrán establecerse pautas específicas para el ejercicio de este derecho.</p>	<p>La persona que ejerza el derecho a interrumpir la tarea por razones de cuidado en los términos del artículo 6º de la ley que por la presente se reglamenta, deberá comunicar en forma virtual y con precisión el momento en que comienza la inactividad y cuando esta finaliza. En los casos en que las tareas de cuidado no permitan cumplir con la jornada legal o convencional vigente se podrá acordar su reducción de acuerdo a las condiciones que se establezcan en la convención colectiva.</p> <p>No se podrán establecer incentivos condicionados al no ejercicio del derecho indicado en el párrafo anterior.</p> <p>Los empleadores y las empleadoras y los trabajadores y las trabajadoras deberán velar por un uso equitativo, en términos de género, de las medidas dispuestas en este artículo, promoviendo la participación de los varones en las tareas de cuidado.</p>

Nota: Tabla de elaboración propia

Este es el último artículo que contiene la Ley 27.555 (Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo, 2020) sobre jornada y establece el derecho a adecuar la jornada cuando el trabajador tenga a su cargo menores, personas con discapacidad o adultos mayores que requieran asistencia específica. Hace referencia expresa a la Ley 23.592 (1988), pero el legislador confunde el concepto de discriminación con el de incumplimiento de obligaciones legales y eventualmente con el acoso laboral del que puede ser víctima una persona que necesita asistir a otras dentro de su grupo familiar. (De Diego J. A., 2021, p. 222)

Para gozar del derecho, la reglamentación impone requisitos de validez, entre ellas la notificación por escrito del trabajador/a, con indicación de un plazo cierto de inicio y

finalización del goce del mismo. La normativa incluye la transversalidad de género con el propósito de garantizar la equidad de género y la participación de los varones en las tareas de cuidado. (Millán, 2021, p. 3)

Artículo 7. Voluntariedad

<u>Ley</u>	<u>Decreto</u>
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.	Sin reglamentar.

Nota: Tabla de elaboración propia

Zarazaga, M.R. (Comunicación personal, 16 de mayo de 2022) aporta al análisis del artículo:

La mala redacción de la Ley “el traslado ... debe ser voluntario”, aparentemente remite a la hipótesis de que el empleador toma la decisión unilateral de “trasladar” a quien trabaja en forma presencial, a la modalidad de teletrabajo. Si se trata de un traslado, el término es más bien aplicable a los cambios de ubicación física del trabajador, que en este caso es en realidad un cambio en la modalidad de prestación del servicio. O sea que, en mi opinión, es más un ejercicio del *ius variandi* contemplado en el art. 66 de la Ley de Contrato de Trabajo, que una decisión de “trasladar” al trabajador. Con esta forma de interpretación, lo que la norma prescribe es que, si el empleador requiere los servicios del trabajador que está realizando sus tareas en forma presencial para que siga haciéndolo en forma de teletrabajo, y para que ello se concrete, debe ser aceptado por el trabajador por escrito. Mucho más simple hubiese sido

establecer que el cambio (no “traslado”) de la modalidad presencial a la de teletrabajo debe ser consensuado entre las partes por escrito. (s.p)

En el caso de la modalidad contractual de teletrabajo, la exteriorización de la voluntad del trabajador se deberá formalizar de manera expresa y por escrito, con discernimiento, intención y libertad. La exteriorización aludida se formaliza con la firma del teletrabajador y con la firma del empleador o su representante en el acuerdo de voluntad común en donde se deberán consignar otras particularidades de esta forma de contratación especial. (De Diego J. A., 2021, p. 167)

En la norma se distinguen los trabajadores obligados a prestar servicios por teletrabajo de aquellos que deben prestar su conformidad en forma voluntaria. En el primer caso, se trata de circunstancias de fuerza mayor debidamente comprobadas. Ahora bien, si las causas de fuerza mayor desaparecen, el trabajador deberá exteriorizar en forma expresa y por escrito su voluntad de continuar con la modalidad de teletrabajo, si es que el empleador no lo reincorpora parcial o totalmente en su tarea habitual dentro del establecimiento. (De Diego J. A., 2021, p. 169;171)

Zarazaga, M.R. (Comunicación personal, 16 de mayo de 2022) amplía acerca de los casos de fuerza mayor debidamente acreditada:

Como fue en el caso de la República Argentina con la decisión de aislar en su domicilio a la población (A.S.P.O.: Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio), decisión estatal de cumplimiento inevitable (“factum principis”), oportunidad en la que claramente el empleador pudo instituir una forma de teletrabajo y el trabajador obligado a cumplir la tarea con esa modalidad, sin acuerdo previo. (s.p)

Artículo 8. Reversibilidad

<u>Ley</u>	<u>Decreto</u>
<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>El derecho a la reversibilidad y el cumplimiento de la obligación resultante deberán ajustarse a los deberes impuestos en los artículos 9º y 10º del Código Civil y Comercial de la Nación y 62 y 63 de la Ley de Contrato de Trabajo, de acuerdo a los fines que el ordenamiento tuvo al concederlo. Recibida la solicitud de la persona que trabaja, con la sola invocación de una motivación razonable y sobreviniente, el empleador o la empleadora deberá cumplir con su obligación en el menor plazo que permita la situación del o de los establecimientos al momento del pedido. En ningún caso dicho plazo podrá ser superior a TREINTA (30) días. A los efectos de evaluar la imposibilidad de cumplir con esta obligación se tendrá especialmente en cuenta el tiempo transcurrido desde el momento en que se dispuso el cambio de la modalidad presencial hacia la modalidad de teletrabajo.</p> <p>Las personas que trabajan que hubiesen pactado la modalidad de teletrabajo desde el inicio de la relación laboral no pueden revocar su consentimiento ni ejercer el derecho a que se les otorguen tareas presenciales, salvo lo dispuesto en los Convenios Colectivos del Trabajo o en los contratos individuales.</p>

Nota: Tabla de elaboración propia

Del texto legal surgen las siguientes pautas (De Diego J. A., 2021):

- Cuando el trabajador que brinda servicios en un establecimiento en forma presencial y pasa al teletrabajo, le asiste el derecho a revocar tal cambio en cualquier momento de la relación en forma unilateral. El trabajador deberá solicitarlo con la sola invocación de una motivación razonable, y el empleador deberá responder en un plazo no mayor a 30 días.

- En el caso que el empleador acepte el pedido, al regresar al *status quo ante* el teletrabajador podrá reclamar las mismas tareas dentro del establecimiento, solo hay reversibilidad si existe un *status* previo al que se puede regresar;
- Si el establecimiento no cuenta con disponibilidad, el empleador debe ubicar al teletrabajador en un establecimiento cercano;
- Por motivos fundados el empleador podrá negarse a aceptar la reversión unilateral del trabajador, cuando acceder resulte imposible, como ocurre cuando las oficinas o lugares presenciales fueron reformulados;
- Se recurre al deber de ocupación en el proceso de reversibilidad de la novación contractual;
- El trabajador que no cuente con la reversión de su situación al estado anterior tendrá la opción de considerarse despedido, o en su caso de perseguir la reinstalación dentro del establecimiento del empleador, si considera que la misma puede resultar viable;
- Cuando la contratación sea originaria para el teletrabajo no habrá derecho a la reversibilidad unilateral;
- Así y todo, la norma establece que en los casos que la contratación originaria haya sido para teletrabajo será la negociación colectiva la que habilitará la reversibilidad unilateral bajo las condiciones que se pacten y establezcan. (p. 174)

Respecto a este último punto Zarazaga, M.R., (Comunicación personal, 16 de mayo de 2022) añade:

Igualmente, no parece muy razonable que una norma de carácter tan general como la que analizamos, que en los hechos opera como un nuevo “título” de la Ley de Contrato de Trabajo, haya derivado a cada Convención Colectiva (aproximadamente más de 1.500 en la República) la posibilidad de reglamentar o no este tema, y en su caso, las condiciones del ejercicio de la eventual facultad que describe la norma. (s.p)

De acuerdo a Millán (2021) la reglamentación impone como requisito previo a acceder a la reversibilidad que el teletrabajador exponga motivos razonables y sobrevinientes por los cuales es solicitada. Aquí si deberá priorizarse como fuente del derecho lo dispuesto en el Código Civil y Comercial de la Nación en relación a la buena fe y abuso del derecho y en la LCT considerando la buena fe sustentada en la colaboración y solidaridad debiendo ambas partes de la relación laboral ajustar sus conductas a los que es propio de un buen trabajador y un buen empleador. Si la causa es aceptada por la empleadora, la reglamentación concede un plazo límite de treinta días para responder y para cumplir con la dación de tareas presenciales.

Artículo 9. Elementos de trabajo

<u>Ley</u>	<u>Decreto</u>
<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>La provisión de elementos de trabajo no se considera remuneratoria y, en consecuencia, no integra la base retributiva para el cómputo de ningún rubro emergente del contrato de trabajo, ni contribuciones sindicales o de la seguridad social. Las partes podrán acordar las pautas para su determinación, en los casos en los cuales la relación no se encuentre abarcada en el ámbito de aplicación de una convención colectiva.</p>

Nota: Tabla de elaboración propia

La reglamentación es clara al excluir a las herramientas de trabajo como prestaciones remuneratorias, ya que no conforman la contraprestación que recibe el trabajador por haber puesto a disposición del empleador su fuerza de trabajo. Aún cuando sea redundante, excluye a las herramientas del cómputo de contribuciones sindicales o a la seguridad social, como no puede ser de otro modo cuando las mismas no tienen naturaleza salarial. (De Diego J. A., 2021, p. 244)

Zarazaga, M.R. (Comunicación personal, 16 de mayo de 2022) suma otras cuestiones al análisis:

Hubiese sido mejor que tanto la Ley como el Decreto Reglamentario establezcan que el trabajador no debe utilizar las herramientas de trabajo para el logro de otros objetivos, trátase de cuestiones personales o comerciales. Y si lo hiciera en contravención, en ningún caso podrá considerarse como una retribución encubierta o en especie. (s.p)

Artículo 10. Compensación de gastos

<u>Lev</u>	<u>Decreto</u>
La persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo tendrá derecho a la compensación por los mayores gastos en conectividad y/o consumo de servicios que deba afrontar. Dicha compensación operará conforme a 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.	La compensación de gastos, aún sin comprobantes, no se considera remuneratoria, en los términos del artículo precedente.

Nota: Tabla de elaboración propia

La ley asegura el reintegro por los gastos de electricidad y de conexión, sin perjuicio de otros vinculados al mantenimiento, a los servicios que requieren los equipos, los seguros, y la compensación que debería recibir el trabajador si utiliza equipos propios para cumplir con la tarea. El reintegro de gastos debe ajustarse al monto real y razonable de los mismos, ya que, si bajo esta imputación se reintegraran sumas en exceso de lo gastado, podría considerarse que la misma es una forma de remuneración encubierta, prohibida por aplicación de las normas vigentes sobre registración legal, registración anómala, o falta de registración de las remuneraciones del trabajador. (De Diego J. A., 2021, p. 213)

“Se establece, además, que la compensación quedará exenta del impuesto a las ganancias, la cual tiene lógica al ser un reintegro de gastos” (Bergamasco, 2022, p. 3).

Artículo 11. Capacitación

<u>Ley</u>	<u>Decreto</u>
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.	Sin reglamentar.

Nota: Tabla de elaboración propia

Es un deber a cargo del empleador el de capacitar para el adecuado manejo y uso del equipamiento, herramientas y programas necesarios para desarrollar sus funciones. Esta capacitación es normal y habitual. Por su parte el trabajador deberá cumplir con la capacitación brindada por el empleador, generalmente por la vía virtual. (De Diego J. A., 2021, p. 260)

Zarazaga, M.R. (Comunicación personal, 16 de mayo de 2022) aporta:

Según la Ley, la capacitación no implicará una mayor carga de trabajo, lo cual contiene una expresión confusa y de doble interpretación. Si lo que quiso decir es que la capacitación debe hacerse dentro de la jornada legal de trabajo, es mucho más claro. Y si lo que quiso decir es que la capacitación se va a realizar fuera del horario de trabajo y no se computará como horas trabajadas, es la hipótesis contraria que tiene igual cabida frente al texto, ya que realmente nunca será una “mayor carga de trabajo”. Es capacitación. (s.p)

Artículo 12. Derechos colectivos

<u>Ley</u>	<u>Decreto</u>
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.	Sin reglamentar.

Nota: Tabla de elaboración propia

“El derecho se aplica al régimen de teletrabajo adaptando sus normas a una realidad en la cual no existe concentración de trabajadores en un establecimiento, sino una dispersión de ellos en distintos puntos o lugares de trabajo.” (De Diego J. A., 2021, p. 375)

El artículo puntualiza:

- Igualdad de derechos colectivos entre teletrabajadores y los trabajadores presenciales;
- El colectivo al que pertenezcan será el mismo que el grupo del trabajador presencial. Esta solución es opinable, porque el encuadramiento tiene sus propias reglas. (De Diego J. A., 2021, p. 376)
- De hecho, existen empresas en las que sus trabajadores están representados por dos o más organizaciones sindicales, y a su vez, deben aplicar diferentes convenciones colectivas de trabajo. Tal cosa seguramente ocurrirá el día en que los teletrabajadores organicen su propio sindicato y logren personería gremial. (Zarazaga, M.R., comunicación personal, 16 de mayo de 2022)

Artículo 13. Representación sindical

<u>Ley</u>	<u>Decreto</u>
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.	La anexión prevista en el artículo 13 de la Ley Nº 27.555 tendrá lugar en el establecimiento donde la persona que trabaja prestaba servicios presenciales con anterioridad. En los casos en que se pacte la modalidad de teletrabajo al inicio de la relación, aquella debe llevarse a cabo previa consulta con la entidad sindical.

Nota: Tabla de elaboración propia

En cuanto a la representación sindical, se establece:

- Que la representación sindical será ejercida por la entidad de la actividad, que es una enunciación difusa, porque en rigor habría que aplicar la Ley de Asociaciones Gremiales, la cual puede resolver que la representación la tiene un sindicato de empresa, de grupo de empresas, de oficio o de profesión, de industria o de servicios;
- Que los teletrabajadores deben anexarse a la unidad productiva para integrar los órganos. En rigor, este agrupamiento deviene de la aplicación de la Ley 23.551 y no de la voluntad o decisión del empleador. (De Diego J. A., 2021, p. 376)

Artículo 14. Higiene y Seguridad laboral

<u>Ley</u>	<u>Decreto</u>
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 6º, 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 6º, inciso 1, de la ley 24.557.	El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, como Autoridad de Aplicación de la presente ley, a través de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, organismo descentralizado actuante en el ámbito del citado Ministerio, deberá elaborar un estudio sobre las condiciones de higiene y seguridad aplicables y de la eventual necesidad de incorporar al listado previsto en el artículo 6º, inciso 2 de la ley N° 24.557 y sus modificaciones, las enfermedades profesionales relativas a la modalidad laboral del teletrabajo, conforme el procedimiento previsto en la mencionada norma.

Nota: Tabla de elaboración propia

El artículo se puede resumir como sigue:

- La autoridad de aplicación, o sea el Ministerio de Trabajo de la Nación, los ministerios, secretarías o subsecretarías provinciales y la Superintendencia de Riesgos del Trabajo dictarán las normas aplicables;
- Rige la Resolución 1552 de la SRT (Riesgos del Trabajo, 2012) sobre los elementos que deben proveerse al teletrabajador para su protección remota (silla ergonómica, extinguidor portátil contra incendio, botiquín de primeros auxilios, almohadilla para el mouse, Manual de prácticas de Salud y Seguridad en el Teletrabajo);
- El o los controles del empleador, de la SRT y de la autoridad de aplicación deberá contar con participación sindical;
- Se incorporarán al listado las enfermedades profesionales típicas del teletrabajo;

- Parafraseando a la Ley de Riesgos del Trabajo (1995) los accidentes ocurridos en el lugar, jornada y en ocasión del teletrabajo serán accidentes de trabajo;
- Por exclusión, los que se produzcan fuera de este marco serán enfermedades y accidentes inculpables. (De Diego J. A., 2021, p. 337)

En esta línea Zarazaga, M.R. (Comunicación personal, 16 de mayo de 2022) añade:

Representa un verdadero exceso legal y conceptual sostener que todo accidente ocurrido en el lugar, jornada y en ocasión del teletrabajo se presume accidente de trabajo. Interpretamos que la gran mayoría de los teletrabajadores realizarán la tarea en su domicilio. Esto comenzó con los accidentes ocurridos en el trabajo, luego en el trayecto y ahora finalmente cruzamos la puerta del domicilio y cubrimos los accidentes domésticos como accidentes de trabajo, bajo el manto de una “presunción” que resultará de imposible contradicción sea por parte del empleador o de la ART. Y seguramente esto implicará un costo de ART –eventualmente mayor- del que tiene un trabajador que presta servicios en el local del empleador (comercio, servicios, etc.), donde se respetan y controla el cumplimiento de las normas sobre seguridad e higiene.

Artículo 15. Sistema de control y derecho a la intimidad

<u>Ley</u>	<u>Decreto</u>
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 privacidad de su domicilio.	La participación sindical indicada en el artículo 15 de la Ley que por la presente se reglamenta tendrá lugar mediante auditorías conjuntas, compuestas por técnicos designados y técnicas designadas por la asociación sindical y por la empresa, garantizándose la confidencialidad de los procesos y datos y limitadas a preservar los derechos establecidos a favor de las personas que trabajan bajo la modalidad prevista por la Ley Nº 27.555.

Nota: Tabla de elaboración propia

“Los sistemas de control, que son atribución exclusiva del empleador derivadas de las facultades de dirección y de organización, tienen la peculiaridad de que deben contar con la participación sindical, a fin de salvaguardar la intimidad del teletrabajador.” (De Diego J. A., 2021, p. 251).

Los controles alcanzan generalmente la jornada y los descansos, la tarea a cargo del trabajador y sus resultados, el modo de realizar la misma, la relación con los clientes si las hubiera, el control de los contenidos de las comunicaciones telemáticas y control de contenido de internet e intranet, el cumplimiento de las normas preventivas sobre higiene y seguridad y medicina del trabajo. (De Diego J. A., 2021, p. 253)

La ley hace referencia a la protección del derecho a la intimidad, dado que en el home office, y no en otros formatos, puede afectarse la vida familiar del dependiente y de su propia familia. En estos casos, resulta claro que la autoridad de aplicación, los organismos de contralor, la entidad sindical representativa, y el empleador, deberán contar con la conformidad del trabajador para hacer cualquier tipo de visita, control o presencia en el domicilio del trabajador y que, sin esta conformidad previa, no se estaría

respetando la inviolabilidad del domicilio que impone la Constitución Nacional. (De Diego J. A., 2021, p. 259)

Artículo 16. Protección de la Información Laboral

<u>Lev</u>	<u>Decreto</u>
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.	Sin reglamentar.

Nota: Tabla de elaboración propia

La protección de datos está amparada por las normas específicas, por ende, es un deber que excede el marco laboral, sin embargo, la norma alude a la imposibilidad del uso de software de vigilancia que viole la intimidad del teletrabajador. (De Diego J. A., 2021, p. 258)

Artículo 17. Prestaciones transnacionales

<u>Lev</u>	<u>Decreto</u>
Cuando se trate de prestaciones transnacionales de teletrabajo, se aplicará al contrato de trabajo respectivo la ley 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.	Sin reglamentar.

Nota: Tabla de elaboración propia

Suponemos que el legislador con “prestaciones transnacionales” quiso enunciar los casos mixtos, en donde hay componentes locales y componentes de otro país. El artículo se resume en lo siguiente (De Diego J. A., 2021):

- Se aplicará la ley más favorable al teletrabajador entre la ley del lugar de ejecución o el del domicilio del empleador;
- La contratación de extranjeros no residentes requerirá la respectiva autorización de la autoridad de aplicación;
- Los convenios colectivos establecerán el tope que habrá que observar en la contratación de extranjeros. (p. 378)

“Se contradice con el artículo 3 de la LCT, que aplica las disposiciones de la misma a los contratos que se ejecuten en el país” (Bergamasco, 2022, p. 3)

Sobre esto, Zarazaga, M.R., (Comunicación personal, 16 de mayo de 2022) desarrolla:

En efecto, cuando las tareas se realizan en el territorio nacional, la relación se regula por las leyes locales sin que para ello tenga incidencia alguna la ley del domicilio del empleador. Y, de hecho, cuando el domicilio del empleador esté fuera del territorio nacional, colisionarán las normas laborales argentinas con las del domicilio del empleador. A su vez, resulta altamente confuso establecer que la aplicación de una u otra ley se hará discerniendo cual es la “más favorable” para el trabajador. Porque es evidente que el Juez Argentino no va a poder aplicar la Ley extranjera. Y el trabajador que quiera beneficiarse con la ley extranjera solo podrá lograrlo demandando ante los tribunales del domicilio del empleador (otro país). Muy poco feliz la norma y decididamente inaplicable.

Artículo 18. Autoridad de aplicación. Registro. Fiscalización

<u>Ley</u>	<u>Decreto</u>
<p>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.</p>	<p>El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social podrá delegar en las autoridades administrativas locales las tareas de registración previstas en el artículo 18 de la Ley, de modo de mantener la unidad del registro, bajo administración de las distintas jurisdicciones. Los requerimientos de información no alcanzarán a datos propios del giro comercial de la empresa.</p>

Nota: Tabla de elaboración propia

“No vemos la necesidad de crear un registro de estas características, lo que implica complejidad, regulación y costos, sin que se pueda apreciar cuál es la ventaja del mismo, incluso qué beneficio le da al trabajador.” (Orlando, 2021, p. 4)

Artículo 19. Régimen de transitoriedad

<u>Ley</u>	<u>Decreto</u>
<p>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.</p>	<p>El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social dictará una resolución fijando la fecha de inicio del cómputo de los NOVENTA (90) días indicados en el artículo 19 de la Ley N° 27.555.</p>

Nota: Tabla de elaboración propia

La ley no tenía fecha de vigencia inmediata, regiría a los 90 días del cese de la cuarentena dispuesta debido al coronavirus. Entonces, la fecha de vigencia era incierta y diversa según la etapa en la que se encontrare cada región o provincia. El Decreto aportó cierta razonabilidad al establecer que sería el Ministerio de Trabajo, Empleo y la Seguridad Social de la Nación quien dictaría una resolución fijando la fecha de inicio del cómputo de los 90 días indicados en la ley. Por Resolución MT 54/2021, la ley comenzó a regir el 01/04/2021. (De Diego J. A., 2021, p. 11)

Críticas y observaciones a la normativa

La regulación de la modalidad de teletrabajo se convirtió en ley el 30/07/2020, mediante una sesión remota. El proyecto, que ya contaba con media sanción de la Cámara de Diputados, fue aprobado sin modificaciones. Ahora bien, tanto en las instancias de debate en la Cámara de Diputados, la Cámara de Senadores y luego de sancionada la ley, legisladores, referentes del sector sindical, del sector empresarial y especialistas han formulado observaciones y/o críticas al proyecto y posterior ley y decreto reglamentario.

En la reunión de la Comisión de Legislación Laboral de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación (HCDN) del 24/06/2020, en la que se emitió dictamen de mayoría sobre el proyecto de teletrabajo, se destacó que se presentaron 17 proyectos de ley y que se realizaron 3 reuniones informativas en las cuales participaron las centrales obreras, representantes del Gremio de Telefónicos e Informáticos, representantes de la UIA (Unión Industrial Argentina), CAME (Confederación Argentina de la Mediana Empresa), APYME (Asamblea de Pequeños y Medianos Empresarios), empresarios nacionales, especialistas, magistrados y representantes del Ministerio de Trabajo y del Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad de la Nación (Honorable Cámara de Diputados de la

Nación, 2020). Algunas observaciones o disidencias expresadas por casi una veintena de expositores en esta reunión fueron:

- *Artículo 3*: “los convenios colectivos deben” debería ser reemplazado por “los convenios colectivos pueden”, dado que regular un convenio colectivo es una facultad no una obligación. La utilización de la palabra “combinación” haría referencia a que sólo se admitiría teletrabajo parcial.
- *Artículo 5*: no debería ser una prohibición para el empleador remitir comunicaciones al teletrabajador fuera de la jornada laboral, el trabajador no debería estar obligado a responder las mismas.
- *Artículo 6*: las penalidades a las que se verían sometidas las empresas podrían desalentar la contratación de sectores vulnerables bajo esta modalidad.
- *Artículo 8*: la reversibilidad no debería ser unilateral y debería existir un plazo de preaviso. El último párrafo del artículo habla de novación no de reversión e incluso no debería delegarse a la negociación colectiva, podría generar inequidad según la capacidad de negociación gremial.
- *Artículo 13*: es redundante, podría ser unificado con el artículo 12.
- También se expresa que no se consideraron en el articulado normas de promoción e incentivos a la modalidad como: regímenes de reducción de aportes personales y patronales, microcréditos para la compra de herramientas y equipamiento necesario y reducción de impuestos a los mismos, programas de inclusión de sectores vulnerables.

En esta instancia, la UIA publicó un documento acerca de la intervención de la entidad en la sesión informativa de la Comisión de Legislación del Trabajo de la HCDN.

Se destacan los siguientes puntos (Unión Industrial Argentina, 2020):

- *Artículo 5:* no consideran oportuno regular el derecho a la desconexión digital en este proyecto, este derecho no es privativo del teletrabajo y ya está contemplado dentro en los principios generales que regulan la jornada.
- *Artículo 6:* no se considera apropiado establecer distinciones que, en la práctica, pueden obstaculizar el otorgamiento del teletrabajo porque las tareas de cuidado impactan también en las modalidades presenciales. También se señala la importancia de respetar las facultades de dirección y organización que tienen los empleadores, quienes deberían evaluar la factibilidad de acordar este tipo de excepciones.
- *Artículo 8:* se hace una diferenciación entre los contratos que nacen en forma remota, los que nacen como presenciales y mutan a la nueva modalidad por el total de la jornada y los que mutan en forma parcial. No sería correcto exigir la reversión con igual alcance, en el primer caso porque no hay un estado anterior al que remitirse y en el segundo porque el modelo de negocios puede haberse reestructurado y no ser compatible con la reversión de las prestaciones a un formato presencial. Por otro lado, el pedido de reversión debería ser bilateral y fundado en cuestiones fácticas y objetivas y mediando un preaviso de 30 días, misma extensión para ambas partes.

- *Artículo 17*: entienden que no hay fundamentos válidos para hacer una distinción y no adoptar el criterio de territorialidad de la LCT. La prohibición y/o supeditación a autorizaciones administrativas para la contratación de extranjeros se opone a la libertad de contratación y desincentivan el trabajo integrado entre distintas unidades productivas.

Con posterioridad a que el proyecto de ley sea aprobado por la Cámara de Diputados, la CTA Autónoma publicó “Principales contenidos y comentarios críticos al proyecto de ley de teletrabajo” (CTA Autónoma, 2020), se difundió por internet el 04/07/2020 y no se encuentra firmada. Los principales aspectos son:

- **Problemas de técnica legislativa y fecha de entrada en vigencia de la ley**

“El texto del proyecto contiene imprecisiones que generarán previsibles conflictos, litigios y que facilitarán la imposición unilateral de la voluntad de los empleadores”. “Dada una entrada en vigencia incierta en términos temporales, no se justifica la urgencia imprimida al tratamiento del proyecto, que no brindará respuesta a las necesidades de trabajadores y trabajadoras que actualmente están realizando teletrabajo” (CTA Autónoma, 2020)

- **Retrocesos y peligros potenciales contenidos en el proyecto**

En este punto el comunicado hace referencia a cuatro temas que se resumen en:

1. La vinculación entre teletrabajo y trabajo por objetivos en el artículo 4 de la ley implicaría la idea de que la jornada limitada puede perder efectos en la práctica.
2. Plantea una cuestión técnica referida al artículo 2, se considera al teletrabajo como un nuevo contrato y no una modalidad de organización

del trabajo, por lo que puede estar expuesto en un futuro a mayor flexibilidad laboral.

3. Respecto al artículo 7 y 8, la voluntariedad y reversibilidad son derechos reconocidos individualmente de difícil ejercicio en la práctica por la disparidad que existe entre la relación de poder del trabajador y el empleador a nivel individual. Por otro lado, estos derechos sólo son reconocidos a trabajadores cuyo comienzo de la relación fue presencial y esto conlleva el riesgo de reemplazo de trabajadores presenciales por teletrabajadores, vaciando los centros de trabajo.
4. El artículo 14 hace referencia a que los accidentes en ocasión de trabajo se “presumen” laborales mientras que el artículo 6 de la LRT establece que dichos accidentes se “consideran” laborales, esto pueden incrementar la litigiosidad o la aceptación de menores reparaciones por parte de los trabajadores.

- **Límites al teletrabajo sujetos a una posterior e incierta negociación colectiva**

Este punto hace referencia a las constantes remisiones a la negociación colectiva de la ley, acuerdos que pueden o no celebrarse. Ejemplos de esto son el artículo 3, 6, 9 y 10. El artículo 3 y el tratamiento de la parcialidad, la posibilidad de que una porción cada vez mayor de trabajadores pierda contacto presencial con sus compañeros y se refuerce el proceso de individualización de las relaciones laborales y ruptura de los vínculos colectivos. Respecto al artículo 6, se plantea el difícil ejercicio en la práctica de este derecho y que el avance sólo quede en buenas intenciones. En el caso de los artículos 9 y 10, si no se establece el alcance y cuantía de las compensaciones vía acuerdo colectivo, se corre el riesgo de que los

trabajadores utilicen sus propios equipos, o afronten los mayores gastos de conectividad y/o consumo de servicios, sin compensación o aceptando lo que ofrezca unilateralmente el empleador.

- **Algunos avances previstos en el sistema de la ley**

En este punto se plantea como avance el derecho a la desconexión digital, con la salvedad antes comentada, el reconocimiento de los derechos colectivos de los artículos 12 y 13 y la regulación de los sistemas de control, derecho a la intimidad y protección de la información de los artículos 15 y 16. Se marca como un problema la facultad del empleador de anexar al teletrabajador a un centro de trabajo, por su impacto sobre los padrones y elecciones de los representantes de los trabajadores.

- **Conclusiones y posibles modificaciones al proyecto aprobado por Diputados**

En el comunicado CTA Autónoma (2020) concluye:

Tal como está redactado, el proyecto “fomenta” el teletrabajo sin establecer límites precisos ni garantías para evitar que se transforme en una nueva herramienta de flexibilización y precarización laboral. Gran parte de los límites que dice establecer son en realidad remisiones a la negociación colectiva que podrá o no llevarse adelante y que parte de mínimos legales inexistentes. En otras palabras, se abre la puerta de manera generalizada a una modalidad de trabajo que implica serios riesgos y peligros para los trabajadores e importantes ahorros para los empleadores, al tiempo que todos los potenciales beneficios se derivan a la negociación colectiva, en un contexto donde la relación de fuerzas no resulta muy favorable al conjunto de los trabajadores. Además, el texto de la ley contiene aspectos que pueden implicar retrocesos concretos en comparación con la situación existente actualmente. (s.p)

El 16/07/2020 se inició el tratamiento del proyecto de ley de Teletrabajo en la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado de la Nación, en el texto proveniente del Informe de Comisión (De Diego J. A., 2021, p. 109) se incorporan y suprimen normas y se corrigen varios artículos. Para comenzar, se incorpora un nuevo artículo 2 en donde se establecen los objetivos específicos de la ley, una enumeración de ventajas de la implementación de la modalidad de teletrabajo. Se suprimen el artículo 6 de tareas de cuidado y el artículo 17 de prestaciones transnacionales. Por último, se destaca la modificación de los artículos 8, 13 y 14 en un intento por incorporar modificaciones propuestas por el sector empresario y sindical. La reversibilidad sería bilateral dentro de los 6 meses desde el comienzo de la modalidad y mediando un preaviso de 30 días y se suprimirían el segundo párrafo del artículo 13 (facultad del empleador de anexar al teletrabajador a un centro de trabajo) y el segundo párrafo del artículo 14 (acerca del listado de enfermedad específicas y la presunción de accidente en ocasión del trabajo). Finalmente, estos cambios no fueron considerados y se aprobó el mismo texto que tenía media sanción de la Cámara de Diputados, el 30/07/2020.

El 30/07/2020 la CAC (Cámara Argentina de Comercio y Servicios) publica su postura ante la sanción de la ley de Teletrabajo y se refiere puntualmente a la reversibilidad y al derecho a la desconexión digital:

El hecho de que el empleado puede disponer en cualquier momento el regreso a las tareas presenciales –caso contrario, puede considerarse despedido– obliga al empleador a contar con instalaciones ociosas –disponibles en caso de que el trabajador quiera ejercer esa opción– lo que encarece sensiblemente los costos del teletrabajo. Las jornadas de trabajo con horarios rígidos, en tanto, no permiten adaptarse a los diversos husos horarios de los países de destino de las exportaciones de servicios; mientras que dejar las

particularidades de la modalidad por fuera del ámbito de la negociación colectiva de cada sector –cuando es sabido que la realidad de las diversas actividades no es uniforme– introduce una dificultad adicional. (Cámara Argentina de Comercio y Servicios, 2020)

El 31/07/2020 la CAME envió notas del mismo tenor al Presidente de la Nación y al Jefe de Gabinete de Ministros en donde expresa que sus consideraciones no fueron atendidas en la instancia del tratamiento del proyecto de ley por parte de los legisladores, entonces las vuelven a presentar a la espera que sean tenidas en cuenta (Confederación Argentina de la Mediana Empresa, 2020):

- *Artículo 4:* respecto a las plataformas que impiden la conexión fuera de la jornada laboral, se considera un esquema rígido que no permite adaptarse a la nueva flexibilidad laboral y una solución podría ser la de habilitar mecanismos que permitan la conexión fuera de la jornada, con previo acuerdo y las autorizaciones correspondientes.
- *Artículo 5:* se deberían contemplar situaciones extraordinarias que puedan surgir, o, en todo caso, que la no exigencia sea para contestar las comunicaciones remitidas por el empleador.
- *Artículo 6:* en el caso de las tareas de cuidado y la modificación o adecuación de horarios, sólo podría autorizarse en situaciones sobrevinientes porque si fueran anteriores se habrían tenido en cuenta para acordar el horario original, en el contrato escrito.
- *Artículo 8:* plantea que la reversibilidad abierta a la voluntad del trabajador atenta contra las facultades de organización y dirección que tiene el empleador, el empleador debería contar con infraestructura de reserva disponible y ociosa.

Considera que la reversibilidad debería estar a cargo del empleador, justificando los motivos que lo llevan a realizar la modificación.

- *Artículo 9:* creen conveniente que las herramientas de trabajo no puedan ser utilizadas para uso personal.
- *Artículo 13:* considera que, salvo el caso de empresas con la dotación completa bajo la modalidad de teletrabajo, debería limitarse a los teletrabajadores el ejercicio de la representación sindical y no poder ser delegado de personal. Lo justifica en que la ajenidad física con los trabajadores presenciales le quita el sentido a la representación.
- *Artículo 14:* el doble carácter que tendría la vivienda (como espacio de trabajo y para uso personal) hace necesaria la introducción de ciertas definiciones en materia de accidentes de trabajo.

CONCLUSIÓN

El propósito de este trabajo fue realizar un análisis de los principales desafíos que tendrá la implementación del nuevo régimen legal del teletrabajo y, preguntarnos si la percepción del surgimiento de nuevas contingencias laborales, por parte de los empleadores, desalentaría su uso.

Inicialmente, se indagó acerca del desarrollo del teletrabajo en Argentina previo a la nueva normativa. Los antecedentes datan de hace casi dos décadas, de lo que se desprende que el país fue pionero en Latinoamérica. El teletrabajo se implementó, aún sin una normativa específica, en un sector acotado de empresas dedicadas principalmente a las comunicaciones y a la tecnología. El PROPET pretendió cubrir los temas centrales para proteger a las partes de eventuales contingencias, a través de los convenios con empresas privadas y acuerdos individuales con los teletrabajadores. Las mediciones que nos provee la TT-EIL 2017 refieren al alto potencial de implementación que tenía la modalidad, por parte de empresas que manifestaban desconocerla o que aún no se les había presentado la oportunidad de aplicarla.

En segunda instancia se identificaron las ventajas y los desafíos que conlleva el teletrabajo, entendiendo que la modalidad requiere de conocimientos y habilidades tanto del trabajador como de los líderes y que, no todas las actividades o puestos son teletrabajables. Se destaca la oportunidad de que ciertos sectores puedan insertarse al mercado laboral a través de esta herramienta, personas con discapacidad, personas a cargo de tareas de cuidado, personas que por cuestiones de proximidad no pueden postularse a ciertos empleos. La

posibilidad de mejorar la movilidad urbana, eliminando tiempos muertos, reduciendo gastos y disminuyendo la emisión de gases que contaminan nuestro aire. La modalidad también incorpora nuevas alertas, el sedentarismo, tecnoestrés y aislamiento social pueden ser efectos no deseados del teletrabajo.

Se desarrollaron aspectos relevantes de la legislación de algunos países, en materia del teletrabajo. El principio de igualdad, la voluntariedad, la reversibilidad, la desconexión digital y el tratamiento que se les da a las herramientas y los medios de trabajo y la compensación de gastos, surgen como temas centrales abordados por las distintas normativas.

Se realizó un recorrido por el texto del Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo recientemente vigente en Argentina y parcialmente reglamentado. Se sumaron comentarios y análisis de distintos autores, que aportan y contribuyen al entendimiento de los distintos temas.

Desde el tratamiento del proyecto hasta la sanción de la ley y su decreto reglamentario, surgieron observaciones, críticas y propuestas de modificación, desde las distintas organizaciones representativas de trabajadores y empleadores. Los artículos que generan más oposición del empresariado son los referidos a la reversibilidad y las tareas de cuidado.

Al analizar los aportes de las distintas Cámaras y Uniones de empresarios, una cuestión que puede presentar consecuencias negativas, al pretender transformar el trabajo presencial en teletrabajo, es el derecho a la reversibilidad. Les asiste a los teletrabajadores, cuya contratación no es originaria, el derecho de ejercer la reversibilidad de manera unilateral, ilimitada en el tiempo y sin distinciones entre el teletrabajo parcial o total. Los empleadores comprenden que estas pautas atentan contra sus facultades de organización y dirección y los

obligan a contar con infraestructura ociosa, lo que encarece los costos de la modalidad.

Retomando los aportes del Sector empresario, es importante plantear que existe controversia respecto al derecho a adecuar la jornada de trabajo de teletrabajadores que tienen a su cargo personas que requieren cuidados específicos. En este caso, los trabajadores remotos pueden tener horarios compatibles o detener sus tareas en cualquier momento para atender a estas personas, no así los trabajadores presenciales. De ahí que los empleadores, también en este caso, comprenden que no se respetan sus facultades de organización y dirección y que, en ciertas actividades, estas pautas son de imposible cumplimiento. En consecuencia, puede desalentar el uso de la modalidad y afectar a un sector de trabajadores que tendría especial interés en acceder a ella.

Finalmente, durante el desarrollo del presente trabajo surgieron nuevas líneas o temas de interés, que no se profundizan para respetar el tratamiento del propósito general, pero que se mencionan a continuación:

- ✓ La experiencia del sector del software en la inclusión de teletrabajadores con discapacidad, desde el PROPET hasta la ley 27.555.
- ✓ El Teletrabajo como una oportunidad para trabajadores/as en período de lactancia, sean o no gestantes.
- ✓ El Teletrabajo y la corresponsabilidad en las tareas de cuidado.

Referencias Bibliográficas

- Ministerio de Producción y Trabajo de la Nación. (Setiembre de 2019). *Argentina.gob.ar*.
Obtenido de www.argentina.gob.ar
- Actos Discriminatorios. (05 de Setiembre de 1988). Boletín Oficial de la República Argentina.
Ley 23.592. Argentina: Honorable Congreso de la Nación Argentina.
- Bergamasco, T. (2022). Teletrabajo. Análisis de la Realidad Aplicada. *Practica Integral Cordoba ERREPAR*.
- Boletín Oficial del Estado*. (s.f.). Obtenido de www.boe.es
- Cámara Argentina de Comercio y Servicios. (30 de Julio de 2020). *Cámara Argentina de Comercio y Servicios*. Obtenido de
https://www.cac.com.ar/comunicado/postura_de_la_cac_ante_la_sancion_de_la_ley_de_teletrabajo_12592
- Código del Trabajo Portugués. (12 de febrero de 2009). Ley 7. Portugal.
- Confederación Argentina de la Mediana Empresa. (31 de Julio de 2020). *CAME*. Obtenido de
<http://redcame.org.ar/novedades/9812/solicitamos-al-presidente-de-la-nacion-y-a-cafiero-la-revision-de-la-ley-de-teletrabajo-pedimos-apoyo-a-nuestras-entidades-asociadas>
- CTA Autónoma. (4 de Julio de 2020). *www.agenciacta.org*. Obtenido de
https://www.agenciacta.org/IMG/pdf/Informe_ODS-Proyecto_ley_sobre_teletrabajo.pdf
- De Diego, J. A. (2020). *Régimen legal del Teletrabajo para trabajadores dependientes Ley 27.555*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Erreius.
- De Diego, J. A. (2021). *Régimen legal del Teletrabajo para trabajadores dependientes. Ley 27555 y Decreto Reglamentario 27/2021*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Erreius.
- De Trabajo a Distancia. (22 de Setiembre de 2020). Boletín Oficial del Estado. *Real Decreto Ley 28/2020*. España.
- Decreto 884. (30 de abril de 2012). Colombia: Ministerio del Trabajo.
- Diaz, V. (octubre de 2015). *Congresos Artra*. Obtenido de www.congresosartra.com
- Honorable Cámara de Diputados de la Nación. (14 de junio de 2020). *You Tube*. Obtenido de
www.youtube.com/watch?v=enVyARevBm8
- Lerouge, L. (2021). El teletrabajo en un mundo de digitalización del trabajo en Francia: la ley y el dialogo social. *Revista de Trabajo y Seguridad Social, Centro de Estudios Financieros*, 53-72.
- Ley de Contrato de Trabajo. (27 de Setiembre de 1974). Boletín Oficial de la República Argentina. *Ley 20.744*. Argentina: Honorable Congreso de la Nación Argentina.

- Ley de Riesgos del Trabajo. (04 de octubre de 1995). Boletín Oficial de la República Argentina. *Ley 24.557*. Argentina: Honorable Congreso de la Nación Argentina.
- Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral. (11 de febrero de 2012). Boletín Oficial de la República Argentina. *Real Decreto Ley 3/2012*. España.
- Messenger, J. (25 de marzo de 2013). *OIT*. Obtenido de www.ilo.org
- Millán, S. (2021). REGLAMENTACION Y VIGENCIA DEL TELETRABAJO¿AVANCE O RETROCESO PARA EL MUNDO DEL TRABAJO EN LA ERA DIGITAL? *Doctrina Laboral ERREPAR*, -.
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (s.f.). *Teletrabajo*. Obtenido de <https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8098.html>
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y Ministerio del Trabajo. (s.f.). *Teletrabajo*. Obtenido de https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf
- Modifica el Código del Trabajo en Materia de Trabajo a Distancia. (26 de marzo de 2020). Diario Oficial de la República de Chile. *Ley 21.220*. Chile.
- MTEySS. (agosto de 2012). *Ministerio de Trabajo*. Obtenido de www.trabajo.gob.ar
- OIT. (s.f.). *OIT*. Obtenido de www.ilo.org
- Orlando, R. I. (2021). REGLAMENTACIÓN DE LA LEY DE TELETRABAJO MEDIANTE EL DECRETO 27/2021. GENERALIDADES. *Práctica y Actualidad Laboral ERREPAR*.
- Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo. (14 de agosto de 2020). Boletín Oficial de la República Argentina. *Ley 27.555*. Argentina: Honorable Congreso de la Nación Argentina.
- Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo. (20 de enero de 2021). Boletín Oficial de la República Argentina. *Decreto 27*. Argentina: Poder Ejecutivo Nacional.
- Resolución 54/2021. (05 de febrero de 2021). Argentina: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Riesgos del Trabajo. (14 de noviembre de 2012). Boletín Oficial de la República Argentina. *Resolución 1552/2012*. Argentina: Superintendencia de Riesgos del Trabajo.
- Unión Industrial Argentina. (22 de junio de 2020). *Unión Industrial Argentina*. Obtenido de <https://www.uia.org.ar/prensa/3618/>
- Unión Industrial Argentina. (01 de Julio de 2020). *Unión Industrial Argentina*. Obtenido de <https://www.uia.org.ar/prensa/3620/>