



El Estado después del COVID-19: Teletrabajo



A lo largo de su desarrollo, el teletrabajo planteó debates específicos en cuanto a su definición conceptual, ya que la deslocalización del puesto de trabajo puede difuminar los derechos y obligaciones de ambas partes de la relación laboral. El trabajo remoto, a distancia o teletrabajo, según la caracterización que adopte, implica una reorganización de las relaciones al interior de las organizaciones, públicas o privadas, que requiere de un cambio y a su vez transforma su cultura.

Sin caer en un determinismo tecnológico, parece innegable que las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) impactaron de manera dramática en las relaciones sociales, en general, y las laborales no son la excepción. Esto requiere de un esfuerzo colectivo para encauzar el proceso a través de mesas de diálogo permanentes y espacios de reflexión que permitan tornar los avances tecnológicos en instrumentos para una mejor calidad de vida, a partir del equilibrio entre las mejoras de la productividad y trabajo digno. El resultado de tal pensamiento estratégico debe ser una política pública activa, dentro de la cual el diseño de un marco regulatorio apropiado es un aspecto imposible de ignorar.

Actualmente la Argentina no cuenta con una ley especial en materia de teletrabajo. Sin embargo, diversas normas sirven para sentar principios laborales aplicables a tales vínculos y buenas prácticas en la materia. En el ámbito público, el carácter federal de nuestro país complejiza el análisis debido a la competencia local para regular el derecho público de cada provincia que coexiste con el nivel nacional de gobierno en un mismo territorio. Sin perjuicio de ello, analizaremos diversos ejemplos de avances normativos en materia de teletrabajo dirigidos al sector público y privado, tanto a nivel federal como provincial, con una referencia especial a la provincia de Buenos Aires.

Así, nos proponemos iniciar el desarrollo de las diferentes dimensiones que hacen al teletrabajo a partir del análisis de su marco regulatorio, ya se trate de convenios o normas, internacionales, nacionales o sub-nacionales. El objetivo será identificar en dichas normas y experiencias comparadas las definiciones y regularidades que puedan hallarse y los distintos enfoques que iluminan las problemáticas sustantivas que desarrollaremos en futuras entregas.

Convenio Nº 177 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

En el año 1996, durante la 83ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, se adoptó el Convenio sobre el trabajo a domicilio (Nº 177), que fue aprobado en el ámbito nacional mediante la Ley Nº 25.800 sancionada el 5 de noviembre de 2003. Los fundamentos del convenio giraron en torno a las condiciones particulares que caracterizan al trabajo a domicilio, que requerían una mejora de convenios y recomendaciones previas.

Partiendo de ello, a lo largo de su articulado se formulan algunas definiciones conceptuales relativas al tema que nos ocupa. Por trabajo a domicilio entiende al que “...una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza: i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador; ii) a cambio de una remuneración; iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales”. Se aclara allí que quien “...tenga la condición de asalariado no se considerará trabajador a domicilio a los efectos del presente Convenio por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual”. Aquí vemos plasmados dos conceptos clave para nuestro estudio y que desarrollaremos más adelante: ajenidad y habitualidad.

En su artículo 4º, el convenio fija claramente el principio de igualdad de trato entre el trabajo a domicilio y el realizado en el establecimiento empleador, considerando las características particulares del trabajo a domicilio y las condiciones aplicables a labores idénticas o similares desarrollados en la empresa. Entre los aspectos que hacen al trato igualitario, destaca: a) el derecho de quien trabaja a domicilio a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escoja y a participar en sus actividades; b) la protección de la discriminación en el empleo y en la ocupación; c) la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo; d) la remuneración; e) la protección por regímenes legales de seguridad social; f) el acceso a la formación; g) la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo; h) la protección de la maternidad.

Es decir que, si bien es innegable y hasta favorable la flexibilidad del trabajo a domicilio o teletrabajo, esto no implica una merma de los derechos laborales de las y los trabajadores que prestan servicios mediante dicha modalidad. Teletrabajo no es precarización laboral. El convenio pone en cabeza de los Estados parte la responsabilidad de promover una política nacional que promueva este trato igualitario entre las diversas modalidades de labor, la cual “...deberá aplicarse por medio de la legislación, de convenios colectivos, de laudos arbitrales o de cualquier otra vía procedente...”

Otro aspecto relevante es el relativo a las condiciones de seguridad y salud en el empleo, que se consideraron plenamente aplicables al trabajo a domicilio teniendo en cuenta las características propias de éste. Por tales particularidades se consideró que ciertos tipos de trabajo y la utilización de determinadas sustancias podrán prohibirse en el trabajo a domicilio. Se previó también allí la necesidad de un sistema de inspección compatible con la legislación y la práctica nacionales, que deberá garantizar el cumplimiento de la legislación aplicable al trabajo a domicilio.

La Recomendación de la OIT N° 184¹ establece parámetros en materia de control, edad mínima, derecho de sindicación y negociación colectiva, remuneración, seguridad y salud en el trabajo, horas de trabajo, periodos de descanso y licencias, seguridad social y protección de la maternidad, protección en los casos de terminación de la relación de trabajo, solución de conflictos, programas relativos al trabajo a domicilio y acceso a la información.

Si bien puede establecerse una relación de género y especie entre el trabajo a domicilio y el teletrabajo –no hay acuerdo doctrinario al respecto²–, no deben confundirse ambas modalidades. Haciendo historia, el trabajo a domicilio fue específicamente normativizado en la Argentina en 1941 mediante la Ley 12.713 que tenía por objetivo regular las relaciones entre obrero y “patrono, intermediario o tallerista” (art. 3º), vinculado con actividades manufactureras artesanales cuando éstas se desarrollaban en los hogares de las y los trabajadores (por ejemplo, labores textiles). Sin embargo, las relaciones allí consideradas poco tienen que ver con la realidad actual, donde entendemos que existe teletrabajo cuando la prestación de tareas en relación de dependencia se realice a distancia, con habitualidad y mediante la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Esta mediación tecnológica, impensable para quienes legislaron ochenta años atrás, es el requisito clave que marca la diferencia con otros formatos de trabajo a domicilio.

Sierra Benítez³ señala que “...es importante abordar la atipicidad del trabajo a distancia como una realidad existente desde los orígenes del Derecho del Trabajo hasta la actualidad. Las zonas grises y las fronteras delimitadoras han estado entre dos notas caracterizadoras de la existencia de relación laboral: la ajenidad y la dependencia. El trabajo a domicilio artesanal ha evolucionado al trabajo telemático”.

García Vior subraya la diferencia entre el trabajo a domicilio o en el domicilio y teletrabajo o el trabajo remoto. “El hecho de que no se realice la tarea en la fábrica, local o sede del empleador solo nos aporta un elemento. Si se trata de trabajo remoto, es decir aquel que se realiza desde un lugar pero cuyo resultado o producto se inserta en un esquema más amplio —programa o proyecto que integra— estamos indirectamente aludiendo a plataformas o

¹ Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R184

² Según Confalonieri: “Los casos de descentralización o externalización por deslocalización son dos; el trabajo a domicilio, y el teletrabajo cuando se cumplen en régimen de dependencia. El término teletrabajo, engloba un aspecto variado de la realidad, a punto tal, que no existe en la doctrina científica un criterio uniforme para definirlo. Hay quien sostiene que es suficiente la presencia de trabajo a distancia y el uso de medios informáticos y de telecomunicaciones; y también quienes entienden que debe existir una presencia mínima de ambos elementos” CONFALONIERI, Juan Ángel, “Descentralización productiva”; DT 2005 (diciembre), 1695, Cita Online: AR/DOC/2887/2005). Para Grillo Coutinho; Da Silva y Dos Anjos García, la “...descentralización del lugar de trabajo es fácilmente verificada con el surgimiento del teletrabajo, modalidad de trabajo a distancia, pero ontológicamente distinto del trabajo en domicilio tradicional, no solamente por la necesaria comunicación a través de los medios telemáticos e informatizados, sino, sobre todo, porque permite un control permanente e intensivo sobre los modos de trabajar. La descentralización, en este sentido, es aparente” (GRILLO COUTINHO, Sayonara; DA SILVA, Leonardo; DOS ANJOS GARCIA, Mayara; “Transformaciones productivas: nuevas formas de trabajo y regulación. Un debate sobre ‘teletrabajo’ en el derecho Brasileño”, Revista de la Facultad —UNC— 2015-1, 53, Cita Online: AR/DOC/1659/2015).

³ Sierra Benítez, Esperanza M.; “Teletrabajo, uberización y robotización del trabajo: propuesta para un derecho del trabajo consistente (sólido, estable y duradero)”, RDLSS 2018-9, 18/05/2018, 780, Cita Online: AR/DOC/3002/2018.

sistemas de trabajo en red cuya implementación y puesta en marcha requiere, en principio, de alguna infraestructura y ciertos conocimientos técnicos. Lo mismo acontece con el trabajo que se realiza a distancia, pero a través de las tecnologías de la comunicación y la información (TICs) porque allí los servicios pueden incorporarse a un esquema de trabajo común y más amplio (dentro de un sistema, página o plataforma digital) o agotarse con la prestación del servicio (asistencia técnica, atención al cliente, asesoramiento profesional, etc.). En el primer caso podemos hablar de trabajo conectado remoto (una forma de teletrabajo que exige cierta infraestructura) y en el segundo caso, de teletrabajo simple”⁴.

Ausencia de una Ley de Teletrabajo en la Argentina

Ya en el ámbito nacional, si bien no se cuenta con una ley específica que regule las particularidades del teletrabajo a pesar de los múltiples proyectos elaborados, la Ley de Contrato de Trabajo Nº 20.744 (LCT) se ocupa del trabajo a domicilio en su artículo 171, donde establece que los estatutos profesionales y las convenciones colectivas de trabajo regularán las condiciones que debe reunir la parte trabajadora y la forma del cálculo del salario en el caso del trabajo a domicilio; prohibiendo, en el art. 175, encargar la ejecución de trabajos a domicilio a mujeres ocupadas en algún local u otra dependencia en la empresa. Es claro, no sólo por sus previsiones normativas sino por una elemental cuestión cronológica, que el trabajo a domicilio al que alude la LCT se vincula con el género “trabajo a domicilio”, no con la especie de “teletrabajo” mediado por las TIC, al cual nos estamos refiriendo a lo largo de nuestro estudio.

Sin perjuicio de lo anterior, en cuanto a la generalidad de las relaciones laborales, dentro de las cuales debemos incluir cualquier modalidad de trabajo remoto en relación de dependencia, los arts. 21 y 22 de la LCT disponen que existe “...contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres”; mientras que estaremos ante una “...relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen”. Es decir que la deslocalización del trabajo, propia de la modalidad de teletrabajo, no es un factor excluyente de la relación laboral, ni afecta negativamente los derechos de la persona teletrabajadora, a quien debe

⁴García Vior, Andrea E.; “Ius variandi, rebajas salariales y teletrabajo en la era del COVID-19”, LA LEY 12/05/2020, 6, Cita Online: AR/DOC/1583/2020

darse un trato igualitario con quienes se desempeñan de manera presencial en el establecimiento empleador, tal como lo dispone el Convenio OIT N° 177.

Teletrabajo en la Jurisprudencia nacional

Pese a la ausencia de una normativa específica sobre teletrabajo, los Tribunales se han ocupado de la modalidad laboral del trabajo a domicilio y, específicamente, del teletrabajo en reiterados pronunciamientos. En cuanto a sus principios rectores, se ha dicho que la circunstancia de que las notas de subordinación técnica y jurídica se presenten atenuadas en el trabajo a domicilio no impide caracterizar a la relación como jurídicamente dependiente. El hecho de que el trabajo a domicilio no se realice mediante jornadas con horario fijo no indica la inexistencia de una relación laboral, ya que lo esencial es que exista un plazo fijado a quien trabaja para cumplir con sus tareas teniendo en cuenta una jornada legal de trabajo⁵.

En lo que respecta, específicamente, al teletrabajo se lo ha considerado como una nueva categoría laboral en la que las y los trabajadores se vinculan desde una posición externa al lugar tradicional de trabajo dentro del establecimiento⁶. En sentido similar, se entendió que la localización de la tarea no incide en la caracterización del contrato, sino el hecho de que se cumplan servicios personales de acuerdo a las necesidades del empresario/a y con sujeción a sus instrucciones y órdenes⁷.

Ante una decisión de la parte empleadora de trocar el teletrabajo por trabajo presencial, se resolvió que la situación de despido en la que se colocó la trabajadora resultaba ajustada a derecho por excederse el empleador en los límites del *ius variandi*, al alterar el horario y lugar de prestación de servicios, los cuales integran la estructura de la relación laboral y no pueden ser unilateralmente modificados sin conformidad de su empleada⁸.

En otro caso interesante en cuanto al rol de mediación de las TIC en el teletrabajo, se consideró que la decisión de la parte trabajadora de considerarse despedida ante el incumplimiento del deber de ocupación se encontraba justificada cuando, dada la modalidad de teletrabajo con la que estaba contratada, la parte empleadora le suprimió el acceso a su correo electrónico laboral para la prestación efectiva de las tareas⁹.

⁵ CNTrab., sala VII, 30/12/2015, "Ferramosca, Julia I. c. Grupo Maori SA y otros s/ despido", LL AR/JUR/76315/2015.

⁶ CNTrab., sala X, 29/08/2012, "Vázquez Freije, Mariano E. c. Terra Network Argentina SA s/ despido".

⁷ CNTrab., sala VII, 30/12/2015, "Ferramosca, Julia I. c. Grupo Maori SA y otros s/ despido", LL AR/JUR/76315/2015.

⁸ CNTrab., sala VII, 29/05/2013, "Cacciaguerra, Andrea N. y otro c. Directv SA s/ despido", LL AR/JUR/35902/2013.

⁹ CNTrab., sala VI, 14/02/2017, "García Pumarino Puente, María Paloma c. Oracle Argentina S.A. s/ despido", LL Cita Online: AR/JUR/5982/2017.

Políticas nacionales de teletrabajo

En el año 2012, mediante la Resolución Nº 147/12, se establecieron los objetivos de la Coordinación de Teletrabajo, continuadora de la que fuera aprobada por Resolución MTEySS Nº 428/08 con dependencia directa de la Unidad Ministro, en la cual se habían centralizado las actividades de promoción y desarrollo normativo en materia de teletrabajo, así como el resguardo de los derechos laborales de las y los teletrabajadores. En aquél momento (2012) se consideró que era necesaria la creación de una Coordinación que desarrolle acciones específicas y genere las condiciones de trabajo decente para quienes se desempeñaban bajo una modalidad laboral que se observaba como “precisa y creciente”.

Entre sus acciones, se le atribuyó competencia para promover, monitorear y propiciar la generación de condiciones de teletrabajo decente; fomentar y promover el e-trabajo; impulsar el teletrabajo como una herramienta eficaz para la inclusión productiva de las zonas más aisladas, evitando el desarraigo de la población local; asesorar en materia de formación para mejorar las competencias en TIC; ejecutar un Programa de Certificación de Competencia en Teletrabajo para la acreditación de los saberes y la experiencias adquiridas; asistir en la promoción de la ocupación de grupos vulnerables a través del uso de las TIC, mediante la creación de puestos bajo la modalidad de teletrabajo; generar Programas de Teletrabajo para presidiarios/as y ex presidiarios/as; colaborar en la promoción de empresas de alta tecnología para la generación de teletrabajo con alto valor agregado; apoyar la difusión de TIC en las tramas productivas para incorporar a las PyMEs en procesos de innovación, incluyendo modalidades de teletrabajo; coordinar la Red de Empresas comprometidas en Teletrabajo destinada a nuclear empresas, universidades y organismos públicos, como ámbito de cooperación e intercambio de aprendizajes, investigaciones y buenas prácticas en teletrabajo a nivel nacional y regional; constituir un centro temático de referencia para el seguimiento, análisis y difusión de las transformaciones del escenario laboral vinculadas a la aplicación de las TIC para el teletrabajo; impulsar la elaboración de normas que promuevan y regulen el Teletrabajo en relación de dependencia; proponer a la Superintendencia de Riesgos de Trabajo (SRT) modificaciones a la Ley de Riesgos del Trabajo para incorporar las nuevas enfermedades y accidentes derivados del teletrabajo y generar un Manual de Buenas Prácticas; coordinar acciones con los Ministerios de Ciencia y Tecnología y de Educación para la reducción de la brecha tecnológica y el diseño de herramientas de capacitación y formación en teletrabajo para docentes, profesores y alumnos de nivel Medio, Terciario y Universitario; entre otras.

En noviembre de 2012, la SRT dictó la Resolución Nº 1552/12 mediante la cual se recogieron las buenas prácticas obtenidas a partir del Programa de Seguimiento y Promoción del Teletrabajo en el Sector Privado (PROPET)¹⁰, estableciéndose parámetros de higiene y

¹⁰ En paralelo, durante el año 2010 se inició un programa específico de teletrabajo para el Sector Público (OIT; “Manual de buenas prácticas en teletrabajo”, 1ra. ed. Buenos Aires: Oficina Internacional del Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Unión Industrial Argentina, 2011), mediante el cual los organismos y entes públicos adherentes

seguridad que regulen la actividad del teletrabajo y desarrollándose manuales de higiene y seguridad adaptados a las empresas adherentes que fueron compilados en el manual genérico desarrollado conjuntamente entre la SRT y la Coordinación de Teletrabajo, tal cual estaba contemplado dentro de las acciones de esta última.

La Resolución definió como teletrabajo a “...la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios realizado total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares distintos del establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de todo tipo de Tecnología de la Información y de las Comunicaciones”. Los datos salientes son, entonces, la ajenidad del espacio respecto del establecimiento del empleador y la mediación de las TIC.

Por otra parte, se estableció la obligación de los empleadores de notificar a la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART) la localización de las y los teletrabajadores y la obligación de proveerles ciertos elementos de trabajo, tales como: una silla ergonómica; un extintor contra incendio; un botiquín de primeros auxilios; un *mouse pad*; y un Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en Teletrabajo. Se previó además la facultad de la parte empleadora, previo consentimiento de la persona trabajadora, de verificar las condiciones del lugar de labor, con acompañamiento técnico de la A.R.T. o representación gremial.

Mediante la Resolución MTEySS Nº 595/13 se formalizó la creación del Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo (PROPET). En sus considerandos se repasa la historia de la política en materia de teletrabajo desarrollada hasta entonces, detallando que ya en 2003 el Ministerio comenzó a trabajar en la regulación legal del Teletrabajo a partir de la conformación de una Comisión (tripartita) de Teletrabajo, integrada por funcionarios públicos, representantes sociales y expertos del ámbito académico e informático, para intercambiar consultas y elaborar propuestas con un enfoque interdisciplinario permitiese reglamentar la actividad¹¹.

elaboraban con la Coordinación de Teletrabajo un plan conjunto, que se formalizaba mediante un convenio bilateral, para el seguimiento de las acciones e instancias de monitoreo, diagnóstico y evaluación de los resultados. Sus objetivos establecidos fueron: 1) impulsar la implementación de plataformas de teletrabajo en el Sector Público para identificar debilidades, prácticas o normativas, recogiendo experiencias que permitan difundir buenas prácticas; 2) evaluar el impacto del teletrabajo en las relaciones laborales del Sector Público y en el cumplimiento de metas de gestión; 3) desarrollar un marco jurídico adecuado, propiciando un contexto positivo del trabajo a distancia; 4) mejorar la calidad de vida y de trabajo de los y las agentes del Sector Público, facilitando la conciliación de la vida laboral y familiar; 5) propiciar la inclusión laboral en el sector público de personas con discapacidad a través de la utilización de las TIC; y 6) fomentar en el Sector Público los beneficios de la modalidad de teletrabajo respecto al medioambiente, en términos de la reducción del consumo de energía y combustible, servicio público de transporte y la emisión de gases contaminantes (Acosta, Gastón Gaspar; “El teletrabajo como modalidad laboral: la necesidad de su regulación”, RDLSS 2016-13, 13/07/2016, 1297, Cita Online: AR/DOC/4492/2016).

¹¹ Como resultado de la labor de dicha comisión, en el año 2007 se elaboró e impulsó un proyecto de Ley destinado a regular el teletrabajo en relación de dependencia, proyecto que no obtuvo sanción legislativa. Dicho proyecto definía al teletrabajo como la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios en los términos de los artículos 21 y 22 de la Ley de Contrato de Trabajo Nº 20.744 en las que el objeto del contrato o relación de trabajo es realizado total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares distintos del establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de todo tipo de tecnología de la información y de las comunicaciones, entendiéndose por teletrabajador en relación de dependencia a toda persona que efectúa teletrabajo según la definición previa. El

Atendiendo a la inexistencia de una regulación legal específica para el teletrabajo se consideró necesario contar con un programa que promueva un marco jurídico adecuado para empresas del sector privado y permita monitorear su impacto y resultados. Así nació el PROPET, con el objetivo de facilitar la aplicación del Teletrabajo a través de herramientas que brinden seguridad jurídica a ambas partes de la relación laboral y que permitan monitorear su desarrollo¹². Nuevamente, se define aquí al teletrabajo como “...la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios en los términos de los artículos 21 y 22 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (...) en las que el objeto del contrato o relación de trabajo es realizado total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares distintos del establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de todo tipo de tecnología de la información y de las comunicaciones”.

Las empresas interesadas en incorporarse al PROPET debían suscribir Convenio de Adhesión con las condiciones de participación y las pautas específicas a incorporar en los contratos individuales con quienes teletrabajen, así como establecer, con la Coordinación de Teletrabajo, un plan de trabajo conjunto que integre mecanismos de información recíproca para el seguimiento de las acciones y el monitoreo, diagnóstico y evaluación de los resultados. La participación de las y los Teletrabajadores en el programa fue establecida como estrictamente voluntaria, debiendo expresarse su consentimiento en el contrato individual que regule su relación laboral.

Si bien fue publicada recién en 2013¹³, adquiriendo tardía vigencia, mediante la Resolución MTEySS N° 1003/09 se creó el Programa: "Teletrabajo a partir de los 45 años. Un nuevo desafío" (ante la edad señalada, quien esto escribe no puede evitar sentir el aliento cercano de la propia obsolescencia), que tenía como objetivo facilitar el acceso de las y los trabajadores adultos a las TIC para su incorporación o reincorporación al mercado laboral como asalariados o en modalidades del autoempleo.

El Programa contemplaba diversas líneas de acción, entre otras en materia de: a) capacitación para el teletrabajo que permita a las y los trabajadores adultos contar con las herramientas informáticas y comunicacionales para desempeñarse bajo esta modalidad; b) acciones de evaluación y certificación en competencias laborales para participantes del Programa con experiencia laboral previa en materia de teletrabajo y que quieran acreditar sus saberes; c) otorgamiento de incentivos financieros para las micros, pequeñas y medianas empresas, que asuman el compromiso de insertar laboralmente a quienes

proyecto remarcaba la intangibilidad de los derechos del teletrabajador con relación a los trabajadores presenciales, estableciendo un piso mínimo de un orden público inderogable que lo garantizaba.

¹² Sus objetivos específicos son: 1) impulsar la implementación de plataformas de teletrabajo en el sector privado, que posibiliten identificar dificultades prácticas y/o normativas, recogiendo diferentes experiencias de manera de difundir las buenas prácticas; 2) evaluar el impacto del teletrabajo en las relaciones laborales del sector privado, en las posibilidades de inserción socio-laboral y de mejora de la empleabilidad de los teletrabajadores, y en el aumento de la productividad de las empresas, y 3) promover, monitorear y propiciar la generación de condiciones de trabajo decente para los teletrabajadores.

¹³ B.O. del 24/07/2013.

participen del Programa; d) intermediación laboral entre las empresas y aquellas personas, portadoras de experiencias y conocimientos que hayan sido capacitadas a través del Programa.

Ya en 2019, en el ámbito del Ministerio de Producción y Trabajo se dictó la Resolución Nº 225/19 donde, atendiendo a la participación argentina en la OIT y su ratificación de los convenios allí adoptados, se hizo referencia a las transformaciones del mundo del trabajo, el progreso tecnológico, la evolución de los métodos de producción y las nuevas formas de trabajo, así como al hecho de que la OIT había logrado un consenso internacional en torno a la necesidad de adaptar el contrato social a las nuevas realidades económicas, sociales y culturales.

En tal sentido, se entendió conveniente la creación de una Comisión de Diálogo Social para el Futuro del Trabajo que vincule a los actores sociales y el Gobierno Nacional¹⁴ para el adecuado cumplimiento de los convenios de la OIT ratificados por la República Argentina. Entre otras atribuciones, se le asignaron las de: crear las comisiones necesarias para debatir el impacto en el mundo del trabajo, de la nueva economía, el avance tecnológico y sus efectos en el empleo y en la regulación del trabajo a fin de asegurar una transición justa; intermediar con actores sociales para el mejor cumplimiento de los convenios de la OIT ratificados; proponer actualizaciones a la normativa nacional en el marco de los convenios ratificados; asegurar y promover la plena vigencia de los principios pregonados por la OIT e impulsar modificaciones normativas para mejorar el cumplimiento de sus valores y objetivos.

Leyes provinciales sobre teletrabajo

En 2013 se sancionó en la provincia del Neuquén la Ley Nº 2861 cuyo objeto es la promoción y difusión del teletrabajo como instrumento para mantener y generar empleo mediante las TIC. La norma define como teletrabajo a “...la realización de actos o prestación de servicios, en las que el trabajo se realiza en lugares distintos al establecimiento del empleador, mediante la utilización de todo tipo de tecnología de la información y de las comunicaciones” (art. 2º).

¹⁴ Se estableció su conformación con representantes del Ministerio; del sector sindical: Confederación General del Trabajo (CGT), Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE), Central de Trabajadores Argentinos Autónoma (CTA Autónoma), Central de Trabajadores de la Argentina (CTA de los Trabajadores); y del sector empresario: Unión Industrial Argentina (UIA), Cámara Argentina de Comercio y Servicios (CAC), Confederación Argentina de la Mediana Empresa (CAME), Asociación Empresaria Argentina (AEA), Sociedad Rural Argentina (SRA), Confederaciones Rurales Argentinas (CRA), Federación Agraria Argentina (FAA), Confederación Intercooperativa Agropecuaria Limitada (CONINAGRO), Cámara Argentina de la Construcción (CAMARCO), Asociación de Bancos Argentinos (ADEBA), Asociación de Bancos de la Argentina (ABA), la Bolsa de Comercio de Buenos Aires (BCBA) y el Instituto para el Desarrollo Empresarial de la Argentina (IDEA).

Se dispuso allí que el Estado provincial fomentaría el teletrabajo como un instrumento de inserción laboral para personas discapacitadas, mujeres amas de casa, personas en condición de enfermedad, jóvenes y profesionales. El equipo informático debe ser provisto por el empleador, quien tendrá a cargo también las actualizaciones tecnológicas, reparaciones, ampliaciones o sustituciones de las herramientas de trabajo. En los casos en que la parte teletrabajadora aporte su propio equipamiento, se estableció que la Administración provincial es quien deberá compensar la totalidad de los gastos.

Mediante el art 6º se estableció que el Estado provincial debía adoptar los medios necesarios para: a) potenciar el teletrabajo dentro de las empresas privadas y públicas; b) capacitar a profesionales del área como instructores/as del nuevo sistema; c) establecer los criterios y certificaciones de capacitaciones laborales; d) permitir que innovadores/as de tecnología utilicen los mecanismos de formación para dar a conocer sus ciencias; e) fijar criterios de territorialidad tendientes a estimular la presencia de trabajadoras y trabajadores neuquinos en la modalidad teletrabajo en las empresas asentadas en territorio provincial; f) promover nuevas formas de organización de trabajos basados en el teletrabajo; y g) invitar a educadores/as del teletrabajo con experiencia, a capacitar a quienes correspondan. En lo que hace, estrictamente, al ámbito del Sector Público se facultó al Estado provincial a "...extender sus necesidades laborales y permitir que agentes de la Administración provincial tengan acceso a la modalidad de teletrabajo" (art. 7).

De acuerdo con las previsiones de la ley, quienes teletrabajen gozarán de los mismos derechos que los y las demás agentes. Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad de la Administración provincial deben salvaguardar la intimidad y privacidad del domicilio de teletrabajo. Cuando el equipo informático sea provisto por la Administración, o se haya compensado económicamente la utilización de equipo privado, quien teletrabaje será responsable por su correcto uso y mantenimiento, teniendo la obligación de evitar que el mismo sea utilizado por terceros ajenos.

De acuerdo con su art. 11, la modalidad del teletrabajo, así como las transformaciones o modificaciones que sufra el servicio, serán voluntarias y deberá manifestarse la conformidad por escrito. La aceptación de la modalidad implica el consentimiento para que la Administración provincial realice inspecciones en el domicilio de prestación.

Finalmente, dadas las particulares características de las relaciones que esta modalidad exhibe, se dispuso que la Autoridad de Aplicación debía reglamentar: a) riesgos del trabajo; b) seguros; c) seguridad e higiene; d) privacidad del domicilio; e) baremo de evaluación de incapacidades; f) enfermedades profesionales; g) equidad de trato con respecto a los puestos presenciales (desarrollo de carrera, capacitación, información, agremiación, etc.); y h) toda otra característica propia de esta modalidad que no esté claramente contemplada en la legislación vigente.

En Chaco se sancionó en 2017 la Ley N° 2717-L para la promoción y difusión del teletrabajo como instrumento para generar y mantener el empleo a través de la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación. Se definió como teletrabajo a “...la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, en las que el objeto del contrato o relación de trabajo es realizado total o parcialmente en lugares distintos del establecimiento, mediante la utilización de todo tipo de tecnología de información y comunicación, circunstancias que deben darse simultáneamente”.

El Estado provincial asumió el compromiso de fomentar el teletrabajo como instrumento de inserción laboral para personas con discapacidad, diversidad de género, enfermos crónicos, en las condiciones que determine la legislación laboral vigente y sin perjuicio de la extensión a otros ámbitos de la comunidad. Asimismo se dispuso que se podrá adoptar esta modalidad laboral a efectos de: a) potenciar el teletrabajo; b) fiscalizar que las empresas contratantes capaciten a sus teletrabajadores/as; c) establecer criterios, modalidades y certificaciones de capacitaciones laborales; d) permitir que innovadores/as en tecnología utilicen los mecanismos de formación para dar a conocer sus ciencias; e) fijar criterios de territorialidad tendientes a estimular la presencia de trabajadores/as chaqueños/as en modalidad de teletrabajo en empresas asentadas en el territorio provincial; y f) realizar convenios con universidades u otras áreas del gobierno nacional, investigadores reconocidos en la materia y sindicatos para promover el crecimiento del mercado laboral en esta actividad.

Por el art. 7º se dispuso que las herramientas de trabajo serán convenidas entre las partes y, en caso en que la o el trabajador aporte su propio equipamiento, esto deberá ser compensado conforme a los gastos que se generen. La actualización de las herramientas tecnológicas serán responsabilidad de la parte empleadora. Por otra parte, quien teletrabaje deberá contar con la cobertura correspondiente conforme lo establecido por legislación nacional y gozará de los mismos derechos y tendrá iguales obligaciones que cualquier trabajador/a en relación de dependencia.

La prestación de tareas bajo la modalidad de teletrabajo se establece como voluntaria para la parte trabajadora, y toda transformación o modificación de las condiciones de prestación de servicios en teletrabajo, o viceversa, debe contar con su conformidad fehaciente.

De manera similar a la ley neuquina, se determinó que, dadas las particulares características de las relaciones que esta modalidad de trabajo genera, la autoridad de aplicación debe reglamentar: a) funcionamiento del Registro de Teletrabajo; b) cobertura correspondiente; c) privacidad del domicilio de teletrabajo; d) evaluación de incapacidades; e) licencias; y f) toda otra característica propia de esta modalidad laboral que no esté claramente contemplada en la ley. Finalmente, la autoridad de aplicación debe verificar la adecuación de los espacios destinados al teletrabajo respecto de las normas relativas a higiene y seguridad.

Experiencia en la Administración Pública de la PBA

En el sector privado, si bien la competencia normativa en lo laboral reside en el nivel federal de gobierno, un antecedente conexo al tema que nos ocupa se concretó con la sanción de la Ley N° 12.415 que ratificó en el ámbito de la provincia de Buenos Aires el Pacto Federal del Trabajo suscripto el 29 de julio de 1998 mediante el cual se impulsaban los mecanismos legales pertinentes para la aprobación de diversos Proyectos, Planes y Programas, entre ellos: el "Plan Nacional para la Inserción Laboral y el Mejoramiento del Empleo de las Personas Discapacitadas" (agregado como Anexo VI del Acuerdo).

Dicho Plan preveía la creación y el fortalecimiento de los servicios de empleo nacionales y provinciales para personas con discapacidades, que tendrían funciones de registro e intermediación entre la oferta y la demanda de empleo y ofrecerían información a las empresas acerca de trabajadores/as con discapacidad: sus calificaciones y posibilidades de utilización de esta fuerza de trabajo, incluyendo el trabajo a domicilio, teletrabajo, etc.

En el ámbito del Sector Público, el 18 de enero de 2013 el Subsecretario para la Modernización del Estado dictó la Resolución N° 1/13, aprobatoria del Protocolo de actuación para la implementación de programas de teletrabajo, conformándose una Comunidad de Referentes Jurisdiccionales para la Incorporación y Difusión de uso del Teletrabajo. A tal efecto, se invitó a todos los entes comprendidos en los alcances del artículo 8 de la Ley N° 13.767 para integrar dicha comunidad a través de la designación de un representante que se desempeñaría como referente, facilitador y nexo para la implementación de acciones de incorporación y difusión del teletrabajo en sus respectivos ámbitos laborales.

Entre los fundamentos de la iniciativa, se destacaba el impacto de las TIC en todos los ámbitos del quehacer humano, incluido el de las relaciones laborales, considerando al e-trabajo o teletrabajo como una nueva forma de realizar actividades remuneradas, tanto en el sector privado como en el público, de modo independiente o en relación de dependencia. El teletrabajo era visto como una forma deslocalizada, en lugar indeterminado, de trabajo en red, mediada por las TIC, incluidas las redes sociales. Se detalló allí que el factor diferencial respecto de otros modos tradicionales de deslocalización –tales como el trabajo a domicilio o el trabajo a distancia- se vinculaba con el uso de estas nuevas tecnologías.

En dicho marco, se estimó necesario desarrollar una política pública a partir de la implementación de experiencias piloto que permitieran evaluar en qué medida y con qué alcances podía adoptarse el teletrabajo en el Sector Público, siendo preciso contar con un marco normativo e institucional en el cual insertar armónicamente las iniciativas a desarrollar, acordando los organismos participantes bases comunes que orienten la ejecución de programas y proyectos de teletrabajo.

¿Hacia dónde vamos?

Como se observa al repasar su marco normativo, aún exiguuo, el teletrabajo se expandió en las últimas dos décadas motorizado por los avances tecnológicos que impactan en nuestra cotidianeidad. Es inevitable pensar que el trabajo remoto sufrirá una notable expansión, pasada la crisis derivada de la pandemia, que requerirá de una transición moderada o debidamente orientada hacia una nueva normalidad que, evidentemente, no es esta.

La novedad presente no pasa entonces por la modalidad, sino por su generalización forzada por la situación de emergencia que atravesamos, que impidió una planificación adecuada para semejante expansión. De experiencias piloto acotadas, a un Estado de trabajadores esenciales o remotos, sin escalas (ni infraestructura adecuada, ni capacitación posible). Contrariamente a los prejuicios, las y los trabajadores del Sector Público aportan tiempo, espacio y equipamiento propios, en un marco de buena fe, comprendiendo que la gravedad del momento lo hace indispensable. Pero las medidas de emergencia no pueden ser permanentes, aunque la Argentina ha sido testigo de lo contrario en reiteradas oportunidades.

Para dar continuidad a una modalidad que puede tener múltiples aristas beneficiosas es necesario hacernos algunas preguntas, pensar en sus diferentes dimensiones y planificar un futuro innovador para el Estado y una vida digna para sus trabajadores y trabajadoras: ¿Qué condiciones son necesarias para que las y los trabajadores puedan prestar servicios de manera remota mejorando su productividad a la vez que mejoran su calidad de vida? ¿Qué tipos de controles pueden implementarse para garantizar la eficacia del teletrabajo? ¿Solo es viable el trabajo mediante objetivos? ¿Cómo se evalúa? ¿Quién asume los costos económicos que demanda y quién se beneficia con sus ahorros? ¿Cómo articularemos de manera virtuosa el teletrabajo con las modalidades presenciales que necesariamente subsistirán?

Estos y otros interrogantes abordaremos a lo largo de las próximas entregas, planteando las diferentes visiones y experiencias que hacen a cada una de las problemáticas relacionadas al teletrabajo, con la finalidad de hallar soluciones adecuadas para el momento en que podamos volver a nuestra cotidianidad dentro de una nueva normalidad.