



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados
FCE - UNC



UNC
Universidad
Nacional
de Córdoba

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CÓRDOBA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

ESCUELA DE GRADUADOS

Especialización en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social

Trabajo Final Integrador

“Los cambios en la jornada de trabajo según la Ley N° 27.555 de
Teletrabajo en Argentina”

Autora: Cra. Valeria Marisa Arias

Tutora Académica: Cra. Norma Gladys Flores

Córdoba, 2.022



Los cambios en la jornada de trabajo según la Ley No 27.555 de Teletrabajo en Argentina por Valeria Marisa Arias se distribuye bajo una [Licencia Creative Commons Atribución – No Comercial – Sin Obra Derivada 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



Universidad
Nacional
de Córdoba

Pág.2

Resumen

Transitamos una época en la que estamos presenciando una modernización en la gestión del trabajo, donde la tecnología juega un rol fundamental. Ante la reciente vigencia de la Ley 27.555, que establece el “Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo”, se considera relevante analizar la forma de adaptación de la jornada de trabajo en el marco de la Ley de Teletrabajo en Argentina.

Para ello, se recurrirá a distintas fuentes de información, tales como las normas que regulan este tema, el análisis a cargo de destacados doctrinarios, recientes acuerdos sectoriales celebrados y casos de aplicación de la jornada en el teletrabajo en empresas tecnológicas y en compañías locales de gran envergadura. Por la reciente vigencia de la ley, aún no se cuenta con resoluciones judiciales al respecto.

La implementación del teletrabajo en las organizaciones implica modernizar, modificar o adaptar distintas condiciones vinculadas a la relación empleador/ trabajador. La jornada de trabajo es uno de ellos, he aquí que este trabajo pretende analizar situaciones que se presentan ante esta nueva modalidad contractual.

Palabras clave:

Derecho Laboral, personal, teletrabajo, jornada de trabajo, nueva modalidad.



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados

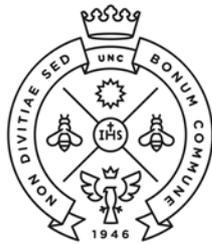


Universidad
Nacional
de Córdoba

Pág.3

Índice

| | |
|---|----|
| 1. Introducción | 4 |
| 2. Métodos | 6 |
| 3. Jornada de trabajo y su evolución | |
| 3.1- Los orígenes de la jornada de trabajo | 6 |
| 3.2- Antecedentes normativos | 7 |
| 3.2.1-Tratados internacionales | 7 |
| 3.2.2- Convenios de la OIT | 8 |
| 3.2.3- Antecedentes de nuestro país | 9 |
| 3.3- Concepto de jornada de trabajo en la Ley de Contrato de Trabajo | 11 |
| 3.4- La jornada de trabajo en el teletrabajo | 12 |
| 4. La jornada de trabajo. Distintos institutos regulados en la Ley 27.555: | |
| 4.1- Derecho a la desconexión | 14 |
| 4.2- Tareas de cuidado | 15 |
| 4.3- Elementos de trabajo y compensación de gastos | 17 |
| 4.4- Capacitación en nuevas tecnologías | 18 |
| 4.5- Accidentes de trabajo | 19 |
| 5. Ventajas/ desventajas de la jornada de trabajo en el teletrabajo | 20 |
| 6. Sistema mixto de teletrabajo y presencialidad | 25 |
| 7. Reflexiones finales | 28 |
| 8. Referencias | 32 |
| 9. Anexo: Modelo de contrato de teletrabajo. Ley 27.555 | 35 |



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



Universidad
Nacional
de Córdoba

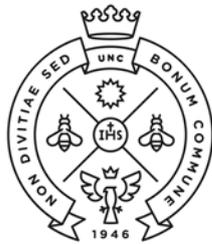
Pág.4

1. Introducción

Estamos transitando la Cuarta Revolución Industrial, también llamada Revolución 4.0, en donde está cambiando de manera fundamental la forma de vivir, trabajar y relacionarnos unos con otros. Ante este contexto caracterizado por cambios vertiginosos y dinámicos, en donde la tecnología tiene un rol muy importante, es esencial no perder de vista al ser humano y su empoderamiento en lugar de tener una concepción divisoria y deshumanizante (Schwab, 2.016).

Una situación no menor, que se incorporó a este escenario de cambios, fue la declaración de pandemia por COVID 19 efectuada con fecha 11 de marzo de 2020 por la Organización Mundial de la Salud (OMS). Muchos países declararon una cuarentena estricta y Argentina no fue la excepción. El gobierno de nuestro país, a través Decreto N° 260/20, estableció la emergencia pública en materia sanitaria, la cual tuvo sucesivas prórrogas, contemplando el Decreto N° 867/21 su duración hasta el 31/12/2022. La pandemia mundial generada por el COVID 19 impactó en la vida de todos los individuos en los distintos órdenes de la vida. Las medidas de confinamiento estipuladas en Argentina, por medio del DNU 297/2020 a partir del 19/03/2020 obligaron a todas las personas a permanecer de manera estricta en sus hogares y a tener que ir adaptando paulatinamente las distintas actividades a esta situación. Concretamente respecto al orden laboral, en muchas actividades se tuvo que recurrir al home office de manera forzosa, se abandonó el mundo laboral tal como era concebido con anterioridad. Se llevó el trabajo al hogar, la pandemia aceleró los cambios por medio del avance de la tecnología. Cabe indicar, que la situación descripta fue un trabajo forzoso a domicilio, que no constituye teletrabajo. Sin embargo, con anterioridad a la pandemia, en el ámbito privado de las relaciones laborales en buena parte de nuestro país ya se pactaba el trabajo remoto a domicilio (Toselli, 2.020).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define teletrabajo como: "Una forma de trabajo en la cual: a) el mismo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



Universidad
Nacional
de Córdoba

Pág.5

trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y, b) la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación".

Con fecha: 14/08/2020 se publicó en el Boletín Oficial la Ley N° 27.555 que regula el “Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo”, fijando su vigencia a partir de los 90 días de finalizado el “Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio” (ASPO). Con posterioridad a ello, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, dictó la Resolución 54/2021, mediante la cual fijó el 1° de abril del 2021 como fecha de entrada en vigencia de la mencionada ley. Es importante destacar que esta ley no regula sobre el escenario de emergencia COVID, ya que se trata de una norma post pandemia (De Diego, 2020).

Ante la incorporación de esta nueva modalidad contractual, uno de los temas relevantes es el de “Jornada de Trabajo”. Tal como refiere De Diego et al. (2.021): “La jornada de trabajo es uno de los pilares arquitectónicos del derecho del trabajo y quizás sea el primer instituto que generó demandas sociales que establecieran un límite razonable”.

Adhiriendo a lo expresado por el autor, surge como objetivo general de este trabajo de investigación: Analizar la forma de adaptación de la jornada de trabajo en el marco de la Ley 27.555.

Para ello se considera importante indagar sobre los siguientes objetivos específicos:

- Describir la conceptualización de la jornada de trabajo, en la Ley de Contrato de Trabajo y en el Teletrabajo.
- Definir los alcances adecuados de los distintos institutos previstos en la Ley 27.555 en el marco de la jornada de trabajo.
- Valorar ventajas y desventajas de la jornada de trabajo en el teletrabajo.
- Reflexionar acerca del sistema mixto que combina presencialidad y teletrabajo.



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



Universidad
Nacional
de Córdoba

Pág.6

2. Métodos

El presente trabajo final integrador está enmarcado en las Ciencias Jurídicas, concretamente en el Derecho del Trabajo, el cual se encuentra comprendido dentro de las Ciencias Sociales.

Con relación a los aspectos metodológicos que se han tenido en cuenta en su desarrollo, los mismos son enunciados seguidamente:

- Metodología experimental: Con respecto a la naturaleza metodológica, la misma tiene características cualitativas- descriptivas, el estudio es exploratorio, correlacional y explicativo.
- Técnica: De relevamiento normativo y documental.
- Técnica analítica: Refiere a la revisión bibliográfica, análisis de contenido de normas, el estudio del tema desde la óptica de reconocidos autores, los primeros acuerdos sectoriales respecto al teletrabajo y casos de aplicación de este régimen en empresas de gran envergadura.

3. Jornada de Trabajo y su evolución

3.1 Los orígenes de la jornada de trabajo

La Revolución Industrial, que lideró Inglaterra desde 1.750, estuvo vinculada a beneficios relacionados con la producción de bienes, tales como: la aparición de maquinarias, que posibilitaron la producción en serie, en reemplazo de la producción artesanal y la iluminación a gas, que permitió el trabajo en horas nocturnas, extendiendo así el tiempo de producción. Pero, como contracara de ello, esta revolución dio lugar a importantes abusos por parte de muchos empleadores, que consistían en largas jornadas de trabajo, el pago de salarios escasos, la explotación del trabajo de mujeres y menores, y condiciones de seguridad ínfimas.

En esa época, los derechos de los trabajadores y las condiciones de trabajo surgían como consecuencias de acuerdos entre las partes, regía la autonomía de la voluntad. Pero, en definitiva, era el empleador quien fijaba las pautas de la relación laboral.



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



Universidad
Nacional
de Córdoba

Pág.7

Ante ello, intervino el Estado en el mercado de trabajo sancionando normas mínimas de cumplimiento obligatorio para los empleadores. De esta manera surgió el Derecho del Trabajo o Derecho Nuevo que reemplazó las reglas del derecho civil, brindando mayor protección al trabajador, quien es la parte más débil de la relación laboral. Cabe indicar que, entre las primeras normas, estuvo la sanción de la limitación de la jornada diaria. Debido a ello puede decirse, que la lucha por la limitación de la jornada de trabajo y por un salario digno fueron los primeros objetivos y conquistas de los trabajadores, en virtud de los cuales se afirma el nacimiento del Derecho del Trabajo. De este modo la limitación de la jornada de trabajo constituye uno de los pilares del derecho del trabajo (Altamira Gigena, 2020).

Al respecto Deveali et al. (1.983) señaló: *“Esta conquista no atañe únicamente al aspecto fisiológico, sino también -y diríamos especialmente- al aspecto humano, en el sentido de excluir la concepción del hombre máquina, para ver en el mismo una persona que tiene derechos y deberes no solo frente a su empleador sino, ante todo, frente a sí mismo, a su familia y a la colectividad a que pertenece; derechos y deberes que resultarían anulados en el supuesto de dedicar al trabajo dependiente todas sus energías y todo el tiempo de que dispone después de satisfacer las mínimas exigencias corporales”*.

3.2- Antecedentes Normativos

3.2.1- Tratados Internacionales

Atento a lo contemplado en el artículo 75, inciso 22 de la Constitución Nacional existen Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos que tienen jerarquía constitucional y forman parte del denominado bloque de constitucionalidad federal.

Con respecto a jornada de trabajo y descansos, abordan este tema de manera genérica: la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, la Declaración Universal de Derechos Humanos, el



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



Universidad
Nacional
de Córdoba

Pág.8

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, La Convención sobre los Derechos del Niño.

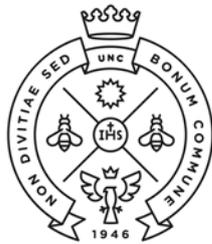
Debe señalarse, que los derechos a la jornada limitada, al descanso y a las vacaciones pagas, al estar contemplados en los tratados internacionales mencionados, forman parte de los denominados derechos fundamentales específicos, que son aquellos que, por su trascendencia y jerarquía, constituyen un núcleo central y esencial que deben ser protegidos de manera especial (Mancini, 2007).

3.2.2- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

En virtud de lo previsto en el artículo 75, inc. 22 de la Constitución Nacional los Convenios de la OIT, en la medida que sean ratificados por nuestro país, tienen un rango jerárquico superior a las leyes, pero infraconstitucional ya que no forman parte de los tratados sobre derechos humanos (Altamira Gigena, 2010).

Principalmente son: el Convenio (OIT) I/1.919, este convenio refiere a las horas de trabajo en las empresas industriales (públicas o privadas), estableció que la jornada de trabajo regular no debía superar las ocho horas diarias y las cuarenta y ocho horas semanales, y el Convenio (OIT) 30 /1.930 refiere a la reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y en las oficinas.

En su reciente informe, la doctrina argentina, doctrina europea y la interpretación doctrinaria de la Comisión de Expertos de la OIT, han afirmado que el Convenio (OIT) 177/1.996: sobre el trabajo a domicilio, ratificado por Argentina mediante ley 25.800 y la recomendación 184/1.996, representan un conjunto de normas que pueden constituir una primera protección en esta fase transitoria ya que, al incluir las prestaciones de servicios, permite integrar al teletrabajo a dicha figura. Debe indicarse que, si bien trabajo a domicilio no es lo mismo que teletrabajo, este puede considerarse una especie de aquel género (Seco, 2020).



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



Universidad
Nacional
de Córdoba

Pág.9

3.2.3- Antecedentes de nuestro país

Entre los principales antecedentes se encuentran: la Constitución Nacional, la Ley de Jornada de Trabajo, la Ley de Contrato de Trabajo, el Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo y recientes acuerdos celebrados producto de la negociación colectiva.

La Constitución Nacional, en el art. 14 bis, busca compensar las desigualdades sociales estableciendo garantías mínimas para el trabajo basadas en los principios de solidaridad, cooperación y justicia. Con relación al tema de jornada de trabajo, refiere lo siguiente: “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que le asegurará al trabajador... jornada limitada, descanso y vacaciones pagados” (entre otras garantías).

La Ley 11.544 “Ley de Jornada de Trabajo” del año 1.929, estipula el régimen de jornada de trabajo en la Argentina y fija el límite de la jornada diaria en ocho horas, como así también el límite semanal en cuarenta y ocho horas. Cabe indicar, que a su vez la norma realiza el cambio de la conjunción “y” por “o”, para indicar que se contemplen los límites diarios o semanales a efectos del cumplimiento de jornada laboral (Toselli, 2.020). Esta ley se complementa con el Decreto Reglamentario 16.115/1.933 y el Decreto 484/2.000.

A su vez, la Ley 20.744 “Ley de Contrato de Trabajo”, del año 1.974, en el Título IX trata acerca: “De la duración del trabajo y del descanso semanal” en los artículos 196 a 207. En los mismos, la norma conceptualiza la jornada de trabajo, habla de jornada reducida, del límite de duración del trabajo, del trabajo nocturno e insalubre, horas suplementarias y trabajo por equipos.

A través de la Resolución de la Superintendencia de Riesgos de Trabajo (SRT) 1552/2012 (de aplicación limitada por el artículo 2° de la Resolución de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo N° 21/2020) se definió al teletrabajo, se establecieron las condiciones que debía cumplir el empleador



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



Universidad
Nacional
de Córdoba

Pág.10

con respecto a comunicar a la Aseguradora de Riesgo de Trabajo (ART) determinada información acerca de quienes estén teletrabajando. También refiere a la provisión de elementos de trabajo y a la verificación del lugar donde se realicen las tareas.

Mediante la Resolución (MTEySS) 595/2.013 se creó el Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo (PROPET), a través del cual fue probado en nuestro país el teletrabajo seguro desde hace casi una década. Se trata de una modalidad compartida con distribución de la jornada entre trabajo remoto y presencial. Fue el primer programa de teletrabajo para el sector privado, creado por el Ministerio de Trabajo. Tuvo como finalidad promover y facilitar la aplicación del teletrabajo en empresas del sector privado, por medio de herramientas que proporcionaban seguridad jurídica a ambas partes de la relación laboral y que permitían monitorear el desarrollo del teletrabajo dentro del contexto laboral a distancia en el marco del trabajo decente.

Si bien en Argentina existían desde hace varios años proyectos de ley sobre el teletrabajo, la pandemia por COVID- 19, las normas dictadas al respecto y su fuerte impacto en las relaciones laborales, entre ellas un trabajo a distancia forzoso, hicieron que se acelerara la sanción de una legislación específica. Mediante la Ley N° 27.555 (BO: 14/08/2020) se estableció el Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo en nuestro país, con vigencia a partir del 01/04/2021.

La ley mencionada en el párrafo anterior, es de aplicación en el ámbito privado de las relaciones laborales entre empleador y trabajador, como así también comprende a aquellos trabajadores públicos, cuyas organizaciones sindicales han suscrito convenios colectivos de trabajo con la administración estatal. Esta norma incorporó una reforma de fondo en la Ley de Contrato de Trabajo, creando una modalidad contractual: “Del Contrato de Teletrabajo”, a través de la incorporación del artículo 102 bis.

Entre otros temas, la Ley de Teletrabajo, aborda el tema de la jornada de trabajo, y con relación a ella el derecho a la



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



Universidad
Nacional
de Córdoba

Pág.11

desconexión, como así también prevé el derecho a horarios compatibles para personas que realicen tareas de cuidado. Establece los presupuestos legales mínimos para la regulación de la modalidad de Teletrabajo en aquellas actividades que, por su naturaleza y particulares características, lo permitan, dejando los aspectos específicos para que sean regulados en el marco de las negociaciones colectivas respetando los principios de orden público contemplados en la ley.

Continuando con los antecedentes, se considera oportuno mencionar a la Ley de la Provincia del Chaco, N° 2717, la que establece la Promoción y Difusión del Teletrabajo en la provincia, refiera a que el objeto del contrato o relación de trabajo puede ser realizado total o parcialmente en lugares distintos del establecimiento a través del empleo de todo tipo de tecnología de información y comunicación.

Por último, es importante señalar que con fecha 14 de enero 2022 se suscribió el primer acuerdo provisorio para la actividad de Seguros (CCT 264/95, 283/97 y 288/97), Mutuales y Cooperativas en el marco de la ley 27.555, el cual tiene vigencia a partir del 01/01/2022. Además, Telefónica/ Movistar y FOETRA firmaron el 04/05/2022 un acta acuerdo convencional en la cartera laboral en el que reglamentaron las condiciones del teletrabajo en la actividad, regidos por los CCT 547/03 y 676/13. Ambos convenios abordan aspectos tales como: la jornada de trabajo, derecho a la desconexión, tareas de cuidado, entre otros, en el marco del régimen de teletrabajo.

3.3- Concepto de Jornada de trabajo en la Ley de Contrato de Trabajo (ley 20.744):

La Ley 20.744 define, en su artículo 197, a la jornada de trabajo como *todo el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio.*

Es importante resaltar que:



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



Universidad
Nacional
de Córdoba

Pág.12

- La jornada de trabajo es la contracara del descanso (tiempo de trabajo- tiempo de descanso).
- Las normas laborales tienden a estipular un máximo legal de horas permitidas de trabajo.
- Normalmente, los parámetros empleados por la legislación para limitar la jornada son: un límite diario de ocho horas y un límite semanal de cuarenta y ocho horas (Altamira Gigena, 2.010).

Cabe indicar que, integran la jornada de trabajo los períodos de inactividad a que obliguen la prestación contratada, excluyendo aquellos producidos por decisión unilateral del empleador.

La norma concede al empleador la facultad de distribuir y diagramar la jornada de trabajo, debiendo hacerlo conocer mediante anuncios en lugares visibles de la empresa, a efectos que los trabajadores puedan tomar conocimiento de ello. Esa información se refleja en la Planilla de Horarios y Descansos.

3.4- La jornada de trabajo en el teletrabajo

Con respecto a la jornada de trabajo, la Ley 27.555 refiere a que la misma debe ser pactada previamente por escrito en el contrato de trabajo de conformidad a los límites legales y convencionales vigentes, tanto en lo referido a lo convenido por hora como por objetivos, lo cual se va a complementar con el derecho a la desconexión.

Aclara la norma, que las plataformas y/o softwares utilizados por el empleador a los fines del teletrabajo, deberán desarrollarse de modo acorde a la jornada establecida, impidiendo la conexión fuera de la misma. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social es la autoridad de aplicación de la ley mencionada y en el ámbito de su competencia se deben registrar las empresas que desarrollen esta modalidad, acreditando el software o plataforma a utilizar y la nómina de personas que desarrollan estas tareas, las que deberán comunicarse ante cada



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



Universidad
Nacional
de Córdoba

Pág.13

alta producida o de manera mensual. Esta información deberá ser remitida a la asociación sindical correspondiente.

Es de destacar que los principios y normas generales de la jornada también son aplicables al teletrabajo. La jornada de trabajo y los descansos en el teletrabajo constituyen uno de los mecanismos de mayor flexibilidad y de libertad de los que se tenga conocimiento en la evolución del trabajo humano de las nuevas tecnologías. Uno de los temas clave en el teletrabajo es el de la llamada “conexión perpetua” o “ininterrumpida”, la cual viola el derecho de jornada limitada, y al descanso diario, semanal, circunstancial y anual (De Diego, 2.020).

Existe la posibilidad de acordar jornadas diferentes entre los distintos teletrabajadores siempre que sean respetados a nivel individual los límites legales o convencionales. También es posible la realización de horas extras manteniendo los límites máximos diarios y mensuales de la labor suplementaria. Toselli opina con respecto al pacto de la jornada por objetivos, que genera alguna preocupación en la norma argentina, ya que ello puede implicar la vulneración de los límites de la jornada, y si el no hacerlo puede poner en riesgo su propio puesto laboral o la obtención de premios y beneficios adicionales como sucede con los trabajadores de call centers (Toselli, 2.020).

Según la opinión de Horacio Schick hay un cambio de paradigma en esta modalidad, en la cual no interesa tanto el horario como el resultado. El autor sostiene que no rige en estos casos el estímulo por un plus a raíz del presentismo. El empleador puede elaborar un plan estratégico laboral para poder alcanzar un objetivo en un período determinado de tiempo. Son casos en los que deberían intervenir los sindicatos para tratar, a través de la negociación colectiva, de regular este nuevo escenario (Shick, 2.020).

Con el teletrabajo, se modifica el control que realiza el empleador al trabajador, el énfasis no se pondrá en el control del tiempo efectivo o de conexión, sino en el logro de los objetivos propuestos. Es de gran



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



Universidad
Nacional
de Córdoba

Pág.14

importancia, que dichas metas sean fijadas en torno al tiempo que implique lograrlas, como así también sean contempladas las eventuales contingencias que pudieran ocurrir en su ejecución, de modo tal que la carga de trabajo sea coherente, respetando la jornada de trabajo y sus límites.

La Ley 27.555 delega a los convenios colectivos la regulación de los aspectos específicos para adaptarlos a distintas actividades, son ejemplos de ello los acuerdos sectoriales citados previamente en el punto 3.2.3 (Antecedentes normativos de nuestro país). Con relación a la jornada de trabajo en el teletrabajo, el acuerdo para la Actividad de Seguros, Mutuales y Cooperativas estipuló que se podrán realizar “jornadas dinámicas” que permitan nuevas distribuciones horarias con las limitaciones de la legislación vigente. A su vez, el acuerdo entre Foetra y Telefónica/ Movistar aclara que en las localidades donde la empresa posea establecimientos, la combinación de trabajo presencial con teletrabajo será acordada individualmente, bajo un esquema mixto, salvo pedido del trabajador y/o de la sociedad se podrá ajustar según las necesidades de cada caso.

4. La jornada de trabajo y distintos aspectos regulados en la Ley 27.555:

4.1- Derecho a la desconexión

Así como los descansos son la contracara de la jornada de trabajo, el derecho a la desconexión viene a limitar la duración de la jornada de trabajo en el teletrabajo. La Ley 27.555 aborda el derecho a la desconexión digital, refiriendo a la persona que se desempeña 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 pudiendo ser sancionada por hacer uso de este derecho. Aclara además que el empleador no le podrá exigir al trabajador la realización de tareas, ni enviarle comunicaciones, por ningún medio, fuera de la jornada laboral.



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



Universidad
Nacional
de Córdoba

Pág.15

Por su parte, la reglamentación a través del Decreto 27/2.021, aclaró respecto a este tema, que cuando la actividad de la empresa se realice en diferentes husos horarios o en aquellos que resulte indispensable por alguna razón objetiva, se permitirá el envío de estas fuera de la jornada laboral, no obstante ello, el trabajador no tiene la obligación de responder hasta el inicio de su jornada. La salvedad está dada cuando se presenten casos de peligro o accidente ocurrido o inminente de fuerza mayor, o por exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa, juzgando su comportamiento en base al criterio de colaboración en el logro de los fines de la empresa. Además, el empleador no podrá establecer incentivos condicionados al no ejercicio del derecho de desconexión. Aclarando que los incrementos vinculados al pago de las horas suplementarias no deben ser considerados incentivos.

Uno de los problemas más importantes de la interferencia de la conectividad digital es que el trabajador tiene conexión en todo horario, en tiempo de trabajo o de descanso, y salvo que utilice elementos tecnológicos que posibiliten separar la comunicación privada, de la laboral, siempre estará la posibilidad de recibir algún pedido de la empresa. Esta conectividad permanente interfiere en la vida de relación del empleado en lo que respecta su vida familiar, social y su derecho al ocio. La Ley de Teletrabajo debe considerar que el régimen de descanso entre jornada también está regulado por la ley de Contrato de Trabajo y el mismo debe respetarse (Toselli, 2.020).

4.2- Tareas de cuidado

Las tareas de cuidado son especialmente contempladas en la Ley de Teletrabajo estableciendo jornadas compatibles a las mismas.

En primer lugar, es importante resaltar, que las personas, desde su nacimiento tienen una total imposibilidad de defenderse sin la existencia de un individuo que la acompañe a crecer hasta convertirse en autosuficiente. Sin el cuidado, el desarrollo de la vida no parece posible. Algo parecido sucede con las personas mayores con dependencia física o psíquica o con personas que sufren cualquier tipo de



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



Universidad
Nacional
de Córdoba

Pág.16

discapacidad. En todas estas situaciones el cuidado y el acompañamiento, es el único modo digno de transitarlo y de garantizar el ejercicio de los derechos fundamentales (Bianchi et. al, 2.020).

Cabe destacar, que la Ley N° 27.555 hace un aporte muy importante al contemplar que las personas que se desempeñen bajo la modalidad de teletrabajo y realicen tareas de cuidado, deberán acreditar tener a su cargo, de manera única o compartida, el cuidado de personas menores de trece años, personas con discapacidad o adultas mayores que convivan con la persona trabajadora y que requieran asistencia específica. Estas personas, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada.

Asimismo, 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. Esta norma prevé un derecho de opción a favor del trabajador que haya sido discriminado por realizar tareas de cuidado, quien podrá requerir el cese de la conducta y la reparación plena prevista en el artículo 1.740 del Código Civil y Comercial (restitución de la situación del damnificado al estado anterior del al hecho dañoso, sea por el pago en dinero o en especie) o darse por despedido de manera indirecta, según lo estipula el artículo 246 de la Ley de Contrato de Trabajo y reclamar daños patrimoniales del régimen de la ley general y los daños extrapatrimoniales que surjan por aplicación por aplicación de la norma antidiscriminatoria en conjunto con el régimen civil ya mencionado.

A través de la reglamentación se precisó que la persona que realice tareas de cuidado, podrá interrumpir sus actividades laborales, debiendo comunicar en forma virtual y con precisión el horario de inicio y final de la dicha inactividad. Además, contempla que se podrá acordar una reducción de la jornada de trabajo según las condiciones contempladas en la convención colectiva en aquellos casos en los que, a raíz de las tareas de cuidado, no se pueda cumplir con la jornada legal o convencional vigente.



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



Universidad
Nacional
de Córdoba

Pág.17

También el decreto reglamentario aclara que no se pueden fijar incentivos condicionados al no ejercicio del derecho a realizar tareas de cuidado.

Es responsabilidad tanto de empleadores, como de trabajadores, velar porque las tareas de cuidado sean ejercidas equitativamente en términos de género, promoviendo la participación de los hombres en dichas tareas.

Al respecto, la titular de la Dirección Nacional de Políticas de Cuidado, Lucía Cirimi Obón, expresó en una entrevista realizada por Télam que “la problemática de los cuidados es el nudo central de las desigualdades estructurales que dificultan la autonomía económica de las mujeres, ya que son ellas las principales cuidadoras de la sociedad. Con las políticas que se están llevando a cabo se busca resolver el nudo de mayor desigualdad entre los géneros: la distribución inequitativa de las tareas de cuidado, que recaen principalmente sobre las mujeres afectando su autonomía económica.”

Uno de los aspectos del teletrabajo que proporciona mayores beneficios se da cuando el dependiente cuenta con hijos menores, con personas discapacitadas del grupo familiar a cargo, o cuando se trata de personas con capacidades especiales, quienes no podrían trabajar en un establecimiento, y que sí lo pueden hacer a través de esta modalidad. Que dentro de las oportunidades que brinda el teletrabajo, está la posibilidad de ofrecer empleo a personas con capacidades distintas, sobre todo con restricciones motrices, ya que permite que puedan realizar su trabajo desde su domicilio particular sin desplazarse (De Diego, 2.020).

4.3- Elementos de trabajo y compensación de gastos:

Para que la persona pueda realizar sus tareas en la jornada del teletrabajo es obligación del empleador proporcionar los elementos necesarios tales como equipamiento, herramientas y soporte, además afrontar los costos de instalación, mantenimiento y reparación, o compensar el empleo de herramientas del trabajador. Siendo responsabilidad del trabajador darle un correcto uso y mantenimiento a los mismos. Si ocurriesen roturas, desperfectos, desgastes, el



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



Universidad
Nacional
de Córdoba

Pág.18

empleador deberá repararlos o reemplazarlos. Cabe aclarar que el tiempo que lleve resolver tal situación, no afectará al trabajador respecto a su derecho al cobro de la remuneración.

Asimismo, el trabajador tiene derecho a la compensación por mayores gastos de conectividad y/o consumo de servicios.

La reglamentación de la ley de teletrabajo refiere con relación a la provisión de elementos de trabajo que no se contempla como remuneratoria, por lo tanto, no forma parte de la base retributiva para el cálculo de ningún rubro del contrato de trabajo, ni tampoco contribuciones sindicales o de la seguridad social. En aquellos casos que la relación laboral se encuentre fuera de convenio colectivo de trabajo, las partes podrán fijar las pautas para su determinación. En cuanto a la compensación de gastos, éstos tampoco se consideran remuneratorios.

No debemos dejar de considerar en este punto, la incidencia de ese reconocimiento del gasto en el impuesto a las Ganancias. Si el empleador es quien asume dichas erogaciones, las mismas deben considerarse ingreso exento. En cambio, si es el trabajador quien las afronta, serán contemplados como gastos deducibles del Impuesto a las Ganancias de cuarta categoría.

4.4- Capacitación en nuevas tecnologías:

Contempla la Ley de Teletrabajo que el empleador deberá proporcionar capacitación en nuevas tecnologías a sus dependientes, no implicando una mayor carga de trabajo.

Ejemplo de ello, es el acuerdo de colaboración celebrado entre Microsoft y la Confederación Argentina de la Mediana Empresa (CAME), con el objetivo de impulsar la innovación y la transformación digital de las pymes argentinas. En CAME se creó la Comisión de Innovación Tecnológica de las pequeñas y medianas empresas con el fin de mejorar la competitividad y productividad



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



Universidad
Nacional
de Córdoba

Pág.19

de los diferentes sectores, entre ellos: el sector primario, economías regionales, comercio, empresas de servicios e industrias. Por medio de la detección de líderes tecnológicos en las distintas entidades empresarias, se lleva a cabo un plan estratégico de capacitaciones y herramientas. Cabe indicar, que en mayo de 2021 Microsoft realizó un evento denominado “Reimagina tu pyme”, donde se presentaron las principales estrategias y casos de éxitos para que cualquier empresa pueda mejorar sus logros a través de la tecnología.

En el estudio realizado a inicios de 2021 por Edelman para Microsoft Argentina llamado “Readaptarse para crecer: los secretos de las pymes argentinas a un año de la pandemia”, participaron del mismo más de 300 pymes. Dentro de los resultados, en el ítem denominado: Tecnología y reactivación económica arrojó lo siguiente: El 75% de las empresas consideró que la adopción de nuevas tecnologías es muy importante para su reactivación en el corto y mediano plazo. El 74% de las compañías continuarán con la adquisición e implementación de nuevas tecnologías después de la pandemia. El 56% contempló al teletrabajo importante para la reactivación, sobre todo en empresas de más de 150 empleados (63%). El 76% consideró importante la capacitación de nuevas habilidades para poder reactivar sus pymes. Y para el 70% de ellas, la reinversión del objetivo y estrategia de negocios es de importancia para la reactivación, fundamentalmente en las empresas de mayor tamaño.

Es de suma importancia la capacitación al personal sobre nuevas tecnologías para que las puedan aplicar durante su jornada, como así también al empleador le brindan la posibilidad de utilizarlas para controlar el tiempo que el trabajador está a su disposición y, de esa manera, poder retribuir la jornada teniendo en cuenta el tiempo real de afectación.

4.5- Accidentes de trabajo:

La Ley de Teletrabajo refiere a que los accidentes ocurridos en el lugar, jornada y en ocasión del teletrabajo, se presumen accidentes en los



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



Universidad
Nacional
de Córdoba

Pág.20

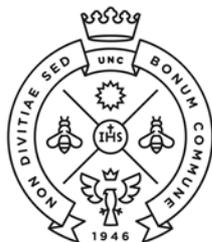
términos del artículo 6, inciso 1, de la Ley 24.557 (Ley de Riesgos de Trabajo). El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, como autoridad de aplicación dictará las normas referidas a higiene y seguridad en el trabajo a efectos de brindar una protección adecuada a quienes trabajen bajo esta modalidad laboral y determinará la inclusión de las enfermedades profesionales causadas dentro del listado previsto en el artículo 6, inciso 2, de la Ley 24.557.

Cabe señalar, que por medio de la Resolución 1552/2.012 la Superintendencia de Riesgos de Trabajo definió que se entiende por teletrabajo, como así también fijó las condiciones que el empleador debe cumplir respecto de los trabajadores que realicen sus tareas total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares distintos del establecimiento de la organización. Debe notificar a la Aseguradora de Riesgos de Trabajo (ART) a la que está afiliado, donde están ubicados los teletrabajadores, brindando la siguiente información: lista de trabajadores (apellido, nombres y C.U.I.L.); lugar y frecuencia de teletrabajo (cantidad de días a la semana); puesto o tareas asignadas a los trabajadores. El empleador también debe proveer a sus dependientes elementos de trabajo, tales como: silla ergonómica, extintor contra incendio, botequín de primeros auxilios, almohadilla para ratón y manual de buenas prácticas, salud y teletrabajo. También se establece la posibilidad de verificar las condiciones del lugar para teletrabajar, previo conocimiento del empleado, fijando con anterioridad fecha y hora de visita. Tal verificación puede ser realizada por un profesional del área de Higiene y Seguridad de la Empresa, quien puede estar acompañado por un técnico de la A.R.T. o representante sindical.

5. Ventajas/ Desventajas de la jornada de trabajo en el Teletrabajo.

Para el trabajador

Ventajas



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



Universidad
Nacional
de Córdoba

Pág.21

- Ahorra tiempos de desplazamiento, costos de transporte y alimentación, lo que trae como consecuencia una reducción de estrés por la puntualidad y los tiempos de viaje.
- Permite optimizar el tiempo de trabajo, buscando un incremento de productividad.
- Brinda mayor autonomía en la organización del trabajo y permite la autogestión de los tiempos.
- Incentiva el trabajo en equipo dentro de la jornada de trabajo, ya que mediante el uso de la tecnología se pueden acordar reuniones, con la periodicidad que sea necesaria.
- Facilita acordar un horario flexible.
- Posibilita gestionar su tiempo libre.
- Permite acceder a empleos situados en otra localidad, provincia, país, dentro del horario de trabajo establecido.
- Permite realizar las actividades de manera independiente, es ideal para personas con automotivación, disciplina, autocontrol, lo que favorece conciliar la vida laboral con la personal.
- Posibilita la incorporación de personas al mundo del trabajo, tales como: madres con niños o mayores a cargo; personas que no disponen de horarios habituales; personas con discapacidad; individuos distanciados geográficamente; mayores de cuarenta y cinco años y en general, toda la población vulnerable.
- Impulsa el uso y apropiación de las nuevas tecnologías para llevar a cabo el trabajo dentro de la jornada establecida.
- Facilita la continuidad laboral del trabajador luego de sus licencias por maternidad y/o parental, ya que la ley les permite tener horarios compatibles con las tareas de cuidado.
- Mejora la calidad de vida de los trabajadores.



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



Universidad
Nacional
de Córdoba

Pág.22

Desventajas

- Prolongación de las horas de trabajo sin el posible reconocimiento de horas extras.
- Se puede desdibujar la jornada laboral.
- Si no hay una adecuada comunicación durante la jornada de trabajo, puede generar: un mayor temor a la pérdida de empleo, aislamiento con relación a los compañeros de trabajo, pérdida del concepto de solidaridad, dificultad para evacuar dudas que surjan del trabajo, cambio en las relaciones sociales, dificultades para mantener la continuidad de una carrera en la empresa, menor sentido de pertenencia hacia la organización.
- Si los sistemas de control no se implementan adecuadamente pueden afectar la privacidad, la intimidad del trabajador.
- Si no existe un sector o lugar determinado para poder llevar a cabo su jornada de trabajo, puede generar una falta de diferenciación del ámbito profesional y familiar.
- Si la jornada de trabajo no se realiza en un ambiente adecuado y con los elementos de trabajo necesarios puede ocasionar aumento de estrés y distintas afecciones de salud: alteraciones del sueño, aumento del peso corporal, trastornos digestivos, dolores musculares, cansancio visual.
- Si no tiene la correspondiente compensación de gastos de internet, telefonía, energía, para llevar adelante las actividades previstas en su horario de trabajo puede afectar su salud, disminuir su productividad.

Para el empleador

Ventajas

- Al llevar a cabo jornadas de trabajo fuera del domicilio de la empresa se reducen costos fijos y variables: tales como el alquiler del local, consumo de electricidad, agua, etc.



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



UNC
Universidad
Nacional
de Córdoba

Pág.23

- Si parte de la empresa realiza su jornada de trabajo bajo el teletrabajo, permite optimizar el espacio físico, genera menos hacinamiento y mayor comodidad para quienes trabajan presencialmente.
- Disminuye los inconvenientes de convivencia entre los empleados en el horario laboral.
- Genera un incremento de la productividad, ya que hay una utilización más eficiente del tiempo.
- Permite la optimización del trabajo.
- No se pone énfasis únicamente en el control horario.
- Permite a personas con habilidades para liderar: gestionar a la distancia, enfrentarse a escenarios de complejidad y ambigüedad, liderar a través de la influencia, manejar equipos interculturales e intergeneracionales, gestionar el trabajo integrando personas y tecnología, dar respuestas rápidas, ágiles y asertivas.
- Genera una disminución de la tasa de ausentismo laboral.
- La realización de jornada de trabajo bajo el teletrabajo provoca una disminución de accidentes de traslado del hogar al trabajo o viceversa.
- Ayuda a retener talentos.
- Acompaña la Revolución 4.0.
- Facilita el desarrollo de determinadas actividades tales como: banca digital, industria del entretenimiento, e-commerce, diseñador gráfico digital, administración, ventas, atención al cliente, programadores, marketing digital, diseñador web y multimedia, desarrollo de software, servicios de traducción, contabilidad, entre otros.

Desventajas

- Pérdida de la comunicación personal y directa en el horario de trabajo.
- Dificultad del cumplimiento de órdenes durante el trabajo.



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



Universidad
Nacional
de Córdoba

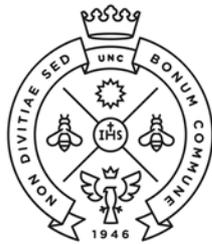
Pág.24

- Ausencia de clima de trabajo en equipo en el horario de trabajo.
- Dificultad en la coordinación de tareas.
- Falta de sentido de pertenencia a la empresa.
- Dificultad para supervisar y controlar las condiciones de seguridad y salubridad en el trabajo.
- Ausencia del control directo del trabajador.

Para el medio ambiente y la sociedad

Ventajas

- La jornada de trabajo en el teletrabajo genera mejoras en el medio ambiente debido a la menor emisión de gases contaminantes de efecto invernadero (GEIs).
- Aporta al mejoramiento de la movilidad en las ciudades, ya que genera una menor utilización del transporte público y una disminución del tránsito vehicular.
- Disminución del tráfico de desplazamiento del hogar al trabajo.
- Disminuye la irradiación de calor al ambiente por los vehículos en desplazamiento.
- Disminuye el consumo de combustibles fósiles.
- Reducción de los accidentes de tránsito.
- Menor consumo de energía, debido al reemplazo de tecnología informática.
- Puede ayudar a disminuir y/o se modifica el consumo de papel / cartuchos / materiales plásticos, entre otros.
- Disminuye el consumo de insumos.
- Inclusión de grupos vulnerables, padres con hijos pequeños, personas con discapacidad, etc.



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



Universidad
Nacional
de Córdoba

Pág.25

6. Sistema mixto de teletrabajo y presencialidad:

La ley de Teletrabajo, posibilita que la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios sea efectuada total o parcialmente bajo esta modalidad.

Adhiriendo a lo sostenido por Grisolfá, en el nuevo escenario del trabajo, una parte importante de las relaciones laborales se desarrollarán bajo un sistema mixto o parcial de teletrabajo y presencialidad, es decir distribución de la jornada semanal, en donde coexistan el trabajo virtual y el presencial, con tres días de teletrabajo y dos días de trabajo presencial por semana o algún esquema parecido (2x3, 4x1). Sostiene que la excepción será el trabajo presencial o el teletrabajo todos los días de la semana, para aquellas actividades que por sus características o por necesidades del trabajador así lo requieran.

El autor denomina a este sistema mixto: teletrabajo seguro 3x2 y señala, que mediante el mismo se trata de buscar y encontrar relaciones laborales sanas, que sea la mejor forma de realizar las actividades con beneficios para el trabajador, el empleador y la sociedad.

El teletrabajo seguro en donde se comparta en la semana entre trabajo remoto y presencial, busca que se pueda llevar a cabo la tarea asignada, que posibilite lograr un equilibrio entre el trabajo, familia y el hogar, en el que se distribuya la jornada semanal respetando los derechos laborales de los trabajadores, en donde es esencial la desconexión digital a través de pausas activas. En el trabajo 4.0, es importante poner énfasis en las nuevas competencias laborales y digitales, como así también gestionar las emociones a través de un sistema que además entrene competencias para mejorar la empleabilidad (Grisolfá, 2.021).

Sostiene al respecto Viviana Díaz, que la humanización de la tecnología depende de nosotros, de la forma que cuidemos nuestro sistema nervioso al aplicar herramientas digitales aptas, y una metodología GNT Mentoría Neurodigital para prevenir el burnout digital o síndrome del trabajador quemado, posibilitando el bienestar digital y la formación de nuevos hábitos.



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



Universidad
Nacional
de Córdoba

Pág.26

Además, resalta que el teletrabajo seguro es una modalidad que brinda beneficios tanto para los trabajadores, empleadores y la sociedad, será clave comprender que la desconexión digital debe ser un derecho natural y la tecnología solo una herramienta (Díaz, 2.021).

Como ejemplo del esquema planteado se puede mencionar que Google desde abril de 2.022 solicitó a sus trabajadores que retomen el trabajo presencial aproximadamente tres días a la semana en algunas de sus oficinas de EE.UU., Reino Unido y Asia, con algunas variaciones según el equipo y la función.

Por su parte, la empresa Apple, viene implementando un regreso gradual a la jornada presencial para luego aplicar desde mayo de 2.022 tres días presenciales a la semana. Tim Cook, CEO de Apple espera combinar lo mejor de lo aprendido trabajando desde casa con los beneficios irremplazables de las colaboraciones presenciales.

El gigante de las redes sociales, antes llamado Facebook, hoy Meta, anunció en junio de 2.021 que daría a la mayoría de sus empleados la posibilidad de teletrabajar, el objetivo de la empresa es convertirse en la "más innovadora" del trabajo remoto. Por ello ha invertido en tecnología nueva para mejorar las videoconferencias y las herramientas de software empresarial.

Globant, es uno de los principales desarrolladores argentinos de soluciones informáticas a nivel global, en esta compañía tecnológica el trabajo remoto y la diversidad geográfica forman parte de su estructura natural. Es una de las empresas más valiosas de Argentina y tiene presencia oficial en 18 países. En 2.021, la empresa ganó dos premios por su equilibrio vida-trabajo y por ofrecer los mejores beneficios. "Buscan ofrecer el mejor entorno para que todas las personas puedan ser la mejor versión de sí mismas y desarrollar todo su potencial". En la compañía, se rediseñaron algunas oficinas y se ambientaron nuevas atendiendo a la consigna de que probablemente los equipos de trabajo ya no tengan un escritorio para uso permanente.



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



Universidad
Nacional
de Córdoba

Pág.27

En Mercado Libre, también se apuestan a una combinación entre trabajo presencial y remoto, se vienen desempeñando desde hace tiempo con un esquema flexible, pero destacan la importancia que le dan a la presencialidad, la cual favorece la conexión social con el equipo, el lazo con el resto de la organización y las reuniones de brainstorming (puesta en común de ideas como punto de partida para un proyecto).

La empresa local Naranja X, luego de la pandemia de coronavirus, implementó un esquema flexible para el retorno a las oficinas denominado “Modo flex”. Mediante el mismo los colaboradores pueden elegir cómo combinar el trabajo remoto con el presencial, sin días fijos, pudiendo cada equipo combinar las modalidades a su gusto. La sociedad también está impulsando el esquema “Work from Anywhere” (trabajar desde cualquier lugar), a través del cual los trabajadores tienen un mes de trabajo remoto para realizar su trabajo desde cualquier lugar del mundo.

Con respecto a este tema, el acuerdo mencionado celebrado entre Foetra y Telefónica, prevé una combinación entre trabajo presencial y remoto, el cual se acordará individualmente en los establecimientos de la empresa, bajo un esquema mixto. Señala el convenio que se realizará durante tres días a la semana en forma de trabajo remoto y dos días presencial, salvo que el trabajador o la empresa propongan otra alternativa,

Cabe señalar, que la mayoría de las Pymes, que a raíz de la pandemia tuvieron que recurrir de manera obligatoria a que sus trabajadores se desempeñen desde sus hogares, piensan continuar con trabajo a distancia. Según un informe especial de la Fundación Observatorio Pyme, el 65% de las empresas de menos de 800 empleados adoptó el trabajo remoto en forma total o parcial, antes o durante la pandemia, y/o prevé hacerlo en 2021. Es importante recalcar que esa modalidad forzosa no constituye teletrabajo, para que así lo sea, debe cumplir con las condiciones previstas por la ley 27.555.



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



Universidad
Nacional
de Córdoba

Pág.28

7. Reflexiones finales

El objetivo general de este trabajo de investigación fue: analizar la forma de adaptación de la jornada de trabajo en el marco de la ley de Teletrabajo (27.555) en Argentina.

A efectos de poder llevar a cabo dicho análisis, se consideró importante:

- Describir la conceptualización de la jornada de trabajo en la ley de Contrato de Trabajo y en el Teletrabajo.
- Definir los alcances adecuados de los distintos institutos previstos en la ley 27.555 en el marco de la jornada de trabajo.
- Valorar ventajas y desventajas de la jornada de trabajo en el teletrabajo.
- Reflexionar acerca del sistema mixto que combina presencialidad y teletrabajo.

Por medio de la metodología aplicada se efectuó un análisis reflexivo de la jornada de trabajo en el marco de la ley de teletrabajo, como así también se abordó del tema desde la óptica de reconocidos profesionales en la materia, lo cual permitió llevar a cabo el presente trabajo final integrador.

Este estudio, contempla una visión humanizante de las cuestiones laborales, ya que el trabajo no es mercancía, como sostiene Polanyi (2.007), ni los trabajadores pueden ser llamados “recursos humanos” como refiere Ackermann (1.996). Todo ello, en el marco del concepto de trabajo decente de la OIT, que hace alusión a lo que debería ser, en el mundo globalizado, un trabajo digno o un buen trabajo.

Es importante señalar que la ley N° 27.555, creó una nueva modalidad contractual: el contrato especial de Teletrabajo, y estableció los presupuestos legales mínimos para su regulación. En efecto, las leyes 11.544 (de Jornada de Trabajo) y 20.744 (de Contrato de Trabajo) siguen vigentes y la ley de Teletrabajo se complementa con ellas, aplicándose al teletrabajo los principios y normas generales de la jornada. Incluso ya hay dos acuerdos sectoriales que establecieron pautas para la jornada de trabajo bajo esta modalidad.

En lo que refiere a cómo se adapta el concepto de jornada al trabajo remoto o teletrabajo, se debe acordar por escrito la jornada laboral respetando



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



Universidad
Nacional
de Córdoba

Pág.29

los límites legales y convencionales vigentes, tanto para el trabajo realizado por hora, como por objetivos. La jornada podrá ser realizada en forma total o parcial de manera remota, utilizando tecnologías de la información y comunicación. Dentro de una misma empresa pueden acordarse jornadas diferentes entre los distintos trabajadores en la medida en que, a nivel individual, no superen el límite estipulado por la ley o los convenios colectivos de trabajo. Asimismo, se podrán realizar horas extras, siempre que se respeten los límites máximos diarios, mensuales y anuales fijados por la normativa.

Un tema clave, es la vulneración del límite de la jornada, sobre todo en las jornadas pactadas por objetivos. Para evitar que ello suceda adquiere gran relevancia el derecho a la desconexión digital.

Se analizaron también otros aspectos contemplados en la norma mencionada, los que guardan relación con el horario de trabajo desempeñado por el trabajador. Ellos son: las tareas de cuidado, los elementos de trabajo, la compensación de gastos, la capacitación en nuevas tecnologías y los accidentes de trabajo.

Se consideraron ventajas y desventajas de la jornada de trabajo en el teletrabajo desde el punto de vista del trabajador, de la empresa, de la sociedad y el medio ambiente, concluyendo que son mayores los beneficios que las limitaciones. También es de destacar que existen determinadas habilidades para liderar equipos de teletrabajo, tales como gestionar a la distancia, manejar equipos interculturales e intergeneracionales, gestionar a los dependientes a través de respuestas rápidas, ágiles y asertivas. Como así también hay determinados perfiles de trabajadores, ya que se requieren determinadas competencias, aptitudes y habilidades para realizar el trabajo remoto, ejemplo de ellas son: autonomía, disciplina, responsabilidad, automotivación, compromiso, entre otras. Es recomendable realizar un claro proceso de selección, como así también un estudio psico- laboral y ambiental antes de decidir la deslocalización.

A su vez, no todas las actividades son susceptibles de ser realizadas bajo la modalidad de teletrabajo, ya que algunas requieren un desempeño presencial. El teletrabajo ofrece un alto potencial para emprendedores, trabajadores del sector de servicios, ejemplo de ello son: la industria del entretenimiento, e-commerce,



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



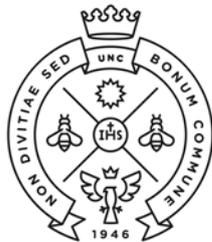
Universidad
Nacional
de Córdoba

Pág.30

diseñador gráfico, administración, ventas, diseñador web y multimedia, desarrollo de software, entre otras. En cambio, hay tareas que requieren la presencialidad, por ejemplo: actividades donde se brinda atención al público, tales como: turismo, gastronomía, hotelería; aquellas que brindan asistencia y cuidado, por ejemplo: médicos, enfermeros, cuidadores; personas que manejan vehículos de transporte: pilotos, choferes; personas que realizan un oficio: plomeros, carpinteros, gasistas; también el caso de operarios, etc.

Debe indicarse que, ni la Ley 27.555 ni su Decreto Reglamentario 27/2021 han brindado precisiones con relación al tema jornada de trabajo sobre los siguientes aspectos: qué se va a entender como tiempo a disposición del empleador, como se van a contemplar las pausas para comidas, merienda, etc., cuál será la franja horaria para contestar llamadas, mensajes, que consideración dar al tiempo destinado a reuniones virtuales de trabajo fuera del horario laboral; como controlar el exceso de la jornada normal, como contemplar la jornada de trabajo cuando la empresa desarrolla su actividad en distintos husos horarios, como se van a medir los gastos dentro de la jornada de trabajo (ejemplo: calefacción, electricidad, comida, etc.), cómo contemplar necesidades excepcionales. Por su parte, la norma indica que mediante la negociación colectiva se establecerán las regulaciones específicas para cada actividad, otro interrogante que surge es qué pasa con los trabajadores que se encuentran fuera de Convenio Colectivo de Trabajo, que sucede con los empleados públicos, los pasantes. Serían temas interesantes para ser previstos en los Convenios Colectivos de Trabajo y/o en los acuerdos individuales. Son aspectos que se encuentran sin respuesta y que deberían contemplarse en próximas regulaciones.

Es importante que el Contrato de Teletrabajo sea celebrado individualmente entre empleador y trabajador y contenga los distintos aspectos vinculados a la relación laboral bajo esta modalidad, tales como: consentimiento, jornada de trabajo, derechos, obligaciones, remuneraciones, revocación del consentimiento, presencialidad, tareas, elementos de trabajo y su cuidado, compensación de gastos. Véase



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



Universidad
Nacional
de Córdoba

Pág.31

el Anexo en página 35, en donde se brinda un Modelo de Contrato de Teletrabajo. En el mismo, sugiero incorporar lo siguiente:

SEGUNDO: JORNADA DE TRABAJO. El trabajador desempeñará sus tareas de ... a (por ejemplo, lunes a viernes), en el horario de a horas, con una hora de almuerzo diaria.

El horario de trabajo será el mismo que los previstos para la prestación presencial, respetando el artículo 5 de la ley de Teletrabajo (derecho a la desconexión digital).

Control: El empleador supervisará la actividad del teletrabajador a través de plataformas y/o softwares registrados ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación o ante las autoridades administrativas locales, en el caso que les hayan sido delegadas dichas facultades. Ante la necesidad de la presencia física de representantes de la empresa en el lugar donde se ejerza el teletrabajo, se realizará la misma previa notificación y consentimiento del trabajador.

Tras haber analizado la jornada de trabajo en el teletrabajo bajo el sistema mixto que combina presencialidad y virtualidad, permite concluir que esta modalidad es la más adecuada para implementar. Si bien el fin perseguido es la realización de las actividades asignadas, se busca un equilibrio entre el trabajo, familia y el hogar mediante la distribución de la jornada semanal respetando los derechos laborales de los trabajadores. A su vez, es fundamental la desconexión digital a través de pausas activas.

Sin dudas, nos encontramos ante un cambio de paradigma, en donde estamos presenciando otro modo de realizar el trabajo, un trabajo flexible, en donde en virtud de las tareas que se realicen, características de la empresa y de los trabajadores, se pueda combinar la presencialidad con la virtualidad. Implica otra forma de organizar las actividades, de acuerdo a la naturaleza de las mismas, y trabajar con responsabilidad, con el objetivo fundamental de la obtención de mejores resultados para las partes intervinientes, redundando también en beneficios para la sociedad y el



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



Universidad
Nacional
de Córdoba

Pág.32

medio ambiente, siendo para ello clave que el énfasis sea puesto en las personas, quienes son la base de una organización exitosa.

8. Referencias

Referencias Bibliográficas:

Ackerman, M. E. (1.996). *Si son humanos no son recursos*. Editorial Hammurabi SRL, Buenos Aires.

Altamira Gigena, R., Rolón, E y Provenciale, F. (2.010) *Ley de Contrato de Trabajo Comentada y Concordada. Tomo II*, 1.039, 1.040, 1.042, 1.044 y 1.045.

Bianchi, E. et al- Grupo Bologna (2020) *Teletrabajo y Tareas de cuidado. Reflexiones y Propuestas en torno del art. 6 de la ley 27.555-* Revista Catorce Bis N° 59, edición digital- pág.77 a 80.

Boiarov, S. (2.012). *Lo que los líderes de recursos humanos deben saber sobre el teletrabajo*. Cuadernos Profesionales. Argentina: Edición Fondo Editorial del CPCECABA.

De Diego, J. (2.020). *La reglamentación y la reforma de la Ley Nacional de Teletrabajo*. ERREPAR Argentina, 5, 12 a 14.

De Diego, J. (2.021). *Régimen legal del Teletrabajo para trabajadores dependientes*. Segunda edición ampliada y actualizada, 215.

Deveali, M. L., Peret, J. I. B., Goldin, A. O., & Izquierdo, R. (1.983). *El derecho del trabajo en su aplicación y sus tendencias*. Tomo I, Editorial Astrea, 417.

Díaz, V. L. *Teletrabajo seguro la antinomia de híbrido*. Revista del Instituto de Estudios Interdisciplinarios en Derecho Social y Relaciones del Trabajo (IDEIDES- UNTREF) N° 59, abril 2.021. <http://revista-ideides.com/revista-ideides-no-59-abril-2021/>

Grisolía, J. *Teletrabajo seguro 3x2: el nuevo escenario de las relaciones laborales*. Revista del Instituto de Estudios Interdisciplinarios en Derecho Social y Relaciones del Trabajo (IDEIDES- UNTREF) N° 63, agosto 2.021. <http://revista-ideides.com/revista-ideides-no-63-agosto-2021/>

Informe conjunto OIT- Eurofound (2019) *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral-* [https:// www.ilo.org-](https://www.ilo.org) Ginebra pág. 57



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



Universidad
Nacional
de Córdoba

Pág.33

Mancini, J. R. (2.007). *Derechos fundamentales y relaciones laborales*. Editorial Astrea.

Polanyi, K. (2.007). *La gran transformación: crítica del liberalismo económico*. Fondo de Cultura Económica, pág. 123. Schwab, K. (2016). *La cuarta revolución industrial*. Debate.

Seco, R. (2.020). *El Teletrabajo en las normas de la Organización Internacional del Trabajo*. ERREPAR Argentina, 90 y 106.

Shick, H. (2.020) *Aspectos principales de la Ley de Teletrabajo con especial referencia a la regulación sobre Higiene y Seguridad Laboral*. Errepar- - 68.

Toselli, C. (2.020) *Jornada de Trabajo y Descansos en el Teletrabajo*. Errepar Argentina, 49 a 53.

Vega, A. O., & Flores N. V. (2014). *El teletrabajo: una estrategia de motivación*. Revista Nacional de Administración, 48 y 50.

-Referencias Normativas:

Constitución Nacional.

Convenio (OIT) 1

Convenio (OIT) 30

Convenio (OIT) 177 y Recomendación 184.

Ley N° 11.544: Ley de Jornada de Trabajo.

Ley N° 20.744: Ley de Contrato de Trabajo.

Ley N° 27.555: Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo.

Decreto N° 260/20

Decreto N° 297/20

Decreto 673/2020

Decreto 27/2021

Decreto. 867/2021



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



Universidad
Nacional
de Córdoba

Pág.34

Resolución (MTEySS) 147/2012

Resolución (MTEySS) 595/2013

Resolución (MTEySS) 54/2021

Resolución (MTEySS) 142/2021

Ministerio de Trabajo de Producción y Trabajo de la Nación Argentina- Teletrabajo en Argentina: Primer libro blanco nacional de buenas prácticas en teletrabajo, trabajo remoto y trabajo conectado, <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/teletrabajo/libro>

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social- Teletrabajo, aplicación del trabajo, <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/teletrabajo/aplicacion>

Acuerdo provisorio (2022) para la actividad de Seguros (CCT 264/95, 283/97 y 288/97), Mutuales y Cooperativas en el marco de la ley 27.555 <https://www.argentina.gob.ar/noticias/introduccion-del-teletrabajo-para-trabajadoras-y-trabajadores-de-la-actividad-aseguradora>

Acuerdo celebrado (2022) entre Telefónica/ Movistar y FOETRA (CCT 547/03 y 676/13) en el marco de la ley 27.555 <https://www.argentina.gob.ar/noticias/foetra-y-telefonica-firmaron-acuerdo-que-reglamenta-el-teletrabajo-en-la-actividad>

Modelo de Contrato de Teletrabajo: Agenda Laboral Errepar-
<https://eol.errepar.com/sitios/ver/html/20211111153425701.html?k=modelo%20de%20contrato%20de%20teletrabajo>

Artículos de páginas web:

Curiosidades del Teletrabajo- Artículo de la Universidad Tudela de España (UNED Tudela) https://www.unedtudela.es/curiosidades_teletrabajo

El Gobierno avanza en políticas que buscan resolver la desigualdad en tareas de cuidado <https://www.telam.com.ar/notas/202203/585421-8m-desigualdad-tareas-cuidado-licencias-igualitarias.html>

Google obliga a sus trabajadores a regresar a las oficinas a partir del 4 de abril de 2022 <https://eleconomista.com.ar/tech/google-obliga-sus-trabajadores-regresar-oficinas-partir-4-abril-n51106>

De vuelta a la oficina: los empleados de Apple se adaptarán a un modelo híbrido de trabajo a partir del 11 de abril de 2022



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



Universidad
Nacional
de Córdoba

Pág.35

<https://www.applesfera.com/apple-1/vuelta-a-oficina-empleados-apple-se-adaptaran-a-modelo-hibrido-trabajo-a-partir-11-abril>

La apuesta de Meta por el teletrabajo no convence a los altos ejecutivos ni a los empleados-

<https://www.expansion.com/empresas/tecnologia/2022/04/01/624606d8468aeb657a8b45cd.html>

El futuro del empleo. El debate por la vuelta al trabajo en pandemia: el home office puro dice adiós y el modelo híbrido llegó a la oficina

https://www.clarin.com/sociedad/debate-vuelta-trabajo-pandemia-home-office-puro-dice-adios-modelo-hibrido-llego-oficina_0_6W08fsJ3q.html

Naranja X contratará a más de 600 empleados en el país: qué vacantes hay y cómo postularse

<https://www.lanacion.com.ar/economia/negocios/naranja-x-contratara-a-mas-de-600-empleados-en-el-pais-que-vacantes-hay-y-como-postularse-nid06102021/>

La mayoría de las empresas que adoptaron el teletrabajo planea mantenerlo
<https://www.iprofesional.com/management/329854-teletrabajo-en-pymes-cuantas-empresas-lo-utilizaran-en-2021>

Nuevas tecnologías y capacitación digital: dos claves para la resiliencia de las pymes argentinas <https://news.microsoft.com/es-xl/nuevas-tecnologias-y-capacitacion-digital-dos-claves-para-la-resiliencia-de-las-pymes-argentinas/>

9. Anexo- Modelo de contrato de teletrabajo. Ley 27.555

En la ciudad de Córdoba, a los días del mes de de ..., entre la firma, CUIT N°, domiciliada en la calle, de la ciudad de Córdoba, representada en este acto por el señor, DNI N°, en su carácter de, en adelante el “empleador”, por una parte, y el señor, con DNI N°, con domicilio real en, de la ciudad de Córdoba, en adelante el “empleado”, por la otra parte, se conviene en celebrar el presente acuerdo para la prestación de tareas mediante la modalidad de trabajo, de acuerdo a las disposiciones de la ley 27555, el decreto 27/2021, y las siguientes cláusulas y condiciones:



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



Universidad
Nacional
de Córdoba

Pág.36

PRIMERO: CONSENTIMIENTO. El empleado acepta de forma voluntaria el traspaso total/parcial de la modalidad de trabajo presencial a la modalidad de teletrabajo, prestando tareas a partir del en su domicilio, sito en, de la ciudad de Córdoba.

SEGUNDO: JORNADA DE TRABAJO. El empleado desempeñará sus tareas en el horario de a horas, con una hora de almuerzo.

Propuesto

SEGUNDO: JORNADA DE TRABAJO. El trabajador desempeñará sus tareas de ... a (por ejemplo, lunes a viernes), en el horario de a horas, con una hora de almuerzo diaria.

El horario de trabajo será el mismo que los previstos para la prestación presencial, respetando el artículo 5 de la ley de Teletrabajo (derecho a la desconexión digital).

Control: El empleador supervisará la actividad del teletrabajador a través de plataformas y/o softwares registrados ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación o ante las autoridades administrativas locales, en el caso que les hayan sido delegadas dichas facultades. Ante la necesidad de la presencia física de representantes de la empresa en el lugar donde se ejerza el teletrabajo, se realizará la misma previa notificación y consentimiento del trabajador.

TERCERO: DERECHOS, OBLIGACIONES Y REMUNERACIONES. El empleado gozará de los mismos derechos y obligaciones de los que gozaba bajo la modalidad presencial y no se producirá descuento, quita o cualquier disminución de su remuneración como consecuencia de su traspaso a la modalidad de teletrabajo.

CUARTO: REVOCACIÓN DEL CONSENTIMIENTO. El empleado podrá revocar el consentimiento expresado en el presente acuerdo mediante notificación fehaciente con expresión de las razones que funden su solicitud, en el marco de lo dispuesto por el “principio de buena fe” (arts. 62 y 63, LCT).



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



Universidad
Nacional
de Córdoba

Pág.37

QUINTO: PRESENCIALIDAD. El empleado prestará tareas de forma presencial en el domicilio los días en el horario de a horas.

SEXTO: TAREAS. El empleado cumplirá las tareas propias de su oficio bajo las órdenes del empleador o de quienes indique, debiendo respetarlas y cumplirlas con idoneidad y diligencia.

SÉPTIMO: ELEMENTOS DE TRABAJO. El empleador se compromete a proporcionar el equipamiento -hardware y software-, las herramientas de trabajo y el soporte necesario para el desempeño de las tareas del trabajador, y asumir los costos de instalación, mantenimiento y reparación de las mismas. 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.

OCTAVO. CUIDADO DE LOS ELEMENTOS DE TRABAJO. Los elementos de trabajo otorgados por el empleador son de uso exclusivo para la prestación de tareas. El trabajador será responsable por el correcto uso y mantenimiento de los elementos y herramientas de trabajo provistas y 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.

NOVENA. COMPENSACIÓN DE GASTOS. El empleador reconoce al trabajador la suma equivalente a _____, en concepto de compensación por los mayores gastos en conectividad y/o consumo de servicios que deba afrontar. Esta compensación quedará exenta del pago del impuesto a las ganancias y no será considerada remuneratoria, conforme la legislación vigente.

En prueba de conformidad, previa lectura y ratificación, se firman dos ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto.

Fuente: Agenda Laboral- Modelo de contrato de teletrabajo. Ley 27.555- Editorial Errepar.