

La influencia de la tecnología en las relaciones de trabajo: un análisis comparado del teletrabajo

The influence of technology on labor relations: a comparative analysis of teleworking

*Joaquín Martínez**

Resumen

La finalidad de este artículo es realizar un acabado análisis sobre el teletrabajo en la República Argentina, la manera en que se implementó y la normativa dictada en consecuencia. En primer lugar, se brindará una noción sobre el teletrabajo y las sutiles diferencias con otras modalidades como el “trabajo a distancia”, “trabajo a domicilio” y el “trabajo basado en el domicilio”; para luego adentrarse en el marco normativo y, sobre todo, en la reciente Ley Nro. 27.555 que regula el teletrabajo en nuestro país. En segundo lugar, se realizará un análisis comparativo con otros países (Chile, México, Ecuador, Uruguay y Paraguay) a los fines de conocer su legislación en torno al teletrabajo y la manera en que los estados fueron dando respuestas a esta nueva modalidad contractual, que tuvo su mayor auge a partir de la pandemia del Covid-19 y marcó la agenda del año 2020. Por último, se intentará brindar una aproximación acerca de la realidad de esta no tan novedosa modalidad de trabajo, pero que aún tiene mucho camino por recorrer en cada uno de los países mencionados. Para ello se brindará datos concretos sobre la cantidad de teletrabajadores existentes y su posible crecimiento teniendo en consideración el contexto socioeconómico y la situación laboral de aquellos.

Palabras claves: teletrabajo – modalidades laborales – Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) – contrato de trabajo – regulación normativa

Abstract

The purpose of this article is to conduct a thorough analysis of teleworking in the Argentine Republic, how it was implemented and the corresponding regulations. In the first place, we will provide a notion of teleworking and the subtle differences

* Abogado. Egresado Sobresaliente de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Córdoba. Integrante del Cuadro de Honor y Abanderado Porta Estandarte designado para el periodo 2022-2023. Meritorio en Poder Judicial de la Provincia de Córdoba. Ayudante de Alumno de la Catedra “B” en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Dra. Rosa Elena Bosio. Investigador independiente.

ARTÍCULO	<i>La influencia de la tecnología en las relaciones de trabajo...</i>
-----------------	---

from other modalities such as "remote work", "homework" and "home-based work". Then, we will delve into the regulatory framework, with a focus on recent Law 27.555, that regulates teleworking in our country. In the second place, we will carry out a comparative analysis with other countries (Chile, Mexico, Ecuador, Uruguay, and Paraguay) to understand their legislation regarding teleworking and how the states have responded to this new contractual modality, that had its greatest boom from the covid-19 pandemic that set the agenda for 2020. Finally, we will try to provide an approximation about the reality of this not so new modality of work, which, although not entirely new, still has room for further development, in each of the countries mentioned. To achieve this, we will provide specific data on the existing number of teleworkers and their possible growth, considering the socioeconomic context and employment situation of these individuals.

Keywords: teleworking – labor modalities – Information and Communication Technologies (ICTs) – employment contract – regulatory regulation

I. Introducción

En primer lugar, corresponde hacer un análisis de lo que se entiende por trabajo humano. En este sentido, podemos conceptualizar a aquel como la acción del hombre para lograr obtener de la naturaleza todo lo que se requiere para vivir de ella. Es decir, hacemos referencia a toda actividad lícita realizada por la persona, a partir de una decisión personal, voluntaria y libre, con su propio esfuerzo físico o intelectual y con la finalidad de obtener bienes o servicios para ponerlos a disposición de la sociedad en la cual convive.¹

Las características básicas del trabajo, en el marco del derecho laboral, son las siguientes: voluntariedad, generación de bienes o riquezas, y valor social.² En cuanto al primero de estos elementos, no podría ser de otra manera, ya que esto es crucial: si no hay voluntad por parte de la persona, estaríamos en presencia de una actividad que se asemeja a la esclavitud. Tiene que existir una decisión voluntaria y libre del sujeto, de poner a disposición de otro su propia fuerza de trabajo a los fines de la producción de distintos bienes o servicios. Con relación al segundo elemento, se puede observar el valor económico que tiene el trabajo. Es decir, el individuo realiza tal actividad para generar bienes o riquezas y así obtener una remuneración. Y, por último, el valor social se refleja en que el trabajo le permite a la persona integrarse en la sociedad, sentirse parte y útil para la sociedad en la que convive.

Ahora bien, en segundo lugar, corresponde distinguir el trabajo en relación de dependencia con el trabajo realizado en forma autónoma e independiente. Sintéticamente, se puede decir que el primero es aquel en el cual una persona (el trabajador) pone a disposición su fuerza de trabajo a favor de otro sujeto (el empleador) con la finalidad de obtener una remuneración a cambio de ello. Mientras que, el segundo, hace referencia a aquel trabajo que se realiza en forma libre e independiente, sin sujeción alguna a otro sujeto, bajo su propio riesgo. Esto es muy común en el ejercicio de las profesiones liberales tales como abogado, contador, entre otros. A los fines del presente artículo, nos interesa el trabajo en relación de dependencia y, en particular, aquel que se lleva a cabo en el sector privado.

¹ Rosa Elena Bosio, *Lineamientos básicos del derecho social*, T. I (Argentina: Advocatus, 2019), p. 13.

² Carlos Alberto Toselli, *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, T. I, 3.º ed. corregida, ampliada y actualizada (Argentina: Alveroni), p. 18.

Con relación a lo que se conoce como el “teletrabajo”, este fue posible, sin lugar a duda, gracias a las Tecnologías de la Información y la Comunicación (“TICs”), que surgieron a mediados de los años setenta. No se puede hablar de teletrabajo sin primero contar con una computadora adecuada, un celular u otro tipo de dispositivos móviles, internet con buena conectividad y en definitiva todo lo que permita la comunicación entre el teletrabajador y el empleador bajo esta modalidad laboral. No cabe dudas de que el trabajador debe contar con el conocimiento necesario de todas estas herramientas, que para algunas personas eran desconocidas hace no mucho tiempo atrás. Por lo tanto, no solo es suficiente con tener la posibilidad de utilizar estas herramientas, sino que también es necesario saber utilizarlas.

Ante lo expuesto, es muy importante que el empleador brinde toda la información necesaria al momento de implementar el teletrabajo en su respectiva empresa, o lugar de trabajo, y proporcione, en caso de ser necesario, estas herramientas que se han mencionado. Esto es a los fines de que ninguna persona quede excluida de esta nueva modalidad laboral por el simple hecho del desconocimiento o de falta de instrumentos de trabajo, siempre y cuando, claro está, el empleador así lo decida.

Realizadas las aclaraciones precedentes, el propósito de este artículo es realizar un análisis sobre el teletrabajo en la República Argentina, la manera en que fue implementado y la normativa dictada en consecuencia, para luego compararlo con la situación de otros países. Se analizará si aquella legislación es adecuada o no, teniendo en consideración los avances económicos, sociales, tecnológicos y culturales de los tiempos que corren. Si consideramos que la Ley Nro. 20.744 fue sancionada en el año 1974, ¿no es momento de que repensemos el derecho laboral teniendo en cuenta el contexto socioeconómico actual de nuestro país y del mundo? Aunque el teletrabajo se encuentre regulado -como veremos más adelante- por una ley específica, que de alguna manera modifica la Ley de Contrato de Trabajo y brinda algunas respuestas sobre esta nueva modalidad, la legislación laboral actual ¿satisface las demandas que la sociedad necesita?

En este sentido, es notorio el aumento de lo que se conoce como “teletrabajo”, o también denominado como “*home office*” en los últimos años, que se está utilizando cada

ARTÍCULO	<i>Joaquín Martínez</i>
-----------------	-------------------------

vez con mayor frecuencia en las relaciones de trabajo.³ También es sabido que cada vez es más común que las empresas del exterior contraten argentinos para trabajar de forma remota y Argentina es uno de los países más atractivos para este tipo de contratación. Dicho esto, ¿está preparada nuestra legislación para dar respuesta a estas nuevas modalidades de trabajo que se van presentando? Estos son algunos de los interrogantes que se intentarán responder a lo largo del desarrollo del presente trabajo.

II. El teletrabajo en la Argentina

Es de público conocimiento que en los últimos años la modalidad que se denomina como “teletrabajo”, “trabajo basado en el domicilio”, “trabajo a distancia” o “trabajo a domicilio” ha crecido notoriamente. Este crecimiento se aceleró con la pandemia del covid-19 que, en nuestro país, comenzó a mediados de marzo del 2020 y dejó sus secuelas. Tal es así que, en algunas empresas o entidades, no se ha vuelto al trabajo de manera presencial.

A primera vista, podríamos arribar a la conclusión de que los conceptos mencionados anteriormente son sinónimos, pero la Organización Internacional del Trabajo (“OIT”), en sus Orientaciones para la recolección de estadísticas del trabajo en el contexto de la pandemia por covid-19,⁴ los distingue. De esta manera, se brinda una noción de cada uno de aquellos, aunque se los agrupa a los fines estadísticos.

En este sentido, la OIT define al trabajo a distancia como “aquellas situaciones en que el trabajo se realiza plena o parcialmente en un lugar de trabajo alternativo distinto del lugar de trabajo predeterminado”.⁵ Es decir, se trata de aquellos supuestos en los cuales el trabajador no realiza sus tareas laborales habituales en el lugar de trabajo predeterminado, sino que puede llevar a cabo sus tareas en otros lugares diferentes. De esta manera, y en esta nota técnica de la OIT, se entiende que el espacio de trabajo predeterminado es el “lugar o la ubicación en que normalmente se espera que se realice el trabajo, teniendo en cuenta la profesión y la situación en la ocupación del trabajador”.⁶

³ Véase: OIT, “OIT: Al menos 23 millones de personas han transitado por el teletrabajo en América Latina y el Caribe”, 6 de julio de 2021. Disponible en: https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_811302/lang-es/index.htm.

⁴ A los fines de mayor ilustración, véase: Nota Técnica de la OIT, “Definición y medición del trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio”, *COVID-19: Orientaciones para la recolección de estadísticas del trabajo* (2020). Disponible en: <https://bit.ly/3syaESP>.

⁵ Nota Técnica de la OIT, “Definición y medición del trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio”, p. 5

⁶ Nota Técnica de la OIT, “Definición y medición del trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio”, p. 3.

ARTÍCULO	<i>La influencia de la tecnología en las relaciones de trabajo...</i>
-----------------	---

Por ejemplo, si se tratara de un empleado de una concesionaria de autos que se dedica a la parte de ventas, el lugar donde se espera que realice su trabajo (vender autos) es justamente en la referida concesionaria.

Para el caso del teletrabajo, resulta plenamente aplicable lo expuesto para el trabajo a distancia, pero también comprende “la utilización de dispositivos electrónicos personales, como una computadora, una tableta o un teléfono (móvil o fijo) para desempeñar el trabajo”.⁷ Como podemos observar, esta noción de teletrabajo es una subcategoría de un concepto más amplio: el de trabajo a distancia.

Por su parte, el trabajo a domicilio es aquel que “se efectúa plena o parcialmente en la propia residencia del trabajador”.⁸ Es el propio domicilio o residencia del trabajador en donde este desempeña habitualmente sus tareas laborales. Además, cabe agregar que tanto los trabajadores independientes como los que trabajan en relación de dependencia, pueden desempeñar este tipo de trabajo a domicilio.

Por último, el trabajo basado en el domicilio es aquel en el cual los trabajadores desempeñan habitualmente su trabajo en casa, independientemente de que su domicilio privado pueda considerarse como el lugar de trabajo predeterminado. De esta manera, se puede decir que esta noción es una subcategoría del trabajo a domicilio.

Ahora, veremos qué se entiende específicamente por teletrabajo. La Real Academia Española (“RAE”) lo define como aquel “trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas”.⁹ El Ministerio de Trabajo de la Nación Argentina también ha brindado una noción de teletrabajo y establece que es

una forma de trabajo a distancia, en la cual el trabajador desempeña su actividad sin la necesidad de presentarse físicamente en la empresa o lugar de trabajo específico. Esta modalidad trae beneficios tanto al empleador como al trabajador, y a la sociedad a largo plazo, cuidando el medio ambiente.¹⁰

⁷ Nota Técnica de la OIT, “Definición y medición del trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio”, p. 7.

⁸ Nota Técnica de la OIT, “Definición y medición del trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio”, p. 7.

⁹ Véase: Real Academia Española, *Diccionario de la lengua española*, 23.ª ed., [versión 23.6 en línea]. Disponible en: <https://dle.rae.es/teletrabajo>.

¹⁰ Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, “Teletrabajo y contrato de teletrabajo”, en *Argentina.gob.ar*. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/teletrabajo-0/teletrabajo-y-contrato-de-teletrabajo>, consultado el 4 de julio de 2023.

ARTÍCULO	<i>Joaquín Martínez</i>
----------	-------------------------

El artículo 102 bis de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), recientemente incorporado a través de la Ley Nro. 27.555 en agosto del año 2020, establece que

[h]abrará 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.

Por su parte, y con relación a la actividad propiamente dicha, teletrabajar se refiere al uso de las TICs para realizar labores fuera del lugar de la empresa. En definitiva, podemos decir que el concepto de teletrabajo involucra tres elementos, a saber: a) Tecnologías de Información y Comunicación; b) distancia (lugar externo a las oficinas del empleador); y c) prestación de servicios, actos u obras.¹¹

A su vez, las TICs que tienen su origen a partir de los años setenta con el desarrollo de la internet, han tenido un rol fundamental en las nuevas modalidades o alternativas de trabajo que fueron apareciendo en todo el mundo. Tal es así que sin ellas el teletrabajo nunca hubiera existido. Aquel necesita de ciertos recursos tecnológicos como ordenadores, internet, fax, computadoras, teléfonos celulares, entre otros. Y es justamente el uso de estos recursos lo que ha facilitado que el trabajo se adapte a los tiempos actuales.¹²

No cabe dudas que, debido a los grandes avances tecnológicos de los últimos años, se ha allanado el camino para el uso del teletrabajo como una herramienta más y se ha posibilitado su implementación de forma gradual. Incluso antes de la pandemia del covid-19, el teletrabajo era una posibilidad más con la cual contaban las empresas o los entes estatales para beneficio de los trabajadores, a quienes les permitía ahorrar tiempo de viaje desde sus respectivos hogares hacia la oficina donde desempeñaban habitualmente sus tareas laborales. Sin embargo, desde el inicio de la pandemia el teletrabajo se convirtió en una necesidad y no podía ser de otra manera, ya que las empresas se vieron obligadas a utilizar esta herramienta para no perder la posibilidad de continuar trabajando.¹³

¹¹ Carla Angélica Gómez Macfarland, “El teletrabajo, un estudio comparado”, en *Cuaderno de investigación* Nro. 70 (2020): p. 4. Disponible en: http://www.bibliodigitalibd.senado.gob.mx/bitstream/handle/123456789/5018/CI_70.pdf?sequence=1.

¹² María José Castillo Ortiz y Alberto Mauricio Pangol, “El teletrabajo como nueva alternativa laboral a la luz del sistema colombiano-ecuatoriano”, *Pol. Con.* 7, nro. 1, ed. 66 (2022): pp. 200-202.

¹³ Digón Hernán, Patricio Mazzaro, Juan Manuel Aguirre Daud y Pablo Rafael González Táboas, “El teletrabajo ¿Nueva modalidad de trabajo o nueva forma de vida?”, en *Tecnología y Sociedad* 9 (2020): pp. 96-97.

Adentrándonos en el ámbito legal, en la República Argentina el teletrabajo se encuentra regulado por: a) Ley de Contrato de Trabajo Nro. 20.744; b) Ley Nro. 27.555 que regula el Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo; y c) Resolución Nro. 1552/2012 – SRT (Superintendencia de Riesgos del Trabajo). De toda esta normativa, ya hemos hecho referencia del artículo 102 bis de la LCT que nos brinda una definición legal sobre lo que se entiende por contrato de teletrabajo en nuestro país.

La legislación más novedosa y específica en esta temática es, sin lugar a duda, la reciente Ley Nro. 27.555 (más conocida como la Ley de Teletrabajo). Fue sancionada durante el año 2020 y entró en vigencia a partir de la finalización del período de vigencia del aislamiento social, preventivo y obligatorio decretado por el Poder Ejecutivo Nacional para todo el territorio del país. Esta ley, junto con la LCT, constituye la piedra angular del marco normativo sobre el teletrabajo en la Argentina. Además, establece que las personas que trabajen bajo esta modalidad 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 (artículo 3).

En cuanto a la jornada laboral, esta debe ser pactada previamente por escrito en el contrato de trabajo (artículo 4). A su vez, 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, consagrando de esta forma el derecho a la desconexión (artículo 5). De esta manera, se observa que este derecho tiene una relación directa con la jornada limitada de trabajo y el tiempo que le insume al trabajador la realización de sus tareas laborales.

El derecho a la desconexión puede ser definido como el derecho que tienen los trabajadores en relación de dependencia a no recibir órdenes, indicaciones, tareas o instrucciones por fuera de su jornada de trabajo y a no sufrir ningún tipo de sanción por ello. En definitiva, significa que los trabajadores pueden, y deberían, negarse a estar a disposición o en disponibilidad de su empleador en todo horario que no sea aquel que deben cumplir en virtud de la jornada laboral a la cual se encuentran sometidos.¹⁴ Es destacable que este derecho es de vital importancia, ya que tiene por objeto la

¹⁴ Consuelo Ferreyra y Carolina Vera Ocampo, “El derecho a la desconexión digital. El teletrabajo: una necesidad”, en *Revista de Estudio de Derecho Laboral y Derecho Procesal Laboral*, año 2, nro.2 (2020): pp. 137-138.

ARTÍCULO	<i>Joaquín Martínez</i>
-----------------	-------------------------

preservación de la salud física, mental y emocional de un equipo de trabajo humano. Se deben brindar los espacios necesarios para que el teletrabajador pueda descansar correctamente y generar un sano equilibrio en su vida personal y laboral, por lo que se celebra su incorporación y regulación normativa.¹⁵

Volviendo a la legislación nacional, también se regula el derecho a tener horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada, siempre y cuando 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 (artículo 6). En este aspecto, se destaca por primera vez en nuestro país el derecho a cuidar y ser cuidado, que se ejerce a través del derecho consagrado en la norma de interrumpir y compatibilizar la jornada laboral para todos los trabajadores de la modalidad “teletrabajo” que posean personas a su cargo.

Esto constituye un hito importante en la ampliación de la soberanía del tiempo de trabajo de cada uno de los trabajadores.¹⁶ Se trata de comprender la idea de que en ciertas ocasiones no es necesario que el trabajador esté a disposición de su empleador de forma permanente en su jornada laboral bajo esta modalidad de “teletrabajo” siempre y cuando cumpla con las metas, políticas y objetivos de trabajo que le sean impuestos.

Por otra parte, se consagra el principio de reversibilidad al establecer que el teletrabajo de quien ya trabaja de forma presencial será voluntario, salvo en casos de fuerza mayor debidamente acreditados. Dicho consentimiento será prestado por escrito y puede ser revocado en cualquier momento de la relación laboral (artículos 7 y 8). Cabe aclarar que este derecho de la reversibilidad es exclusivamente para el trabajador, por lo que la posibilidad de retornar nuevamente al trabajo presencial es una decisión que tendrá eventualmente en sus manos.

El empleador debe proporcionar el equipamiento (hardware y software), las herramientas y el soporte necesario para la realización de las tareas y asumir los costos de instalación, mantenimiento y reparación de estas (artículo 9). A su vez, el trabajador tendrá derecho a la compensación por los mayores gastos en conectividad y/o consumo

¹⁵ Javier Darío Bósquez Remache, Leny Cecilia Campaña Muñoz y Lady Nathaly Chica López, “El derecho a la desconexión digital en el contexto del teletrabajo, basado en la comparación de las distintas soluciones que ofrecen los diversos ordenamientos jurídicos”, en *Revista Conrado* 18, S2 (2022): p. 486.

¹⁶ Juan Manuel Ottaviano, “Teletrabajo y cuidados”, en *Cuidados y mujeres en tiempos de COVID-19: la experiencia en la Argentina*, Santiago, CEPAL (2020): pp. 151-176.

de servicios que deba afrontar y dicha compensación operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva (artículo 10).

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 de trabajo. Esta no implicará una mayor carga de trabajo (artículo 11). Los trabajadores que desarrollen tareas en esta modalidad gozarán de todos los derechos colectivos (artículo 12).

Con relación a los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador, estos deberán contar con participación sindical a fin de salvaguardar la intimidad de la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo y la privacidad de su domicilio (artículo 15).

Por último, se establece que la autoridad de aplicación de esta ley será el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, el que debe dictar la reglamentación respectiva (artículo 18).

A través del Decreto Nro. 27/2021 se aprobó la reglamentación de la referida ley y el Poder Ejecutivo reglamentó 11 de sus 19 artículos. En aquella se establece, entre otras cuestiones, que las disposiciones de la Ley de Teletrabajo 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. Como tampoco 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 (artículo 1).

Cuando la actividad de la empresa se realice en diferentes husos horarios o en aquellos casos en que resulte indispensable por alguna razón objetiva, se admitirá la remisión de comunicaciones fuera de la jornada laboral. En todos los supuestos, la persona que trabaja no estará obligada a responder hasta el inicio de su jornada, salvo que concurran los supuestos contenidos en el artículo 203 de la Ley Nro. 20.744 (artículo 5).

Con respecto a la provisión de elementos de trabajo, se establece que 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

ARTÍCULO	<i>Joaquín Martínez</i>
-----------------	-------------------------

cuales la relación no se encuentre abarcada en el ámbito de aplicación de una convención colectiva (artículo 9). En este sentido, tampoco se considera remuneratoria la compensación de gastos, aun sin comprobantes (artículo 10).

Por último, el 5 de febrero del año 2021 se publicó en el Boletín Oficial la Resolución 54/2021 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, ordenando la entrada en vigencia de esta Ley de Teletrabajo.

También cabe destacar la Resolución Nro. 595/2013 (propet), ya que fue un gran avance en su momento. Tenía por objeto la creación del programa de promoción del empleo en teletrabajo que, entre sus objetivos principales, se destacaban, por un lado, impulsar la implementación de plataformas de teletrabajo en el sector privado, que permitan recoger diferentes experiencias. Por otro lado, identificar dificultades prácticas y/o normativas, como también evaluar el impacto del teletrabajo en las relaciones laborales del sector privado, en las posibilidades de inserción socio-laboral y en la mejora de la empleabilidad de los teletrabajadores, y en el aumento de la productividad de las empresas. Y, por último, promover, monitorear y propiciar la generación de condiciones de trabajo decente para los teletrabajadores. Esta normativa fue una iniciativa importante que permitió avanzar hacia la regulación del teletrabajo.

Por último, la Resolución Nro. 1552/2012 (“SRT”), tiene por objeto la cobertura por parte de las Aseguradoras de Riesgos de Trabajo (“ART”) de los trabajadores que lleven a cabo tareas laborales en modalidad de teletrabajo. Para que esto ocurra, el empleador deberá notificar oportunamente a la ART a la que estuviera afiliado y la localización de los teletrabajadores acompañando: una lista de los trabajadores, lugar y frecuencia de teletrabajo y posición o tareas asignadas a los trabajadores. De esta manera, se procederá a la cobertura del trabajador en sus respectivos domicilios donde lleven a cabo el trabajo y serán considerados como ámbito laboral a todos los efectos de la Ley sobre Riesgos del Trabajo (Ley Nro. 24.557). Además, se establece que el empleador deberá proporcionar a los teletrabajadores: una silla ergonómica, un extintor portátil contra incendio, un botiquín de primeros auxilios, una almohadilla para ratón y un manual de buenas prácticas de salud y seguridad en teletrabajo.

Es pertinente aclarar que en Argentina existe la Ley Nro. 12.713 sobre el trabajo a domicilio. Esta normativa fue sancionada en 1941, por lo que es fácil advertir que es una ley de muchos años atrás donde la realidad laboral del país y del mundo no es la misma que la que se vive en la actualidad. Esta antigüedad surge claramente de la ley cuando se

ARTÍCULO	<i>La influencia de la tecnología en las relaciones de trabajo...</i>
-----------------	---

hace referencia al “obrero”, “tallerista” y al “patrono”, entre otros términos que nos pueden resultar ciertamente extraños.

Sin embargo, es necesario tener en consideración que esta normativa apunta, por sobre todas las cosas, a la regulación del trabajo en talleres textiles dentro de la industria de la indumentaria, a los fines de evitar la explotación laboral de las personas que trabajan en estas condiciones. Hay quienes sostienen que, bajo el amparo de esta ley, se organizan a los trabajadores en determinados domicilios, ya que el tallerista, aunque trabaje en su domicilio, es un empleado más de las grandes marcas, pero sufre (o sufría) un desamparo legal por no estar reconocida la relación de dependencia. Es por ello que abogan por su modificación. Por otro lado, existen otros sectores que sostienen que la modificación de esta ley provocaría la extinción del vínculo con las empresas contratantes y se lograría la eliminación de la responsabilidad solidaria de las grandes marcas en la contratación de trabajo a terceros.¹⁷ Lo que no debe dejar duda alguna es que esta ley regula otro tipo de actividad distinta a lo que sería el teletrabajo que está regulado por la Ley Nro. 27.555 sancionada recientemente.

Dilucidado el marco normativo del teletrabajo en Argentina, veamos que sucede en la práctica. Un informe reciente del CIPPEC mide cuales son los trabajos en nuestro país que serían potencialmente “teletrabajables”. Es decir, si existe la posibilidad de trasladarse desde el trabajo presencial hacia el teletrabajo. Para ello, se utilizaron los datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH). Del análisis efectuado surge que, en el mejor de los escenarios, el porcentaje de trabajos que podría eventualmente efectuarse desde los hogares se encuentra entre un 27% y un 29% de los trabajos totales. Esto quiere decir que, de un total de 11,7 millones de trabajadores cubiertos por la EPH, entre 3,1 y 3,3 millones podrían desempeñar sus tareas laborales habituales desde sus respectivos hogares sin ningún tipo de inconvenientes. De lo expuesto, también se desprende que entre 8,3 y 8,5 millones de trabajadores no podrían llevar a cabo sus tareas laborales en la modalidad de teletrabajo.¹⁸

Sin perjuicio de ello, estos son meros datos que no tienen en cuenta la gran cantidad de trabajo informal que existe en Argentina y en los países latinoamericanos en general, como tampoco el contexto socioeconómico ni la infraestructura que se necesita para poder

¹⁷ Paula D. Salgado, “El trabajo en la industria de la indumentaria: una aproximación a partir del caso argentino”, *Trabajo y sociedad* nro.18 (2012): pp. 59-68.

¹⁸ Ramiro Albrieu, “Evaluando las oportunidades y los límites del teletrabajo en Argentina en tiempos de covid-19”, *Programa de Desarrollo Económico, CIPPEC* (2020): pp. 6-8.

ARTÍCULO	<i>Joaquín Martínez</i>
-----------------	-------------------------

llevar a cabo las tareas laborales en modalidad de teletrabajo. Es decir, no solo es necesario contar con la buena voluntad de la empresa y el trabajador para poder llevar a cabo este tipo de modalidad contractual. A su vez, es totalmente indispensable contar con buen acceso a los servicios de internet, una computadora en condiciones con todos los elementos requeridos para la función a llevar a cabo y un lugar adecuado dentro del hogar. Como podemos observar, ya son pocas las personas que podrían acceder al teletrabajo y, si tenemos en cuenta todas estas condiciones que tienen que estar dadas para poder acceder a aquel, el número de trabajadores que podrían realizar este tipo de tareas se reduce notablemente.

Según el último informe del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC), cerca del 90% de las personas que residen en los principales centros urbanos del país cuentan con acceso a Internet, pero sólo el 62,2% de dichos hogares tiene acceso a una computadora.¹⁹ Esto se debe a que en los hogares el acceso a Internet no solo se puede concretar a través de una computadora, sino que lo más usual es que se acceda por los teléfonos móviles. Sin perjuicio de ello, este si es un dato relevante para el análisis que nos ocupa, ya que difícilmente un trabajador pueda llevar a cabo sus tareas laborales en modalidad de teletrabajo a través de un teléfono móvil. Al contrario, necesitará contar con una computadora en buenas condiciones y con todos sus respectivos accesorios para poder teletrabajar con normalidad.

Además, las posibilidades de realizar teletrabajo varían dependiendo de la actividad económica de la que se trate. De esta manera, el 90,2% del total de la ocupación remota corresponde a cinco sectores de servicios: la enseñanza, servicios inmobiliarios y empresariales, la administración pública y defensa, servicios sociales y personales y el comercio. Por ejemplo, la enseñanza y los servicios inmobiliarios y empresariales concentran el 58,2% de la ocupación de trabajo remoto, mientras que para el caso de la electricidad, gas y agua y los hoteles y restaurantes estos porcentajes se reducen al 0,2% y al 0% respectivamente. Esto es lógico debido a que, por el momento, este tipo de servicios requiere que el personal trabaje necesariamente de forma presencial, siendo imposible –o muy difícil de llevar a cabo- la modalidad del teletrabajo. Es clara entonces,

¹⁹ Los datos fueron obtenidos de: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC), “Servicios Vol. 6, n° 7: Acceso a internet”, en *Informes técnicos* 6, nro. 104 (2022). Disponible en: https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/internet_06_22CAC81B47FA.pdf.

ARTÍCULO	<i>La influencia de la tecnología en las relaciones de trabajo...</i>
-----------------	---

la relación que existe entre la tasa de ocupación remota y el desempeño de la actividad económica de la que se trate.²⁰

III. Análisis comparativo con otras legislaciones

En este tópico se analizará que sucede en el resto de los países tanto con relación al marco normativo como en lo relativo a la implementación del teletrabajo y sus posibilidades de crecimiento.

A. Chile

En el caso de Chile, todo lo relativo al teletrabajo se encuentra regulado en su Código del Trabajo, específicamente a partir del artículo 152 quater, que ha sido incorporado recientemente con la sanción de la Ley Nro. 21.220 del año 2020. Esta establece que existe trabajo a distancia cuando los trabajadores prestan servicios, de manera total o parcial, desde lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa. Y el teletrabajo existe cuando estos servicios son prestados a través de la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o bien, cuando deben reportarse estos servicios a través de los medios mencionados. Es decir, la normativa chilena realiza una distinción entre lo que sería el trabajo a distancia y el teletrabajo, estableciendo que los teletrabajadores son aquellos que prestan sus tareas laborales a través del uso de las TICs.

Asimismo, no se considera trabajo a distancia o teletrabajo si los servicios son prestados por el trabajador en lugares designados y habilitados por el empleador. El teletrabajo en sí mismo se puede pactar al inicio de la relación laboral al celebrar el respectivo contrato, o bien, durante su vigencia a través de un documento anexo que modifique las condiciones originalmente pactadas. Esto es relevante ya que si esta modalidad se pactó durante la vigencia del contrato (después de su celebración), cualquiera de las partes podría unilateralmente volver a las condiciones originales a través de un aviso por escrito. En cambio, si la modalidad de teletrabajo fue pactada al momento de la celebración del contrato, se necesitará el común acuerdo de las partes para cambiar al trabajo presencial.

²⁰ Igal Kejsefman, Facundo Pesce y Daniel Schteingart, “Evolución del teletrabajo remoto en Argentina desde la pandemia”, *Documentos de Trabajo del CEP XXI* nro. 5, *Centro de Estudios para la Producción XXI - Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación*, (2021): pp. 34-37.

ARTÍCULO	<i>Joaquín Martínez</i>
-----------------	-------------------------

En lo relativo a la duración y distribución de la jornada de trabajo, los teletrabajadores quedan sujetos a las reglas y limitaciones generales establecidas en la jornada ordinaria y extraordinaria de trabajo,²¹ teniendo en consideración que la jornada ordinaria no puede exceder las cuarenta y cinco horas semanales ni tampoco diez horas por día. Sin embargo, la legislación establece que las partes podrán acordar que el trabajador quede excluido de la limitación de jornada de trabajo que surge del inciso 4 del artículo 22. Se presume que el trabajador está afectado a la jornada ordinaria cuando el empleador ejerce una supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las tareas laborales. Para el caso en que los teletrabajadores se encuentren excluidos de la limitación a la jornada de trabajo conforme se ha mencionado anteriormente, es crucial que el empleador respete el derecho a la desconexión el que debe ser de al menos doce horas continuas dentro de un periodo de veinticuatro horas.

En cuanto al ámbito de aplicación, la nueva legislación se ha concentrado en el trabajo subordinado privado, sin abarcar el trabajo que se desarrolla en la administración pública, a diferencia de lo ocurrido en otros países. Tampoco se hace referencia al trabajo informal que existe y seguirá existiendo. No obstante, las principales críticas están dirigidas a la regulación sobre el tiempo de trabajo, es decir, aquella relativa a la jornada laboral o su exención, a las pausas y descansos dentro de la jornada de trabajo y a los tiempos de desconexión.

Como se puede observar, la jornada ordinaria no puede ser superior a las diez horas de trabajo por día, mientras que el derecho a la desconexión que se consagra en la ley, se establece en un plazo de doce horas continuas para el día de trabajo. Esto quiere decir que por más que se respete este derecho a la desconexión, el teletrabajador prestaría tareas por doce horas durante su jornada laboral bajo esta modalidad, excediendo las diez horas que, como máximo, puede tener una jornada ordinaria en este país. Es relevante ya que, por lo general, las modalidades de trabajo que se realizan de forma no presencial implican una mayor extensión de las horas de trabajo si es que no se ponen ciertos límites. Por ello las horas de descanso y el derecho a la desconexión en este tipo de modalidad son importantes, para que, tanto el trabajador como el empleador, tengan en claro el horario de trabajo.

²¹ Artículos 22 y 28 del Código del Trabajo, en el primer caso. Artículo 30 y siguientes del Código del Trabajo, respecto del segundo caso.

ARTÍCULO	<i>La influencia de la tecnología en las relaciones de trabajo...</i>
-----------------	---

Estas deficiencias se deben, en gran medida, a que la regulación del teletrabajo y del trabajo a distancia en Chile se planteó como una necesidad frente a una emergencia sanitaria global que impedía que los trabajadores puedan llevar a cabo sus tareas de forma habitual, esto es, de manera presencial.²²

En cuanto a la realidad del teletrabajo en este país, según un informe del Instituto Nacional de Estadísticas chileno (INE) en diciembre del año 2021, uno de cada diez trabajadores (10,9%) realizó tareas laborales a distancia o en modalidad de teletrabajo. Dicha modalidad se concentra principalmente en los trabajadores de los sectores de Información y Comunicación (63,3%), Suministro de Electricidad y Gas (36,6%), Actividades financieras y de Seguros (34,2%) y Actividades Profesionales y Técnicas (18,4%).²³

B. México

En enero del año 2021, entró en vigencia la reforma al artículo 331 y se adicionó un capítulo XII Bis con los artículos 330-A y ss. de la Ley Federal del Trabajo en este país, que regula todo lo relativo al teletrabajo. De esta manera, se estableció que las disposiciones relativas al teletrabajo sólo serán aplicables para las relaciones laborales que se desarrollen en más de un cuarenta por ciento del tiempo en el domicilio de la persona trabajadora bajo esta modalidad, o bien, en el domicilio que ésta indique. Por lo tanto, no es considerado teletrabajo aquel que se realiza de forma ocasional o esporádica.

Asimismo, se destaca que se entiende por teletrabajo al desempeño de actividades remuneradas en lugares distintos a los establecimientos del patrón, utilizando primordialmente las TICs para el contacto y mando entre el trabajador y el patrón. Por otro lado, el contrato debe ser celebrado por escrito, y en caso de que exista un contrato colectivo de trabajo para esta modalidad, aquel contrato celebrado deberá ajustarse no solo a lo establecido en la ley sino también a lo estipulado en aquel contrato colectivo que se menciona.

En caso de que el trabajador haya desarrollado tareas de forma presencial, el cambio a esta nueva modalidad debe ser voluntario y también debe ser plasmado por escrito

²² Caterina Guidi Moggia, *Teletrabajo, trabajo a distancia y nuevas formas de organización*, (Santiago de Chile: Academia Judicial de Chile, 2022), pp. 177-184.

²³ Los datos fueron obtenidos del boletín complementario COVID-19 de la Encuesta de Remuneraciones y Costo de la Mano de Obra, período septiembre a diciembre de 2021 que publicó el Instituto Nacional de Estadísticas chileno. A los fines de mayor ilustración, véase: <https://www.ine.gob.cl/prensa/2022/02/22/un-10-9-de-personas-trabajadoras-realiz%C3%B3-labores-a-distancia-o-teletrabajo-en-diciembre-de-2021>.

ARTÍCULO	Joaquín Martínez
----------	------------------

(existiendo incluso el derecho de las partes a revertir esta decisión y retornar a la modalidad presencial). Además, se debe respetar el derecho a la desconexión al término de la jornada laboral y los empleadores deben soportar los costos del pago de los servicios de telecomunicación y parte de la electricidad.

Como se puede observar, si bien no ha sido regulado de manera extensa, es un gran avance que la reforma se haya introducido directamente en la Ley Federal del Trabajo y, por ende, de observancia general en todo el territorio del estado, conforme lo establece el artículo 1 de dicho cuerpo legal. Como aspectos positivos de la reforma, se pueden señalar: la disminución de los costos de los empleadores, lo que propicia el crecimiento de las empresas; disminución de los tiempos de traslado de los trabajadores; capacitación de aquellos en cuestiones tecnológicas; y la adecuación de las normas al contexto actual que se vive. Por otra parte, y como aspecto negativo, se puede decir que: el cumplimiento por parte de los empleadores de proporcionarles a sus empleados las herramientas necesarias para llevar a cabo el teletrabajo podría impactar en los costos de operación de las empresas. Incluso podrían existir supuestos de violación al derecho de la intimidad y ciertas consecuencias psicológicas como el estrés, aislamiento, entre otros; además de la precarización de las condiciones laborales.²⁴

Si bien no hay datos concretos sobre el teletrabajo en México, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico sostiene que en este país sólo el 51% de los hogares cuentan con una conexión de banda ancha para el servicio de Internet y, por ende, esto es un gran obstáculo para que los trabajadores puedan realizar sus tareas habituales en modalidad de teletrabajo.²⁵ Además, un estudio realizado recientemente, estima que sólo el 22,3% de los trabajos en México podrían eventualmente realizarse en esta modalidad. De esta manera, a nivel nacional las posibilidades de efectuar teletrabajo en este país se estiman alrededor de un 10,6%.²⁶

²⁴ Jorge Martínez Martínez, “La reforma en materia de teletrabajo en México”, en *Enfoques Jurídicos, Revista Multidisciplinaria del CEDEGS*, ISSN 2683, nro 04 (2021): pp. 78-79.

²⁵ Véase: OECD, “NOTA DE PAÍS - MEXICO”, en *Regiones y Ciudades de la OOCDE en un vistazo (Oecd Regions and Cities at a Glance)*, (2020). Disponible en: <https://www.oecd.org/cfe/Mexico-Regions-and-Cities-2020-es.pdf>.

²⁶ Según estudio realizado por Gustavo Leyva e Israel Mora del Banco de México. A los fines de mayor ilustración, véase: Gustavo Leyva e Israel Mora, “Los alcances del teletrabajo en México”, *Foco Económico: un blog latinoamericano en economía y política*, 8 de marzo de 2021. Disponible en: <https://dev.focoeconomico.org/2021/03/08/los-alcances-del-teletrabajo-en-mexico>.

C. Ecuador

En Ecuador, el teletrabajo no es algo nuevo de los últimos años. De hecho, ya se viene hablando de esta modalidad de trabajo desde el año 2013 cuando la Asamblea Nacional presentó un proyecto de ley para regularlo, el que no tuvo éxito ya que no fue aprobado. Sin perjuicio de ello, el 4 de agosto del año 2016 se aprobó el acuerdo ministerial Nro. MDT-2016-190 por el cual se reconoció esta modalidad por parte del Ministerio de Trabajo. Cabe aclarar que, en este país, el Ministerio de Trabajo puede expedir normas o regulaciones de trabajo especiales conforme surge del Código de Trabajo ecuatoriano.

En un primer momento, el teletrabajo solo estaba orientado al sector privado, donde los teletrabajadores podían realizar sus actividades laborales de manera no presencial utilizando las TICs durante las ocho horas diarias y dentro de las cuarenta horas semanales de trabajo, con el deber de asistir al lugar de trabajo cuando así sea requerido por el empleador. Poco tiempo después y a través del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0090 se reguló el teletrabajo para el sector público. Posteriormente y mediante el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-0002-A se realizó una reforma que tenía el objetivo de determinar las personas que tienen preferencia para realizar teletrabajo: mujeres en estado de gestación, periodo de lactancia, personas que tengan grados de discapacidad o enfermedades consideradas como catastróficas y los adultos mayores.²⁷

A partir de la pandemia del Covid-19, el estado ecuatoriano se vio en la necesidad de ampliar el marco regulatorio de esta modalidad de trabajo, dictando en consecuencia el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076. El objetivo de este fue regular la aplicación del teletrabajo durante la vigencia de la declaración de emergencia sanitaria. El acuerdo define el teletrabajo como “la prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias o especiales de trabajo, a través de la cual la o el servidor público o la o el trabajador realiza sus actividades fuera de las instalaciones en las que habitualmente desarrolla sus actividades laborales”.²⁸

²⁷ Karina Andrade Nieves Marjorie, Marvin Elvis Sánchez Valarezco, Mora Sánchez, Norman Vinicio y Ramon Ernesto Xavier González, “El teletrabajo como una nueva tendencia de mercado laboral y su adaptación al código de trabajo”, en *Ciencia Latina, Revista Multidisciplinar* 6, nro. 3 (2022): pp. 11-13.

²⁸ Véase: Andrés Vicente Madero Poveda, “Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076”, República del Ecuador *Ministerio del Trabajo* (2020). Disponible en: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/03/ACUERDO-MDT-2020-076-TELETRABAJO.pdf>.

ARTÍCULO	<i>Joaquín Martínez</i>
----------	-------------------------

Además, resalta las siguientes características: a) el teletrabajo podrá ser autorizado por la máxima autoridad institucional del sector público o por el empleador del sector privado; b) corresponde a aquellos establecer directrices, controlar y monitorear las actividades que el trabajador ejecute durante el teletrabajo; c) el trabajador será el responsable del cuidado de las herramientas o equipos que utilizare durante esta modalidad de trabajo; y d) es necesario registrar esta modalidad conforme los parámetros indicados en el referido acuerdo ministerial. Por último, el teletrabajo terminará ya sea por acuerdo de las partes o por la finalización de la declaración de la emergencia sanitaria.

Con relación al contrato de teletrabajo, no cabe dudas que se debe celebrar por escrito. En cuanto a los derechos de los trabajadores, se establece que aquellos tendrán los mismos derechos como si estuviesen prestando servicios de forma presencial en las instalaciones del empleador. Por lo tanto, el empleador no podría reducir su remuneración o negarles el derecho de las vacaciones, por ejemplo.

Por último, el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181 regula un aspecto muy importante de esta modalidad que es el derecho a la desconexión. Sobre ello y conforme lo indica la norma, el teletrabajador tendría derecho a un descanso o desconexión por al menos doce horas continuas de las veinticuatro horas del día. Ahora bien, aquí surge el problema porque de una interpretación literal de la normativa en cuestión, surge que la jornada laboral ya no sería de ocho horas diarias según lo dispone el Código de Trabajo, sino que pasaría a ser de doce horas, lo cual implica una clara vulneración al principio de progresividad y prohibición de regresividad.²⁹

En cuanto a los datos relativos al teletrabajo en Ecuador, del relevamiento realizado en el Sistema Único de Trabajo se desprende que se terminó el año 2022 con un total de 93.198 de contratos de teletrabajo vigentes, de los cuales 77.427 fueron registrados como “emergentes” y 15.771 fueron registrados como “habituales”. Mientras que el número de empresas con contratos vigentes registrados en el referido sistema asciende a la suma de 8.109. Por su parte y con relación a las estadísticas de género, del total de los contratos de teletrabajo registrados y vigentes, 44.167 corresponden a contratos celebrados por varones; mientras que 49.031 corresponde a contratos que han sido celebrados por mujeres. Además, para tomar dimensión del teletrabajo existente en el país, cabe

²⁹ Sepúlveda Magdalena, “La interpretación del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la expresión progresivamente”, en *Ni un paso atrás: La prohibición de regresividad en materia de derechos sociales*, comp. Christian Courtis, (2006): p. 124.

ARTÍCULO	<i>La influencia de la tecnología en las relaciones de trabajo...</i>
-----------------	---

mencionar que el total de contratos laborales vigentes (con fecha de inicio de relaciones laborales desde enero del año 2020) asciende a 938.998. Esto quiere decir que, del total de contratos laborales vigentes en Ecuador, solo alrededor de 9,92% han sido registrados como contratos celebrados bajo la modalidad de teletrabajo.³⁰

D. Uruguay

Al igual que lo sucedido en el resto de los países, en Uruguay también se reguló la figura del teletrabajo de forma intempestiva, ya que fue consecuencia de la emergencia sanitaria declarada a principios del año 2020 a causa de la pandemia. En ese marco, se dictó el Decreto 94.020 que promovió la implementación del teletrabajo a domicilio. De hecho, antes de la crisis sanitaria, no existía régimen legal alguno en Uruguay que regulara la figura del teletrabajo. Un año después, en agosto del año 2021 fue cuando se promulgó la Ley Nro. 19.978 relativa a la promoción y regulación del teletrabajo en territorio uruguayo, que fue reglamentada por Decreto Nro. 86/022 del 17 de marzo del 2022.

La referida ley brinda un concepto acerca de lo que se entiende por teletrabajo y la define como “la prestación del trabajo, total o parcial, fuera del ámbito físico proporcionado por el empleador, utilizando preponderantemente las tecnologías de la información y de la comunicación, ya sea en forma interactiva o no (online – offline)”. Esta legislación se aplicará a todas las relaciones laborales que se lleven a cabo bajo un régimen de subordinación y dependencia en las que el empleador sea una persona privada o de derecho público no estatal.

Además, se establecieron los principios rectores de la normativa, a saber: a) voluntariedad, porque se debe obtener el consentimiento por escrito del trabajador que decida someterse a esta modalidad de trabajo; b) reversibilidad, que significa que las partes pueden retornar al trabajo presencial desde el teletrabajo y viceversa, siempre y cuando sea por acuerdo de partes el que debe constar por escrito; c) igualdad, porque los teletrabajadores gozan de los mismos derechos y acceso a las condiciones de trabajo que los trabajadores presenciales; d) no discriminación de ningún tipo y en ninguna de sus

³⁰ Los datos fueron obtenidos de la página web del “Sistema Único de Trabajo – Indicador de Teletrabajo y de Contratos en el Sistema Único de Trabajo”, a cargo del Ministerio de Trabajo Ecuatoriano, accedido el 2 de enero del año 2023. A los fines de mayor ilustración, consultar: <https://sut.trabajo.gob.ec/contratos-web/mrl/contenido/indicadores/indiContratos.xhtml> y <https://sut.trabajo.gob.ec/contratos-web/mrl/contenido/indicadores/indiTeletrabajo.xhtml>.

ARTÍCULO	<i>Joaquín Martínez</i>
-----------------	-------------------------

formas, que tenga por objeto menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales; y e) fomento del empleo.

A su vez, la modalidad de teletrabajo deberá ser pactada al inicio o durante la vigencia de la relación laboral y todo acuerdo entre las partes se documentará por escrito. Con relación a la jornada laboral, se establece que el total de tiempo efectivamente trabajado no podrá superar el máximo legal de horas semanales de trabajo que resulte aplicable teniendo en cuenta la actividad a la que pertenece la empresa o institución. Se consagra expresamente el derecho a la desconexión, que deberá ser de un mínimo de ocho horas continuas entre una jornada y la otra. Además, se lo define como el pleno ejercicio del derecho de todo trabajador a la desconexión de los dispositivos digitales y del uso de las tecnologías, y el derecho a no ser contactado por su empleador.

En cuanto a la realidad del teletrabajo en este país, de los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística de Uruguay (INE) se obtuvo que en marzo del 2020 el teletrabajo a nivel país alcanzó su cifra más alta: el 19,3% de los trabajadores realizaba sus tareas laborales bajo esta modalidad. Esto se debe a que en aquella fecha el país (y el mundo) se encontraba atravesando la etapa más dura del aislamiento preventivo obligatorio y, por lo tanto, se restringieron al máximo posible todo tipo de actividades. Finalmente, ya en agosto del mismo año se puede apreciar que el número de teletrabajadores disminuyó considerablemente: solo el 9,4% de los uruguayos se encontraba trabajando desde sus hogares.³¹

E. Paraguay

Ya desde el año 2020, Paraguay había iniciado la regulación normativa del teletrabajo a través de la Ley Nro. 6.524 que declaró el estado de emergencia en todo el territorio del país y se encargó, además, de la implementación del teletrabajo tanto para el sector público como el privado. Al año siguiente, el 24 de mayo se promulgó finalmente la Ley Nro. 6.738 que establece la modalidad de teletrabajo en relación de dependencia en este país.

Como se puede observar, la normativa que regula esta temática surgió después de la pandemia del covid-19, por lo que ya estamos en condiciones de afirmar que el teletrabajo

³¹ Instituto Nacional de Estadística (INE), “Encuesta Continua de Hogares (ECH) no presencial” (2020). A los fines de mayor ilustración, consultar: <https://www.ine.gub.uy/documents/10181/716453/Teletrabajo+en+Uruguay+en+tiempos+de+Covid+1/d039d533-0308-420f-83f2-f41ad4527c8b>.

ARTÍCULO	<i>La influencia de la tecnología en las relaciones de trabajo...</i>
-----------------	---

tuvo su mayor auge durante este momento en la historia de la humanidad. La mencionada ley define al teletrabajo como una modalidad especial de trabajo en relación de dependencia, que consiste en desempeñar una actividad, elaborar un producto o prestar un servicio a distancia, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora, mediante el uso de las TICs, realizado en el domicilio del trabajador o trabajadora o en un establecimiento distinto al lugar de trabajo del empleador.

A su vez, se detallan específicamente cuales son los principios rectores en esta modalidad laboral: igualdad de trato y condiciones, voluntariedad, reversibilidad, derecho a la desconexión y privacidad. Esto quiere decir que el teletrabajo es voluntario, tanto para el trabajador como para el empleador, y la modalidad puede ser acordada al inicio de la relación laboral, o bien, con posterioridad. También es importante destacar que el teletrabajo será reversible por lo que en cualquier momento de la relación laboral se puede retornar a la modalidad presencial, a solicitud de cualquiera de las partes. Se consagra expresamente el derecho a la desconexión, el que debe ser de al menos doce horas continuas; y durante todo ese lapso de tiempo, el trabajador no está obligado a responder comunicaciones u órdenes impartidas por su empleador.

Con relación a los sistemas de control, se establece que aquellos estarán destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad exclusiva del empleador y se deberán asegurar en todo momento los derechos de la intimidad del teletrabajador. Incluso se reguló la posibilidad de que el empleador pueda efectuar visitas al lugar o establecimiento desde donde el trabajador lleve a cabo sus tareas laborales a los fines de controlar el cumplimiento de las normas de salud y seguridad ocupacional. A su vez, con respecto a la validez de las comunicaciones efectuadas bajo esta modalidad, se establece que todo tipo de comunicación que este dirigida a la dirección de correo electrónico institucional o personal del trabajador tendrá validez jurídica y será considerada como recibida al momento en que el mensaje ingrese al buzón del correo.

En cuanto a la implementación del teletrabajo, de los datos obtenidos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social del Estado paraguayo, surge que en el año 2020 hubo 290.036 personas que llevaron a cabo esta modalidad, lo que representa un 10,7% de los ocupados que utilizaron internet.³²

³² Véase: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, “Características del Teletrabajo en Paraguay”, 30 de julio de 2021. Disponible en: <https://www.mtess.gov.py/observatorio/caracteristicas-del-teletrabajo-en-paraguay>.

F. Cuadro: Regulación del teletrabajo en los países analizados³³

País	Regulación normativa	Definición	Principios	Derecho a la desconexión	Estadísticas y aplicación
Argentina	Ley Nro. 27.555 (2020).	Sí, en el art. 102 bis de la Ley de Contrato de Trabajo Nro. 20.744.	No se hace mención. Sin embargo, se destaca el art. 3 de la ley que consagra la igualdad de derechos entre los teletrabajadores y los trabajadores que prestan servicios de forma presencial.	Se regula en el art. 5 de la ley. El trabajador tiene derecho a no ser contactado y a desconectarse fuera de su jornada laboral.	El porcentaje de trabajos que podría efectuarse desde los hogares se ubica en un 27% y un 29% de los trabajos totales.
Chile	Ley Nro. 21.220 (2020).	Sí, en el art. 152 quater G.	No se hace mención.	Está regulado. Los trabajadores cuentan con un periodo de al menos 12 horas por día de desconexión.	En diciembre del año 2021, uno de cada diez trabajadores (10,9%) realizó tareas laborales a distancia o en modalidad de teletrabajo.
México	Capítulo XII Bis, arts. 330-A y ss. de la Ley Federal del Trabajo (2021).	Sí, en el art. 330-A de la ley.	No se hace mención.	Está regulado en el art. 330-E que establece la desconexión de los trabajadores	Sólo el 22,3% de los trabajos en México podrían eventualmente

³³ Cuadro de elaboración propia del autor en base a los datos obtenidos durante el desarrollo del trabajo.

				al término de la jornada.	realizarse en esta modalidad.
Ecuador	Está regulado por los siguientes acuerdos ministeriales: MDT-2016-190, MDT-2017-0090, MDT-2018-0002-A, MDT-2020-076 y MDT-2020-181.	Sí, en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076.	No se hace mención.	Está regulado en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181 donde los trabajadores tienen 12 horas por día –al menos- de descanso.	En el año 2022, del total de contratos laborales vigentes solo alrededor de 9,92% han sido registrados como contratos celebrados bajo la modalidad de teletrabajo.
Uruguay	Ley Nro. 19.978 (2021).	Sí, en el art. 1 de la ley.	Están regulados en el art. 3 de la ley.	Está regulado en el art. 14 de la ley.	Para agosto del 2020, el 9,4% de los uruguayos se encontraba trabajando en modalidad teletrabajo.
Paraguay	Ley Nro. 6.738 (2021).	Sí, en el art. 6 de la ley.	Están regulados en el art. 8 de la ley.	Se incorpora como uno de los principios: son 12 horas de descanso por día.	En el año 2020, 10,7% de los ocupados realizaron esta modalidad de trabajo.

IV. Conclusión

Como hemos expuesto en las primeras líneas de este artículo, el objetivo era analizar el marco normativo y la implementación del teletrabajo en la República Argentina, efectuando un análisis comparativo con algunos de los países del resto del mundo (Chile,

ARTÍCULO	<i>Joaquín Martínez</i>
-----------------	-------------------------

México, Ecuador, Uruguay y Paraguay) a los fines de arribar a mayores y mejores conclusiones. En este sentido, se puede destacar que todos los países analizados han regulado –en más o en menos- el teletrabajo, y que esa regulación fue producto de un acontecimiento inesperado para el mundo: la pandemia del covid-19. Salvo el caso de Ecuador, que ya tenía ciertas regulaciones sobre esta modalidad de trabajo antes de la pandemia, todos los demás países comenzaron a impulsar el marco normativo del teletrabajo casi sobre la marcha del año 2020.

Por otra parte, de los distintos datos obtenidos sobre la realidad de esta modalidad en cada uno de los países mencionados, se puede arribar a una conclusión distinta: el teletrabajo existe, tiene muchas posibilidades de continuar creciendo y sin dudas lo hará, pero aún no es la regla en los países latinoamericanos. Esto se desprende de la cantidad de teletrabajadores existentes, en ninguno de los países analizados supera ni siquiera el 20% de la cantidad total de trabajadores. Esta situación seguramente no durará mucho tiempo; el avance tecnológico y económico más temprano que tarde llegará y en un futuro quizás la mayoría de los trabajos se puedan realizar desde los hogares o incluso serán reemplazados por la Inteligencia Artificial (“IA”) que está cobrando cada vez más fuerza.

Otro dato relevante es que, en todas las legislaciones analizadas se ha brindado un concepto o definición acerca del teletrabajo y se ha incorporado el derecho a la desconexión digital, que es fundamental en esta modalidad. Se destaca también que Argentina es el único país que ha regulado el derecho a tener horarios compatibles con las tareas de cuidado de personas menores de trece años, personas con discapacidad o adultas mayores que convivan con la persona trabajadora y que estén a su cargo.

En esta línea, la legislación uruguaya reconoce que el teletrabajo es una modalidad necesaria no solo para la generación de empleo, sino que también lo es para facilitar el acceso a puestos de trabajo de personas con responsabilidades familiares o que tienen a su cargo el cuidado de personas con discapacidad o menores de edad. Además, surge de todas las legislaciones comparadas que el teletrabajo se ha regulado de tal manera que sea voluntario y reversible, lo cual es totalmente lógico dado que las condiciones y las necesidades laborales, tanto de la empresa como del trabajador, pueden ir variando a lo largo del tiempo.

En relación con el caso puntual de la Argentina, es un gran avance contar con una legislación específica que regule todo lo relativo al teletrabajo, pero opinamos que sigue existiendo un obstáculo que de ser removido sería el gran motor que permita el

crecimiento del trabajo en nuestro país: no hay una discriminación por rubro, actividad o sector empresarial. Ya hemos visto que el 90,2% del total de la ocupación remota corresponde a cinco sectores de servicios: la enseñanza, servicios inmobiliarios y empresariales, la administración pública y defensa, servicios sociales y personales y el comercio. Incluso hay sectores donde el teletrabajo es nulo, como es el caso de los hoteles y restaurantes. Tampoco se tiene en cuenta si el empleador es una sola persona, si es una Pyme o si es una gran empresa multinacional radicada en el país con más de mil empleados. Para ponerlo en términos claros, la Resolución Nro. 1552/2012 (SRT) exige al empleador proporcionar a los teletrabajadores una silla ergonómica, un extintor portátil contra incendio, un botiquín de primeros auxilios, una almohadilla para ratón, entre otros elementos.

Ahora bien, nos preguntamos ¿es justo exigirle lo mismo a un solo empleador que a una empresa multinacional que tiene ingresos sideralmente superiores? La respuesta es evidente: no lo es. No es lo mismo afrontar todos estos costos para un empleador que tiene un pequeño emprendimiento que para una empresa consolidada con ingresos notablemente más altos.

Y estas reflexiones se pueden trasladar y son plenamente aplicables para la Ley de Contrato de Trabajo. Nuestra legislación no está sistematizada y regulada con base en distintos rubros, actividades o empleadores, por lo que se podría decir que coloca a todos en una misma situación. Más allá de los convenios colectivos de trabajo que puedan existir para cada actividad conforme lo acordado entre los sindicatos y empleadores, la LCT es aplicable a todos por igual. Algunas veces esto es atinado debido a que hay ciertos principios generales o institutos que deben ser aplicables para todos los trabajadores y empleadores sin distinción alguna. Pero hay ciertos institutos que podrían ser regulados de manera diferente, como por ejemplo el despido sin justa causa y la indemnización que corresponde en consecuencia (artículo 245).

Como hemos dicho, no es lo mismo que el empleador sea una Pyme que una empresa multinacional. Y esto repercute en forma directa en la generación de empleo privado, ya que muchas veces los dueños de pequeñas empresas o emprendimientos deciden postergar la contratación de nuevos trabajadores por los eventuales conflictos y costos laborales que deban afrontar. Por ejemplo, para el caso de tratarse de pequeñas empresas o Pymes, se podría reemplazar la indemnización por despido por un buen seguro de desempleo por el que el trabajador reciba la misma cantidad de dinero equivalente al

ARTÍCULO	<i>Joaquín Martínez</i>
-----------------	-------------------------

suelo que tenía por un plazo de tiempo determinado que le otorgue el tiempo necesario para buscar un nuevo empleo. En cambio, para las grandes empresas se podría mantener el actual sistema de indemnización.

Además, nuestro país necesita de una legislación que se adecue a las necesidades del presente, que facilite el tránsito del mercado de trabajo logrando una mayor fluidez y sin que ello repercuta en un estancamiento o descenso en la generación de trabajo. El mercado laboral argentino es, en general, bastante rígido. Tanto los costos de contratación como de los despidos son relativamente elevados si se los compara a nivel regional e internacional, lo que es un obstáculo para la creación de nuevos puestos de trabajo. Eso es lo que se debe intentar modificar en el corto plazo, ya que no se trata de reformar la legislación laboral para empeorar las condiciones de los trabajadores sino todo lo contrario: se trata de encontrar una legislación que sea acorde a lo que el mercado actual exige, manteniendo lo que esté bien y modificando lo que no haya dado resultados. Y, de esta manera, lograr un beneficio mutuo tanto para el sector empresarial como para los trabajadores.

Como reflexión final, estamos en condiciones de sostener que el teletrabajo se encuentra suficientemente regulado en la Argentina en toda la normativa que se ha citado, que se sigue en líneas generales lo establecido en otras legislaciones pero que, sin dudas, hay cuestiones que se podrían mejorar no solo desde lo legislativo sino también desde lo estructural, para que cada vez más trabajadores estén en condiciones de acceder a esta modalidad de trabajo.

V. Bibliografía

- Albrieu, Ramiro, “Evaluando las oportunidades y los límites del teletrabajo en Argentina en tiempos de covid-19”, *Programa de Desarrollo Económico, CIPPEC* (2020): pp. 6-8.
- Andrade Nieves, Marjorie Karina, Sanchez Valarezco Marvin Elvis, Mora Sánchez Norman Vinicio y González Ramon Ernesto Xavier, “El teletrabajo como una nueva tendencia de mercado laboral y su adaptación al código de trabajo”, *Ciencia Latina, Revista Multidisciplinar* 6, nro. 3 (2022): pp. 11-13.
- Bosio, Rosa Elena, *lineamientos básicos del derecho social*, T. I (Argentina: Advocatus, 2019), p. 13.

ARTÍCULO	<i>La influencia de la tecnología en las relaciones de trabajo...</i>
----------	---

- Caminos, Juan Ignacio, “Algunos interrogantes surgidos a raíz del teletrabajo producto de la pandemia Covid-19”, *Revista de Estudios de Derecho Laboral y Derecho Procesal Laboral*, año 2, nro. 2.
- Castillo Ortiz, María José y Pangol Alberto Mauricio, “El teletrabajo como nueva alternativa laboral a la luz del sistema colombiano-ecuatoriano”, *Pol. Con.* (ed. nro. 66) 7, Nro. 1, (2022): pp. 200-202.
- Digón Hernán, Mazzaro Patricio, Aguirre Daud Juan Manuel y González Táboas Pablo Rafael, “El teletrabajo ¿Nueva modalidad de trabajo o nueva forma de vida?”, *Tecnología y Sociedad, Buenos Aires* 9 (2020): pp. 96-97.
- Ferreya, Consuelo, y Vera, Ocampo Carolina, “El derecho a la desconexión digital. El teletrabajo: una necesidad”, *Revista de Estudio de Derecho Laboral y Derecho Procesal Laboral*, año 2, nro. 2 (2020): pp. 137-138.
- Gómez Macfarland, Carla Angélica, “El teletrabajo, un estudio comparado”, *Cuaderno de investigación Nro. 70, Instituto Belisario Domínguez*, (2020): p. 4. Disponible en <http://bibliodigitalibd.senado.gob.mx>.
- Guidi Moggia Caterina, *Teletrabajo, trabajo a distancia y nuevas formas de organización*, (Santiago de Chile: Academia Judicial de Chile, 2022), pp. 177-184.
- Martínez Jorge, “La reforma en materia de teletrabajo en México”, *Enfoques jurídicos, Revista Multidisciplinar del CEDEGS, ISSN 2683*, nro. 04 (2021): pp. 78-79.
- Ottaviano Juan Manuel, “Teletrabajo y cuidados”, *Cuidados y mujeres en tiempos de COVID-19: la experiencia en la Argentina, Santiago, CEPAL* (2020): pp. 151-176.
- Ramírez Velásquez, J. C., Vega Abad, C. R., y Villagómez, M. N, “Ventajas y desventajas del teletrabajo en Sudamérica frente a la pandemia del covid-19”, *Civilizar: Ciencias Sociales y Humanas* (2022).
- Remache Javier Darío Bósquez, Leny Cecilia Campaña Muñoz y Lady Nathaly Chica López, “El derecho a la desconexión digital en el contexto del teletrabajo, basado en la comparación de las distintas soluciones que ofrecen los diversos ordenamientos jurídicos”, *Revista Conrado* 18, S2 (2022): p. 486.
- Salgado, Paula D., “El trabajo en la industria de la indumentaria: una aproximación a partir del caso argentino”, *Trabajo y sociedad* 18, [online ISSN 1514-6871], (2012): pp. 59-68.

ARTÍCULO	<i>Joaquín Martínez</i>
-----------------	-------------------------

Schteingart Daniel, Kejsefman Igal y Pesce Facundo, “Evolución del teletrabajo remoto en Argentina desde la pandemia”, *Documentos de Trabajo del CEP XXI*, nro. 5, *Centro de Estudios para la Producción XXI - Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación*, (2021): pp. 34-37.

Sepúlveda Magdalena, “La interpretación del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la expresión progresivamente”, en *Ni un paso atrás: La prohibición de regresividad en materia de derechos sociales*, comp. Christian Courtis, *CEDAL/CELS* (2006): p. 124.

Toselli Carlos Alberto, *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, T. I, 3° ed. corregida, ampliada y actualizada (Argentina: Alveroni), p. 18.