

TELETRABAJO

ANÁLISIS E IMPLICANCIAS



PATRICIA ORTIZ ARAMAYO
MATIAS GAUNA

❖ FEBRERO 2021

ÍNDICE

CAPÍTULO I

I.1. OBJETO Y ALCANCES.....	4
I.2. ABORDAJE A LA TEMATICA - CONTEXTO GLOBAL.....	5
I.2.1. Los cambios del 2020 no tienen marcha atrás.....	6
I.2.2. Experiencias y cambios que se avecinan.....	11

CAPÍTULO II

TELETRABAJO.....	14
CUESTIONES PRELIMINARES.....	14
II.1. Descripción.....	14
II.2. Definiciones.....	15
II.3. Elementos.....	16
II.4. Tipos de teletrabajo.....	18
II.5. Ventajas.....	19
II.6 Normativa en distintos países hispanos.....	21

CAPÍTULO III

EL TELETRABAJO EN ARGENTINA.....	27
III.1. Escenario.....	27
III.2. Marco legal: El camino recorrido.....	28

CAPÍTULO IV

IV.1. ANÁLISIS DE LA LEY 27.555 Y DECRETO 27/2021.....	31
IV.1.1. Breve introducción.....	31

IV.1.2. Terminología.....	32
IV.1.3. Objeto de la norma.....	33
IV.1.4. Contrato de Teletrabajo.....	35
IV.1.5. Derechos y obligaciones.....	37
IV.1.6. Jornada Laboral.....	39
IV. 1.7. Derecho a la desconexión.....	42
IV. 1.8. Tareas de cuidado.....	45
IV.1 9. Voluntariedad.....	48
IV. 1.10. Reversibilidad.....	49
IV.1.11. Elementos de Trabajo.....	61
IV.1.12. Compensación de gastos.....	64
IV.1.13. Capacitación.....	67
IV.1.14. Derecho colectivo y representación sindical.....	68
IV.1.15. Higiene y Seguridad.....	69
IV.1.16. Sistema de control y derecho a la intimidad. Protección de la información laboral.....	80
IV.1.17. Prestaciones transnacionales.....	83
IV.1.18. Autoridad de aplicación.....	86
IV.1.19. Régimen de transitoriedad.....	87
CAPÍTULO V	
REPERCUSIONES SOCIO-ECONOMICAS.....	89
V.1. CRÍTICAS DEL SECTOR PRIVADO.....	89
V.1.1 Aumento de costos y juicios	89

V.1.2. ¿Ley mala, reglamentación buena?.....	92
V.2 ASPECTOS TECNOLÓGICOS.....	94
V.2.1 Seguridad informática.....	94
V.2.2. Tecnología.....	100
V.3 ASPECTOS PSICOSOCIALES.....	107
V.3.1. Habilidades blandas.....	107
V.3.2 Gestión de recursos.....	109
V.3.3. Riesgos psicosociales.....	113
CAPÍTULO VI	
Consideraciones finales.....	126
BIBLIOGRAFÍA.....	128

CAPÍTULO I

I.1. Objeto y alcances:

Como se verá, la temática que ocupa el presente trabajo es global y transversal a todos los aspectos de la vida (economía, salud, educación, costumbres, etc.), Cual revolución, viene marcada por cambios y transformaciones que -producidos o en algunos casos acelerados por la pandemia del COVID- han determinado sin dudas “un antes y después”.

Es por ello que hemos decidido abordar este estudio de modo integral, no circunscripto únicamente al ámbito del derecho, sino abierto y tendiendo a alcanzar la temática en sus diversas formas de afectar la vida, bajo distintos puntos de vistas, ciencias e intereses involucrados, muchas veces contrapuestos.

Entendemos un acierto entonces en el caso no realizar un estudio típico y estrictamente jurídico pues ello puede llevar a limitar la comprensión y privarnos de vislumbrar la verdadera trascendencia.

Así, habiendo intentando escuchar todas las voces desde lo periodístico hasta lo doctrinario, podemos definir el propósito de este documento como una “**exposición de actualidad**” (al menos a febrero del 2021) sobre el teletrabajo y sus implicancias, claro está desde un posicionamiento en que lo jurídico/legal es central.

I.2. ABORDAJE A LA TEMÁTICA - CONTEXTO GLOBAL

El actual modelo económico plantea nuevos paradigmas en las relaciones sociales, económicas y culturales, no siendo ajenos a las relaciones laborales.

Este modelo se ha visto influenciado por la incorporación de nuevas tecnologías como la robótica e informática, que han permitido un profundo cambio tecnológico y económico repercutiendo en las formas de trabajo y en el proceso productivo, proyectándose en la forma en que los trabajadores prestan su servicio. Es así como surge una nueva modalidad de trabajo a la cual se ha denominado TELETRABAJO.

Esta modalidad tiene como principal característica que el trabajador y empleador no coinciden en el mismo ámbito espacial.

Si bien la idea del Teletrabajo surgió hace 50 años durante la crisis del petróleo como una forma de reducir el uso de recursos no renovables, ha sido una modalidad contractual que se manifestó de forma más notoria debido al brote de COVID 19, calificado por la Organización mundial de la salud como pandemia y es cuando realmente ha empezado a implantarse de una forma más horizontal en todos los sectores.

Debido a la situación actual las empresas se han visto forzadas a agudizar el ingenio y sacarles más partido a los medios disponibles siendo la principal forma que encontraron empresas y dependencias estatales de lograr la continuidad laboral en muchos sectores.

I.2.1 Los cambios que se avecinan no tienen marcha atrás

“Necesitamos atravesar un duelo sobre cómo era el trabajo antes de la pandemia”

Cuando la pandemia del coronavirus quede atrás, nada volverá al punto de partida en las empresas.

Según Francisco Lanús, psicólogo y consultor especializado en cultura organizacional, muchos de los cambios incorporados durante el 2020 no tienen marcha atrás y gran parte de las organizaciones se encuentran hoy en un camino de transformación donde surgen preguntas existenciales tanto para las compañías como para las personas. ¿Dónde quiero vivir?, ¿cuántas horas quiero trabajar?, ¿voy a volver o no a la oficina? Al mismo tiempo, observa un proceso donde los límites entre la vida laboral y personal, tan difusos durante el año pasado, se van volviendo a marcar y a estructurar.

En un diálogo con medios periodístico expuso:

- ¿Cuál fue la principal transformación que tuvieron que atravesar las empresas durante la pandemia?

“John Kottler dice que el primer paso para cualquier cambio personal, grupal u organizacional es crear un sentido de urgencia.

Antes, pre-covid, cuando uno quiere establecer un cambio a nivel organizacional siempre lo más difícil, especialmente en las empresas grandes, es crear un sentido de urgencia, el porqué del cambio.”

“En este 2021 estamos viviendo un proceso de duelo global; necesitamos atravesar un duelo de cómo vivíamos antes y de cómo

trabajábamos antes y cómo queremos trabajar ahora. El año pasado, se vivieron unos cambios inéditos, impensables. Organización de 100.000 empleados que de una semana a la otra todos pasaron a trabajar desde su casa. Todo el mundo sabía que necesitaba cambiar y estaban todos alineados, el cambio era fundamental y no quedaba otra y si la gente no cambiaba había hasta un temor de muerte en los primeros momentos. Eso fue algo tremendo.”

“El gran aprendizaje para 2021 es preguntarnos cuál es el sentido de urgencia. Por ejemplo, bajar esos 5 kilos de más, empezar meditación, hacer deportes, aprender un idioma. ¿Cuál es el sentido de urgencia del cambio que se quiere establecer? Si no lo tengo tan claro, es muy probable es que no lo termine haciendo.”

- ¿Los líderes de las empresas se están haciendo hoy estas preguntas?

“Un gran aprendizaje de los golpes inesperados de la vida, cuando no la ves venir, es mezclar y dar de nuevo. La enorme oportunidad a nivel personal es preguntarnos qué quiero lograr. Por eso estamos viviendo enormes cambios de locaciones, dónde quiero vivir; reflexiones, si quiero o no volver a ese trabajo; si quiero volver a la oficina o no. Un montón de preguntas existenciales muy fuertes que nos estamos haciendo. La otra gran pregunta es cómo me imagino los próximos cinco años y cuál es mi misión.”

“Yo me volví especialista en temas de duelo. En este 2021 estamos viviendo un proceso de duelo global; necesitamos atravesar un duelo de cómo vivíamos antes y de cómo trabajábamos antes y cómo queremos trabajar ahora.”

“El duelo es terminar honrando lo que vivimos antes y poder aceptar que eso ya pasó y empezar a visualizar cómo queremos vivir y trabajar en este nuevo mundo. No creo que cuando la población esté vacunada todo el mundo vaya a volver a lo mismo. Después de un parate tan fuerte, del sufrimiento de tantas pymes, personas y organizaciones en una escala inimaginable, ojalá podamos volver al mundo, a nuestra vida y a nuestro trabajo de una manera evolucionada.”

“La gran pregunta es qué quiero mantener de mi antigua vida, qué quiero cambiar. Estoy trabajando con empresas de 5.000 y de 15.000 empleados donde estamos en ese proceso. ¿Cuál es el sentido de la urgencia del cambio?, ¿Cuál es nuestro propósito como organización?, ¿Qué queremos mantener de cómo trabajábamos pre-covid y qué queremos incorporar? Virtualidad, agilidad, flexibilidad. Es un lindo proceso si nos animamos a atravesarlo.”

➤ *¿Qué cambios que vimos en 2020 van a permanecer?*

“Cada organización y cada persona tiene que hacer ese proceso. A nivel personal, grupal y organizacional. Hay algo interesante ahora que es poder generar una construcción compartida, ecosistemas de valor donde el cliente es parte y hay una mirada mucho más de socio estratégico. Las organizaciones se dan cuenta de las implicancias de estar desconectados del cliente final.”

“Los límites entre la vida familiar y laboral se hicieron difusos en la pandemia. Las organizaciones están mucho más centradas en las personas. Se dieron cuenta que su colaborador no era una persona que daba un servicio transaccional. Con el tema de la virtualidad

abrimos las puertas de nuestras casas. Hay una relación con ese colaborador donde la familia es parte. Hay una enorme cantidad de gente que trabajó como nunca, en un contexto más difícil, con los chicos en casa. En este 2021, muchos piensan hasta dónde le van a dedicar tanto tiempo al trabajo. Estamos mucho ahí, a nivel personal y a nivel grupo."

"Hay un libro muy lindo que se llama "El Artesano", que es pre-covid, que en definitiva dice que vamos a estar volviendo a cómo la gente trabajaba en la Edad Media, donde el que tenía el oficio lo hacía desde su casa y ponía los límites, donde abre la puerta y tiene un almacén y después cierra."

"Los límites del trabajo y de la casa necesitamos pensarlos más estructurados. De qué manera las organizaciones crean prácticas saludables centradas en las personas. Por ejemplo, cortar de 13 a 15, donde no haya reuniones virtuales, y estén restringidos los mails y los mensajes de Whatsapp. Los trabajos son de 9 a 13 y de 15 a 18 a nivel virtual"

- *¿Creés que las empresas están viendo esto, no tienen hoy otras urgencias?*

"Antes había que educar mucho sobre por qué era importante invertir en procesos de cultura. Si un colaborador no está contento, no es productivo. Si yo estoy trabajando desde mi casa, el desafío es cómo establezco una cultura organizaciones donde no están los espacios de compartir una reunión, un cafecito o un mate."

- *¿Pero lo ves como una preocupación general en las empresas o solo unas pocas?*

“Primero surgió en Silicon Valey y con las empresas techies, donde hay una guerra del talento. Ellos inteligentemente empezaron a construir culturas organizacionales para que los colaboradores estrellas los elijan. Con el tema del covid y las crisis, hay muchos directivos y gerentes generales, y en especial en Latinoamérica, a los que les es difícil invertir en un proceso de cultura cuando les está resultando difícil pagar los sueldos.”

“Algunas empresas ya establecen horarios de corte para el trabajo remoto. Todavía al empresariado le cuesta poder tener una visualización de retorno de la inversión con un proceso de cultura y de liderazgo. ¿Qué pasó en 2020? Los colaboradores de alto desempeño cayeron en el famoso burnout y no pudieron por el contexto, sin un propósito muy fuerte, sin una visión muy clara hacia dónde ir, sin la oportunidad de trabajar con los compañeros y estando en casa con los chicos entró en crisis. Los gerentes generales en 2021 están desesperados por empezar a realizar estos procesos de transformación.”

- La tecnología y la digitalización también fueron claves en 2020, ¿cómo impactó en las empresas?

“Después de 2020, el mundo va por la transformación digital. Pero no se puede transformar de manera digital con un software o un sistema, tengo que cambiar el mindset de los colaboradores para que toda la organización pueda transformarse. La única forma para hacer sostenible la transformación digital es mediante procesos de liderazgo y de cultura.”

“La capacitación y el aprendizaje es uno de los frentes para atravesar una transformación. Pero lo más importante es poder

atravesar, en todos los niveles, este proceso de respondernos y co-crear las respuestas a las preguntas que nos estamos haciendo.”¹

I.2.2. Experiencias y cambios que se avecinan

A continuación, traemos parte de un trabajo realizado por la Dra. Natalia G. de Diego² en el que, bajo el título “*los desafíos jurídicos de esta nueva forma de prestar tareas*”, realiza un listado de los cambios que -entiende- se avecinan irrefrenables en relación a experiencias europeas, a saber:

1.-El uso de las herramientas telemáticas como nueva forma de organización del trabajo genera un cambio de perspectivas y una transición por lo que las cualidades subjetivas del teletrabajador en el puesto de trabajo y las habilidades exigidas en su desempeño, tendrán un papel preponderante.

2.-El trabajador no sólo necesita tener conocimientos de uno o varios idiomas extranjeros para comunicarse con otras empresas, o destinos internacionales (teletrabajo internacional) sino los conocimientos para el manejo actualizado del software y del sistema operativo y, de un lenguaje “informático” que le permitan utilizar las herramientas telemáticas actualizadas.

¹ Lanús, Francisco psicólogo, realizó estudios de filosofía, teología, Master in Public Administration (MPA) en Harvard Kennedy School, especialización en liderazgo, cultura organizacional, negociación y resolución de conflictos, asesor de empresas locales e internacionales.

² Fuente de información: <https://dediego.com.ar/2021/02/17/labornet-nro-1213> “*Los desafíos legales y jurídicos de esta nueva forma de prestar tareas y que constituirá el futuro del derecho del-trabajo bajo la modalidad del teletrabajo por efecto de la pandemia (COVID 19)*”

3.-La flexibilidad del tiempo de trabajo y los nuevos sistemas de organización del trabajo que puede sustituir a otros más tradicionales como los de asistencia y puntualidad. Estos complementos de asistencia y puntualidad, que como regla general tienden a desaparecer en el teletrabajo se pueden mantener en aquellas empresas ligadas grandes empresas: el proceso de adaptación al cambio estructural.

4.-La regla general es que los gastos de la “instalación de teletrabajo”, mantenimiento y gestión de los sistemas de soporte que garantizan la asistencia al empleado y las conexiones telemáticas correrán a cargo del empleador, que es el titular de las herramientas de trabajo. Los acuerdos en materia de teletrabajo contemplan que la empresa proporcionará al trabajador los medios necesarios (ordenador, software, línea de teléfono) para desarrollar su trabajo, salvo que el trabajador manifieste su deseo expreso de utilizar su propio equipo. En Italia, diversos acuerdos de teletrabajo contemplan aspectos como la obligación de restituir los instrumentos informáticos propiedad de la empresa al cese de la actividad, o la obligación del trabajador de conservar en buen estado esos instrumentos informáticos, salvo el normal deterioro del uso. Así, hay empresas que incluyen todo el equipo necesario, como la instalación de línea telefónica de trabajo, una un plus para cubrir costos suplementarios como la habilitación de espacio en el domicilio y los costos energéticos extra, un seguro para cubrir los daños del equipo, o el mobiliario, con los comprobantes debidamente documentados. Por ejemplo, si el hardware y el software son aportados por el trabajador, éste debe recibir un plus en compensación de las reposiciones que tenga que realizar en cierto tiempo, siempre y cuando el teletrabajo se preste con carácter habitual y ocupe una parte considerable de la jornada de trabajo. El Acuerdo Marco Europeo contempla que “como

regla general, el empleador es responsable de proveer, instalar y mantener el equipo necesario para el teletrabajo habitual, salvo que el teletrabajador utilice su propio equipo”

5. En el teletrabajo la seguridad y salud de los trabajadores ocupan un lugar destacado en cuanto que están en juego la garantía de los derechos constitucionales reconocidos en esta materia a los trabajadores. Los riesgos laborales presentes en el teletrabajo pueden ser tanto físicos (oftalmológicos, osteomusculares) como psíquicos y psicosomáticos. En general, podemos relacionar los físicos con las posturas y, sobre todo, con la utilización de la especial herramienta de trabajo que es el ordenador, que también puede repercutir en el estado anímico y psíquico del trabajador y, por lo tanto, provocar situaciones de aislamiento o de estrés laboral.

CAPÍTULO II

TELETRABAJO

CUESTIONES PRELIMINARES

II.1. Descripción

Muchas de las tareas que se ejecutan en una oficina no requieren de una presencia del trabajador en su puesto y pueden ser realizadas a distancia utilizando Tecnologías de la Información y la Comunicación (más conocidas como TIC). De esta manera se disminuyen los tiempos de desplazamiento y se reducen los tiempos muertos sin tareas que realizar. También plantea una replanificación del trabajo dejándose de enfocar por "horas en la oficina" a "horas dedicadas al trabajo".

Al referirse "a distancia" se habla de que el trabajo puede ser desempeñado en su casa, la casa de un familiar o amigo, en un centro de Coworking, en un hotel, en un restaurante, en un ómnibus, en un automóvil, en un cyber o en cualquier otro lugar. El teletrabajo también es usado por personas con algún tipo de limitación que no pueden transportarse físicamente a su área de trabajo, así como también por personas que viven en países diferentes al de su área de trabajo.

Las TIC son un punto importante para el desarrollo del teletrabajo, ya que permiten el procesado de información para su uso o para la comunicación.

El avance de la tecnología de los smartphones, las redes 4G (y ahora 5G) y los sistemas de Internet, facilitaron enormemente que los trabajadores puedan realizar sus funciones desde casa, y las herramientas como las videollamadas, videoconferencias o reuniones virtuales, o los entornos cloud hacen que con cualquier terminal u computadora conectada a Internet, se disponga de un puesto de trabajo móvil sin la necesidad de instalaciones o grandes inversiones.

En este sentido, siendo el Teletrabajo un concepto en construcción, es aceptable considerar que el mismo se refiere a la ejecución de una actividad que, bajo una relación de trabajo, se realiza fuera de los centros de trabajo, con apoyo de las nuevas tecnologías de la información. Ello permite que los teletrabajadores cumplan con las obligaciones derivadas de un contrato de trabajo desde sus casas, cibercafe o desde cualquier lugar del mundo.

Hoy en día, el teletrabajador tiene acceso a bases de datos, a reuniones virtuales, a transferencia de datos, lo cual permite que pueda tomar decisiones en tiempo real, maximizando su eficiencia dentro de los procesos productivos

II.2. Definiciones

Vale la pena mencionar algunas definiciones brindadas por destacados juristas.

Así, Adrián Goldin expresa: *“Tratase por lo general de una prestación que no se lleva a cabo en el establecimiento del dador de trabajo, que implica una estructura organizativa distinta de la tradicional y que se sirve del uso de instrumentos de trabajo y*

comunicación de alta tecnología (videoterminales, videoconferencias, etc.).

Bernard E. Gbezo, sostiene *que el teletrabajo es “cualquier trabajo efectuado en un lugar donde, lejos de las oficinas o de los talleres centrales, el trabajador no mantiene un contacto personal con los colegas, pero puede comunicarse con ellos a través de nuevas tecnologías”*³

Para Gray, Hodson y Gordon, el teletrabajo es una forma flexible de organización del trabajo, que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral.

Por su parte la Real Academia de la Lengua Española (RAE), define al teletrabajo diciendo: *“Trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas”*.

Brindados estos conceptos es preciso señalar que el teletrabajo o trabajo remoto ha sido definido como una modalidad dentro de la Ley de Contrato de Trabajo por el artículo 102 bis de la ley 27.555.

II.3. Elementos

Es de destacar, que el uso de las tecnologías de la información no ha sido ajeno a otras modalidades de trabajo que se realizan a

³ Birgin, Oscar J., y Freidenberg, Lelio A.: *“Concepto y problemática del teletrabajo”*; DT, 2004-A, p.334, Revista Trabajo de la O.I.T., diciembre de 1995

distancia, por lo que es ineludible la caracterización de los límites que contribuyen a modelar la idea de Teletrabajo.

En ese sentido es que podemos encontrar tres elementos que determinan al teletrabajo:

a) El Teletrabajo se refiere a trabajo que se realiza fuera del lugar normal de trabajo, lo cual implica que el trabajador no se encuentra físicamente vinculado a su centro de trabajo en la totalidad del tiempo que cumple con sus obligaciones contractuales.

b) El Teletrabajo se refiere al uso de las tecnologías de la información TI, la “presencia” del trabajador en el proceso productivo se realiza mediante el uso y soporte de las Tecnologías de la Información.

c) El Teletrabajo refiere a trabajo que se organiza de manera diferente, este elemento ayuda a diferenciar el teletrabajo de otros sistemas de empleo, aun cuando cumplan con las variables anteriores. Como ha sido referido, existen labores que se realizan fuera de centros de trabajos específicos y con apoyos de las tecnologías de la información. Sin embargo, el teletrabajo modifica la organización y los métodos con los que tradicionalmente interactuaba el trabajador en su puesto de trabajo y con la empresa. Tal migración, en términos físicos, no es una sustracción del trabajador de su ambiente laboral para obligarlo a adoptar modelos de negocios basados en SOHO (Small Office, Home Office / Pequeña oficina, oficina en casa) ⁴

⁴ Pesquer Poch, Miguel; Albert Agustino y Guilayn y otros “*Derecho y nuevas tecnologías*”, 2005, pág. 209-211

II.4. Tipos de Teletrabajo

Existen muchas formas de clasificar los tipos de teletrabajo, ya sea por el tipo de conexión, por el tiempo que dedican a trabajar en su puesto de trabajo o, como en este caso, por el lugar desde el que realizan la actividad.

Teletrabajo domiciliario a tiempo completo:

Es aquel que se realiza desde el domicilio del trabajador, la persona desarrolla su actividad profesional la mayoría del tiempo desde su casa, acudiendo ocasionalmente a la oficina para recoger material o por una reunión

Teletrabajo domiciliario a tiempo parcial

Es aquel que se realiza principalmente en la oficina, aunque el trabajador presta servicios dos o tres veces por semana desde su domicilio.

Teletrabajo móvil

Es el practicado por aquellos trabajadores que, por la naturaleza itinerante de su trabajo, llevan a cabo su jornada laboral fuera de la oficina desde distintos sitios. Un ejemplo de ello son los agentes de venta, técnicos o consultores.

Teletrabajo en telecentro

En este caso, el trabajador realiza toda o parte de su jornada en centros de trabajo habilitados mediante recursos como equipos informáticos fuera de las oficinas centrales.

II.5. Ventajas

Entre las evidentes ventajas que supone la implementación del teletrabajo (en las empresas), podemos destacar las siguientes:

- Contribución a la transformación digital del país, es decir que favorece la innovación empresarial.
- Reducción de costos fijos en las empresas al ahorrarse gastos de mantenimiento del establecimiento destinado a trabajar de forma presencial.
- Aumento en la productividad: los trabajadores pueden ejercer sus funciones desde la comodidad de sus hogares, bajo condiciones ideales que reducen los niveles de estrés y cansancio que sí tendrían si salieran al exterior al enfrentar la calle, el tráfico, etc.
- Mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores (equilibrio entre la vida laboral y personal): todas las personas necesitan pasar más tiempo con su familia. Por lo tanto, que el trabajo no sea un impedimento para lograrlo.
- Inclusión social: busca integrar a las personas de todos los niveles sociales y poderes adquisitivos, pudiendo trabajar con elementos que la misma empresa provee.
- Aporte al mejoramiento de la movilidad en las ciudades al haber menos vehículos en circulación.
- Impulso al uso y apropiación de las nuevas tecnologías: el 2020 arrasó a nivel tecnológico como no se había visto en mucho tiempo. La pandemia favoreció el diseño e implementación de nuevas

herramientas de integración empresarial para adaptar el trabajo a la modalidad remota.

- Contribución a ciudades más sostenibles: si hay menos vehículos circulando y se ahorra en servicios en un establecimiento corporativo, las ciudades serán espacios más saludables y sostenibles para el medio ambiente al reducirse notablemente la contaminación ambiental.

El gobierno argentino en sitios oficiales ha expuesto -desde su posición- las ventajas de la siguiente manera:

- Ahorra tiempo y costos al evitar el desplazamiento entre el domicilio y el trabajo.
- Reduce la congestión de tráfico y las emisiones de carbono.
- Concilia la vida familiar, social y laboral.
- Puede reducir el espacio de trabajo en instalaciones de la empresa o facilitar la existencia de otros espacios con diferentes costos.
- Busca incrementar la productividad.
- Disminuye la tasa de ausentismo laboral.
- Optimiza el tiempo de trabajo.
- Aumenta la motivación mediante la formación profesional.
- Ayuda a retener talentos.
- Facilita la inclusión de grupos vulnerables.

- Acompaña la Revolución 4.0.

También facilita la continuidad laboral del trabajador luego de sus licencias por maternidad y/o parental, evitando la pérdida del ingreso de su salario al solicitar excedencia.⁵

II.6. Normativa en distintos países hispanos

Exponemos aquí cómo varía esta modalidad de teletrabajo en algunos países de habla hispana.

México:

En el caso de México, a los trabajadores se le contempla el derecho a la desconexión digital, aunque la relación de trabajo en modalidad de teletrabajo está sujeta a un período de prueba antes de que se efectivice como tal. Sólo se considera teletrabajo cuando el trabajador desarrolla más del 40% del tiempo de sus actividades en el domicilio personal elegido.

La modalidad de teletrabajo debe brindar capacitación, formación, seguridad social y acceso a oportunidades laborales, bajo las mismas condiciones que serían otorgadas en modalidad presencial. Asimismo, trabajador y empleador fijarán la duración de la jornada laboral, sin que pueda exceder los máximos legales.

Los trabajadores en relación de dependencia que tuvieran a cargo personas menores de trece años, con discapacidad o adultos mayores y todos aquellos que requieran asistencia específica, tendrán

⁵ <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/teletrabajo/ventajas>

derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada.

También el empleador mexicano debe brindar equipo y herramientas de trabajo, a la vez que el teletrabajador tendrá derecho a una compensación mensual por gastos fijos en conectividad y/o consumo de servicios que deba afrontar, bajo acuerdo de las partes.

Esto garantiza que el trabajador no gaste de su bolsillo para realizar las tareas que se le asignan de manera óptima.

Los salarios de los teletrabajadores no podrán ser menores de los que se paguen por trabajos semejantes en la empresa o establecimiento, por lo que el teletrabajo admite y exige la misma remuneración que el trabajo presencial.

El empleador debe brindar la capacitación y asesoría necesarias para garantizar la adaptación, aprendizaje y el uso adecuado de las TIC (tecnologías de la información). No olvidemos que el trabajador tendrá que adquirir nuevas habilidades y expertise en herramientas digitales que quizá antes con el trabajo presencial no necesitaba.

En cuanto al control de los colaboradores, la reforma de ley admite el uso de cámaras de video y micrófonos para supervisar el teletrabajo, sólo de manera extraordinaria y cuando la naturaleza de las funciones lo requiera.

La reversibilidad (pactar tiempo de preaviso) se aplica también en el teletrabajo mexicano.

Colombia:

Si el teletrabajo se establece de manera unívoca por parte del empleador, la modalidad sólo será exigible por un máximo de tres meses. Pero, cabe aclarar, que los colaboradores tienen derecho a la desconexión laboral de necesitarlo y, sobre todo, si ya terminaron su jornada laboral.

En cuanto a si el trabajador puede optar por hacer modalidad mixta, solo será posible con previo acuerdo de las partes. Lo lógico sería mantenerse en teletrabajo o presencial, pero a fin de evitar malos entendidos, lo mejor será llegar a un acuerdo con el trabajador, tratando de conservar la estabilidad en la jornada laboral, garantizar pago de horas extra, vacaciones, etc.

En definitiva, se debe atender a todos los derechos que le son concedidos a los trabajadores. No obstante, el empleador debe proveer los equipos de trabajo a menos que exista un acuerdo con el colaborador. Por otro lado, es responsabilidad del empleador otorgar un auxilio monetario para gastos derivados de la conexión

Perú:

En el caso de Perú, la ley de trabajo ofrece mayores beneficios y derechos a los trabajadores:

- La reversibilidad es decisión del trabajador
- Mayor protección de los datos personales del trabajador y la seguridad de la información de los empleadores.
- Derecho a la desconexión digital (fuera del horario de trabajo)

- Las herramientas de trabajo, “las cuales deberán ser proporcionadas por el empleador y, adicionalmente, deberá pactarse una compensación por los costos directos o indirectos que asuma el trabajador para la prestación del servicio
- Modalidad de teletrabajo condicionada a la aceptación del trabajador.

Ecuador:

El empleador debe notificar al trabajador y además registrar en el Sistema Único de Trabajo (SUT) su decisión de aplicar la modalidad de teletrabajo. Una vez producido esto, el trabajador estaría obligado a acatar esa decisión a menos que existan circunstancias comprobadas por el empleador que impidan las labores de teletrabajo.

En este caso, la reversibilidad corre por cuenta del empleador, decidir si la otorga o no.

La jornada no puede exceder los límites de 8 horas diarias y 40 semanales. Las horas extra deben ser remuneradas como tal.

Como en los casos anteriores, el empleador deberá proveer para el desarrollo del teletrabajo los equipos e insumos necesarios, pero asimismo tendrá derecho a supervisar y monitorear las actividades del trabajador.

El derecho de desconexión se aplica a 12 horas continuas y es el empleador quien debe garantizar la seguridad y estabilidad emocional del trabajador, pero del mismo modo el trabajador tiene la

obligación de cuidar los equipos, mantener la productividad y la confidencialidad de la información.

España.

Con respecto a España, rige la protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, donde se establecen por primera vez de manera expresa un conjunto de derechos relacionados con el uso de dispositivos en el ámbito laboral como son, entre otros, el derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral y el derecho a la desconexión digital.

El Estatuto de los Trabajadores estableció el derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar a través del uso de las formas flexibles de trabajo, incluidas las fórmulas de trabajo a distancia.

Por otra parte, la práctica del teletrabajo será voluntaria y reversible, tanto para el trabajador como para la empresa. Esto quiere decir que deben establecer acuerdos entre empleador y trabajador para desarrollar la modalidad de trabajo que regirá la relación de dependencia. Si el trabajador no se quiere adaptar a esta modalidad de prestación de servicios no será razón de despido objetivo.

En pocas palabras, la implementación del teletrabajo en muchas empresas no obliga al trabajador a la aceptación de las condiciones de trabajo remoto.

Además, toda empresa está obligada a compensar los gastos del trabajador a distancia, incluidas las herramientas digitales, los softwares de teletrabajo y todo el equipamiento necesario para que el trabajador pueda desempeñar sus funciones. Finalizada la jornada

laboral, es preciso que el trabajador se desconecte del teletrabajo y las empresas se encarguen de hacer respetar eso.

El horario laboral puede flexibilizarse, aunque el empleador debe asegurar el registro real de la jornada del trabajador. Y, finalmente, todas las condiciones del teletrabajo deberán constar por escrito en un acuerdo de teletrabajo firmado por la empresa y el trabajador.

CAPÍTULO III

EL TELETRABAJO EN ARGENTINA

III-1- Escenario

Una de las palabras clave de esta pandemia fue “teletrabajo”. Muchos se encontraron por primera vez frente a Zoom, teniendo que crear documentos online, asignando tareas en Slack, entre cientos de actividades realizadas con el fin de continuar la actividad laboral de la forma más normal posible desde el hogar.

El 62% de los empleados en relación de dependencia y profesionales independientes pasaron a trabajar con la modalidad de home office y se estima que el 40% de la fuerza laboral podría no volver a la oficina (tal como indica un informe basado en 1.200 encuestas realizadas en el AMBA). Cabe tener en cuenta que en el 2017 solo el 3% de las empresas argentinas implementaban el home office y el 7,8% de los trabajadores realizaban tareas asociadas al teletrabajo, según la encuesta de Indicadores laborales de ese año, que relevó 3.432.791 trabajadores y 64.695 empresas en 12 aglomerados urbanos del país.

Sin embargo, estas prácticas no son nuevas para algunos sectores de la industria y, en particular, la del software. No les resultan desconocidas y de hecho en muchos casos incluso ya se habían convertido en una rutina cotidiana desde hace bastante tiempo. Varias de las empresas tecnológicas trabajan para el exterior, además de los profesionales freelance. Así, es habitual que un equipo esté compuesto por colaboradores del interior del país, de CABA y del exterior.

El constante desarrollo de la industria y sus tiempos sumamente ágiles exigen una adaptabilidad máxima. No solo por su vertiginosa evolución, sino porque también la falta de talento capacitado hace que los recursos humanos sean un factor muy importante, aún más que en otros mercados. Por eso, los cambios y requerimientos que demandan son relevados con suma atención: en su momento, los trabajadores de la industria del software fue uno de los primeros segmentos en trabajar por objetivo. Luego, los home offices avanzaron hasta lograr puestos completamente remotos. De esta manera, cuando llegó la pandemia aquel sector ya contaba una experiencia sin igual para poder continuar las labores.

En este ámbito hay quienes proponen un modelo híbrido, que rote entre el home office y espacios de encuentro, como el mejor formato, porque de esta manera se logran instancias de intercambio, para así compartir la experiencia de seniors a juniors, por ejemplo. Sin embargo, el teletrabajo recorrerá y atravesará la sociedad en sus más variados y recónditos sectores, con realidades diametralmente diferentes, por lo que las generalizaciones -como siempre- traerá sus problemas. Allí estarán los abogados, la Justicia, la autoridad de aplicación, los sindicatos, etc.

III-2- Marco legal: El camino recorrido:

El reclamo de regulación del teletrabajo cuenta con una basta historia dentro del derecho laboral argentino.

Si bien el primer proyecto fue presentado en 2002 en la Cámara de Diputados, el primer paso formal es la ley 25800 (BO: 2/12/2003)

mediante la cual se aprueba el convenio de la OIT 177/1996 sobre trabajo a domicilio.

Se puede enunciar como antecedente inmediato de la Ley 27.555 un proyecto de fecha el 2 de julio de 2007 que cuenta con la firma de Carlos Tomada, entonces Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y Alberto Fernández como Jefe de Gabinete de Ministros. Esa fue la primera vez que el Ejecutivo presentó un proyecto de ley referido a esta temática.

Así fue que, a principios del año 2007, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) elaboró, en conjunto, con una comisión interdisciplinaria y tripartita, un proyecto de ley de teletrabajo en relación de dependencia, analizando sus ventajas y desventajas, intentando justificar la necesidad de una ley y estableciendo los mínimos requisitos para la implementación del teletrabajo, que podrían ser perfeccionados a través de cláusulas de negociación colectiva. Dicho proyecto perdió estado legislativo. En el año 2008, como parte de una política de orden público, se creó el denominado Programa Piloto de Seguimiento y Promoción del Teletrabajo en Empresas Privadas (PROPET), el que recién quedó formalizado normativamente a partir de la resolución (MTESS) 595/2013, la que analizaremos en el punto pertinente. A partir de la publicación con fecha 24/2/2012 de la resolución (MTESS) 147/2012, podemos decir que se inaugura la creación de las normas de teletrabajo como política pública. Es en el marco de la creación de la "Coordinación de Teletrabajo", en el ámbito de la Secretaría de Empleo del MTESS.

A través de una reglamentación administrativa se instaura el concepto de teletrabajo como política pública, tal vez el primer paso

hacia lo que luego será una mezcla entre modo convencional y de política pública.⁶

En 2020 el teletrabajo surgió como una necesidad para continuar con la actividad y eso generó una rápida reacción en el Congreso: se presentaron 21 proyectos de diputados y diputadas de todos los bloques. La votación en diputados fue un éxito: 214 votos a favor, 29 abstenciones y 1 voto en contra.

Luego llegó el turno en la Cámara de Senadores, que abrieron sus puertas para atender los argumentos de los empresarios. En ese momento, se escucharon en el recinto frases como "coincidimos en el espíritu, pero no en las formas" o "el teletrabajo es una realidad que ya existía y que funcionaba muy bien", y el clásico "la mejor ley que se puede hacer es aquella que no es sumamente intrusiva".

Sin embargo, esos argumentos no llegaron a ser tan convincentes porque 40 senadores y senadoras decidieron votar a favor, incluso sin modificaciones para evitar que tenga que volver a una Cámara de Diputados que, luego de transcurrido algún tiempo, podría haberse visto influida por el lobby empresario.

⁶ Chiesa, Juan Pablo "El contrato de Teletrabajo. Su historia. La Reglamentación y la vigencia. Un modelo necesario" 12 de febrero de 2021, www.saij.gob.ar/Id_SAIJ:DACF210025

CAPÍTULO IV

IV.1. ANÁLISIS DE LA LEY 27.555 Y DECRETO REGLAMENTARIO 27/2021

IV-1- Breve introducción

La coyuntura del aislamiento permitió acelerar el proceso para la sanción de la ley sobre teletrabajo o trabajo a distancia, es por ello que en fecha 30/07/2021 el Poder Ejecutivo Nacional promulgó la ley 27.555, siendo reglamentada por el decreto ley 27/2021.

El Gobierno definió el inicio del marco regulatorio del modo de trabajo remoto, mediante el dictado de la Resolución 54/2021 que fija como fecha de comienzo de dicho cómputo el 21 de diciembre de 2020, y así dispuso por lo que “a fin de dar certeza frente a un régimen laboral que se proyecta sobre obligaciones mensuales, corresponde establecer que el Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo entrará en vigencia el 1° de abril del 2021”.

Como punto de partida es preciso decir que la ley de teletrabajo modifica la ley de Contrato de Trabajo para regular los derechos y obligaciones de las partes en la relación laboral que se desarrolla a distancia.

Del propio texto legal surge que es una norma provisoria que se creó por la generalización del trabajo remoto o home office como consecuencia de la pandemia, ordenando el dictado de una ley especial o norma definitiva que será la encargada de regular el teletrabajo o trabajo a distancia y mientras tanto debemos recurrir a las normas de la ley de contrato de trabajo y sus normas complementarias.

El pasado 19/01/2021 se dictó el decreto 27/2021 que reglamenta la ley 27555.

Ahora bien, el dictado de estas normas, ha generado intensos cuestionamientos tanto en el Congreso durante su debate, como por parte de la sociedad y en especial por parte del sector empresario que advirtió un impacto negativo en el mercado laboral y en la estructura de costos de las empresas, que la consideran como una regulación propia de otra época, que vulnera las facultades de dirección y organización del empleador y que obstaculizará la generación de empleo por tal vía.

IV.1.2. Terminología

La ley 27.555 emplea indistintamente las expresiones “teletrabajo o trabajo a distancia”. En este punto la ley ha sido objeto de numerosas críticas por parte de la doctrina ya que se considera que su redacción carece de técnica jurídica.

Del mismo modo, el Ministerio de Trabajo considera las expresiones “teletrabajo”, “trabajo remoto” o “trabajo conectado” como equivalentes, recomendando que se firme un acuerdo entre las partes, empleador y trabajador, mediante un contrato individual en el cual se expresen:

- La voluntad del trabajador para realizar sus tareas remotamente con definición del lugar de prestación de tareas.
- El tiempo y la habitualidad.
- Detalle de equipamiento, amortización y compensación de gastos.
- Forma de monitoreo, teniendo en cuenta la preservación de la vida privada del trabajador.

- Plazos de preaviso respecto a la reversibilidad con la posibilidad de que ambas partes lo soliciten. La sugerencia de este plazo de preaviso es 1 mes.
- Derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo, el descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal o familiar.⁷

Asimismo, se advierte que la ley no refiere como sinónimo del teletrabajo al trabajo a domicilio, terminología que ha sido empleada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y del convenio 177/1996, normas de rango supralegal que rigen desde el año 2006 en la Argentina.

IV.1.3. Objeto de la norma.

El **artículo 1 de la ley 27.555** integra el objeto de la norma y dispone:

“Objeto. La presente ley tiene por objeto establecer los presupuestos legales mínimos para la regulación de la modalidad de Teletrabajo en aquellas actividades que, por su naturaleza y particulares características, lo permitan. Los aspectos específicos se establecerán en el marco de las negociaciones colectivas”

Uno de los principales cuestionamientos de la disposición es en cuanto a la terminología empleada en su redacción, ya que -según observan ciertos comentaristas jurídicos- carece de técnica legislativa. Uno ejemplo de ello es cuando delega en la negociación colectiva los

⁷ Página web del Ministerio de Trabajo de la Nación
www.argentina.gob.ar/trabajo/teletrabajo/aplicación

aspectos específicos, debiendo referirse a convenios colectivos. Además, se puede agregar que el objeto de una norma es materia de los considerandos y no del texto legal. Julián A. De Diego considera que, en el caso, convirtió al art. 1 en una norma vacía.⁸

Se advierte en todos los pasajes de la ley que resultará necesaria para la operatividad de sus previsiones la regulación colectiva, lo cual sectorizaría su aplicación y de la reglamentación por parte del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, lo que favorece a considerarla como carente de integralidad al quedar un conjunto de aspectos sujetos a regulación posterior, y que en caso de falta de acuerdo y/ o de personal no incluido en los convenios colectivos (en rigor, no representado por entidad sindical alguna), el empleador podría actuar unilateralmente en el marco de las disposiciones del art. 66 de la LCT.⁹

En estos casos entendemos operará la ley como piso mínimo y necesario que esa relación cuente con un acuerdo de partes que termine de definir la modalidad y condiciones, contrato éste que debiera merecer la intervención tuitiva de la autoridad de aplicación.

Destacada doctrina considera que la norma contiene errores conceptuales, de técnica legislativa y una contradicción de delegar en una futura ley el marco definitivo, cuando la misma norma establece un texto material dentro de la L.C.T.

Este artículo es reglamentado por decreto 27/21 de la siguiente forma:

⁸ De Diego, Julián, “*Nuevo Régimen de Trabajo Ley 27555*”, página 8 Editorial Errepar año 2020.

⁹ Dillon - Pico, Jorge E.”*Comentarios preliminares a la regulación del teletrabajo*” Cita Online: AR/DOC/3644/2020.

Artículo. 1° “Objeto: Las disposiciones de la ley N° 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.”

Como se ve, la reglamentación vino a delimitar los casos o supuestos que podrán ser amparados por la ley, estableciendo dos situaciones de inaplicabilidad en base al lugar de las prestaciones laborales y por el carácter esporádico.

Entonces quedan fuera de esta ley los casos en que:

- La tarea de los trabajadores se lleve a cabo en la sede o en los establecimientos de los clientes a quienes la empleadora preste servicios.

- La labor se realice en el domicilio del dependiente en forma esporádica y ocasional, ya sea a pedido del mismo trabajador o por alguna circunstancia excepcional.

Habrán seguramente casos en los que surgen importantes diferencias interpretativas y de intereses en cuanto respecto lo esporádico o excepcional.

IV.1.4. Contrato de teletrabajo:

El teletrabajo o trabajo remoto está definido en el ahora art. 102 bis como una modalidad dentro de la LCT, habiendo sido incorporada esta definición en el **artículo 2° de la ley 27.555** que establece:

“Incorpórese al Título III “De las modalidades del contrato de trabajo” del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el siguiente texto:

Capítulo VI

Del Contrato de Teletrabajo

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

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.”

Puede decirse del espíritu de la norma y de su redacción que el teletrabajo es solo una forma de realizar una tarea y no un contrato de trabajo en sí mismo.

Claramente se celebrarán contratos, acuerdos, convenios en cuanto a esta forma de desarrollar la labor en una relación de dependencia no presencial, pero lo que se advierte es que se trata de una modalidad contractual que siempre tendrá de base al contrato de trabajo típico de la LCT.

Como expusimos supra, luego la reglamentación del artículo primero delimitó este ámbito excluyendo los casos en que la tarea de los

trabajadores se lleve a cabo en la sede o en los establecimientos de los clientes a quienes la empleadora preste servicios y en los que labor se realice en el domicilio del dependiente en forma esporádica y ocasional, ya sea a pedido del mismo trabajador o por alguna circunstancia excepcional.

También se ha cuestionado el último párrafo en cuanto remite a otra ley especial que dispondrá los presupuestos legales mínimos, puesto que es de entender que es esta ley 27.555 la que lo hace.

En definitiva, las relaciones laborales de teletrabajo seguirán regidas por la Ley N° 20.744 en todo en cuanto fuere aplicable y la Ley N° 27.555 es en un “piso” que, a su vez, puede ser integrado por los convenios colectivos propias de cada actividad y los acuerdos particulares.

IV.1.5. Derechos y obligaciones

El **artículo 3°** de la mentada ley delimita los derechos y obligaciones de los teletrabajadores y así ordena que:

“Las personas que trabajen contratadas bajo esta modalidad, en los términos del artículo 102 bis del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, gozarán de los mismos derechos y obligaciones que las personas que trabajan bajo la modalidad presencial y su remuneración no podrá ser inferior a la que percibían o percibirían bajo la modalidad presencial. Los convenios colectivos deben, acorde a la realidad de cada actividad, prever una combinación entre prestaciones presenciales y por teletrabajo.”

Esta estipulación no introduce ningún cambio a la actual regulación de la Ley de Contrato de Trabajo. Los artículos 17 y 81 de la LCT y el artículo 14 bis de la Constitución Nacional consagran el principio de igualdad, no discriminación y protección que beneficia a los trabajadores presenciales y a los afectados al teletrabajo, por lo que se podría calificar a la norma de sobreabundante. Sin embargo, es cierto que en el derecho comparado se conocen precedentes en los que se dieron casos de precarización del empleo en el trabajo remoto, por lo que mediante esta regulación se pretende garantizar que los teletrabajadores gocen de igual protección.

Se puede inferir así que el espíritu de la norma es que el teletrabajador no resulte perjudicado, es decir que so pretexto de modalidad no presencial puedan desmejorar los derechos y obligaciones y, por supuesto, la remuneración será lo primero en considerar. A la vez, tampoco habrá de colocarlo en mejor situación que el trabajador presencial, por lo que no se advierte obstáculo para que, por ejemplo, las partes puedan celebrar acuerdos que impliquen reducción de la jornada laboral y la remuneración en forma proporcional.

En lo que hace a la remuneración, este artículo se asienta sobre una única hipótesis y es la del trabajador que tenía su actividad dentro del establecimiento y pasó a ser teletrabajador. En este punto la norma también pudo entonces establecer que se aplicarían los principios generales del derecho de trabajo y de la remuneración entre los que se puede enunciar el principio de irrenunciabilidad, de igualdad de trato y el de intangibilidad y de igualdad de remuneración por tarea de igual valor.

Por otra parte, la referencia a que los convenios colectivos deben prever una combinación entre prestaciones presenciales y por teletrabajo puede afectar la facultad de organización y dirección de la empresa

prevista en los arts. 64, 65 y 66 de la LCT. En tal sentido, el empleador tiene la facultad de organización, que implica que para el funcionamiento de una empresa se requiere siempre una mayor o menor centralización y jerarquía de toma de decisiones en cuanto a diversos elementos de la prestación laboral, es decir, se requiere siempre una gestión de orden técnico y económico, con facultad de decisión que constituye una zona de reserva del empleador/empresario, titular del capital. Como consecuencia de este poder organizacional, surge la facultad de dirección, que se manifiesta con la posibilidad de que el empleador puede indicar que especie de trabajo requiere, como hacerlo, horarios, objetivos, etcétera.

Puede entenderse entonces que sería el empleador quien debiera definir las formas y las eventuales combinaciones de trabajo, no el convenio colectivo el que debe disponer. Aquí nos arriesgamos a deducir que el legislador quiso tomar u orientar hacia una modalidad de teletrabajo en la que existan combinaciones, espacios, tiempos, lugares, etc. de encuentro presencial, puesto que los especialistas en gestión de recursos humanos propician ello como saludable y beneficioso.

Finalmente, el decreto 27/2021 dejó un vacío en la reglamentación para este artículo.

IV.1.6. Jornada Laboral

El **artículo 4°** dispone:

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

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

Así, la jornada laboral deberá ser pactada previamente y por escrito, instaurando así un requisito formal a las relaciones que se establezcan dentro de esta "modalidad". La norma expresamente establece que se deberá respetar los límites legales y convencionales vigentes, tanto a lo convenido por horas, lo cual deviene una aclaración innecesaria por encontrarse alcanzado por la LCT, Ley de Jornada de Trabajo 11.544 y su decreto reglamentario 16.115/33, como por objetivos. En este punto hay quienes advierten nuevamente errores de técnica legislativa, al referirse a lo convenido por hora como por objetivos, ya que el tiempo del trabajo podrá medirse y estipularse en horas, días, semana, mes y otros ciclos según la modalidad.

También dispone que las plataformas y/o software utilizados a los fines específicos del teletrabajo deberán impedir la conexión del trabajador fuera de su jornada de trabajo. Del análisis se desprende que la limitación de acceso conlleva la obligación por parte del empleador de disponer un sistema de control que restrinja el acceso según la jornada acordada con cada teletrabajador, sin embargo, la norma no aclara como se puede desarrollar la plataforma o software que utilice la empresa, de este modo muchas medianas o pequeñas empresas lo harán a través de TIC generadas por empresas de la especialidad, por lo que difícilmente pueden realizar un bloqueo para cada teletrabajador en particular.

En suma, se evidencia en dicha previsión un espíritu controlador, ya que pareciera tener por finalidad restringir la realización de horas

suplementarias o extraordinarias, respetando los límites legales y autorizaciones otorgadas.

Se ha opinado que la prohibición entraría en contradicción con el contenido del art. 89 de la LCT, que establece la obligación del empleado de prestar los auxilios que se requieran en caso de peligro grave o inminente para las personas o para las cosas incorporadas a la empresa y concordante con el art. 203 de la LCT que agrega los supuestos de fuerza mayor, exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa en base al criterio de colaboración en el logro de los fines de ésta¹⁰.

Esta disposición tampoco resultaría aplicable a los directores y gerentes de la empresa por encontrarse exceptuados de la aplicación de las normas de la Ley de Jornada de Trabajo y su decreto reglamentario.

Cabe interpretar que nada impide que se pueda pactar jornadas diferentes entre los diferentes teletrabajadores en la medida que, a nivel individual, no superen el límite legal, dicho de otro modo, algunas empresas pueden tener trabajadores que se desempeñen cubriendo un espectro horario global mayor que si la actividad se desarrolla de modo presencial, tampoco se advierte impedimento que determine la imposibilidad de realizar horas extras dentro de los límites máximos de realización diaria y mensual.

En definitiva, la previsión tiene por destino evitar el trabajo en exceso en la jornada pactada, pero no limita la posibilidad de que el teletrabajador extienda voluntariamente ésta dentro de los límites legales del trabajo extraordinario, ni lo libera de la obligación de su realización en

¹⁰ Lastra, Mónica M. F., "*Régimen legal del contrato de teletrabajo*", El Derecho 28/08/2020, IJ-CMXXIV-159.

el marco de los auxilios o ayudas extraordinarias, según lo establecido en el art. 89 citado.

La reglamentación 27/2021 nada agrega respecto a la jornada laboral del teletrabajo.

IV.1.7. Derecho a la desconexión:

De acuerdo al **Artículo 5° de la ley 27.555**, *“la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo tendrá derecho a no ser contactada y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación, fuera de su jornada laboral y durante los períodos de licencias. No podrá ser sancionada por hacer uso de este derecho.*

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

Como punto de partida se puede decir que este derecho se vincula directamente con los derechos de descanso diario y/o semanal y las licencias.

Dicho esto, cabe mencionar que uno de los problemas más importantes de la interferencia de la conectividad digital es el hecho de que la persona tiene conexión 24/7, es decir, una conectividad permanente en todo horario, a menos que utilice aparatos tecnológicos que le permitan separar su comunicación privada de la laboral, y esto afecta la vida de relación social y familiar del sujeto, ya que el superior

jerárquico o empleador podría contactarse fuera de la jornada laboral, siendo una tarea muy difícil para el trabajador eludir ese requerimiento.

De allí que la norma ha querido reforzar la protección de los teletrabajadores con el dictado de estas disposiciones, la primera íntimamente relacionada con el poder disciplinario patronal indicando que el teletrabajador no podrá ser sancionado por hacer uso del derecho a desconexión y la segunda relativa a la prohibición del empleador de exigir la realización de tareas o remitir comunicaciones por ningún medio fuera de la jornada laboral.

Ahora bien, una de las principales críticas que merece la redacción de la norma es su inflexibilidad en cuanto a la prohibición de conectarse fuera del horario, o que se remitan comunicaciones, debido que ello atenta contra el propio trabajador que tiende a adaptar su horario a sus necesidades. En rigor de verdad, la desconexión digital se da en los hechos apagando los aparatos de telecomunicación o no respondiendo los mensajes hasta la reanudación de la jornada.

De igual manera, la referencia a los periodos de licencia pareciera desmedida, sobre todo atendiendo a que los trabajadores que desarrollan su actividad bajo la modalidad presencial, durante sus vacaciones, no son contactados por su empleador, tampoco deberían serlo los teletrabajadores.

Uno de los puntos más debatidos fue que la norma no contemplaba la situación de probables diferencias horarias entre el empleador y el teletrabajador dado que es viable la prestación de tareas en lugares geográficos distantes. En ese sentido, la normativa recibió una fuerte crítica por parte de la Confederación Argentina de la Mediana Empresa (CAME) que consideró al instituto como un “esquema rígido que no permite adaptarse a la nueva flexibilidad laboral”. Del mismo modo la

cámara empresaria, mediante una nota enviada al Presidente de la Nación y al Jefe de Gabinete de Ministros, propuso *“que se contemple cada situación extraordinaria que pueda surgir y que, en todo caso, la no exigencia sea para contestar dichas comunicaciones”*.¹¹

Estos reclamos finalmente fueron atendidos por el Poder Ejecutivo, puesto que la reglamentación 27/2021 de la ley en su artículo 5 establece que:

“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 concurren los supuestos contenidos en el artículo 203 de la Ley No 20.744 (t.o. 1976).

No se podrán establecer incentivos condicionados al no ejercicio del derecho a la desconexión.

Los incrementos vinculados a la retribución de las horas suplementarias no serán considerados incentivos”.

De esta manera, la reglamentación incorpora el caso de existir distintos husos horarios u otras razones objetivas como excepción a la regla de desconexión. A su vez, quizás a modo aclaratorio, establece la modalidad que en la práctica operará la desconexión puesto que el empleador -muy probablemente- continuará enviando comunicaciones fuera de jornada, pero el trabajador no está obligado a responderlos, siendo este un aspecto que generó un sinnúmero de observaciones a la ley.

¹¹ . <https://blog.errepar.com/ley-teletrabajo-reglamentacion-2021>

Finalmente prohíbe a los empleadores la posibilidad de establecer incentivos condicionados al no ejercicio del derecho a la desconexión a fin de evitar su desnaturalización.

IV.1.8. Tareas de cuidados

El **artículo 6°** de la normativa objeto de estudio puntualiza:

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

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

El sentido de la norma reside en otorga cierta flexibilidad de horarios a aquellos teletrabajadores que tengan a su cargo menores, discapacitados, o adultos mayores que requieran cuidados especiales a fin de que se le concedan horarios que se adapten a su problemática, buscando evitar la discriminación de aquellas personas. Ahora bien, resulta necesario recordar cuales son las pautas de discriminación que fija la ley 23.592 a saber:

“Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados. A los efectos del presente artículo se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos.”

Del análisis del articulado podría no encontrarse una relación entre los actos discriminatorios que regula la ley 23.592 determinados por motivos de raza, religión, nacionalidad, ideologías, opinión política, sexo, condición social, caracteres físicos o posición económica, con las estipulaciones del art. 6 de la ley 27.555. Por otra parte, la aplicación de la ley sobre igualdad de trato es transversal y de orden público. No obstante ello surge claro que la norma persigue evitar cualquier forma de discriminación injustificada.

Sin embargo, Pablo J. Barbieri considera que la presente estipulación normativa constituye un verdadero incentivo a la no contratación a través del teletrabajo de determinado universo de personas. Señala que la LCT y la normativa civil aplicable cuentan con suficientes herramientas jurídicas o previsiones legales para evitar o repeler cualquier tipo de discriminación y que forzar la incorporación legal de una minoría protegida solo genera una distorsión de derechos que terminará actuando negativamente, desincentivando contrataciones de

personas con hijos menores de edad o restringiendo la contratación de este grupo a modalidad presencial.¹²

El dictado de la reglamentación morigeró algunas cuestiones arduamente cuestionadas. Al respecto, indica que:

“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. No se podrán establecer incentivos condicionados al no ejercicio del derecho indicado en el párrafo anterior. 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.”

Al igual que la ley, la reglamentación permite a los convenios colectivos regular el ejercicio de este derecho.

El empleador no solo deberá abstenerse de realizar cualquier acto, conducta, decisión, represalia u obstaculización que lesione estos derechos, sino que la reglamentación le prohíbe, además, establecer incentivos condicionados al no ejercicio del derecho a las tareas de cuidado.

¹² Barbieri, Pablo J. “Nuevo Régimen de Trabajo Ley 27555, página 28, Editorial Errepar, año 2020.

Por último, la reglamentación brinda una importante perspectiva de género que merece destacar, promoviendo la equidad entre géneros y la participación de los varones en las tareas de cuidado.

IV.1.9. Voluntariedad

El **artículo 7** de la ley de teletrabajo prescribe:

“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”.

Se incorpora como requisito la aceptación expresa del trabajador por escrito, sin embargo, dicha conformidad expresa no será requerida para casos de fuerza mayor debidamente acreditados, un ejemplo de ello es el actual caso de pandemia por COVID 19.

El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o incorporarse de forma voluntaria más tarde. Si no forma parte de la propuesta inicial, la oferta de teletrabajo posterior puede ser aceptada o rechazada por el trabajador ya que, si bien el poder de dirección, coordinado con el carácter dinámico de la relación de trabajo, justifica la existencia del *ius variandi*, este debe ser ejercido de forma tal que no agravie al trabajador, quien, en términos del artículo 66 de la LCT, podrá optar por considerarse despedido sin causa o accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas a través de un procedimiento sumarísimo.

Se han vertido opiniones en cuanto al nivel o grado de formalidad que debe cubrir el escrito de expresión del consentimiento y quienes se

asientan sobre la hiposuficiencia del trabajador propenden a que el acto cuente con recaudos formales o la intervención de la autoridad de aplicación.

El mencionado artículo tampoco ha sido objeto de reglamentación por parte del decreto 27/2021.

IV.1.10. Reversibilidad

En el **artículo 8º** de la ley 27.555 dispone:

"Reversibilidad. El consentimiento prestado por la persona que trabaja en una posición presencial para pasar a la modalidad de teletrabajo podrá ser revocado por esta en cualquier momento de la relación. En tal caso, el empleador le deberá otorgar tareas en el establecimiento en el cual las hubiera prestado anteriormente, o en su defecto, en el más cercano al domicilio del dependiente, en el cual puedan ser prestadas. Salvo que por motivos fundados resulte imposible la satisfacción de tal deber. El incumplimiento de esta obligación será considerado violatorio del deber previsto en el art. 78 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias. La negativa del empleador dará derecho a la persona que trabaja bajo esta modalidad a considerarse en situación de despido o accionar para el restablecimiento de las condiciones oportunamente modificadas. En los contratos que se pacte la modalidad de teletrabajo al inicio de la relación, el eventual cambio a la modalidad presencial operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva".

El supuesto:

Cabe analizar, en primer término, a qué situación la norma es dirigida, y en tal caso parece tener como directo sujeto al trabajador que habría en principio tenido un trabajo en que concurría al establecimiento del empleador (oficinas, locales comerciales, fábricas, hasta podría darse el caso de trabajadores que se desempeñan en la vía pública o en puestos móviles) para pasar posteriormente a prestar tareas como teletrabajo (es decir, desde un domicilio particular que en el ejemplo típico sería su hogar, pero no necesariamente), dando la facultad al teletrabajador de revocar en forma unilateral la decisión, debiendo el empleador volver al modo presencial en el mismo establecimiento inicial o en otro cercano al domicilio del trabajador (volver a ubicarlo o reubicarlo).

La propia redacción de la norma menciona una excepción, y es que se deja a salvo que el empleador por motivos fundados no pueda satisfacer tal deber. Lo que se profundizará en acápite subsiguientes.

Facultad de organización - Breve reseña:

Ahora bien, la prestación de tareas en modalidad de teletrabajo o por medios telemáticos, forma parte claramente de la forma de prestación de los servicios del trabajador para la empresa/empresario, y como tal alude concretamente a la posibilidad de dirigir el trabajo, lo cual es siempre y en todo lugar una facultad del empleador. En tal sentido, el empleador tiene la facultad de organización (art. 64, LCT), que implica que para el funcionamiento de una empresa se requiere siempre una mayor o menor centralización y jerarquía de toma de decisiones en cuanto a diversos elementos de la prestación laboral, es decir, se requiere siempre una gestión de orden técnico y económico, con facultad de decisión que constituye una zona de reserva del empleador/empresario, titular del capital.

Como consecuencia de este poder organizacional, surge la facultad de dirección (at. 65, LCT), que se manifiesta con la posibilidad de que el empleador pueda indicar que especie de trabajo requiere, como hacerlo, horarios, objetivos, etcétera. Esta facultad está limitada muchas veces directamente por las normas, así, p. ej., en cuanto a jornada horaria, el empleador no puede superar ciertos límites, aun cuando la organización de la empresa demande horario superior, y en todo caso, tiene que recurrir, dentro de su poder de organización, a la contratación de más personal o incorporación de tecnologías que le permitan la consecución de sus objetivos.

Pero también la dirección está limitada por la posibilidad de un abuso en ella, lo que lleva directamente a que, si bien el empresario puede modificar e introducir cambios relativos a la forma y modalidades de prestación del trabajo, estas modificaciones no deben ser irrazonables, ni alterar condiciones esenciales del trabajo, por ej., la jornada, el horario, el lugar de prestación de tareas, etcétera.

Es decir, que el poder de dirección del empleador es claramente una facultad de éste, limitada es cierto, pero del empleador en exclusiva, y derivada de su posición contractual en la relación laboral. En otras palabras, el determinar cómo se prestan las tareas, entre otras cosas el lugar que puede ser en el establecimiento u otro local, constituye sin ninguna duda parte de lo que se ha denominado poder de dirección del empleador, y ello obedece a que claramente por su posición contractual, en la cual asume el riesgo de la actividad, debe por supuesto tener la potestad de dirigir diversas facetas de la prestación laboral, e inclusive tener alguna dinámica para variarlas, lo que se ha plasmado legislativamente en los arts. 64 y 65 de la LCT, considerando que aún en ausencia de normas, las facultades de dirección van de suyo y son conformes con la propia naturaleza del contrato de trabajo, dado que si el

empleador que requiere el empleo no puede dirigirlo, difícilmente podría entenderse de que manera puede llevarse a cabo la consecución de los fines de lucro o benéficos de la empresa.

Entonces, los cambios en el contrato de trabajo derivados de su poder de dirección pueden ser efectuados en forma unilateral por parte del empleador, sin necesidad de tener el consentimiento del trabajador, aunque obviamente se reitera que esta facultad debe ser ejercida siempre dentro de límites, lo que ha implicado el desarrollo de lo que muchos denominan el uso abusivo del *ius Variandi*, que se plasmó en el muy comentado doctrinariamente y tratado judicialmente art. 66 de la LCT.

Nadie duda en el derecho argentino que el poder de dirección del empleador es unilateral, y siempre que se refiera, entonces, a cambios que no sean irrazonables, no hagan a modalidades esenciales del contrato de trabajo, ni causen perjuicio al trabajador, es considerado válido.

La coyuntura: ¿organización/dirección vs. Reversibilidad?

Ahora bien, surge de la normativa en comentario que el trabajador tiene una facultad unilateral de revertir su propia decisión –que muchos consideran debería haber sido bilateral, consensuada con el empleador-, y que podría imponer a la empresa una obligación de dación de tareas en distinto lugar. Esta imposición por cierto se daría claramente para afectar una modalidad esencial del contrato de trabajo, como lo es el lugar de prestación de tareas, con lo cual se admitiría legalmente que el trabajador podría, entonces, imponer unilateralmente el cambio en el contrato de trabajo que había sido pactado bilateralmente, y ello sobre una modalidad que es esencial y a la inversa, el empleador tiene marcadas limitaciones (art. 66 LCT) por hacerlo por sí solo.

Al respecto Rossi¹³ dice: “Lo que se destaca, entonces, es que esta facultad claramente alude a un poder de dirección que, en el caso, y por única vez por lo menos en lo que tengo noticia, estaría en cabeza del trabajador, poder de dirección que puede modificar unilateralmente lo pactado bilateralmente y, además, sobre una modalidad esencial que es el lugar de prestación de tareas.”

“En definitiva, la norma sancionada otorga un poder de dirección al empleado/trabajador, que puede ser ejercido unilateralmente, con el solo límite de la salvedad que la norma en forma genérica menciona, y sobre una modalidad que es esencial del contrato de trabajo.”

“Por la parte empresarial, se consideró que la reversibilidad abierta a la voluntad del trabajador atenta contra las facultades de dirección y organización que tiene el empleador (arts. 5, 64, 65 y ss., LCT) e incrementa los costos laborales, al tener que contar con una infraestructura ociosa para dar cumplimiento a posibles solicitudes por parte de los dependientes.”

Son innumerables las críticas y la repercusión que ésta norma generó, tanto desde el propio debate parlamentario (así por ej., las posiciones encontradas entre los diputados Cobos, Recalde y Naidenof,), una gran cantidad de comentaristas jurídicos, desde sector privado (Cámara Argentina del Comercio, Confederación Argentina de la Mediana Empresa, Cámara Argentina de la Industria del Software, Unión Industrial Argentina, entre otros), como también, en su favor, por el sector oficialista que la impulsó con apoyo del sector sindical.

¹³ González Rossi, Alejandro: *Aproximación a la Ley de Teletrabajo: el "poder de dirección" del trabajador*, Publicado en: DT2021 (enero) Cita Online: AR/DOC/3814/2020

Pero entonces, tras todas las críticas y presiones de los distintos sectores, vino la reglamentación, que receptó buena parte de las observaciones, con lo siguiente:

“El derecho a la reversibilidad y el cumplimiento de la obligación resultante deberán ajustarse a los deberes impuestos en los artículos 9 y 10 del Código Civil y Comercial de la Nación y 62 y 63 de la Ley de Contrato de Trabajo, de acuerdo con 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. 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.”

Dejando atrás las posiciones “post/contra” sobre las que mucho se ha vertido hasta en la opinión pública -todas valederas-, pasamos al análisis de la reglamentación. Así, es posible “desmenuzar” la norma del siguiente modo:

1.- BUENA FE:

“El derecho a la reversibilidad y el cumplimiento de la obligación resultante deberán ajustarse a los deberes impuestos en los artículos 9 y

10 del Código Civil y Comercial de la Nación y 62 y 63 de la Ley de Contrato de Trabajo, de acuerdo con los fines que el ordenamiento tuvo al concederlo.”

2.- RAZONABILIDAD:

“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...”

Ahora la reglamentación introduce conceptos y principios de inevitable apreciación subjetiva que, seguramente, caerán bajo la valoración judicial y la venidera jurisprudencia. Así, por referencia los artículos 9 (buena fe) y 10 (abuso de derecho) del C.C.C.N. y a los arts. 62 (buena fe) y 63 (facultad de dirección) de la L.C.T., se remarca que el ejercicio de los derechos y las opciones relativas a la reversibilidad deben responder a sanas intenciones, que no impliquen un aprovechamiento o un simple oportunismo y que respete las potestades del empleador.

Claro está -suponiendo la buena fe-, la causal debe ser razonable y por hechos o circunstancias que ocurran con posterioridad a la decisión de realizar tareas no presenciales.

Recordemos que la razonabilidad es un concepto/principio jurídico de elemental raigambre constitucional, por lo que no debiera avalarse al trabajador cuando quisiere realizar actos irrazonables, arbitrarios, excesivamente unilaterales, lo que será ponderado por el Juzgador o la autoridad de aplicación ya que, muy probablemente, entre los intereses - muchas veces mezquinos- de ambas partes de la relación laboral difícilmente haya coincidencia de criterios.

El requisito de posterioridad de los hechos y circunstancias que dan motivación al ejercicio de reversibilidad hace a la razonabilidad exigida. No obstante, nos imaginamos un universo de posibles supuesto sobrevivientes que van entre causas externas a motivaciones o conveniencias para el trabajador. Así, habrá sinnúmero de cuestiones relativas a la organización familiar (edad de los hijos, escolaridad, cambios de lugar de trabajo de las parejas, cambios de domicilio, padecimiento de enfermedades, etc.) que el teletrabajador podrá considerar como causa y que el empleador podría no reconocerlas.

Distintos serán los supuestos de fuerza mayor, casos fortuitos, hechos imprevisibles que modifiquen la situación del trabajador. Por ejemplo, la situación epidemiológica será una cuestión de orden público, como ASPO y DISPO o las que surgieren, todo lo que cambiará el modo de vida.

Podemos imaginarnos un caso en el que el teletrabajador exigiere reversibilidad por la razón de haber obtenido otro empleo presencial de media jornada o actividad privada en cercanías al establecimiento del empleador y prefiriere mantener sus actividades laborales/económicas concentradas en un solo sector o zona, reservando su hogar para el ámbito exclusivo de su vida familiar o personal. La motivación sería un ventaja o practicidad (que todas las personas persiguen) ¿Ésta sería una motivación razonable suficiente para ejercer la reversibilidad? Quizás debiera propenderse al consenso de las partes por cuestiones de índole más objetiva.

En esta tarea que les llegará a los jueces de interpretar las conductas, recordemos que el C.C.C.N. dio un importante cambio de perspectiva al reconocer expresamente como fuentes del derecho a los *usos, prácticas y costumbres* (art. 1), que al interpretar las leyes debe

tenerse en cuenta a los *principios y los valores* (art. 2) y que los jueces deben emitir *decisiones razonablemente fundadas* (art. 3). Ya mucho se ha escrito en este sentido sobre la función judicial, requiriéndoseles una labor mucha más profunda en la ponderación y análisis axiológico –no simplemente reglamentario- en sus decisorios. He aquí el desafío.

3.- OBLIGACION PATRONAL - PLAZO:

“...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.”

4.- IMPOSIBILIDAD DE CUMPLIMIENTO:

“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.”

Se plantean tres premisas:

- a) el menor plazo que permita a situación,
- b) un plazo máximo de 30 días y
- c) un supuesto de imposibilidad.

En este último, la reglamentación da esencial relevancia al tiempo transcurrido desde que se dispuso el cambio de modalidad.

Aquí una vez más la labor interpretativa desentrañará en el caso si ese lapso fue breve o extenso, moderado o excesivo, etc., y para ello

habrá que considerar también la labor realizada por el trabajador, la actividad empresarial, circunstancias personales del trabajador, los cambios tecnológicos que ocurran y los elementos dispongan, etc., todo será materia de análisis en cada caso en concreto.

En la determinación de las circunstancias, un factor de suma relevancia que pareciera haberse generalizado en demasía, y que no se ha mencionado en la ley ni en la reglamentación, es que muy diferente serán los casos según estemos frente a una empresa multinacional o trasnacional, gran empresa nacional, mediana o chica, incluso pudiendo darse también en que el empleador sea un monotributista con apenas dos o tres empleados, supuestos estos en que, entendemos, todo el análisis cambia.

Todo el sentido y la letra de la ley pareciera estar orientado a aquellas empresas que cuentan con un área de recursos humanos, gerencia de personal, áreas administrativas de control, áreas legales, etc.

Quizás allí estén la mayoría de los casos de teletrabajo que podríamos llamar “típicos”, es decir claramente configurados, como en la industria del software, por ejemplo, sin embargo, habrá una enorme variedad de escenarios en los que la realidad sea realmente muy diferente.

La imposibilidad de cumplimiento precisará una labor interpretativa que también atraerá los principios del derecho civil, a más de la legislación laboral. Surgirán debates en cuanto al modo de envío de misivas, plazos, cuestiones probatorias, procesales, etc. Los jueces y la doctrina, poco a poco, irán desentrañando las causales de verdadera imposibilidad de cumplimiento.

Uno de los casos que más se presenta en el análisis es el de la empresa que se transformó totalmente al trabajo no presencial. Además del tiempo como factor en consideración, podemos imaginarnos cuestiones de logística de infraestructura, de administración, de jurisdicción y autoridad de aplicación, que trasuntarán seguramente en la economía de empleador y la “imposibilidad” será relativa según quien y como la considere.

5.- IRREVERSIBILIDAD- EXCEPCION:

“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.”

De este supuesto de excepción surge que existen - en cuanto a la génesis de la figura- distintos tipos de teletrabajadores.

Los casos en que la modalidad no presencial ha sido así pactada desde el inicio de la relación laboral, a diferencia de los que iniciaron presencial y pasaron luego a la modalidad no presencial.

El primero la reglamentación lo ha previsto como la excepción a la reversibilidad. Ahora bien, por una cuestión lógica, en tales casos no podríamos hablar stricto sensu de reversibilidad, puesto que el modo de la prestación nació de esa forma (no presencial), no hubo mutación, por lo que no habría reversión a ninguna otra modalidad anterior, sino realmente una novación contractual que solamente podría darse por voluntad de las partes.

Dicho ello, para los supuestos de relaciones “reversibles” pueden también determinarse subespecies según el modo, causas o circunstancias en que habría operado el cambio de modalidad. Así, por ejemplo, el paso de la modalidad presencial a la no presencial puede haber operado de hecho, de derecho, o convencional. (En la actualidad todos estos casos con motivos -o bajo presión- de la pandemia, ya sea en ASPO o DISPO.)

Así habrá casos en el que el trabajador, (y según fuere servicios esenciales o no), de hecho, por su propia decisión unilateral, en el contexto de situación sanitaria, decidió laborar desde su hogar -a gusto o no del empleador-. La situación sanitaria generó un millar de estos casos, que de alguna forma el empleador puede estar consistiendo, pero que difiere en mucho de un acuerdo de voluntades.

Habrá otros casos en que por expresas disposiciones legales, ya sea de orden público más otras de orden interno, el trabajador tuvo que aislarse sin más opción que trabajar desde su domicilio.

Finalmente, en listado ejemplificativo que realizamos, habrá casos en los que empleador y trabajador de común acuerdo transformaron la modalidad de prestación de tareas en el marco de la crisis sanitaria, y lo podrán haber hecho transitoria o definitivamente.

Tales convenciones –suponemos– se habrán realizado sin formalidades u otros recaudos, y aquí habrá quienes cuestionarán su validez por no contar el trabajador con asistencia letrada o la intervención de la autoridad de aplicación, etc.

Todos estos casos tendrán ribetes y particularidades diferentes que le darán su propio tinte. Y si planteáramos los supuestos en relaciones y/o

contratos de teletrabajo nacidos con anterioridad a la pandemia tendrán también particulares cuestiones.

También las negociaciones colectivas y los contratos individuales tendrán su injerencia. Los alcances de la autonomía de la voluntad en el ámbito del derecho del trabajo -en esta nueva era- deberá ser revisada.

IV.1.11. Elementos de trabajo

En cuanto a los elementos de trabajo la ley 27.555 regula en su **artículo 9:**

“El empleador debe proporcionar el equipamiento -hardware y software-, las herramientas de trabajo y el soporte necesario para el desempeño de las tareas, y asumir los costos de instalación, mantenimiento y reparación de las mismas, o la compensación por la utilización de herramientas propias de la persona que trabaja. La compensación operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva.

La persona que trabaja será responsable por el correcto uso y mantenimiento de los elementos y herramientas de trabajo provistas por su empleador, deberá procurar que estos no sean utilizados por personas ajenas a la relación o contrato de trabajo. En ningún caso responderá por el desgaste normal producto del uso o el paso del tiempo.

En caso de desperfectos, roturas o desgaste en los elementos, instrumentos y/o medios tecnológicos que impidan la prestación de tareas, el empleador deberá proveer su reemplazo o reparación a fin de posibilitar la prestación de tareas. El tiempo que demande el cumplimiento

de esta obligación patronal no afectará el derecho de la persona que trabaja a continuar percibiendo la remuneración habitual.”

Si bien a priori puede parecer una obviedad, debido a que en el trabajo prestado de manera presencial el empleador debe proveer las herramientas de trabajo, se puede inferir que el propósito de la norma es evitar que la ausencia de proximidad física o geográfica torne ilusoria la obligación del empleador, de lo contrario y, tal como lo expone Santiago Fernández Madrid, el trabajador debería disponer de los medios de producción y afrontar gastos que se encuentran en cabeza del empleador alterando de este modo la ecuación entre capital y trabajo en los que uno aporta los medios de producción y otro la fuerza de trabajo.

Sobre el tema, se ha cuestionado que la norma resulta insuficiente y presenta contradicciones con la normativa laboral, previsional y fiscal., asimismo, que deberían aplicarse las normas generales de la LCT.¹⁴

En definitiva, la regulación debe delinearse de manera equilibrada, evitando una excesiva rigidez que pudiera obstaculizar el normal desarrollo de un contrato de teletrabajo.

En cuanto a la responsabilidad del trabajador por el correcto uso y mantenimiento de elementos y herramientas de trabajo provistas, y el reemplazo y reparación de estas por el empleador ante desperfectos, roturas o desgastes de los elementos, no ofrece mayores inconvenientes, no obstante debería haberse aclarado "siempre que sea con motivo o en ocasión del trabajo y/o por razones que escapen a la voluntad y previsión del trabajador (como puede ser una baja notable de tensión en su domicilio) que éste no ha podido prever y/o evitar".

¹⁴ De Diego, Julian “*Nuevo Régimen de Trabajo Ley 27555*”, página 17 Editorial Errepar, año 2020.

Agrega Pitton otro interrogante: qué pasa cuando estos desperfectos ocurran en un sitio que no es el domicilio del trabajador. ¿Es responsabilidad de este haber estado trabajando en un lugar distinto a su vivienda? Si está trabajando con su notebook, tablet o teléfono móvil, sin estar conectado a la energía eléctrica del lugar, no habría problema, pues el trabajo se interrumpe, pero no se pierde. ¿Pero si el dispositivo portátil o móvil estaba enchufado a la red eléctrica y se produce una descarga o baja de tensión tan abrupta que lo quemara, que ocurrirá? ¿Quién deberá cargar con los gastos de reparación o reposición de los elementos?¹⁵

Respecto a las previsiones de la reglamentación 27/2021 ésta agrega que:

“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.”

La Reglamentación establece que la provisión de los elementos de trabajo no se considerará remuneratoria y no integrará la base retributiva para el cómputo de ningún rubro emergente del contrato de trabajo, ni contribuciones sindicales o de la seguridad social. Además, 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.

¹⁵ Pitton, Alejandro R. “Análisis de la ley 27.555: una oportunidad perdida de legislar bien hacia el futuro” Cita Online: AR/DOC/3283/2020

En el año 2012 la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) dictó en el marco de su competencia la Resolución 1552/2012 mediante la cual en su artículo 3 establece que el empleador deberá proveer a los teletrabajadores de (i) una silla ergonómica, (ii) un extintor portátil contra incendio (matafuego de 1 kg. a base de HCFC 123), (iii) un botiquín de primeros auxilios, (iv) una almohadilla para el mouse (pad mouse) y (v) un Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en Teletrabajo publicado en la página web del Ministerio de Trabajo de la Nación.

Con motivo de las medidas sugeridas por el PEN para disminuir la propagación del coronavirus, la SRT dictó la Resolución N° 21/2020 que estableció para los empleadores que adopten la modalidad home office respecto a sus trabajadores la obligación de informar a su Aseguradora de Riesgos del Trabajo: (i) la nómina de personal comprendido en tal medida, (ii) el domicilio de prestación de tareas y (iii) la jornada laboral que cumplirá cada uno. Además, la Resolución 21/20 SRT estableció la inaplicabilidad de la Resolución 1552/12 SRT, por ser estas medidas excepcionales y no corresponderse con una situación típica de teletrabajo.

IV.1.12. Compensación de gastos

En relación con lo estipulado en materia de elementos de trabajo el **artículo 10** dispone:

“La persona que trabaja bajo la modalidad del teletrabajo tendrá derecho a la compensación por los mayores gastos en conectividad y/o consumo de servicios que deba afrontar. Dicha compensación operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva, y

quedará exenta del pago del impuesto a las ganancias establecido en la ley 20.628 (t. o. 2019) y sus modificatorias”.

En primer término, es preciso aclarar cuáles son los mayores gastos generados como consecuencia de la actividad, se entiende por tales: los gastos los de electricidad, gas, agua, internet, telefonía y/o cualquier otro gasto extraordinario que tenga le dependiente en su vivienda a causa de realizar una actividad.

Analizado desde el ámbito de teletrabajo se traduce en la afirmación de que se encuentran a cargo del empleador los gastos que demanden la utilización de los instrumentos informáticos (energía eléctrica, medios de almacenamiento y conexiones, entre otros) como la ambientación del lugar de trabajo)¹⁶

Cabe recordar que el rasgo tipificante de las relaciones laborales es la ajenidad del riesgo empresario y el principio de indemnidad del dependiente, quien, al no beneficiarse con los resultados de la actividad empresarial, tampoco debe asumir riesgo alguno derivado de la misma, eventuales daños y/o perdidas, por lo que la normativa encuentra su fundamento en tales principios.

Sin perjuicio de lo expuesto, se puede señalar que al igual que otras disposiciones del teletrabajo, ésta norma ha generado controversia. Una de ellas es que se considera que la compensación de gastos se encuentra prescripta en el art. 76 de la LCT, que regula respecto de la obligación genérica del empleador de responder por los mayores gastos suplidos por el trabajador para el cumplimiento adecuado de su labor y resarcimiento de los daños sufridos en sus bienes por el hecho y ocasión

¹⁶ Almejun, Fernando M.; García Vior, Andrea; Ianosky, Verónica “*Nuevo Régimen de Trabajo Ley 27555*” página 138 Editorial Errepar año 2020.

de la actividad, por lo que a todas luces la previsión resultaría reiterativa, ya que lo que le corresponde al trabajador presencial es aplicable al teletrabajador.

Ahora bien, los principales interrogantes se pueden sintetizar en los siguientes: 1) si resulta operativa la norma. 2) que ocurre si el pago de internet y electricidad redundan en un beneficio para el trabajador y su familia. 3) como se acreditan los gastos, (si bien internet tiene un costo fijo, lo que varía es el consumo eléctrico). 4) como separar el tiempo utilizado en el trabajo. 5) Se asume parte de la factura eléctrica calculando un promedio de ocho horas 6) si el exceso constituye remuneración.

Si bien este último cuestionamiento ha sido ampliamente desarrollado por la jurisprudencia que reconoce carácter remunerativo a ciertos beneficios recibidos por el trabajador que son utilizados con propósito particular para él y su familia, la reglamentación ha venido despejar cualquier duda en torno al tema disponiendo en su artículo 10 que:

“La compensación de gastos, aun sin comprobantes, no se considera remuneratoria, en los mismos términos del artículo precedente”.

Tanto en este punto como en el de las herramientas de trabajo, será importante verificar el avance de los criterios jurisprudenciales en cuanto al alcance de la reglamentación y su coexistencia con las disposiciones de la ley que se reglamenta. Si bien la ley pone en cabeza de la negociación colectiva a la reglamentación de la compensación de gastos, a la fecha no se han alcanzado acuerdos colectivos que introduzcan modificaciones a las convenciones colectivas de trabajo vigentes. En consecuencia, ante la ausencia de una reglamentación específica al respecto la práctica de mercado se vuelca por realizar el

pago de una suma fija por cada día de teletrabajo definida mediante parámetros objetivos, que englobe la compensación de todos los gastos sin entrega de comprobantes.

IV.1.13. Capacitación:

El artículo 11 reza:

“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”.

El entrenamiento y la capacitación forman parte de la mecánica habitual del tipo de trabajo telemático, sea para el manejo de equipos, comprensión de herramientas informáticas y actualizaciones por parte del trabajador. Asimismo, tanto en el trabajo en relación de dependencia presencial o distancia, los cursos de capacitación son absolutamente necesarios, porque lo se busca es la excelencia en el desempeño a través del uso correcto de la tecnología de la comunicación e información. Por lo que es el propio empleador el primer interesado en que sus empleados tengan un completo conocimiento para desarrollar eficazmente sus tareas.

Esta norma no ha sido reglamentada por el decreto 27/2021.

IV.1.14. Derechos colectivos y representación sindical

El derecho colectivo ha experimentado importantes cambios fácticos debidos a la utilización de herramientas informáticas, tanto en lo relativo a la comunicación de sus afiliados como en las acciones, reclamaciones e inclusive las medidas de fuerza.

La ley 27.555 regula en los **artículos 12 y 13** las previsiones sobre derecho colectivo, no obstante, no merecen un mayor desarrollo habida cuenta que, los derechos colectivos y la representación sindical se detentan por el solo hecho de ser trabajadores en relación de dependencia.

Al respecto el artículo 12 establece:

“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”.

Esta última afirmación dependerá del encuadramiento de las personas en el sindicato y en el convenio colectivo.

Corresponde agregar en este punto que el art 12 no ha sido reglamentado por el decreto 27/2021.

En relación a la representación sindical el artículo 13 indica que:

“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”.

Surge el siguiente interrogante: ¿la ajenidad física con relación al personal que presta tareas de manera presencial en la empresa le quita sentido a su representación (salvo que la empresa no cuente con personal que preste tareas de manera presencial, y toda la dotación esté contratada bajo la modalidad de teletrabajo)?

Tras lo cual el decreto revela que si se pactó esta modalidad desde el inicio de la relación laboral debe consultarse previamente al sindicato. Con lo cual la representación varía de acuerdo si el trabajador comenzó a trabajar en forma remota desde el inicio o si lo hizo luego de ésta. En este último caso continuará siendo en el establecimiento.

El decreto reglamentario en su art. 13 dispone:

“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.”

IV.1.15. Higiene y seguridad laboral

El **artículo 14** de la ley 27555 prevé un régimen específico en materia de higiene y seguridad social, así dispone:

“La autoridad de aplicación dictará las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo con el objetivo de brindar una protección

adecuada a quienes trabajen bajo la modalidad laboral del teletrabajo. El control del cumplimiento de esta normativa deberá contar con participación sindical. Asimismo, la autoridad de aplicación determinará la inclusión de las enfermedades causadas por esta modalidad laboral dentro del listado previsto en el artículo 6°, inciso 2, de la ley 24.557. Los accidentes acaecidos en el lugar, jornada y en ocasión del teletrabajo, se presumen accidentes en los términos del artículo 6°, inciso 1, de la ley 24.557.

Partiendo de la premisa que el teletrabajador goza de los mismos derechos y obligaciones que el trabajador presencial (art. 3° de la LCT) en materia de accidentes y enfermedades profesionales serán aplicables las disposiciones de la LRT, sus decretos reglamentarios, y las resoluciones de la SRT. El teletrabajador está protegido por las disposiciones de LRT, gozando de iguales derechos que cualquier otro tipo de trabajador.

Sin embargo, se advierte la insuficiencia de la normativa para abarcar las múltiples aristas que exhibe el teletrabajo sumado a que la problemática de los riesgos del trabajo requiere de un abordaje diferente, no solo por las características especiales del teletrabajo, sino por las distintas variantes que presenta esa forma de trabajo.

Del estudio de la norma aparecería una delegación de regulaciones a la autoridad administrativa que, como describiremos en los párrafos siguientes, recaen sobre la Superintendencia de Riesgos de Trabajo.

Contexto normativo

Sobre el tema, la SRT fijó las primeras reglas mediante el dictado de la resolución N° 1552/2012, en la que dispone que la ley 24.557 de riesgos de trabajo se aplicaría a los eventos dañosos que ocurrieran por el hecho o en ocasión de trabajo. Asimismo, en el artículo 2° dispone

"...en relación a los trabajadores que se desempeñen bajo la modalidad de teletrabajo ...el empleador deberá notificar a la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART) a la que estuviera afiliado, la localización de los teletrabajadores, indicando sus datos personales (apellido, nombres y CUIL) lugar y frecuencia de teletrabajo (cantidad de días a la semana) y posición o tareas asignadas a los trabajadores (administrativas, ventas, otras)", puntualizando el deber del empleador de proveer ciertos elementos de seguridad y/o de trabajo.

La norma indica que cuando la prestación laboral se cumple en el domicilio, las facultades de verificación de las condiciones de seguridad e higiene, sea por parte de la ART o del empleador, se encuentran limitadas por la intimidad del hogar familiar (ámbito reservado y protegido constitucionalmente) desde que para ingresar a controlarlas se requiere el asentimiento del trabajador. De conformidad con ello el artículo 4° de la resolución. 1552/2012 dice: *"... el empleador, previo consentimiento del trabajador y notificando fecha y hora cierta de visita, puede verificar las condiciones del lugar determinado por el trabajador para la ejecución de su tarea, a través de un profesional del área de Higiene y Seguridad de la Empresa, quien puede ser acompañado por un técnico de la ART o un representante de la Entidad Gremial"*.

Posteriormente, y en el marco de la emergencia sanitaria, la SRT en fecha 16/03/2020 dictó la resolución 21/2020 con el objeto de regular el teletrabajo y buscando "mitigar la propagación del coronavirus (COVID-19)" según lo enuncia en sus considerandos, aclarando que esta norma se encuentra direccionada a los empleadores "...que habiliten a sus trabajadores a realizar su prestación laboral desde su domicilio particular en el marco de la emergencia sanitaria". A tal fin establece que deberán denunciar a la ASEGURADORA DE RIESGOS DE TRABAJO (ART) a la que estuvieran afiliado: "...a) Nómina de trabajadores afectados (Apellido,

Nombre y CUIL), domicilio donde se desempeñara la tarea y frecuencia de la misma (cantidad de días y horas por semana)", agregando que "...el domicilio denunciado será considerado como ámbito laboral a todos los efectos de la ley 24.557 sobre Riesgos del Trabajo (art. 1°).

Estos datos exigidos al empleador resultan de vital importancia teniendo en cuenta que la LCT establece que toda contingencia ocurrida en el ámbito de trabajo y durante la jornada laboral se presume un accidente de trabajo.

El art. 14 de la LCT , además de contemplar la citada presunción legal, delega en la autoridad de aplicación el dictado de 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" agregando: "...El control del cumplimiento de esta normativa deberá contar con participación sindical" y que "la autoridad de aplicación determinará la inclusión de las enfermedades causadas por esta modalidad laboral dentro del listado previsto en el art. 6°, inc. 2°, de la ley 24.557".

Ahora bien, luego de haber sido declarada la pandemia el DNU 297/2020 ordenó el "Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio" (ASPO) excepto para los trabajadores de actividades declaradas "esenciales" que continuaron desempeñando sus labores, circunstancia que, lógicamente, los expuso a un mayor riesgo de contagio, es por ello que algunos sectores reclamaron para que las ART otorgaran cobertura a los trabajadores que fueran afectados por el virus COVID-19, para lo cual se requiere, previamente, de su inclusión como enfermedad profesional dentro del listado previsto en el art. 6°, ap. 2°, inc. a) de la LRT, mediante la intervención del comité consultivo permanente previsto en dicha ley, ante tal petición el Gobierno Nacional dictó el DNU 367/2020 que dispuso:

"...se considerará presuntivamente una enfermedad de carácter profesional (no listada) en los términos del apartado. 2º, inc. b) del art. 6º de la ley 24.557, respecto de las y los trabajadores dependientes excluidos mediante dispensa legal y con el fin de realizar actividades declaradas esenciales..." (Art. 1º), aclarando que será así mientras se encuentre vigente la medida de aislamiento dispuesta por las normas de emergencia sanitaria y las eventuales prórrogas. En ese orden de ideas, la norma solo aplicó a los trabajadores exceptuados del aislamiento por estar afectados a ciertas actividades económicas declaradas "esenciales", esto es las que fueron consideradas como tales inicialmente y las que se habilitaron con posterioridad (11) siempre que se trate de "contingencias cuya primera manifestación invalidante se haya producido a partir del 20/3/20 y durante la vigencia del ASPO".

El DNU 367/2020 delega en la Comisión Médica Central la facultad de "...confirmar la presunción atribuida en el art. 1º del presente" disponiendo que para ello deberá establecer "...la imprescindible y necesaria relación de causalidad directa e inmediata de la enfermedad denunciada con el trabajo efectuado en el referido contexto de dispensa del deber de aislamiento social, preventivo y obligatorio..." (Art. 3º). Se aclara, asimismo, que las ART no podrán rechazar las denuncias si estuvieran acompañadas del correspondiente diagnóstico con la enfermedad emitido por autoridad competente, de manera que hasta tanto la CMC confirme o no aquella presunción las aseguradoras están obligadas a dar cobertura al trabajador afectado, otorgándole las prestaciones (en dinero y en especie) previstas en la LRT (art. 2º del DNU 367/2020). La parte final del art. 3º del DNU 367/20 dispone que la CMC "...podrá invertir la carga de la prueba de la relación de causalidad a favor del trabajador cuando se constate la existencia de un número relevante de infectados por la enfermedad COVID-19 en actividades realizadas en el referido contexto, y en un establecimiento determinado en el que

tuvieren cercanía o posible contacto, o cuando se demuestren otros hechos reveladores de la probabilidad cierta de que el contagio haya sido en ocasión del cumplimiento de las tareas desempeñadas...". Se puede decir que la relación de causalidad se presume si se registrara un número relevante de infectados en un establecimiento determinado donde los trabajadores tuvieran cercanía o contacto, o cuando se constaten otros hechos que permitan inferir que el contagio se produjo en el cumplimiento del débito laboral.

Organismos de contralor- consentimiento del teletrabajador

Efectuada la breve reseña de las normas dictadas en la materia por SRT, corresponde analizar el mencionado artículo 14 de la normativa en estudio.

El art. 14 LCT dispone que la autoridad de aplicación dictará las normas relativas a higiene y seguridad con el objetivo de brindar protección a quienes trabajen bajo la modalidad del teletrabajo, agregando que "El control del cumplimiento de esta normativa deberá contar con participación sindical", y aunque la norma no lo mencione va de suyo que será indispensable contar con la conformidad del trabajador para acceder a su domicilio. Si analizamos la resolución de SRT N° 1552/2012, podemos entender que exige expresamente el consentimiento del trabajador al estipular que el empleador *"previo consentimiento del trabajador"*, *podrá verificar las condiciones del lugar designando a un profesional de Higiene y Seguridad, quien a su vez "puede ser acompañado por un técnico de la ART o un representante de la Entidad Gremial"* (art, 4°).

Examinadas ambas normativas se advierte una contradicción entre las mismas, pues mientras que el art. 14 de la LCT exige la intervención sindical, en la resolución 1552/2012 el representante del gremio aparece

como un acompañante opcional del técnico designado por el empleador, pero está claro que por una cuestión de jerarquía normativa la obligación contenida en la primera no puede soslayarse.

En síntesis, para efectuar la inspección de las condiciones de seguridad e higiene del lugar del trabajo, tratándose del domicilio del trabajador se deberá contar con su consentimiento, encontrándose facultado el empleador para designar a un técnico en la materia sin perjuicio de tener que requerir, además, la participación de la asociación sindical respectiva.

Análisis de casos

Ahora bien, surge el interrogante respecto de los supuestos en que el trabajador se niegue a permitir el acceso a su vivienda, ya que la ley al respecto nada dice. Aquí corresponde recordar que el consentimiento del trabajador no puede suplirse con una orden judicial que le permita ya sea al empleador o a la ART efectuar la verificación, de lo contrario se estaría violentando un principio de garantía constitucional. Oscar R. Gerez considera que una alternativa frente a este supuesto sería notificar fehacientemente al trabajador sobre las condiciones que debe reunir el lugar de trabajo, detallándole las medidas de seguridad a observar y poniendo a su disposición los elementos de seguridad que debe proveerle, de modo tal que ante un eventual infortunio no podrá invocar una deficiencia en las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, y mucho menos responsabilizar a la aseguradora o al empleador suponiendo que promoviera una acción con base en el derecho común.¹⁷.

¹⁷ Gérez, Oscar R. “*El teletrabajo y los infortunios laborales*”, Cita Online: AR/DOC/4095/2020

Otra situación que no ha sido considerada es la del teletrabajador que realiza tarea desde un espacio físico perteneciente a un tercero, como es el caso de los telecentros. Aquí, el acceso del empleador o ART, no solo depende de la voluntad del dependiente sino también del propietario o encargado del espacio referido, quizás una solución sería exigir como requisito para la habilitación de estos lugares, que permitan el acceso de las autoridades encargadas de fiscalizar las medidas de seguridad.

El teletrabajo plantea un desafío en relación con las contingencias que pudieran producirse en el domicilio del dependiente cuando desarrolla sus labores desde allí, habida cuenta la dificultad para distinguir los accidentes de trabajo de las contingencias domésticas, mientras que si el lugar de trabajo es un espacio común, compartido con otras personas, como es el caso de un telecentro o coworking, la cuestión resulta más confusa ya que el lugar es un ámbito ajeno a las partes, donde es factible que el daño provenga de un extraño o del uso de cosas cuya titularidad o guarda corresponde a un tercero, en cuyo caso surge como interrogatorio si ello constituye un infortunio laboral o por el contrario la eventual acción u omisión del tercero implica una ruptura del nexo causal con el trabajo que excluye la cobertura de la LRT, sin perjuicio de la acción civil que le asiste al trabajador contra el autor y/o responsable del daño sufrido.

Presunción iuris tantum

En otro orden de cosas, se puede señalar que si bien la LCT no contiene ninguna disposición específica relativa a los accidentes in itinere su art. 14 establece una presunción de laboralidad respecto a las otras contingencias, señalando en la parte final que "Los accidentes acaecidos en el lugar, jornada y en ocasión del teletrabajo, se presumen accidentes en los términos del art. 6°, inc. 1°, de la ley 24.557".

La norma establece como presunción iuris tantum que los accidentes acaecidos en el lugar de trabajo, en la jornada y en ocasión del trabajo serán considerados accidentes de trabajo, presume la naturaleza profesional del accidente basado en un criterio de tiempo y lugar, pero también incorpora la noción de ocasionalidad que genera dudas interpretativas.

Miguel Ángel Maza¹⁸ indica que se trataría de una presunción inoperante, pues si el evento se produce en ocasión del desempeño ese hecho será sin duda un accidente de trabajo en los términos del art 6°, inc. 1° de LRT que considera como tal a todo "acontecimiento súbito y violento ocurrido con motivo o en ocasión del trabajo".

Por su parte Gerez considera que el art. 14 in fine de la LCT, es un dispositivo que se aplica específicamente al teletrabajo incorporando una presunción que tiene por objeto facilitar la prueba de los accidentes cuando se producen dentro de un ámbito reservado, como puede ser el domicilio del trabajador, supeditando su operatividad a un criterio de tiempo y lugar, siendo la expresión "en ocasión del teletrabajo sobreabundante."¹⁹

En definitiva, será suficiente que el daño se produzca en aquellas condiciones para presumir la relación de causalidad entre el hecho y la labor, sin olvidarnos que nos encontramos frente a una presunción iuris tantum, vale decir que admite prueba en contrario. A modo de ejemplo podemos señalar que la relación de causalidad podría ser debilitada por el empleador autoasegurado o la ART, acreditando que la lesión sufrida no guarda relación alguna con el trabajo realizado, o bien que el accidente

¹⁸Maza, Miguel Ángel; "*Accidentes de trabajo y Teletrabajo Una norma sin sentido en la ley 27555*", RDL, Ed. Rubinzal Culzoni, 2020-2, p. 48

¹⁹ Gerez, Oscar R "*El teletrabajo y los infortunios laborales*", Cita Online: AR/DOC/4095/2020

sufrido por el teletrabajador ha ocurrido en dependencias de la casa que no forman parte del lugar específico habilitado para trabajar.

Accidentes in itinere

En otro orden de cosas, es preciso indicar que la norma en estudio ha omitido la referencia a los accidentes in itinere.

En este punto la doctrina no es pacífica, así, para Barbieri el art. 14 de la LCT omitió hacer referencia a los accidentes in itinere, pues, si bien alude al art. 6º, apartado 1º de la LRT que los incluye, entiende que los accidentes cubiertos son los acaecidos en el lugar, jornada y en ocasión del teletrabajo; no así los ocurridos durante el trayecto, porque el riesgo de sufrir un accidente in itinere sería nulo e inexistente²⁰. En una posición intermedia se sitúa Horacio Schick que entiende que, respecto de los accidentes de trabajo in itinere, solo regiría en el caso del trabajo mixto, presencial y teletrabajo, es decir, el trabajador se puede accidentar en el trayecto de dirigirse a la sede del establecimiento del empleador. Considera que si es teletrabajador exclusivo no se configura el supuesto señalado. No obstante, señala que esa conclusión no puede ser definitiva y que la práctica irá ofreciendo nuevos problemas difíciles de resolver.²¹

Por el contrario, Oscar Gerez entiende que existen diferentes tipos de teletrabajo, entre ellos el que requiere de una alternancia entre la labor domiciliaria y la modalidad presencial (teletrabajo parcial), pues más allá de la frecuencia con que el trabajador deba concurrir al establecimiento de su empleador si durante esa traslación sufriera un accidente (o cuando regresaba a su domicilio) nada obsta a su cobertura según las

²⁰ Barbieri, Nicolás F., "La cobertura de riesgos del trabajo en el trabajo a distancia" 15 de Julio de 2020, www.saij.gob.ar, Id SAIJ: DACF200151

²¹ Schick, Horacio, *Nuevo Régimen de Trabajo Ley 27555* página 81, Editorial Errepar año 2020.

disposiciones de la LRT 24.557. Del mismo modo considera que si las tareas se desarrollan fuera del domicilio del trabajador, pero en un lugar elegido por él (que no pertenece al empleador), tales como los llamados telecentros, infocentros o coworking y el trabajador sufre una contingencia cuando se trasladaba hacia ese lugar (o cuando retornaba a su domicilio), se trataría de un accidente in itinere, ya que la expresión "lugar de trabajo" utilizada por el art. 6° de la LRT es lo suficientemente amplia como para comprender no solo el establecimiento donde el empleador desarrolla todo o parte de su actividad sino también cualquier otro espacio físico que el trabajador utilice en forma habitual para cumplir con su prestación laboral. Gerez excluye los accidentes sufridos por los teletrabajadores móviles o itinerantes, como es el caso de los agentes de seguros, vendedores, etc; indica que al no existir un lugar fijo de trabajo constatable y mucho menos una jornada laboral predeterminada, no cabría alegar tampoco la presunción de laboralidad prevista el art. 14 in fine de la ley 27.555.

En suma, se pueden señalar un sinnúmero de escenarios que no han sido previstas por el legislador en la normativa vigente, por lo que consideramos que resulta ineludible el dictado de normas específicas que regulen los escenarios descriptos.

Enfermedades profesionales

Sobre las enfermedades profesionales la ley la norma remite al art. 6 inc 2) de la ley 24.557 que adoptó el sistema de listado cerrado, siendo el Poder Ejecutivo el que confeccionará un listado cerrado y taxativo de enfermedades profesionales y que identificará agente de riesgo, cuadros clínicos y actividades con capacidad para determinar la enfermedad profesional.

En cuanto a la Reglamentación el artículo 14 de la misma establece que *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 6°, 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.*

Sobre este particular, solo cabe mencionar que la Superintendencia de Riesgos de Trabajo (SRT) será la Autoridad de Aplicación encargada de la elaboración de un estudio sobre las condiciones de higiene y seguridad aplicables.

Además, la SRT analizará las enfermedades profesionales que la modalidad de teletrabajo podría ocasionar y su eventual necesidad de incorporarlas al listado previsto por el artículo 6, inciso 2), de la ley 24557.

IV.1.16. Sistema de control y derecho a la intimidad Protección a la información laboral:

El **art. 15** de la mentada norma ordena que

“Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador deberán contar con participación sindical a fin de salvaguardar la intimidad de la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo y la privacidad de su domicilio.

La norma no establece requisitos adicionales a los ya previstos en los arts. 70, 71 y 72 de la LCT, salvo por la participación sindical. El art. 72 coloca la facultad de verificación de los sistemas de control en cabeza del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, por lo que ninguna justificación se advierte en la participación sindical.

En este punto, la reglamentación indica que:

“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 o 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 la participación sindical tendrá lugar mediante auditorías conjuntas, compuestas por técnicos designados o 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 27.555.”

Así, impone la necesidad de proteger la dignidad del trabajador y en caso de ser utilizados sistemas de control estos deben ser empleados con discrecionalidad y sin distinción entre las personas que trabajan, así las cosas, el empleador podrá ejercer esta facultad con marcado límite, que en el caso de la modalidad de teletrabajo deberá ser en los días y horarios previamente establecidos sin afectar su esfera de privacidad, intimidad y dignidad. Es decir, los sistemas de controlar deberán ser conocidos en todo momento por las los teletrabajadores no pudiendo ser modificados unilateralmente.

No basta solo con el conocimiento previo de los controles empresarios a la persona trabajadora, esto es porque no se presume el consentimiento tácito, el fundamento de ello radica en que existen circunstancias que pueden ser consideradas íntimas por aquel o bien porque el mecanismo de control puede exceder el alcance que la persona que trabaja supone que tiene. La falta de consentimiento por parte del teletrabajador puede generar la nulidad del acto de control.

La finalidad es la protección del derecho a la intimidad, ámbito de la vida de una persona que puede no solo abarcar la esfera doméstica, círculo familiar sino también lo relativo a su imagen, su cuerpo, pensamientos correspondencia entre otros aspectos. El fin primero es el reconocimiento y el respeto a la dignidad de la persona humana, aún se cuenta con autorización para efectuar los controles pertinentes.

En lo atinente a la protección de la información laboral, el **art. 16** de la dispone que:

“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”.

Esta disposición, en el caso que el empleador sea quien brinde las herramientas de trabajo y siempre con conocimiento del teletrabajador, tal como lo prescribe el artículo 71 de la LCT, no presenta mayores inconvenientes y reitera las previsiones al respecto contenidas en el régimen general de la LCT. En rigor, el uso de las herramientas debe ser exclusivamente para cumplir las tareas del teletrabajador solo se puede emplear la dirección corporativa, debe prohibirse el empleo de dichas herramientas en lo que hace a la intimidad del dependiente, tal como es

el caso del correo privado. El empleador solo debe limitarse a efectuar los controles de contenido relacionados con las responsabilidades, tareas y funciones del teletrabajador.

En el supuesto que el empleado sea quien ponga a disposición sus propias herramientas, con la debida compensación prevista por la norma, resulta acertado que pueda negarse a la aplicación de software de vigilancia si este sigue en funcionamiento por fuera de la jornada laboral.

Esta última disposición, no ha sido objeto de reglamentación por parte del decreto 27/2021.

IV.1.17. Prestaciones transnacionales

En torno a las prestaciones transnacionales, el primer apartado del artículo 17 establece que:

“...se aplicará al contrato de trabajo respectivo la ley del lugar de ejecución de las tareas o la ley del domicilio del empleador, según sea más favorable para la persona que trabaja”.

Se observa que este artículo podría resultar contradictorio con el tradicional principio de territorialidad establecido en el artículo 3 de la LCT., que señala que: *“la ley argentina regirá en todo lo relativo a la validez, derechos y obligaciones de las partes, sea que el contrato de trabajo se haya celebrado en el país o fuera de él; en cuanto se ejecute en su territorio”*

Siguiendo esa línea de pensamiento, se podría decir que la norma establece una excepción al art. 3° de la LCT, generando así un sistema en el que podría reclamarse la aplicación a una relación ejecutada en el

extranjero del derecho argentino o bien la aplicación del derecho extranjero a una prestación ejecutada en el país, dejando de lado el principio de territorialidad enunciado y aplicando principios del Derecho Internacional Privado.

La normativa genera incertidumbre en varios aspectos, fundamentalmente surge como interrogante que domicilio debe considerarse como domicilio del empleador o que ocurre en el caso de varias empresas con distintos domicilios de un mismo grupo económico. Barbieri considera que una medida a tomar para clarificar la situación sería que el empleador acuerde con el trabajador el marco legal aplicable.²²

Fernández Madrid entiende que la norma viene a complementar lo establecido en el art. 3 de la LCT que tiene un alcance limitado al contemplar solo dos situaciones: la del contrato celebrado en el país y la del contrato de trabajo celebrado en el extranjero, pero cuando uno y otro se ejecuten en el territorio de la República Argentina, pero considera que no da una solución para el contrato celebrado en el país para ejecutarse en el extranjero.²³

Luego el referido precepto, en el segundo apartado, agrega que:

“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”.

²² Barbieri, Pablo J. “Nuevo Régimen de Trabajo Ley 27555”, página 32, Editorial Errepar año 2020.

²³ Fernández Madrid, Santiago “Nuevo Régimen de Trabajo Ley 27555”, página 42, Editorial Errepar año 2020

. La norma establece un nuevo requisito adicional al vigente en materia de contratación de extranjeros, que podría resultar anterior o posterior a los ya existentes.

De acuerdo con la Ley de Migraciones N° 25.871 y su reglamentación, toda empresa que contrate a un trabajador extranjero debe cumplir con su inscripción en el Registro Nacional Único de Requirientes de Extranjeros además de cumplir con la restante normativa.

Asimismo, establece que los convenios colectivos de trabajo "deberán" establecer un tope máximo para este tipo de contrataciones transnacionales de extranjeros no residentes, acorde a la "realidad de cada actividad", limitando aún más la contratación mediante esta modalidad de extranjeros.

También para este agregado hubo quienes los consideraron contrario al ordenamiento jurídico constitucional, entendiendo que reflejaría un posible conflicto con la libertad de contratación y los acuerdos bilaterales y con las políticas de reciprocidad. Más aún si se tiene en cuenta la delegación expresa y la imposición de la obligación de imponerlo por vía de la negociación colectiva. En sentido existe interés superior comprometido que justifique la limitación al libre ejercicio de la industria lícita, que en el caso se traduce en la libre elección de la nacionalidad de la persona con quien se desea contratar.

Dicho de otro modo, la necesidad de contar con recaudos adicionales a los ya existentes y la obligación de fijar un tope máximo limita de forma injustificada y excesiva - para quienes así lo comprenden- un derecho indisponible del empleador.

IV.1.18. Autoridad de aplicación

Se establece como Autoridad de Aplicación al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y encomienda el dictado de la reglamentación respectiva dentro de los noventa (90) días. (Artículo 18). Por su parte, la reglamentación faculta al Ministerio de Trabajo a delegar en las autoridades administrativas locales las tareas de registración previstas en el artículo 18 de la Ley, de modo tal de mantener la unidad del registro, bajo administración de las distintas jurisdicciones.

En lo atinente a la registración de las empresas el artículo 18 ordena que: *“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”*

El artículo bajo análisis no merece mayores comentarios, puesto que se trata de meras cuestiones burocráticas, como pueden ser las planillas de horarios, libretas de trabajo y descansos u otros instrumentos de contralor sobre los cuales el Ministerio ejerce su poder supremo, cualquier inspección de la autoridad de aplicación, de ser necesaria, deberá contar con la autorización previa de la persona que trabaja

La Reglamentación agrega que: “... los requerimientos de información no alcanzarán a datos propios del giro comercial de la empresa. La entidad sindical, dentro de su ámbito de representación, recibirá únicamente información correspondiente a la nómina de las personas que desarrollan las tareas, las altas y las bajas. Esta limitación no rige respecto de las obligaciones contenidas en el Título II, Capítulo IV de la Ley No 25.877 y sus modificatorias.”

IV.1.19. Régimen de transitoriedad

En concordancia con la actual situación excepcional de pandemia, en el que muchos trabajadores han migrado imprevistamente a modalidades de trabajo no presencial de manera extraordinaria y temporal, el art. 19 de la ley 27.555 establece que la propia norma entrará en vigor luego de noventa días contados a partir de que se determine la finalización del período de vigencia del aislamiento social, preventivo y obligatorio.

Ahora bien, mediante el DNU 956/2020, gran parte del país pasó de una etapa de aislamiento social preventivo y obligatorio (ASPO) a una de distanciamiento social preventivo y obligatorio (DISPO). Este cambio, según la propia norma, operó a partir del 30 de noviembre de 2020.

Frente a esta cuestión, el Decreto Reglamentario 27/2021 establece que corresponde al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social dictar una resolución que fije el momento en que iniciará el cómputo de 90 días indicados en el art. 19 de la ley 27.555.

El 5 de febrero se publicó en el Boletín Oficial la Resolución 54/2021 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, ordenando

la entrada en vigencia de la Ley 27555 de Teletrabajo (LT) y su reglamentación a partir del 1 de abril de 2021.

CAPITULO V

REPERCUSIONES SOCIO-ECONÓMICAS

V.1 CRÍTICAS DEL SECTOR PRIVADO

. V.1.1 Aumento de costos y juicios

Un desincentivo, que no se ajusta a la realidad.

Según economistas del sector privado, la reglamentación de la ley de teletrabajo recientemente dictada tendrá un impacto negativo en el mercado laboral y en la estructura de costos de las empresas. Uno de los principales cuestionamientos es que la consideran de difícil implementación y señalan que podría subir el empleo informal.

Los puntos más objetados de la normativa son, la reversibilidad, que implicaría que las compañías mantengan el lugar de empleo físico por si un trabajador que hace homeoffice quisiera volver a su oficina, y la posibilidad de desconexión digital, que no se ajustaría a la realidad de distintos sectores económicos.

Sostienen los economistas que este tipo de medidas representan un desincentivo a la contratación de empleados y criticaron la ley por ser muy rígida y poner trabas al funcionamiento de la relación laboral.

En esa línea de pensamiento, la Cámara Argentina de Comercio emitió un comunicado de prensa en el cual se refirió específicamente a la reversibilidad del teletrabajo a la modalidad presencial y a las pautas sobre jornada de trabajo y desconexión digital.

Así expresó: “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”.

Del mismo modo, la Confederación Argentina de la Mediana Empresa envió una nota al Presidente de la Nación y al Jefe de Gabinete de Ministros, a fin de manifestar su preocupación por la sanción de la ley de teletrabajo y de apuntar sobre los riesgos que esta, tal como está redactada, podría implicar en la generación de este tipo de relación laboral para las pymes. La CAME manifestó “que se trata de un esquema rígido que no permite adaptarse a la nueva flexibilidad laboral que necesitan en la práctica diaria los trabajadores y que no habilitará la conciliación de su actividad personal con la laboral. Por ello, habilitar mecanismos que permitan el acceso por fuera de la jornada, con previo acuerdo y las autorizaciones correspondientes, puede constituirse en una solución”. Además, en cuanto a la prohibición del empleador de exigir la realización de tareas y remitir comunicaciones fuera de la jornada laboral, la Confederación propuso “que se contemple cada situación extraordinaria que pueda surgir y que, en todo caso, la no exigencia sea para contestar dichas comunicaciones”.

Por otra parte, respecto a la revocación del consentimiento del trabajador para el traspaso a la modalidad de teletrabajo, la CAME

consideró que “dejar la reversibilidad abierta a la voluntad del trabajador atenta contra las facultades de dirección y organización que tiene el empleador (arts. 5, 64, 65, y ss., LCT). Pero aquello de mayor envergadura es que supone que el empleador debe contar con infraestructura de reserva disponible y ociosa, lo que atenta contra la eficiencia y previsibilidad en la gestión de cualquier empresa y acarrea gastos, en la mayoría de los casos, imposibles de afrontar”.

Asimismo, manifestó la conveniencia de establecer que las herramientas de trabajo “no puedan ser utilizadas para uso personal, ni revistan carácter remuneratorio para evitar los cuestionamientos que hoy existen en la justicia del trabajo, donde se interpreta que el uso de dichas herramientas para fines particulares representa pagos no registrados”.

El abogado laboralista Juan Carlos Cerutti dijo que la reglamentación de la reversibilidad “sigue siendo un poco laxa”, pero remarca que las leyes laborales suelen plantear en general cuestiones como la buena fe, por eso considera que “no va a suceder que haya tanta mala fe en que los teletrabajadores después quieran volver a la oficina sin una verdadera motivación para la reversibilidad”.

Para María Castiglioni Cotter, de C&T Consultores Económicos, “los principales cuestionamientos siguen vigentes”, más allá de la reglamentación. “El objetivo de la ley en teoría es promover esta nueva modalidad que había arrancado muy parcialmente y que se terminó implementando con la pandemia. Es una oportunidad muy grande el teletrabajo en Argentina para promover trabajos en pueblos chicos, lejos de su lugar de trabajo que permitan trabajar de forma remota. Puede favorecer a mujeres o familias con chicos”, no obstante, considera que la norma “tiene demasiados puntos que generan trabas o desincentivo”. A modo de ejemplo, señala los costos que implican para una pyme la

reversibilidad, que requiere mantener el lugar para el empleado que quiera dejar de teletrabajar. Explica que ello en realidad desincentiva al régimen”.

Por su parte, Juan Luis Bour, de FIEL, dijo que la implementación de la reversibilidad “depende de la empresa y de la actividad, y que no se puede pensar solamente en una multinacional. Normalmente una empresa con muchos teletrabajadores son empresas pequeñas. Remarca los costos que ello implica y asevera que va a ser una fuente nueva de informalidad en el mercado laboral.

Respecto al derecho a “desconexión digital”, Castiglioni Cotter señala que “no todos los trabajos son iguales” es preciso distinguir los trabajos que implican atención al público y otros que requieren un análisis más profundo, como ocurre en aquellos casos donde se trabaja con objetivos y sin horarios tan marcados. Considera que la norma requiere de cierta flexibilidad y que el exceso de regulación termina elevando costos y abre la puerta a posibles juicios.

Bour, considera que, si bien la ley de teletrabajo tiene sentido para darle un marco legal, esta regulación tiene dificultades de implementación y de control de cumplimiento.²⁴

V.1.2 ¿Ley mala, reglamentación buena?

Desde el sector privado, aseguran que se trata de una “mala ley”, pero reconocen negociaciones y que los artículos que faltan “se están conversando”.

²⁴ Fuente de información: <https://www.infobae.com/economia/2021/01/20/aumento-del-costo-laboral-y-mas-juicios-cuales-son-las-criticas-de-los-especialistas-a-la-ley-de-teletrabajo/>

Miguel Calello, integrante de la comisión directiva y ex presidente de la Cámara Argentina de la Industrial del Software (CESSI), señaló que la reglamentación se efectuó según acordado con los equipos técnicos del Ministerio de Trabajo y la ve desde ese punto positiva.

El sector privado pide que se exceptúe a las empresas de economía del conocimiento.

Considera que la ley no es buena para el sector, refiere que habían solicitado que aparten a las empresas de economía del conocimiento.

Un punto que resaltó como positivo de la reglamentación es que las herramientas de trabajo quedaron como no remunerativas, ello a fin de .no generar una conflictividad legal respecto a si la computadora, por ejemplo, es parte del sueldo o no.

Desde los sectores industriales criticaron la norma desde sus comienzos por entender que no se acercaba a la realidad que vive el sector. El propio presidente de la Unión Industrial Argentina (UIA), Miguel Acevedo, realizó una crítica pública en un acto en donde participaba el presidente de la Nación, Alberto Fernández. Al respecto expresó que la reglamentación es parcial y tiene presente algunas de las negociaciones que se llevaron adelante, pero considera que una reglamentación no puede ir en contra de la ley y la ley es mala. Indica que está conversando respecto a la posibilidad de morigerar los efectos negativos que tiene la norma.

Luis Galeazzi, director ejecutivo de Argencon, señaló que la reglamentación permite la continuidad de la modalidad de teletrabajo tal como venía desarrollándose en las empresas. Destaca como aspecto positivo que la norma introduce la tipificación jurídica de derechos razonables de los trabajadores, como los cuidados personales. Afirma,

que general es una reglamentación razonable y equidistante de los intereses de ambas partes.²⁵

V.2 ASPECTOS TECNÓLOGICOS

V.2.1. Seguridad informática

- **Un nuevo escenario de riesgos:**

Trabajar desde casa implica que la comunicación con el entorno de trabajo se realice a través del correo, el chat o aplicaciones de videoconferencias. También implica usar la red hogareña de Internet para conectarse a la red corporativa, la misma red de Internet a la que está conectado el Smart TV, el "smartphone", la tablet, computadora u otros dispositivos inteligentes. Todas estas tecnologías podrían ser la puerta de entrada que utiliza un atacante sobre alguien que realiza teletrabajo.

El teletrabajo también implica que algunas personas deban utilizar su computadora personal para desempeñar su actividad, o bien que utilicen la computadora que les brinda la empresa para trabajar, pero también para realizar actividades personales. Actividades que, tal vez, en la oficina no harían o al menos no con la misma frecuencia, como realizar compras, utilizar las redes sociales o acceder a servicios personales como el correo electrónico.

Si no se toman las medidas necesarias para asegurar el teletrabajo, todo este contexto puede ser peligroso.

²⁵ Fuente de información: <https://www.infobae.com/economia/2021/01/20> “ley de teletrabajo el sector privado redobla suscriticas a la norma tras su reglamentación”

Desde que comenzó la pandemia los criminales han estado intentando aprovecharse del auge del teletrabajo para comprometer a usuarios y empresa de todo tipo. Los ciberdelincuentes se han abalanzado sobre las vulnerabilidades que se desprenden del teletrabajo y los sistemas de TI para encontrar grietas por donde filtrarse.

- **El ransomware y los ataques dirigidos a los trabajadores remotos:**

Uno de los desafíos que desde el punto de vista de la seguridad trajo la pandemia ha sido evitar los ataques que buscan aprovecharse de las computadoras inseguras de aquellos que hacen teletrabajo desde casa para utilizarlas como punto de entrada a redes corporativas.

En este sentido, el uso del protocolo de escritorio remoto (RDP) ha sido uno de los mecanismos más utilizados para lanzar ataques de ransomware, aprovechando también el uso de contraseñas débiles en el teletrabajo. De hecho, a mediados de 2020 se publicaron datos sobre el crecimiento a nivel global de los intentos de ataque al RDP y los accesos remotos en general en el teletrabajo.

Se trató de un crecimiento que en América latina durante el tercer trimestre de 2020 significó un aumento del 141% de los intentos de ataque de fuerza bruta al RDP. Los atacantes detrás de los distintos grupos de ransomware utilizan diferentes vectores de ataque para distribuir la amenaza.

- **Ataques de ingeniería social sobre el teletrabajo:**

Un importante crecimiento se registró durante 2020 con respecto al año previo en cuanto a los ataques de ingeniería social. Con el oportunismo de siempre, los criminales han aprovechado el temor por la

pandemia, el teletrabajo y ahora el lanzamiento y distribución de la vacuna contra la Covid-19 para engañar a los usuarios. Se cree que esto seguirá ocurriendo durante este 2021, aprovechando temas que acaparen la atención de los medios y de los usuarios del teletrabajo.

A través de los ataques de ingeniería social los criminales distribuyen distintos tipos de campañas maliciosas con foco en el teletrabajo. Algunas que buscan engañar a los usuarios con falsas promesas para distribuir publicidad invasiva, mientras que otras más peligrosas buscan distribuir malware suplantando la identidad de alguna marca, entidad gubernamental o aplicación de videoconferencia, por mencionar algunos ejemplos.

- **Medidas de protección**

Si bien muchos teletrabajadores son conscientes de que los cibercriminales han visto una oportunidad en el incremento del trabajo remoto, esto no puede caer solo en la responsabilidad de los teletrabajadores. Las empresas y organizaciones deben hacer su parte.

Para operar de manera eficiente se requiere contar con una excelente gestión corporativa, así como políticas de seguridad perfectamente integradas. Para que las empresas funcionen sin problemas con una interrupción mínima, deben darles la misma importancia a las prácticas de gestión y a las de seguridad, lo que a su vez protege al personal y a la empresa.

La capacitación puede resultar muy útil para proteger al personal y funciona mejor cuando se imparte con frecuencia y en pequeñas dosis.

Las empresas deben prepararse para el teletrabajo y crear equipos y sistemas de TI que sean capaces de evitar los daños financieros y a la reputación que los ataques ocasionan.

Es necesario entender que la fuerza laboral tiene un papel fundamental en la estrategia de ciberseguridad de cualquier negocio, ya que permite mejorar la eficacia de la capacitación y a su vez ayuda a incentivar a los empleados para que inviertan más en su propia formación y habilidades.

- **El eslabón humano en el teletrabajo:**

Si comprendemos que el elemento humano en la seguridad cibernética es tan importante como el técnico, habremos dado el primer paso en la construcción de protocolos holísticos que tengan en cuenta las fortalezas individuales y los puntos débiles.

Las empresas deben buscar la forma de crear entornos seguros para quienes trabajan desde su casa. Esto va desde exigir que implementen el doble factor de autenticación en todos los sistemas y tecnologías que ofrezcan esta opción, así como el uso de una solución VPN para acceder a redes corporativas.

También lograr que los teletrabajadores habiliten las actualizaciones automáticas y que evalúen la seguridad de sus redes Wi-Fi, ya que por aquí también pueden entrar los cibercriminales.

En la medida de lo posible los teletrabajadores deberán utilizar equipos brindados por la empresa para sus labores, y, sobre todo, estar alertas e informados sobre las formas más comunes que tienen los atacantes de comprometer a sus víctimas.

- **Seguridad física de los dispositivos de la empresa:**

Los empleados estarán exponiendo a un mayor riesgo los dispositivos de la empresa en la medida que no tengan presente la seguridad del lugar de trabajo. Los dispositivos deben protegerse contra pérdidas y robos con opciones como:

-El cifrado de disco completo garantiza que, incluso si el dispositivo cae en las manos equivocadas, no se puede acceder a los datos de la compañía.

-Cerrar sesión cuando no esté usando la computadora, tanto en casa como en lugares públicos. Que un niño curioso envíe accidentalmente un correo al jefe es algo que puede evitarse fácilmente, ya que al cerrar sesión se limita la oportunidad de que alguien acceda a la máquina mientras le damos la espalda.

-Política de contraseña segura: aplicar contraseñas en el arranque, establecer tiempos para la suspensión del equipo según el tiempo de inactividad y prohibir las notas con contraseñas pegadas al equipo.

-Nunca perder de vista el dispositivo o dejarlo a la vista pública. Extremar las medidas de seguridad

- **Entorno tecnológico del hogar**

Lo ideal sería solicitar a los empleados que auditen las vulnerabilidades de su propio entorno doméstico antes de conectar los dispositivos de trabajo. Hay revelaciones continuas sobre dispositivos vulnerables de Internet de las cosas (IoT), y este es un excelente momento para que los empleados tomen medidas para asegurarlos con

contraseñas seguras y actualizando tanto el firmware como el software a las últimas versiones disponibles.

Es necesario considerar la posibilidad de promocionar, o incluso exigir, el uso de una aplicación de monitoreo antes de permitir que los dispositivos de trabajo se conecten a las redes domésticas.

El escaneo o monitoreo resaltarán los dispositivos con vulnerabilidades conocidas, la existencia de software o firmware obsoleto o la presencia en uso de contraseñas predeterminadas que deberían cambiarse.

Debiera el empleador establecer si el empleado necesita acceso a la red interna de la organización o simplemente acceso a servicios y correo electrónico basados en la nube. Es preciso tener en cuenta que si debe otorgarse el mismo nivel de acceso a los datos confidenciales disponibles en el sitio cuando el empleado está trabajando de manera remota.

- **Grandes y chicos:**

Las grandes compañías, como Google y Microsoft, alientan u ordenan a sus empleados que trabajen de manera remota desde sus casas. Para las empresas tecnológicas modernas, la infraestructura y las políticas necesarias para el trabajo remoto ya están establecidas y probablemente la mayor parte de los trabajadores sean usuarios de computadoras portátiles.

Sin embargo, para muchas empresas y organizaciones, fundamentalmente las Pymes, es probable que la situación sea muy diferente. Trabajar desde la casa es una opción que se limita a unos

pocos y principalmente para quienes utilizan solamente el correo electrónico y otros sistemas que no son operativos.

Así expuesta la temática de la seguridad informática, podemos concluir que, con premura, las empresas, organizaciones y los teletrabajadores también deben prepararse a sí mismos para enfrentar los riesgos vinculados a la ciberseguridad con el trabajo remoto.

V.2.2. Tecnología

Exponemos a continuación informes recabados de medios periodísticos donde se anuncian las innovaciones tecnológicas con productos y servicios que responden a las necesidades actuales de la forma de trabajar.

Más allá del evidente interés de las empresas en generar demanda y mayor comercialización, estos artículos resultan de intereses a fin de comprender el proceso de cambios en el que vivimos. Veamos:

- Así serán los nuevos portátiles enfocados al teletrabajo:

En tiempos de coronavirus, confinamiento y teletrabajo, muchos empleados de oficina cayeron en la cuenta de que el portátil que hasta ese momento había prestado fiables servicios no era suficiente para trabajar desde casa: no tenían webcam o bien una de mala calidad, producían sonidos molestos y pitidos en el micrófono, la batería era de carga muy lenta.

El teletrabajo, el trabajo móvil, el trabajo en casa y demás modalidades híbridas que se derivan del trabajo remoto constituyen un buen incentivo para que los fabricantes adapten sus novedades a las necesidades de los consumidores.

Según el Índice de Electrónica Doméstica (Hemix), publicado por la asociación empresarial alemana gfu, desde marzo hasta octubre de 2020 se registró, en comparación con el mismo periodo del año anterior, un aumento de un 20 por ciento en las ventas de ordenadores portátiles y de un 40 por ciento en los monitores.

La nueva generación de dispositivos a lanzarse en 2021 satisfará aún mejor las necesidades de muchas personas. Al menos eso es lo que prometieron los fabricantes de reconocidas marcas, tales como Asus, Acer, Dell, HP, Lenovo y LG, en el CES, la mayor feria de electrónica de consumo del mundo, que este año fue celebrada por primera vez únicamente de forma virtual.

Los nuevos portátiles para uso profesional permiten vislumbrar lo que pronto podría ser estándar también en otros dispositivos.

En muchos trabajos de oficina, la videoconferencia ha pasado a ser parte del día a día, por lo que los fabricantes están ofreciendo cámaras web de alta resolución y con más potencia luminosa. El Envy 14, de HP, por ejemplo, puede utilizar la pantalla como un anillo de luz para iluminar mejor el rostro del usuario en las videollamadas, y el Elite Dragonfly G2, también del fabricante estadounidense, incorpora una cámara web con una resolución de cinco megapíxeles.

Además, cada vez más fabricantes están equipando sus modelos con una cubierta que se desliza sobre la cámara frontal para salvaguardar la privacidad del usuario.

Las series X1 Carbon y Yoga de la línea de portátiles ThinkPad, de Lenovo, están equipadas con Dolby Voice, una nueva tecnología de audio que mejora la experiencia de videoconferencia y hace que estas sean menos agotadoras. Este sistema permite distinguir mejor las voces y, con ayuda de un software especial, suprime ruidos y ecos.

Otros modelos ofrecen alternativas con dos o más micrófonos, o bien desarrollan soluciones de altavoces junto con fabricantes de renombre como Bang & Olufsen o Dolby.

HP presentó, por su parte, una tecnología llamada Dynamic Audio, que detecta automáticamente las videoconferencias o películas y ajusta la salida de audio. Mediante un sistema de calibración de sonido, el ordenador puede incluso configurarse de acuerdo a los hábitos de escucha de cada persona.

Quien trabaja desde casa sabe que, en el transcurso del día, se suele pasar de una habitación a otra, ya sea para evitar el bullicio de los niños mientras juegan, huir de los ruidos de la cocina o evitar molestar a otra persona que también está trabajando. En estos casos, los portátiles particularmente ligeros aportan una gran ventaja. Sin embargo, hay un gran número de dispositivos que, con pesos de 990 a 1.250 gramos, rondan la marca de un kilogramo.

Al mismo tiempo, para el trabajo en casa se requiere una periferia que garantice un trabajo cómodo y eficiente, por lo que habrá que contar, por lo menos en una de las habitaciones, con un escritorio donde poder apoyar un monitor, un teclado y un ratón.

La nueva generación de monitores se suministra con un único cable USB-C que no solo lleva la imagen de la computadora a la pantalla, sino también la energía y los datos a la computadora. Esto elimina la

necesidad de manipular distintos cables cada vez que uno se traslada de habitación. En el caso de que ya se disponga de pantalla y teclado, se recomienda utilizar una estación base USB-C.

Para quienes hacen un uso intensivo del portátil, el fabricante LG ofrece el modelo Gram, equipado con teclas más grandes. Normalmente, estos modelos, más pequeños y ligeros, son los que suelen tener teclas más pequeñas y menos espaciadas.

En cuanto a los formatos de pantalla, también ha habido una evolución. Los primeros monitores hacían uso de la relación de aspecto 4:3, luego los fabricantes comenzaron a lanzar al mercado portátiles con el formato 16:9. En la actualidad, los formatos preferidos para el uso profesional son el 16:10 o el 3:2, ya que, al ofrecer un mayor espacio vertical, proporcionan más píxeles en casi la misma superficie y con menor desplazamiento del cursor.

Por las pantallas más altas apuestan, además de LG con sus nuevos modelos Gram, también Dell con el Latitude 9420, HP con el Envy 14 y Lenovo con los Thinkpads X1, Titanium Yoga y X1 Carbon, así como con el IdeaPad 5 Pro. El ThinkBook Plus Gen2, de Lenovo, tiene además una pantalla de tinta electrónica monocromática en la parte superior de la tapa del portátil. Esta permite utilizar muchos programas sin abrir la computadora y así ahorrar energía.

En el segmento de los portátiles convertibles en tabletas, HP presenta otro concepto interesante. La pantalla de su modelo Elite Folio, de 13,5 pulgadas y suministrada con procesador Qualcomm, se puede plegar hacia adelante para que el usuario pueda escribir sobre ella con ayuda del lápiz electrónico incluido.

El sistema de bisagras también permite plegar la pantalla a 180 grados para que el dispositivo pase al modo de tableta.

En el campo de la inteligencia artificial, HP presenta una innovación bastante inesperada. Los sensores incorporados en el dispositivo activan automáticamente el modo de ahorro de energía cuando detectan, por ejemplo, una posición típica del usuario en el sofá con el portátil sobre las piernas. En ese momento, el dispositivo reduce el rendimiento para evitar que este produzca mucho calor.

Cuando los sensores y el software emparejado con estos detectan una superficie sólida, y tal vez un teclado, ratón y pantalla conectados al portátil, vuelven inmediatamente al modo de rendimiento completo. El software también reacciona cuando el usuario levanta o retira el portátil de su funda: el dispositivo se enciende automáticamente y está listo para trabajar apenas abrirlo.

A finales de este año, el software de gestión de dispositivos Vantage, para los ThinkPads y demás portátiles de Lenovo, será ampliado con nuevas funciones para separar mejor el uso personal del profesional.

➤ **Microsoft lanzó Viva, su nueva plataforma pensada para el home office con aprendizaje y bienestar:**

Microsoft presentó Viva, una plataforma de experiencia del empleado pensada para el home office. Reúne una serie de herramientas y recursos con el fin de mejorar la comunicación y el trabajo diario (en escenarios híbridos y remotos) entre personas de una organización. Cuenta con cuatro módulos con foco en la participación, aprendizaje, bienestar y conocimiento. Integra Teams (plataforma de trabajo en

equipo) y Microsoft 365, por lo que las empresas que ya cuenten con estas herramientas, podrán acceder a este nuevo servicio.

Ya está disponible con un conjunto inicial de módulos y el resto llegará a lo largo del 2021. Viva es una plataforma de Microsoft 365 y funciona como un espacio centralizado de la comunicación interna, con recomendaciones y avisos para tomarse un descanso, una sección de elearning, con cursos y capacitaciones, y una especie de Wikipedia con contenido necesario para el teletrabajo.

Según el estudio “Futuro del trabajo: las prácticas que la pandemia cambió para siempre”, realizado por la Universidad de San Andrés para Microsoft, las personas que viven solas creen que en el futuro mejorará su calidad de vida laboral, mientras que el 30% de los que conviven en pareja y/o con hijos dice que trabajan más que antes.

En la plataforma Viva, la categoría Insights es un módulo que busca ayudar a las personas a desconectarse y aprovechar su tiempo.

El estudio además destacó que los millennials y la generación X se sienten un 40% más productivo que los baby boomers. Además, las personas de la generación X con cargos jerárquicos medios y altos que conviven con sus parejas e hijos fueron los más exigidos en el trabajo virtual.

¿Cómo funcionan los módulos de Viva? La plataforma cuenta con cuatro módulos. Viva Connections es la “puerta de entrada” al trabajo digital, en donde los empleados encuentran las comunicaciones internas y los recursos de la compañía, como políticas y beneficios, avisos, acceso a diferentes comunidades. Este módulo estará disponible para computadoras de escritorio en versión beta pública durante el primer

semestre del 2021, mientras que la aplicación móvil se anunciará a finales de año.

Por otro lado, Viva Insights tiene su foco en el agotamiento de los trabajadores (más del 30% afirma que la pandemia incrementó su nivel de burn out) y busca ayudar a las personas a desconectarse y aprovechar su tiempo. Este módulo otorga a las personas, gerentes y directores perspectivas personalizadas y accionables que les ayudan a redefinir procesos y probar alternativas para mejorar su productividad dentro de la organización.

El módulo de aprendizaje de Viva brinda contenido de LinkedIn Learning, de Microsoft Learn, de terceros como Skillsoft, Coursera, Pluralsight y edX, y de la propia biblioteca de contenido de la organización.

En este sentido, es posible contar con configuraciones para reservar tiempo para descansos periódicos, y momentos personales de concentración y aprendizaje. Este módulo busca ayudar a las personas a encontrar el equilibrio entre productividad y bienestar.

Las devoluciones se generan a partir de datos agregados y sin identificar para mantener la privacidad de las personas de diferentes plataformas, como Glint de LinkedIn, Outlook y Teams. Además, usa los datos generados por herramientas de terceros como Zoom, Slack, Workday y SAP SuccessFactors. Viva Insights en Teams y el nuevo panel de control de Glint y Viva Insights ya están disponibles en versión beta pública. La aplicación de Viva Learning ya está disponible en versión beta privada. Y durante 2021, ofrecerá integraciones en los principales sistemas de gestión de aprendizaje como Cornerstone OnDemand, Saba y SAP SuccessFactors.

Finalmente, VivaTopics nace ante una problemática estudiada por Microsoft: las personas pasan el equivalente a siete semanas al año buscando o reproduciendo la misma información que buscaban y no encontraron. Esta solución es una especie de Wikipedia con IA para organizar automáticamente la experiencia y contenido de la compañía en categorías relevantes como “proyectos”, “productos”, “procesos” y “clientes”.

Cuando un colaborador se tope con un tema o acrónimo desconocido, simplemente coloca el cursor sobre éste, con tarjetas temáticas automáticas. Cuando los empleados presionan el cursor sobre una tarjeta, aparece una página con documentos, videos y personas relacionados con el tema. Topics ya está disponible como complemento en los planes empresariales de Microsoft 365.²⁶

V.3 ASPECTOS PSICOSOCIALES

V.3.1 Habilidades blandas

Relevancia y caracterización:

Especialistas en recursos humanos aseguran que tras la pandemia serán revalorizadas competencias como la negociación, la comprensión, la tolerancia, la organización y el liderazgo, es decir cierto tipo de aptitudes o características de la personalidad que son denominadas “habilidades blandas” o “soft skills”.

²⁶ Newsroom Infobae, 28 de enero de 2021

²⁶<https://www.forbes.com.mx> “Tecnología Microsoft nueva plataforma experiencia para empleado”

Actualmente la demanda de los empleadores se enfoca en ellas y la razón consiste en que, en tiempos de crisis, de cambios, estadios coyunturales (como claramente lo es la pandemia del COVID 19 que padecemos) son estas habilidades –más que los conocimientos técnicos- las sirven para sobrevivir, superar el momento e, incluso, aprovecharlo para crecer y hacer la diferencia.

Las habilidades blandas son atributos personales que se pueden aprender como cualquier otra habilidad. Se pueden visualizar claramente en la manera en que se soluciona un conflicto, el modo de relacionarse con el entorno y en las formas de organización, por ejemplo.

Otras habilidades importantes para desarrollar en el ámbito del teletrabajo son:

- Habilidad para superar la complejidad y la ambigüedad.
- Habilidad para liderar a través de la influencia.
- Habilidad para gestionar a la distancia.
- Habilidad para manejar equipos interculturales e intergeneracionales.
- Habilidad para gestionar una fuerza laboral integrando máquinas y humanos.
- Habilidad para poder dar respuestas rápidas, ágiles y asertivas.

También se pueden enunciar las habilidades blandas más solicitadas que, en general, son las siguientes: *Ética, Responsabilidad, Empatía, Sociabilidad, Facilidad para la comunicación, Escucha activa, Trabajo en equipo, Adaptación al cambio, Creatividad, Capacidad para resolver problemas, Optimización del tiempo, Actitud positiva, Espíritu de servicio, Seguridad personal, Tolerancia a la presión, Asertividad, Respeto a las opiniones.*

Es importante desarrollar soluciones disruptivas que ayuden a superar las dificultades que se presenten y en donde todos saquen experiencias y se beneficien en materia de aprendizaje.

V.3.2. Gestión de recursos humanos (tele-trabajadores)

➤ Selección del personal con las competencias adecuadas:

Al seleccionar a los colaboradores que tendrán un trabajo a distancia, es necesario considerar que no alcanza con contratar personas que estén capacitadas para la realización de los trabajos, es fundamental asegurarse que, además, las personas tengan las competencias requeridas para el teletrabajo.

¿Cómo asegurarse que tengan dichas competencias? Pues entonces habrá indagar sobre sus fortalezas y debilidades: ¿Es constante en el esfuerzo? ¿Es seguro en sus acciones? ¿Tiene hábito de trabajo arduo? ¿Se distrae con facilidad? ¿Le gusta trabajar solo? ¿Necesita supervisión directa? ¿Se comunica bien o con dificultad? ¿Sabe marcar sus prioridades? ¿Se adapta con facilidad a los cambios?

Y ¿cuáles serían, entonces, las competencias por evaluar en un teletrabajador? Pues entonces entra aquí en juego las competencias llamadas “soft skills” o “blandas”.

➤ Implementación de un sistema de dirección por objetivos:

¿Porque es conveniente su implementación? Porque en el trabajo a distancia es necesario tener: una planificación adecuada y una precisa determinación de los recursos necesarios para lograr los objetivos, una mayor flexibilidad a la hora de ajustarse a los cambios del entorno, y muy

buenas relaciones con el personal. Los subordinados deben saber qué se espera de ellos y cómo serán evaluados.

La dirección por objetivos en el Teletrabajo implica: objetivos y metas claramente definidos, responsabilidades descentralizadas, comunicaciones abiertas en todas las líneas de reporte, control y evaluación por resultados, flexibilidad en la planificación y en la ejecución, con amplia capacidad de adaptación a los cambios.

➤ **Introducción de cambios en la estructura organizacional:**

Como responsables del diseño de la organización enfocado al factor humano, es necesario introducir cambios en la estructura organizacional, saliendo de sus esquemas tradicionales, y los que siguen son solamente una serie de ejemplos de lo que se proponen:

Se “achatan” las pirámides jerárquicas aumentando el tamaño de los ámbitos de control, se descentralizan las funciones básicas de dirección y ejecución, se concentran y amplían las funciones de coordinación y control, se tiende a estructuras de tipo matricial y de alta movilidad interna, prevalecen las organizaciones por proyecto por sobre las funcionales.

Además, se fomenta el trabajo en equipo, con responsabilidades compartidas, generándose grupos de trabajo en ámbitos “virtuales”, mediante la utilización de plataformas de comunicación audio-visual interactiva que habilitan a reunir al mismo tiempo personas que trabajan desde sus domicilios particulares u oficinas, en los cinco continentes. A lo que se agregan importantes beneficios que surgen de estas estructuras hacia toda la organización y su entorno, al hacerlas más eficaces y sobre todo, más eficientes, dado que aumenta la productividad, flexibiliza la asignación de tiempos, mejora la calidad del trabajo, disminuye los costos

de oficinas, dinamiza la atención al cliente, mejora la comunicación en la empresa, ayuda a retener al personal calificado, permite ampliarse o reducirse en forma ágil y sin costos “hundidos”, y potencia el uso de la tecnología, en particular la informática.

➤ **Flexibilidad en horarios, períodos de contrato, beneficios:**

El teletrabajo también influye fuertemente en las condiciones de incorporación de los “nuevos” empleados (tele-trabajadores), al punto que su contratación tiene peculiaridades que aún no han sido legisladas en muchos países, y por ende se deben regular por la doctrina y la jurisprudencia (que en el caso de nuestro país cuenta que la reciente legislación)

Los mayores desafíos de los gestores en recursos humanos se enmarcan en los aspectos de comportamiento organizacional que deberán cuidarse para lograr que la incorporación de tele-trabajadores a una empresa, no sea causa generadora de conflictos a partir de los cambios culturales que implican.

➤ **Características particulares en los estilos de supervisión, motivación y comunicación interna**

Muchas serán las variables afectadas por este tremendo cambio en la cultura interna de una organización ante el advenimiento del teletrabajo, de las cuales solamente expondremos tres, seguramente las más representativas del impacto resultante:

En primer lugar, no todos los estilos de supervisión o liderazgo son efectivos en la relación de dependencia de un tele-trabajador,

precisamente por la distancia física que los separa, en la mayoría de los casos. Por ende, se le debe supervisar con un estilo participativo y no autocrático, acordando los objetivos y metas a alcanzar, colaborando en la superación de las dificultades, aún a la distancia, controlando por resultados, y con mecanismos de autoevaluación.

En segundo término, y referido a la motivación de un trabajador a distancia, hay que considerar cuáles serían factores generadores de automotivación y en ese sentido, claramente se verá que el desafío por lograr resultados de calidad, el reconocimiento oportuno y la satisfacción por el trabajo en sí mismo, serían los más importantes. Al tele-trabajador lo puede desmotivar la distancia en sí misma, la falta de contacto con sus compañeros, la disminución de la comunicación informal, y el temor a equivocarse y no poder pedir ayuda con facilidad.

Por último, es también muy relevante cómo se desarrollan las comunicaciones en una organización que, seguramente, combine trabajos presenciales con trabajos a distancia, en ámbitos virtuales. La comunicación con el tele-trabajador debe ser de interacción permanente, con un alto grado de apertura, con una eficaz retroalimentación y en todas direcciones, permitiendo el intercambio de experiencias con pares y superiores, sin limitaciones. Cuanto mayor sea la apertura y la transparencia en la comunicación, la imposibilidad de mantener un contacto presencial no impedirá sostener una relación de respeto y confianza entre los interlocutores.²⁷.-

²⁷ Fuente de información: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/teletrabajo/habilidades-blandas->

²⁷ Fuente de información: <http://fidagh.org/joomlafidagh/noticias/94-noticias-1/326-el-teletrabajo-un-modelo-en-un-enfoque-por-competencias>

V.3.2 Riesgos psicosociales

Es posible definir a los riesgos psicosociales, como "los riesgos para la salud física, síquica, mental y social de los trabajadores que son generados por las condiciones y medio ambiente de trabajo susceptibles de interactuar con el funcionamiento psíquico y mental", y que impactan indudablemente, sobre la organización empresarial (Gollac).

Esta pandemia se ha extendido rápidamente por todo el mundo, dejando a su paso miedo y preocupación, principalmente en la población adulta mayor con afecciones de salud preexistentes.

El COVID-19 ha cambiado drásticamente la vida de las personas en sus rutinas diarias, trayendo aislamiento social y temor a enfermarse. A esto debe añadirse el desconocimiento, la incertidumbre de cuánto durará esta pandemia, y qué consecuencias puede traer en el futuro.

Esta situación hace que las personas se sientan sin control, con ansiedad, miedo, tristeza y soledad y determina el empeoramiento en algunos casos y el nacimiento en otros, de enfermedades de salud mental, convirtiéndose, además, en una amenaza para la salud pública, alterando la economía y la vida social de millones de personas.

Los trabajadores se ven afectados por los peligros psicosociales, consecuencia directa de la incertidumbre presente y futura de la situación laboral.

Esos peligros tienen relación con el temor a perder el empleo, su principal fuente de ingresos, que indudablemente trae consecuencias negativas en el bienestar y en la salud mental de los trabajadores, como la depresión, el agotamiento y la ansiedad.

El temor de los trabajadores no solo se concentra en su situación personal, en su propio bienestar, sino también, en el temor por el bienestar de los miembros de la familia y la falta de apoyo social, común en situaciones como las que vivimos.

Y cuando la organización del trabajo no está en condiciones de dar a los trabajadores los medios para trabajar, esto les genera un impacto sobre su salud (ACV, depresiones, perturbaciones del sueño y del humor, violencia dentro del colectivo de trabajo y con los clientes y usuarios).

Los problemas que originó esta pandemia han permitido exacerbar las desigualdades existentes, por lo que esta crisis debería incluir una evaluación de las necesidades coordinadas e inclusivas con una clara perspectiva de género.

Esta pandemia está provocando un incremento de la demanda de servicios de salud mental.

El miedo, la pérdida de ingresos, el aislamiento y el duelo están generando o agravando trastornos de la salud mental.

Muchas personas han aumentado su consumo de alcohol o drogas y sufren de insomnio o ansiedad.

- El trabajo en casa:

Las dificultades económicas y sociales y las medidas de aislamiento social, preventivo y obligatorio, que determinaron una cuarentena estricta y el confinamiento en los hogares, aumentaron e intensificó la violencia doméstica. Muchos hogares se han convertido en lugares de trabajo, por lo que se ha hecho más necesario abordar este impacto de violencia.

El trabajar desde la casa puede provocar una sensación de aislamiento con jornadas laborales más extensas, provocando la no diferenciación entre las líneas entre el trabajo y la vida familiar. Podemos decir, en favor del aislamiento que este permite una mayor concentración, ayudando así a un trabajo más fructífero, pero, también es cierto que la falta de interacción social puede convertir esta situación en un factor de estrés importante, con el agregado de considerar que las horas de trabajo flexibles se pueden convertirse en horas de trabajo excesivas, que continúan durante toda la noche, sin el respectivo descanso, que puede llevar a riesgos de salud, asociados con el insomnio.

Si hacemos hincapié en la cuestión de género, el determinar límites entre el trabajo remunerado y la vida personal se puede tornar difícil cuando el trabajo se realiza desde el domicilio, especialmente para las mujeres, quienes siguen asumiendo las principales responsabilidades del trabajo no remunerado en el hogar, incluida la prestación de cuidados a los miembros de la familia y las tareas domésticas. El estrés a que se someten es muy alto.

El pésimo equilibrio entre la vida laboral y personal son las causas más frecuentes de estrés.

El trabajo home office, o teletrabajo, trajo aparejado el burnout digital (conocido como el código QD85), el cual se describe como síndrome resultante del estrés crónico en el trabajo que no ha sido gestionado con éxito tecnológico.

El burnout es también conocido como "desgaste profesional o del trabajador quemado" y se está convirtiendo en una enfermedad cada vez más popular, la cual se caracteriza por cuatro elementos: sentimiento de agotamiento, cinismo o sentimiento negativo. La digitalización, que si bien ahorra esfuerzos trae consigo muchos otros peligros para la salud.

- Nuestro país:

Nos encontramos frente a una crisis sanitaria y social sin precedentes y en este contexto el gobierno ha tomado medidas a fin de paliar su propagación y su impacto en el sistema sanitario y en la economía toda.

Nuestro país se encontraba en condiciones de fragilidad económica y social con alta tasa de informalidad laboral, y desempleo, y, por ende, precarización (según informe elaborado por la Organización Internacional del Trabajo, OIT, "El COVID-19 y el mundo del trabajo en Argentina: impacto y respuestas de política") ([://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/americas/limailobuenos_aires/documents/publication/wcms_740742.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/americas/limailobuenos_aires/documents/publication/wcms_740742.pdf))

Es, entonces, que ante la crisis desatada por la pandemia se planificaron políticas que frenaron las actividades profesionales (gran parte de ellas) y esto trajo como consecuencia una fuerte caída comercial, afectando a todas las cadenas de valor de la producción. Esas medidas, y la incertidumbre sobre el fin de la pandemia-crisis, han impactado sobre la economía.

Es evidente que el ASPO trajo nuevas normas y distintos interrogantes jurídicos que nos ha llevado a permanecer en nuestros hogares y abstenernos de concurrir a los lugares de trabajo.

Esto trajo aparejado cambios drásticos en el mundo laboral, generando múltiples interrogantes y situaciones controvertidas, como excepciones al cumplimiento del ASPO, la prohibición de circular, las actividades esenciales, los protocolos de seguridad, el teletrabajo, el pago de salarios, el cierre de comercios y empresas, la creación del Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y a la Producción, los protocolos

para profesionales de la salud a fin de garantizar en la prestación y seguridad en el trabajo, la prohibición de despidos y suspensiones; enmendando o tratando de enmendar esta situación con dictados de nuevas normas jurídicas y negociaciones empresariales/sindicales.

Para suavizar la crisis económica de la actividad comercial, mantener la fuente laboral y evitar litigios, se han dictado Decretos de Necesidad y Urgencia (DNU) que prohíbe despedir y suspender personal con la excepción prevista en el art. 223 bis de la LCT.

Entre estos DNU se dictó el DNU 297/2020 el 20 de marzo (prorrogado a la fecha mediante dec. 459/2020 del 11 de mayo), determinando que encontrándose en vigencia el "aislamiento social, preventivo y obligatorio", los trabajadores y trabajadoras del sector privado tendrán derecho al goce íntegro de sus ingresos habituales conforme a la reglamentación del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

También se dictó el DNU 329/2020 (prorrogado por 60 días más a través del DNU 487/2020, el 19 de mayo), el cual se prohíbe los despidos y suspensiones "sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor" y exceptuó de dicha prohibición las suspensiones efectuadas en los términos del art. 223 bis de la LCT, llamada suspensión concertada-consensuada: Suspensión con pago de salarios e intervención sindical, es condición excluyente para este tipo de suspensión mantener la dotación de trabajadores sin alteración durante el plazo de vigencia de la norma.

Sin perjuicio de ello, a mayor abundamiento, para complementar el análisis en formas integral respecto a la necesidad de mantener la fuente laboral, cabe destacar también la medida dictada por el gobierno con el objetivo de ayudar a las empresas a sobrellevar los efectos de la

emergencia y, en consecuencia tutelar, en forma directa a los trabajadores y a las trabajadoras, asegurando sus puestos de trabajo, a través de la creación del Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción a través del DNU 332/2020 (BO del 01/04/2020), modificado por el dec. 376/2020 (BO del 20/04/2020).

A pesar del esfuerzo compartido para atravesar esta crisis y dominar a esta pandemia, el desempleo aumentó y con ello, el aumento de los riesgos psicosociales.

La crisis provocada por la pandemia ha dado una estocada contundente a la economía, al trabajo y a los trabajadores que si no cuentan con una fuente de ingresos alternativa ellos y sus familias no tendrán medios de supervivencia.

- Efectos de los factores del riesgo psicosocial

- Los efectos subjetivos pueden ser:

- Ansiedad.

- Frustración.

- Depresión.

- Irritabilidad.

- Baja autoestima.

- Aburrimiento.

- Ansiedad.

- Estrés.

- Los efectos conductuales en concordancia con los subjetivos pueden ser:

- Propenso a accidentes.
- Consumo de drogas legales o ilícitas.
- Comportamiento compulsivo.
- Alteración de la conducta alimenticia.
- Alteración del control de los impulsos.

- Los efectos cognoscitivos pueden ser:

- Baja concentración.
- Falla en la toma de decisiones.
- Pérdida de memoria.

- Los efectos fisiológicos, pueden ser:

- Incremento del ritmo cardíaco.
- Dificultad respiratoria.
- Aumento de la presión sanguínea.

- Acciones que procuran asegurar la fuente de trabajo evitando los riesgos psicosociales

Para evitar la pérdida de trabajo y mantener los niveles de ingresos, la seguridad y salud en el trabajo, los empleadores deben adoptar todas las medidas de prevención, seguridad y protección para

permitir reducir al mínimo los riesgos profesionales, suministrando cuando sea necesario, razonable y factible, ropa, equipos de protección apropiados y herramientas tecnológicas sin costo alguno para el trabajador, proporcionando, además, en forma responsable una adecuada información consultando a los trabajadores sobre cuestiones relacionadas con su trabajo con el objeto de prever medidas frente a situaciones de emergencia.

— Los trabajadores deben cumplir acabadamente aquellas obligaciones que le son impuestas, debe responder a las medidas de seguridad establecidas, cuidando su seguridad y la de su entorno laboral, usando dispositivos de seguridad y de protección en forma adecuada.

— Debe existir entre empleador y empleados un acuerdo con el fin de prever cualquier situación de peligro inminente y grave para su salud y la de sus compañeros de trabajo, solo así, se podrán aminorar los riesgos profesionales.

— Los problemas generados por esta pandemia ponen en la vidriera las desigualdades existentes por lo que la respuesta a esta crisis debería ser una evaluación de las necesidades y una clara perspectiva de género.

— Se debería establecer una red de compañerismo procurando apoyo psicológico para evitar el estrés y el agotamiento.

— Fomentar la salud física, el ejercicio y una alimentación saludable.

— Organizar campañas que aborden la exclusión provocada por el miedo excesivo al contagio y usar más el humor en técnicas participativas

para permitir cambios positivos con el objeto de lograr el bienestar de los trabajadores.

— Se pueden entrenar las competencias neuro digitales con el Método GNT, para aplicarlo al trabajo conectado remoto y prevenir así enfermedades y accidentes laborales.

El GNT es un conectar ente la razón y la emoción, un sistema de neuro planeamiento para prevenir la adicción a las tecnologías de información y comunicación (TIC).

Este método actúa como puente entre lo físico y lo digital, permitiendo entrenar las competencias cognitivas para adaptar nuestra conducta a los escenarios que el trabajo 4.0 demanda.

- Los modelos utilizados para estudiar los factores de los riesgos sociales del trabajo.

Aquí algunos de ellos:

-Karasek-Theorell: La confrontación de la intensidad del trabajo versus la autonomía, o margen de maniobra.

La intensidad del trabajo y la extensión excesiva de la jornada, o el trabajo nocturno, el trabajo por turnos, producen stress, trastornos vasculares y psicológicos, trastornos hormonales, trastornos del humor, baja de las defensas inmunitarias e indirectamente otros trastornos psicológicos, como baja la autoestima que provocan una calidad insuficiente del trabajo realizado y el descuido de las consignas de seguridad, dando lugar a riesgos de accidentes.

El bajo control, y posibilidades para adoptar decisiones, la escasa autonomía para regular el ritmo de trabajo o de trabajar según su propia

modalidad o estilo (así como la subutilización de la formación, calificaciones y competencias) producen fuertes tensiones, que con el correr del tiempo tienen efectos negativos sobre la salud.

Simplificando se pueden identificar cuatro situaciones.

Así las cosas, si la intensidad es fuerte, pero los trabajadores tienen un amplio margen de autonomía o libertad de maniobra y pueden tomar iniciativas, ser creativos y participar en la adopción de decisiones, es un trabajo que estimula, genera satisfacción y pocos impactos negativos sobre su salud a pesar de que generan una mayor fatiga.

Si por el contrario la intensidad del trabajo es débil y los trabajadores tienen un amplio margen de autonomía y libertad de maniobra, el trabajo será más tranquilo y calmo, generando satisfacción y menores riesgos para la salud.

Si la intensidad del trabajo es fuerte y son escasos el margen de autonomía y la libertad de maniobra, la situación es la más difícil pues genera fuertes tensiones, fatiga y sufrimientos con impactos negativos sobre la salud.

Finalmente, si la intensidad del trabajo es débil y los trabajadores tienen un escaso margen de maniobra y de autonomía, el trabajo conduce a una situación pasiva, rutinaria, son tareas que no despiertan interés, generan desaliento y poca satisfacción.

-Siegrist: Desequilibrio entre el esfuerzo o exigencias requeridas y la recompensa recibida:

Fuertes exigencias y adecuadas recompensas estimulan los trabajadores a involucrarse y su actividad le proporciona satisfacción con menores riesgos para su salud.

Fuertes exigencias e insuficientes recompensas provocan tensiones, desagrado e insatisfacción y dan lugar a conflictos reivindicativos o a la rotación para la búsqueda de otro empleo.

Débiles exigencias y adecuadas recompensas generan rutinas, pasividad y "aburguesamiento".

Débiles exigencias e inadecuadas recompensas provocan desaliento, poco involucramiento y una propensión al ausentismo prolongado sin causas totalmente justificadas.

Este modelo toma en cuenta los factores intrínsecos de personalidad (actitudes y motivaciones asociadas, compromiso excesivo en el trabajo).

- La justicia organizacional: este modelo señala que, en su actividad laboral, las personas pueden sufrir injusticias tanto en los procedimientos de gestión de la fuerza de trabajo (discrecionalidad en cuanto a la toma de decisiones, la asignación de tareas, rotación forzada de actividades, fijación de montos o sistemas de remuneración, establecimiento de penas o castigos, decisión sobre las promociones); como respecto al trato y las relaciones (autoritarismo, discriminación, acoso, violencia moral o física, vaciamiento de tareas para estimular las renunciaciones, etc.).

En la medida en que son percibidas por los sujetos, las consecuencias de esas modalidades de injusticia sobre la salud pueden

dar lugar a accidentes cardiovasculares, perturbaciones de la salud mental, perturbaciones del sueño, e incluso intentos de suicidio.

- Las personas adoptan distintas actitudes y comportamientos frente a los riesgos.

Algunas pueden desarrollar estrategias de afrontamiento, cuando conscientemente reaccionan frente a los riesgos y tratan de reducir las consecuencias de una situación de tensión.

La autoeficacia, consistente en formas de pensar, actuar y de sentir por las cuales los trabajadores tratan de evitar emprender actividades que exceden sus capacidades, pero por otra parte las personas pueden creer en sus propias capacidades para organizar y ejecutar cursos de acción requeridos para producir determinados logros.

El compromiso o involucramiento, es un estado mental positivo relacionado con el trabajo, que se caracteriza por el vigor (voluntad de invertir esfuerzo, energía, persistencia ante dificultades, y resiliencia mental al trabajar), la dedicación (implicarse en el trabajo e identificación con el puesto que ocupa), y la absorción u obsesión (la completa concentración en la tarea, que puede hacer perder la noción del tiempo y crea dificultades para distanciarse del trabajo).

El estrés, concebido como una reacción frente a un estresor, o a un estímulo y una respuesta no específica del cuerpo a cualquier exigencia a la que se le somete (como reacciones fisiológicas, psicológicas y de comportamiento), para intentar resistir y adaptarse a presiones internas o externas, que preparan el organismo para la acción, pero que puede ser nocivo según las CyMAT o porque se considera a estos como una amenaza.

La resiliencia como una capacidad que los seres humanos desarrollan durante la vida para hacer frente a las adversidades, superarlas y aprovecharlas por su resistencia frente a las presiones y la asertividad, es decir, adoptar una conducta vital positiva.²⁸

²⁸ Chales, Miriam Mabel “*La pandemia entre el trabajador y los riesgos psicosociales*”, Publicado en: RDLSS 2020-24, 30/12/2020, 18. Cita Online: AR/DOC/3827/2020

CAPÍTULO VI

VI. CONSIDERACIONES FINALES:

Como habrá advertido el lector, son muchas las posiciones críticas, no conformes con la novel legislación, mientras que el presente trabajo se propuso coleccionar todas las opiniones, escuchando todas las voces, más allá de lo estrictamente jurídico.

Desde nuestra posición, entendemos oportuno y necesario reconocer que nuestro país es el primero de la región en haber generado legislación y normativa específica del tipo. Merece ello destacarlo, mientras que quedarse solo en posiciones críticas no parece ser conducente a una mejor o más elevada construcción social. Una actitud proactiva siempre conducirá a mejores resultados. Como es lógico, en este camino que la nueva legislación emprende, se hará “prueba y error”.

La apuesta debiera ser lograr empleo de valor, registrado, con el aporte al Estado y que, además, continúe generando una industria inclusiva, igualitaria y que democratice las oportunidades de crecimiento personal con empleo de calidad. Para alcanzarlo es imprescindible que todos los actores (empresariales, sindicales y gubernamentales), actúen en conjunto, no tan solo en protección de intereses de un sector, propendiendo a una economía y legislación que vaya de la mano en miras a un bien común mayor.

En el centro del futuro del trabajo están las tecnologías exponenciales, el teletrabajo, la irrupción de la inteligencia artificial y un mundo que cada instante nos incorporará innovación y nuevos desafíos

Para la Justicia, como lo hemos dicho en sendos acápites de este trabajo, el desafío será la *interpretación*, en cierto modo la creación

pretoriana, en una nueva corriente de impartir Justicia, desde que por el C.C.C.N. (artículo. 1, 2 y 3) son vinculantes los *principios y los valores* y que los jueces deben emitir decisorios *razonablemente fundados*. Tal razonabilidad, que pareciera una obviedad, por el contrario, abre la puerta a expresar decisiones que puedan apartarse de la letra estricta de ley, humanizado la Justicia.

Y aquí estamos ahora. El teletrabajo es una realidad. El futuro llegó y estamos para acompañarlo.

BIBLIOGRAFÍA

- Almejun, Fernando M.; García Vior, Andrea; Ianosky, Verónica “*Nuevo Régimen de Trabajo Ley 27555*”. Editorial Errepar año 2020.
- Barbieri, Pablo. J. “*Nuevo Régimen de Trabajo Ley 27555*”, Editorial Errepar año 2020.
- Barbieri, Nicolás F., “*La cobertura de riesgos del trabajo en el trabajo a distancia*” 15 de Julio de 2020, www.saij.gov.ar, Id SAIJ: DACF200151
- Birgin, Oscar J., y Freidenberg, Lelio A.: “*Concepto y problemática del teletrabajo*”; DT, 2004-A, p.334, Revista Trabajo de la O.I.T., diciembre de 1995.
- Chales, Miriam Mabel “*La pandemia entre el trabajador y los riesgos psicosociales*”, Publicado en: RDLSS 2020-24, 30/12/2020, 18. Cita Online: AR/DOC/3827/2020
- Chiesa, Juan Pablo “*El contrato de Teletrabajo. Su historia. La Reglamentación y la vigencia. Un modelo necesario*”, 12 de febrero de 2021, www.saij.gov.ar Id SAIJ: DACF210025.
- De Diego, Julián “*Nuevo Régimen de Trabajo Ley 27.555*”, Editorial Errepar año 2020.
- Dillon, Nicole - Pico, Jorge E.” *Comentarios preliminares a la regulación del teletrabajo*” Cita Online: AR/DOC/3644/2020.
- Fernández Madrid, Santiago “*Nuevo Régimen de Trabajo Ley 27.555*”, Editorial Errepar año 2020.

- García, Héctor O. *“Derecho a la desconexión digital: examen crítico de un derecho de generación 4.0 y su inserción en el contrato de trabajo y convenio colectivo”*, Montevideo, Derecho Laboral T- LXII N° 273. (2019).
- García Vior, Andrea (coordinadora) (2009), *“Teletrabajo, parasubordinación y dependencia laboral”*, Buenos Aires, Editorial Errepar S.A.-
- Gérez, Oscar R *“El teletrabajo y los infortunios laborales”*, Cita Online: AR/DOC/4095/2020.
- González Rossi, Alejandro: *“Aproximación a la Ley de Teletrabajo: el "poder de dirección" del trabajador”*, Publicado en: DT2021 (enero) Cita Online: AR/DOC/3814/2020.
- Lastra, Mónica M.F., *“Régimen legal del contrato de teletrabajo”*, El Derecho 28/08/2020, IJ-CMXXIV-159.
- Maza Miguel Ángel; *“Accidentes de trabajo y Teletrabajo Una norma sin sentido en la ley 27555”*, RDL, Ed. Rubinzal Culzoni, 2020
- Pesquer Poch, Miguel; Albert Agustino y Guilayn y otros *“Derecho y nuevas tecnologías”*, 2005.
- Pitton, Alejandro R. *“Análisis de la ley 27.555: una oportunidad perdida de legislar bien hacia el futuro”* Cita Online: AR/DOC/3283/2020.
- Segu, Gustavo (coordinador) (2020) *“Nuevo Régimen de Teletrabajo Ley 27.555”*, Buenos Aires, Editorial Errepar S.A.
- Schick, Horacio, *“Nuevo Régimen de Trabajo Ley 27555”*, Editorial Errepar, año 2020.

- <https://www.infobae.com/economia/2021/01/20> *“ley de teletrabajo el sector privado redobla sus críticas a la norma tras su reglamentación”*
- <https://www.forbes.com.mx> *“Tecnología Microsoft nueva plataforma experiencia para empleado”*
- <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/teletrabajo/habilidades-blandas>.
- <http://fidagh.org/joomlafidagh/noticias/94> noticias 1/326 *“el teletrabajo un modelo en un enfoque por competencias.”*
- <https://dediego.com.ar/2021/02/17/labornet-nro-1213> *“Los desafíos legales y jurídicos de esta nueva forma de prestar tareas y que constituirá el futuro del derecho del-trabajo bajo la modalidad del teletrabajo por efecto de la pandemia (COVID 19)”*