



UAI

Universidad Abierta Interamericana

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

**“Teletrabajo: las modificaciones producidas
por la pandemia de CoVid-19 en la jornada
laboral. El derecho del empleado a la
desconexión digital.”**

Alumno: Florencia Ailen Bottiaia

Tutor: Claudio Cuellar

Título por obtener: Abogada

Carrera: Abogacía

Teléfono: 11 6428 3844

E-mail: flor.a.bottiaia@gmail.com

Buenos Aires, octubre 2022

RESUMEN

En el presente trabajo hablaremos del “Teletrabajo”, una moderna modalidad de trabajo que ha tomado fuerza a partir de la pandemia por CoVid- 19, y en Argentina particularmente debido al decreto del Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio. Se discutirá la forma en que este ha sido tratado a lo largo del último siglo y como ha cambiado a partir del año 2020 (ASPO). Además, se hablará respecto de la jornada laboral, el derecho de los trabajadores al descanso y a la desconexión digital.

PALABRAS CLAVE: teletrabajo, derecho a la desconexión digital, CoVid-19, jornada laboral.

INDICE

Agradecimientos	1
Solicitud de tutoría	2
Aceptación de tutoría	3
Reserva de tema	4
Proyecto de Trabajo Final	5
Introducción	7
Capítulo I: Historia	8
Antigüedad	8
Edad Media	9
Edad Moderna	10
Capitalismo	11
Jornada Laboral en Argentina	11
Capítulo II: El Teletrabajo	14
Movilidad	17
Teletrabajo, trabajo a distancia y trabajo a domicilio	17
TICs	18
Capítulo III: La jornada laboral	19
Capítulo IV: El derecho a la desconexión digital	24
Capítulo V: Argentina: teletrabajo y CoVid-19	27

Antecedentes	27
ASPO	28
Conclusión	32
Bibliografía	35
Abreviaturas	37
Nota de elevación de tesis	38
Anexo I	39
Anexo II	46

Agradecimientos:

A Dios,

*A mis padres, que me han dado todo y quienes estuvieron siempre presentes
ayudándome a cumplir mis metas y les estaré eternamente agradecida;*

*Al Dr. Claudio Cuellar, mi tutor, quien no sólo me aconsejó desde su vasto
conocimiento, sino que la confianza que ha depositado en mí me ayudó a creer
en mis capacidades;*

A mi familia, que me apoyó incondicionalmente en este camino;

*A Jesús, Vicente, Julia y Mario, mis ángeles, que hoy desde el cielo continúan
abrazándome y a quienes les dedico especialmente este trabajo, sé que estarían
felices de verme alcanzar esta meta.*

SOLICITUD DE TUTORÍA PARA TRABAJO FINAL

Berazategui, 18 de octubre de 2021

Estimado Dr. Claudio R. Cuellar,

Por medio de la presente, quien suscribe, Florencia Ailen Bottaia, DNI 41.164.169, se dirige al profesor Claudio Cuellar al sólo efecto de solicitarle tenga a bien aceptar lo designe como tutor de mi tesis de grado, cuyo título es “Abogada”.

Asimismo, declaro conocer expresamente los recaudos dispuestos por el Resolución C.S. N° 5379/19 U.A.I. para la confección de trabajos finales, y asumo la responsabilidad de desempeñar el desarrollo del presente trabajo de investigación conforme las pautas metodológicas dispuestas por mi tutor siendo las mismas de tipo orientativas.

Declaro bajo juramento que el trabajo de investigación a confeccionar resultará pura y exclusivamente obra intelectual de quien suscribe, asumiendo la responsabilidad civil y/o penal de la autoría intelectual de la obra a desarrollar, liberando al Dr. Claudio Cuellar de cualquier consecuencia jurídica devenida del presente trabajo.

Sin otro particular y a la espera de una respuesta favorable, saluda Atte.

Florencia Ailen Bottaia



ACEPTACIÓN DE TUTORÍA DE TRABAJO FINAL

Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 18 de octubre de 2021

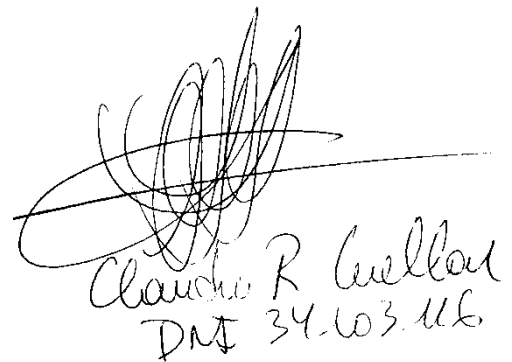
Srita. Florencia A. Bottai,

Por medio de la presente, presto consentimiento, con mucho orgullo y honor, a su solicitud. De modo que, desde la notificación de la presente, asumo el cargo de tutor de su trabajo final –que, sin lugar a duda, además de ser un tema de mucha importancia en la actualidad, seguramente constituirá todo un aporte para la sociedad, en general, y la comunidad científica, en particular-.

Sin otro particular,

La saluda muy cordial y
atentamente,

Prof. Ab. Claudio R. Cuellar



Claudio R. Cuellar
DNI 34.603.116

RESERVA DE TEMA DE TRABAJO FINAL

← Reserva de tema para Trabajo Final



Miceli, Marilina <Marilina.Miceli@UAI.edu.ar>

Para: Usted; Claudio Raul Cuellar

← ↶ ↷ ...

Jue 7/7/2022 07:25

Tema registrado. Atte

Obtener [Outlook para Android](#)

From: Florencia Bottai <flor_bottai@hotmail.com>

Sent: Wednesday, July 6, 2022 11:11:13 PM

To: Miceli, Marilina <Marilina.Miceli@UAI.edu.ar>; Claudio Raul Cuellar <claudiocrc_88@hotmail.com>

Subject: Reserva de tema para Trabajo Final

ATENCIÓN: Este email proviene de un origen externo a la institución. No ingrese a links y tampoco abra archivos adjuntos en el mismo, salvo que Ud. conozca a la persona que se lo envía y sepa que el contenido es seguro.

...

Buenos días, mi nombre es Bottai Florencia y tengo el agrado de dirigirme a usted como alumna de la Carrera de Abogacía en UAI, Sede Berazategui, con la finalidad de solicitar la reserva del tema de mi Trabajo Final. Es mismo versará sobre el "Teletrabajo: las modificaciones de hecho en la jornada laboral producidas por la pandemia de CoVid 19. El derecho del empleado a la intimidad y a la desconexión digital."

Además, confirmo como tutor al Dr. Claudio Cuellar. Sin otro particular, aguardo su respuesta.

Saludos cordiales.

Atte. Bottai Florencia

“Teletrabajo: las modificaciones producidas por la pandemia de CoVid-19 en la jornada laboral. El derecho del empleado a la desconexión digital.”

En este trabajo analizaremos como el “Aislamiento social, preventivo y obligatorio”, por la pandemia de CoVid 19, en Argentina provocó un cambio de paradigma respecto del teletrabajo. Tanto la extensión de la jornada laboral como la intromisión de asuntos laborales dentro del ámbito personal y familiar del trabajador han generado que derechos del trabajador, como el derecho a la desconexión digital, sean vulnerados.

Área temática: derecho laboral, derecho constitucional

Método: hipotético- deductivo; cualitativo y cuantitativo: trabajo descriptivo; se utilizará bibliografía, encuestas.

Preguntas problema:

- ¿El aislamiento acaecido debido al CoVid-19 generó un cambio en la modalidad de trabajo?
- ¿Hubo algún cambio respecto de la regulación del Teletrabajo?
- ¿El teletrabajo es generador de un estado de precariedad laboral?
- ¿Con qué mecanismo cuenta el trabajador para hacer valer su derecho a la desconexión digital?
- ¿Qué aspectos de la modalidad del teletrabajo deben ser regulados de forma urgente?
- ¿Sería posible lograr un control efectivo del cumplimiento del empleador de las nuevas normas?

Hipotesis:

El Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio, en Argentina trajo cambios de hecho y de derecho respecto de la jornada laboral, los derechos de los trabajadores y la modalidad en que todo esto es desarrollado: el teletrabajo. Esta modalidad también generó jornadas laborales extendidas

y el la desatención al derecho a la desconexión digital. Es imperioso profundizar la regulación del teletrabajo respecto de los temas mencionados, para poder controlar su cumplimiento de forma práctica.

Problema jurídico relevante:

El trabajo es uno de los motores de la sociedad en general, y de los hogares, en particular. Este ha ido variando a lo largo de la historia y también de acuerdo con las diferentes culturas.

Nos encontramos en un nuevo paradigma, que a través de los avances tecnológicos nos conduce a adoptar una nueva modalidad: el teletrabajo. Este nos permite estrechar distancias, acelerar procesos y permitir ciertas libertades al trabajador que previamente eran impensadas.

Lamentablemente, no se le ha dado el tratamiento adecuado en el ámbito jurídico, permitiendo que se lleven a cabo situaciones de precariedad laboral y de desprotección de los trabajadores. Esto se ha visto potenciado por la pandemia de CoVid 19, y el Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio, debido a que se ha saltado de forma precipitosa y forzada al teletrabajo. Es imperioso que se le dé el tratamiento que se merece esta temática, ya que el teletrabajo cobrará, sin dudas, mayor importancia en los años que quedan por venir.

Introducción

La era digital ha traído cambios abruptos en todos los niveles de la vida de los hombres, pero especialmente en los últimos años a partir de la llegada de la pandemia por CoVid-19. Este fenómeno, que ha atravesado todas las latitudes del globo, trajo consigo una “ola virtual”, la cual nos ha obligado a reconsiderar aquello que conocemos sobre el Derecho del Trabajo. Si bien es cierto que la figura del “teletrabajo” ya se encontraba en el horizonte, esta situación generó que la urgencia de su tratamiento y regulación alcance niveles críticos.

Desde los comienzos del teletrabajo en los años 70, se creía que esta sería la forma de trabajo del futuro, pero su incorporación fue lenta y lamentablemente ese tiempo no fue aprovechado para estudiar este fenómeno de acuerdo con la importancia que reviste.

La obligación de trasladar, de la noche a la mañana, el trabajo presencial a plataformas virtuales dejó al descubierto la precariedad de su regulación e implementación, por no mencionar el desconocimiento, tanto por parte de empleadores como de trabajadores, de los derechos y obligaciones que enmarcan el teletrabajo.

La situación generada por el Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio en Argentina, produjo que los límites de la jornada laboral y de los descansos se desdibujaran y se violentaran derechos incorporados en la propia Constitución Nacional en su Artículo 14 bis: *“El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso...”*

Siendo necesaria una redefinición del campo laboral y de las estructuras tradicionales para adaptarse a esta nueva modalidad de trabajo, es que el Estado ha sancionado la ley 27.555. Hablaremos de los cambios de hecho y de derecho que han sido ocasionados en virtud del ASPO en Argentina.

HISTORIA

El trabajo es una actividad inherente al hombre, y este, en tanto ser social¹, se encuentra en constante transformación y desarrollo. En tal sentido, el trabajo puede ser considerado un hecho social y, por consiguiente, un hecho sujeto a la transformación de forma proporcional al cambio en las diferentes sociedades y en el mundo en su conjunto. Es por ello por lo que he decidido dar un recorrido por parte de la historia del trabajo, para poder conocerlo y analizar su evolución, hasta llegar al contemporáneo “teletrabajo”.

Antigüedad

La visión del trabajo más difundida en la sociedad antigua dista mucho de la que se vivencia hoy en día. En la actualidad, el trabajo es visto como un elemento “dignificante”, que lleva tanto a la realización personal como profesional de la persona, sin mencionar que es un derecho esencial. Esto es así, a tal punto que aquel individuo que no trabaje, o al menos se encuentre en la búsqueda de empleo, es visto como holgazán u ocioso.

Por el contrario, en la antigüedad era posible diferenciar entre el trabajo manual y el trabajo intelectual. Por un lado, el “trabajo manual” era el relacionado con el esfuerzo físico, la fatiga y por supuesto, con la pobreza y la esclavitud. Este tipo de trabajo era visto como humillante e indigno para aquellos considerados cultos. “Tal circunstancia resulta explicable desde unos esquemas mentales aristocráticos y elitistas, elaborados por los representantes de la cultura oficial y que eran los entonces socialmente dominantes.”² De hecho, Platón, Sócrates, Cicerón, entre otros intelectuales, difundieron entre las clases altas el pensamiento de que el trabajo era propio de un esclavo, atribuyéndole como intrínsecos disvalores como el dolor o el castigo.

Por otro lado, las personas “cultas” se dedicaban al “trabajo intelectual”; al no tener la obligación de realizar trabajos manuales contaban con el tiempo suficiente para reflexionar sobre diversos aspectos y para educarse en el uso de la

¹ “[...] consideraba Aristóteles que el hombre, por naturaleza, es social, porque el individuo no se basta a sí mismo; el destino del individuo es, pues, ser parte y sólo el Todo, en este caso, la polis, resulta autosuficiente [...]”. Sebastián Salgado González, 2012, “La Filosofía de Aristóteles”, Cuadernos Duererías.

² Ramón P. Rodríguez Montero, 2000, “Notas Introductorias en torno a las relaciones laborales en Roma”, p.729. <https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/2317/AD-8-41.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

palabra – el logos, entre otras aptitudes imprescindibles para lograr obtener cargos de poder dentro de la sociedad. Ambos tipos de trabajo se consideraban incompatibles, ya que el trabajo manual no sólo quitaba tiempo, sino también energía necesaria para poder dedicarse plenamente a la educación, la virtud y la política.

La institución “esclavitud” se encontraba tan arraigada culturalmente que la mayoría de los ciudadanos tenían uno o más esclavos, quienes eran vistos como objetos cuya finalidad era proveer de mano de obra forzosa y gratuita, lo que le permitía a sus “dueños” desligarse de toda labor productiva y ardua. El periodo en el cuál la esclavitud vio su apogeo fue entre el siglo V a.C. y el I d.C. En aquel momento en la historia, todo trabajo realizado por un hombre libre, por el cual fuere a recibir una retribución económica era mal visto, ya que se consideraba que tal subordinación cuartaba la libertad del trabajador, equiparándolo al esclavo.

A diferencia del esclavo, quien era propiedad de su amo o dueño, el hombre libre que ofrecía su mano de obra a favor de otro, a cambio de una contraprestación, se arrendaba a sí mismo, dando lugar a una “*locatio*”.

El esclavo era propiedad de su señor, y respondía a él ante cualquier requerimiento que este le hiciera. *No existía una jornada laboral como tal*, sino que el esclavo debía estar a disposición siempre que se lo necesite, por lo que el concepto de descanso no existía.

Edad media

El feudalismo, que tuvo lugar en Europa durante la edad media, se trata de una forma organizativa que pauta las relaciones dadas en una sociedad, tanto a nivel social como económico y político. En ella existió una forma de producción y trabajo muy particular, que podemos reducir a dos tipos de relaciones, el vasallaje y la servidumbre.

Por un lado, el rey, a fin de ejercer su poder en todo su extenso territorio, designaba señores feudales, asignándole a cada uno de ellos una porción de tierra, llamada feudo. Esto se realizaba mediante una relación llamada vasallaje. Cada señor feudal ejercía el poder sobre la producción de su feudo, quien explotaba a los campesinos para que trabajen sus tierras.

Es sabido que en estas sociedades la medida del tiempo se relaciona con procesos diarios del ciclo de la naturaleza, ya sea el cantar de los gallos, el amanecer o anochecer. Asimismo, las jornadas de trabajo variaban de acuerdo con la época del año, a la actividad que debía realizarse. Por ejemplo, en tiempos de cosecha se trabajaban numerosas horas al día, incluso de noche, para lograr terminar antes de la llegada de las tormentas.

En este tipo de sociedades la vida laboral y la personal se superponen, ya que se enfrenta con ciertas necesidades y una orientación al deber muy diferente a la que conocemos hoy en día, especialmente cuando el trabajo del campesino es independiente.

Cuando la labor agrícola es contratada, se empieza a esbozar la equivalencia de que “el tiempo es dinero”. Aún no se difundía el reloj, pero la medida y expectativas que tenía el patrón para encargar un trabajo era basado en “jornadas”³. Así, si el trabajador era eficiente el trabajo le tomaría determinada cantidad de jornadas.

Edad moderna

Durante el siglo XVI se comenzaron a colocar relojes en las iglesias y lugares públicos de importancia, y así se comenzó a tener un mejor sentido del tiempo como lo conocemos hoy en día.

Debido a que la mayor parte de la sociedad no poseía reloj propio es que se comenzó a instaurar la práctica de sonar la campana de la iglesia para ubicar a la gente del pueblo respecto de la hora. Más tarde a mitad del siglo XVII, tomaron protagonismo los relojes de péndulo y de pared.⁴

Menciono estos aspectos de la evolución del reloj, ya que veremos que los cambios en percepción y medición del tiempo han tenido una gran incidencia en la jornada laboral y en cómo se calcula tanto la duración de la misma, como la remuneración correspondiente.

³ Thompson Edward P., 1984. “Tradición, Revuelta y Consciencia de Clase”, Segunda Edición de la traducción al castellano, Editorial Crítica, Barcelona, Página 246

⁴ Op. Cit página 250.

Mientras se continuó con sistemas de producción de pequeña escala, sin subdivisión de tareas, la necesidad de sincronizar el trabajo aún permaneció con poca importancia, por lo que todavía no era tan relevante la atención al tiempo.

Predominaba el trabajo a domicilio, en la que posiblemente toda una familia realice en su propio hogar una serie de tareas para lograr terminar la labor que se le había asignado. Esto implicaba que estos trabajadores realizaran constantes viajes para llevar materiales y traer piezas terminadas.⁵ En este contexto, el trabajador tenía la posibilidad de manejar sus horas de trabajo a su manera, intercalándola con sus quehaceres.

Capitalismos industrial disciplinado

Con el comienzo de la industria, la división del trabajo y la disciplina, el valor del tiempo en lugar de la tarea comenzó a tener mayor vigencia, siendo la medición del tiempo algo corriente y difundido.

A comienzos del siglo XVIII, se comenzaron a establecer jornada muy estrictas de trabajo, en la que se les encargaba a ciertos vigilantes el deber de hacerlas cumplir a rajatabla. Existían hojas de horarios en lo que se ponían en infracción al trabajador incumplidor. Se consideraba la holgazanería como el mayor disvalor, además de la ineficiencia.

No sólo eran horarios estrictos, sino también extremadamente extensos, de hasta por ejemplo 15 horas. Lo que generaba que el trabajador llegara a su hogar agotado y con muy poco tiempo de descanso. En algunos casos, incluso se alteraban los relojes de las fábricas para manipular la cantidad de horas que permaneciera el trabajador en las instalaciones, engañándolo y haciendo que trabaje por más tiempo.

La jornada laboral en Argentina

El primer logro que conquistaron los trabajadores de nuestro país respecto de su jornada laboral fue el dictado de la ley 11.544 en el año 1929, que, tras la constante lucha de los trabajadores, finalmente en su artículo primero limitó la jornada de trabajo a ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales para cualquier

⁵ Op. Cit, Página 259.

labor en relación de dependencia. En su segundo artículo, además limita la jornada del trabajo nocturno a seis horas diarias o treinta y seis semanales.

Por primera vez los obreros contaban con una ley que los protegía de los abusos de sus empleadores, de la industria, que buscaba obtener la mayor ganancia posible a costa de sus empleados.

Más tarde, en el año 1933 se ratificó el Convenio n° 1 de la Organización Internacional del Trabajo mediante la sanción de la ley 11.726. Este convenio era el “Convenio sobre las horas de trabajo en las empresas industriales” y había sido redactado en el año 1919 en Estados Unidos sentando las bases para que, en el año 1929 se regulara la jornada laboral, ya que en su artículo segundo había pautado el máximo de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales, mismo criterio adoptado por la ley 11.544.

En 1932, con aplicación en la Capital Federal, se dictó la ley nacional 11.640, que estableció que sólo se podría prestar servicio hasta el sábado al mediodía, presentado así el descanso semanal. Este tiene el objeto de que el trabajador pueda reponer fuerzas y ánimo de todo el esfuerzo realizado durante la semana, además de poder contar con ese tiempo para disfrutarlo con sus seres queridos.

Estos mismos criterios que se habían establecido en el primer tercio del siglo, se mantuvieron y se plasmaron en el año 1974 cuando se dictó la ley 20.744 la “Ley de Contrato de Trabajo”. En su artículo 213 reguló el descanso semanal a partir del sábado al mediodía y hasta finalizar el domingo.

Debido a que a lo largo del país existían diversos regímenes y disposiciones respecto de la jornada laboral y como debía desarrollarse, la ley 21.297, a través del artículo 196, modificatorio del 213 de la ley 20.744, y estableció que la jornada de trabajo y su extensión sería regida de forma uniforme a través de la ley 11.544.

El Convenio N° 30 de la OIT del año 1930, ratificado por nuestro país en el año 1950, nos brindó una definición muy clara de a qué llamar horas de trabajo, conceptualizándolas en su artículo número dos al decir, *“A los efectos del presente Convenio, la expresión **horas de trabajo** significa el tiempo durante el cual el personal esté a disposición del empleador; estarán excluidos los*

descansos durante los cuales el personal no se halle a la disposición del empleador.” Casi cien años después, continuamos denominándolas de forma muy similar.

Otro aporte muy interesante de este convenio es lo mencionado en su artículo cuatro, cuándo se pauta que, si bien el empleador tiene la facultad de distribuir libremente las horas del trabajo del empleado dentro de la semana siempre que respete el límite de 48 horas semanales, jamás podrá hacerlo de tal forma que el trabajador realice una jornada diaria mayor a las 10 horas. Esto, una vez más, me parece muy oportuno ya que la regulación en profundidad y en detalle de la situación posibilita la protección más eficaz del trabajador. Considero que si se llegó a que esto sea regulado es porque se trataba de una problemática que se repetía de forma constante en la sociedad, y que las autoridades observaron y decidieron normativizar, para así evitar tales abusos.

A nivel mundial, en los años treinta se observaba una tendencia a la reducción de la jornada laboral, que se vio plasmada en el Convenio 47 de la OIT en la que se deseaba instaurar una jornada laboral de 40 horas semanales. Este convenio no fue ratificado por Argentina. Aunque, como veremos más adelante, la tendencia en la actualidad es hacia la flexibilización de la jornada laboral.

Capítulo II: Teletrabajo

La ley 20.744 del Régimen del Contrato de Trabajo, en su artículo 4 define el trabajo como: “toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración.”.

Asimismo, en nuestra Constitución Nacional el derecho a trabajar ha sido incluido en los artículos 14 y 14 bis. Me gustaría reflexionar respecto de este último, que reza: “*El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso...*”

Este artículo, incorporado por la Reforma Constitucional del año 1957 reconoce dos aspectos de los derechos del trabajador que considero relevantes en el estudio del teletrabajo. En primer lugar, al mencionar “*el trabajo en sus diversas formas*” pone en relieve que el trabajo es una acción que puede manifestarse y llevarse a cabo de muy variadas maneras. Como hemos visto en el capítulo anterior, las formas de trabajo han cambiado radicalmente a lo largo de la historia y continúan haciéndolo de forma constante y cada vez con mayor rapidez, juntamente con los avances tecnológicos. Surgen nuevas profesiones y oficios, al tiempo que otros se vuelven obsoletos o sufren modificaciones para asegurar su subsistencia. Hace unos años, trabajos como los del “community manager”, programadores, creadores de contenido (mejor conocidos como “influencers”) estaban lejos de la imaginación; de la misma forma, otros como los de colchoneros y lecheros fueron desapareciendo para pasar a ser un recuerdo.

En segundo lugar, “*...gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso...*”. Este fragmento del artículo 14 bis nos deja muy en claro que cada una de estas diversas formas de trabajo debe estar regulada y protegida por una o más leyes específicas, en las cuales es menester establecer ciertas condiciones mínimas para asegurarle al trabajador que sus derechos sean respetados, pero también para darle al empleador los parámetros necesarios para guiar su accionar.

Al dejar sentado que existen variadas modalidades de trabajo, nos vemos obligados a estudiar los nuevos fenómenos laborales que surjan para conocer en

qué aspectos son diferentes a los ya conocidos y cuáles son aquellas dificultades que presenta para poder atender estas necesidades.

Hacia el final del fragmento citado se menciona que se le debe asegurar al trabajador el disfrute de una jornada laboral limitada y descansos, el cuál es el tema central del presente trabajo. Es innegable que debido al aislamiento por CoVid-19 tuvo lugar un fenómeno en el cual la mayoría de la población se encontraba dentro de su hogar durante las 24 horas del día. Este espacio se convirtió no solo en hogar, sino también en gimnasio, cine, restaurante, lugar de trabajo, salón de clases: la vida social y laboral comenzó a llevarse a cabo a través de plataformas de videoconferencia y otras tecnologías de la información. No sólo se revolucionó la vida a nivel laboral, sino también en lo social: aparecieron los “zoompleaños”,⁶ las clases virtuales, entre otros. En este contexto extraordinario es que se tuvo que implementar el teletrabajo de forma repentina y forzada, y lamentablemente, desde la ignorancia y falta de regulación normativa.

El teletrabajo tiene ciertos aspectos diferenciadores respecto de los cuales lo regulado en normas generales, cómo la ley 20.744 del Régimen de Contrato de Trabajo, no es suficiente y requieren un análisis en detalle.

Una de las definiciones de “teletrabajo” más divulgadas por el ámbito académico expresa que: “El teletrabajo puede definirse como el trabajo efectuado en un lugar donde, apartado de las oficinas centrales o de los talleres de producción, el trabajador no mantiene contacto personal alguno con sus colegas, pero está en condiciones de comunicar[se] con ellos por medio de las nuevas tecnologías”.⁷

Otra definición relevante es la elaborada por la Organización Internacional del Trabajo, que dice: “en su domicilio o en otros locales que escoja, distinto de los locales de trabajo del empleador, a cambio de una remuneración, con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién pone el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de

⁶ Término informal surgido en Argentina en el año 2020, utilizado para referirse a los cumpleaños celebrados a través de la plataforma “Zoom”, debido a la imposibilidad de encuentros presenciales.

⁷ Di Martino, V. y Wirth, L., 1990, “Teletrabajo: Un nuevo modo de trabajo y de vida”, Revista Internacional del Trabajo, vol. 109, núm.4, pág. 471

autonomía y de independencia económica necesaria para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación de decisiones judiciales” (OIT, 1996)

Y finalmente, en julio de 2020 se sanciona la ley 27.555 “Régimen legal del contrato de teletrabajo” la cual establece en su artículo 2, modificatorio de la ley 20.744, lo siguiente: “*Habrà 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.*”

A partir de esta definición, podemos señalar dos criterios decisivos para que una actividad sea categorizada como “teletrabajo”: “*el criterio locativo (la deslocalización) y el criterio instrumental u operativo (la coordinación electrónica del trabajo)*”.⁸ Es decir, que para ser considerado como teletrabajo, las tareas deben ser realizadas en un lugar que no sea parte de las instalaciones del empleador y a través del uso intensivo de TICs, teniendo en cuenta que la dirección del trabajo debe ser realizada por el empleador, en un vínculo constante con sus empleados, el cuál será llevado adelante mediante nuevas tecnologías.⁹ Vemos aquí que el uso de dispositivos electrónicos ya sea el teléfono celular o una computadora, constituye una parte fundamental de esta categoría de trabajo.

“Según estimaciones estadísticas del año pasado, en Europa la emplean 10 millones de personas, mientras que en los Estados Unidos lo hacen unos 4,5 millones de trabajadores, lo que implica que casi un tercio de la masa de trabajadores de Estados Unidos que trabaja de forma regular lo hace desde su casa al menos en forma part time. En nuestro país los informes especializados arrojan datos para el caso de los trabajadores domésticos que emplean esta modalidad, no alcanzando a ser más de 300.000 personas.”¹⁰ Estas cifras tan interesantes fueron

⁸ Miano, Amalia, 2004, “El teletrabajo en Argentina: su sentido ideológico frente a la práctica laboral precarizante”, Trabajo presentado en el Segundo Congreso on line del Observatorio para la CiberSociedad: ¿Hacia qué Sociedad del Conocimiento? Observatorio para la CiberSociedad, Barcelona, pág. 2. <https://www.aacademica.org/amalia.miano/129>

⁹ Pérez Sánchez, Carmen, 2010, “El teletrabajo: ¿Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores?”, Revista de Internet, Derecho y Política, Barcelona, núm. 11, pp. 26

¹⁰ Miano, Amalia (2004). Op. cit.

recolectadas en el año 2003, por lo que queda en evidencia que el teletrabajo ha tenido gran difusión e implementación por más de dos décadas y, por lo tanto, no es una modalidad nueva que surgió en la pandemia, como muchos creen.

Movilidad

De acuerdo con la movilidad que tengan los trabajadores respecto del espacio en el que realizan sus tareas, se lo puede clasificar: los teletrabajadores pueden desarrollar sus tareas desde una única o desde diferentes ubicaciones. En base a ello, podremos identificar la movilidad de estos trabajadores: si se desempeñan frecuentemente en varios lugares, tienen una movilidad mayor que aquellos que trabajan en un único lugar.

Es muy común observar una modalidad “híbrida” o “mixta” en la que el trabajador realiza tareas determinados días de la semana desde su hogar, y el resto, o al menos un día a la semana, debe concurrir a las oficinas del empleador.

Teletrabajo, trabajo a distancia y trabajo a domicilio

Considero menester establecer las diferencias entre el teletrabajo, trabajo a distancia y trabajo a domicilio, para poder delimitar aún mejor el objeto de estudio del presente trabajo.

En primero lugar, el *trabajo a distancia* consiste en toda aquella actividad que se realice total o parcialmente fuera de las instalaciones del empleador. Puede llevarse a cabo en varias ubicaciones, teniendo en cuenta la profesión u oficio que se realice, pero manteniendo el criterio de deslocalización que pautamos también para el teletrabajo. Todo ello a cambio de una remuneración económica. Es importante destacar que además de realizarse las tareas fuera de las instalaciones del empleador, tampoco pueden ser realizadas en las del cliente, sea su casa, local comercial, fábrica u oficina.

El *teletrabajo*, es un tipo de trabajo a distancia, cuya característica diferenciadora es que el teletrabajo es realizador mediante el uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación.

Por otro lado, el *trabajo a domicilio* se encuentra definido en el Convenio n° 177 de la OIT, ratificado por nuestro país a través de la Ley N° 25.800, según el cual el trabajo a domicilio es toda actividad realizada por el trabajador en su domicilio u otros locales que escoja fuera de las instalaciones del empleador, a

los fines de elaborar un producto o servicio, siguiendo las órdenes y pautas de su empleador, y a cambio de una remuneración¹¹.

Como podemos observar, todas estas definiciones se relacionan y superponen entre sí, pero es importante tenerlas presentes a los fines del presente trabajo y para comprender la reglamentación que se mencionará.

Tecnologías de la información y comunicación - TICs

He definido al teletrabajo ampliamente, pero aún no hecho lo propio respecto a las tecnologías de información y comunicación.

Podemos definir las TICs como un conjunto de tecnologías que permiten producir, gestionar, transformar, registrar y comunicar información.

Según Pedro Calandra Bustos, la tecnología es un conjunto de habilidades que se posibilitan construir objetos necesarios para transformar el medio y satisfacer necesidades. Por otro lado, la información es un conjunto organizado de datos que forman un mensaje sobre un determinado tema. Y finalmente, la comunicación implica compartir algo con otro, y por tanto es un acto inherente al hombre. “De acuerdo con las definiciones anteriores se puede concluir que cualquier soporte físico o virtual que almacene datos y códigos en una forma transportable, y que estos permitan establecer una comunicación entre seres humanos, podría ser considerado como Tecnología de Información y Comunicación (TIC).”¹²

¹¹ Convenio de la Organización Internacional del Trabajo n° 177, “Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996”

¹² Bustos Pedro Calandra; Arraño Manuel Araya, 2009, “Conociendo las TIC”, SIG Impresiones, Chile, página 16

Capítulo III: Jornada laboral

Nuestra ley n° 20.744, del Régimen de Contrato de Trabajo define la jornada laboral en su artículo número 197 cómo:

“Se entiende por jornada de trabajo todo el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio. Integrarán la jornada de trabajo los períodos de inactividad a que obliguen la prestación contratada, con exclusión de los que se produzcan por decisión unilateral del trabajador. [...] Entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a doce (12) horas.”

Entonces, la *jornada de trabajo* es todo aquel tiempo en que un trabajador se encuentra a disposición de su empleador, poniendo sus diversas capacidades para la realización de las tareas que este último le asigne.

Previo al teletrabajo, los empleados que se desenvolvían de forma presencial cumplían una jornada de trabajo estricta, sabiendo que, si habían pactado con sus empleadores que la jornada fuera, por ejemplo, de 6 a 14 hs., el ingreso y egreso era puntual.

El teletrabajo tiene una consecuencia casi inmediata en la jornada de trabajo, y se trata de la necesidad de adaptarla y volverla más flexible. Existe la posibilidad de decidir comenzar antes o después con la jornada laboral, e incluso de encargarse de deberes domésticos durante las pausas de trabajo.

Tal y como surge de las encuestas realizadas (Anexo 1), la mayoría de los empleados que han experimentado el teletrabajo ven como algo positivo esta flexibilidad en su jornada laboral y la posibilidad de mejor aprovechamiento del tiempo, ya que sin las presiones y distracciones que tendrían desempeñándose de forma presencial se perciben como más productivos.

Asimismo, una idea central que se repitió considerablemente fue que utilizando aquel tiempo que normalmente les hubiera consumido el viaje desde su casa al trabajo, y de vuelta, que en muchos casos incluso se acercaba a las 4 horas en total, lo utilizaban para pasar tiempo con su familia, para ocuparse de asuntos importante de su hogar, y tienen la oportunidad de participar de eventos a los que no hubieran podido asistir de haber trabajado de forma presencial. Y no solo ello,

sino que se sentían más productivos por no estar extremadamente cansados por el viaje y por las largas horas fuera de su hogar. El 78,3% de los encuestados afirma que gracias al teletrabajo hoy en día tiene más disponibilidad de tiempo para ocupar en su vida personal.

Se le da, entonces, gran importancia a la posibilidad de elegir, tanto el espacio de trabajo como el horario, en los casos que esto sea posible, ya que en muchos casos se debe respetar la jornada laboral, permaneciendo conectados al sistema de control proporcionado por las TIC y cumplir con el horario acordado.

Esta libertad, tiene su contrapartida en la dificultad de organización o administración de ese tiempo y espacio: el hogar se transforma en oficina, lugar de ocio, espacio para la familia y del mismo modo, se vuelve complejo compartimentar el tiempo de trabajo con el tiempo personal, lo cual lleva a que el trabajador tenga la sensación de que está trabajando o que se encuentra disponible para el trabajo todo el día. Consecuentemente, la continua conexión con el trabajo genera que la carga final de responsabilidades sea muy superior que con una modalidad presencial con límites en la jornada, en el espacio y en tareas más definidas.

La dificultad de fijar correctamente estos límites genera una sobrecarga en el trabajador, quien al final del día siente que no ha podido hacer todo lo que hubiera deseado en todos sus “roles”. “Es decir, ni son buenos trabajadores, ni buenos padres, ni llevan la casa como les gustaría, ni tienen tiempo de calidad para estar con sus parejas.”¹³ Incluso, llegan a sentir culpa por no saber hacerlo de forma correcta o por trabajar hasta largas horas de la noche, descuidando su papel dentro de la familia. En la encuesta que he realizado, el 17,4% de los trabajadores refiere haber tenido problemas o inconvenientes con su familia por haber trabajado fuera de la jornada laboral.

Para conocer los límites máximos a la jornada laboral debemos remitirnos al artículo 1 de la ley 11.544 que dispone que la jornada laboral no podrá superar las ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales. Este es el límite legal que aplicaremos al teletrabajo ya que nada se dice al respecto en la ley especial.

¹³ Pérez Sánchez, 2010, Op. Cit.

“Mientras que los no teletrabajadores trabajan un promedio de 42,6 horas por semana, los teletrabajadores trabajan un poco más: un promedio de 44,5 horas por semana, –1,9 horas más (Walrave y De Bie, 2005)–.”¹⁴

Esta problemática puede tener dos causas: autoexigencia o pedido del empleador. Con relación a la primera, es frecuente que el trabajador por autoexigencia y al tener “la oficina en casa” y un fácil acceso a continuar o retomar la jornada laboral fuera del horario establecido, decida terminar una tarea pendiente.

Por otro lado, también es posible que el empleador tome ventaja de este acceso inmediato y a todas horas que tiene el empleado, para solicitarle que culmine o adelante una tarea, o presionarlo diciendo que tiene cierto plazo límite para terminar un proyecto, sabiendo que dentro del horario pautado de trabajo esto no sería posible, obligando indirectamente al trabajador a desempeñarse fuera de su jornada de trabajo. Así, el 47,8% de los encuestados asegura que se encontraba a sí mismo trabajando mucho después del horario laboral y al 17,4% de ellos le fue exigido, por parte de su empleador, que continúe su jornada hasta terminar una tarea en particular.

Por estos motivos es que suele observarse cierto aumento en la productividad del trabajador: no solo está relacionado con que la autonomía y la falta de distracciones ayudan a lograr un trabajo más eficiente, sino que también debido a que físicamente el empleado trabaja mayor cantidad de horas, las cuales en muchos casos no son remuneradas o al menos no suficientemente remuneradas, por ser horas extras. Es por ello por lo que los criterios de resultados deben ser equivalentes a los de sus colegas de categoría comparable que trabajan en las instalaciones del empleador.

En la mayoría de los casos, los teletrabajadores gestionan la organización de su tiempo de trabajo, y pueden trabajar a las horas que consideren convenientes según su ritmo de vida y responsabilidades, aunque es esencial que permanezcan localizables durante las horas normales de trabajo de la organización y que fueran pautadas en el contrato de trabajo.

¹⁴ “Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral”, 2019, Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 1° ed., pág. 21

La limitación de la jornada de trabajo ha sido una gran conquista de los trabajadores del siglo pasado, pero esto hoy en día se encuentra sometido a cambios y revisión.¹⁵ Esta flexibilidad puede ser un aspecto más que beneficioso para todas las partes de la relación laboral, pero solo si es regulada y son respetados los derechos y cumplidas las obligaciones tanto del trabajador como del empleador.

El artículo 4 de la ley 27.555, hace una salvedad respecto de las *plataformas y o software* utilizadas para el teletrabajo, estableciendo que estas deben impedir que el trabajador pueda acceder a ellas fuera del horario laboral. Esto me parece muy acertado, ya que es una excelente forma de controlar que el trabajador haya trabajado las horas pactadas en el contrato de trabajo, pero también de poder proteger al trabajador en dos aspectos muy relevantes. En primer lugar, puede darse la posibilidad de que el software, con autorización del empleador, permita acceder a la realización de horas extra, registrándolas para la posterior liquidación de haberes. Esto sería una excelente alternativa, ya que alrededor del 60.9% de los encuestados afirmó que no se les pagaba las horas extras trabajadas, lo cual atenta tanto al derecho del trabajador a recibir una remuneración adecuada a la tarea realizada y respectándose en el caso de que estas fueran horas extras, como el derecho a condiciones equitativas de trabajo que establece el artículo 14 bis de la CN, ya que por el simple hecho de ser horas de teletrabajo no significan que sean no valgan exactamente igual que las trabajadas de forma presencial. Existe esta percepción de que por ser horas trabajadas desde la “comodidad del hogar” y con una jornada flexible no son equivalentes a las realizadas por un trabajador en las instalaciones de su empleador.

En segundo lugar, también es útil para asegurar el derecho a la desconexión, del que hablaremos en el siguiente capítulo, ya que es deber del empleador velar por que las horas de trabajo y los descansos se produzcan de conformidad con la legislación y los convenios colectivos asegurando que la totalidad de las horas trabajadas sean registradas.

Los softwares y/o plataformas utilizadas para el teletrabajo deben ser registrados para que así el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de

¹⁵ Consuelo Ferreyra y Vera Ocampo Carolina, 2020, “EL DERECHO A LA DESCONEXION DIGITAL. EL TELETRABAJO: UNA NECESIDAD”, “REVISTA DE ESTUDIO DE DERECHO LABORAL Y DERECHO PROCESAL LABORAL”, volumen 2, página 132.

la Nación, actuando como autoridad de aplicación, registro y fiscalización, pueda acreditar y legitimar la mismas y poder realizar las inspecciones pertinentes, según lo normado sobre la inspección del trabajo en la ley 25.877 y sus modificatorias.¹⁶

Considero de suma importancia que además estas plataformas velen por el cumplimiento del descanso y desconexión digital que menciona nuestra ley n° 20.744, del Régimen de Contrato de Trabajo en su artículo n°197, de doce horas entre el fin de una jornada y el inicio de otra, las que deberían ser ininterrumpidas. El hecho de que el trabajador tenga cierta libertad de distribuir sus horas de trabajo a lo largo del día no exime al empleador de observar y controlar los límites legales, considerando el carácter irrenunciable de la normativa legal. Habrá que ver en qué medida se logra desarrollar dichos sistemas, sin vulnerar la intimidad y privacidad de las personas.

¹⁶ Ley 27.555, artículo 18.

Capítulo IV: Derecho a la desconexión digital

Como hemos venido tratando en este trabajo, el teletrabajo ha generado una flexibilización de la jornada laboral. La comunicación entre el empleador y el trabajador, e incluso entre trabajadores se lleva adelante casi enteramente mediante el uso de nuevas tecnologías, a las que se tiene acceso de forma constante y durante todo el día. Esto ha generado que sea más fácil para estos actores mantener una comunicación fuera de horarios laborales. La separación del trabajo remunerado de la vida personal ha sido una tarea difícil. El teletrabajo se puede realizar desde prácticamente cualquier lugar y en cualquier momento.

Esta situación no es nueva y ha sido tratada e investigada a lo largo del mundo. Algunos de los países precursores en su regulación han sido Francia y Alemania. El primero en su Código de Trabajo, si bien no la define, manifiesta que es un punto para tratar entre las partes de la relación laboral. Es una reforma que entra en vigor a partir del año 2017, un nuevo apartado en el artículo L.2242-8 del Código de Trabajo Frances, y reza (en traducción propia):

“La negociación anual sobre igualdad profesional entre las mujeres y los hombres y la calidad de vida en el trabajo incluirá: [...] 7.º Las modalidades del **pleno ejercicio por el trabajador de su derecho a la desconexión y la puesta en marcha por la empresa de dispositivos de regulación de la utilización de los dispositivos digitales**, a fin de asegurar el respeto del tiempo de descanso y de vacaciones, así como de su vida personal y familiar.”

En nuestra normativa interna, el derecho a la desconexión digital no había sido regulado hasta la sanción de la ley 27.555, del “Régimen del Contrato de Trabajo”. La misma en su artículo número 5 establece el derecho del trabajador a la desconexión digital, y de cuya letra podemos inferir una definición de este derecho: *el derecho a la desconexión digital es aquel que poseen los trabajadores de no ser contactados y a desconectarse de los dispositivos digitales o TICs fuera de sus jornadas laborales y durante sus periodos de licencia*. Esto quiere decir, que él no podrá ser requerido por ningún medio o instado a trabajar fuera de su horario laboral.

Una definición aportada por Luz Dary Naranjo Colorado es aquella en la que define al derecho a la desconexión digital como “el derecho que tienen los

trabajadores a no desarrollar actividades por fuera de la jornada de trabajo, ni a ser contactado por el empleador o sus representantes, a través de medios digitales o electrónicos: sin que su actitud negativa, pasiva y evasiva signifique consecuencia desaprobación alguna en el ámbito de la relación de trabajo”.¹⁷

La revolución digital que ha tenido lugar en las últimas décadas ha generado un fenómeno conocido como la hiperconectividad. Este afecta la vida de las personas en tanto se encuentran conectados de forma continua a la información que reciben a través de diferentes dispositivos tecnológicos. El trabajador tiene permanentemente la sensación de necesidad de estar pendientes a los requerimientos del trabajo, de estar atentos a la llegada de correos electrónicos, llamadas y mensajería.

Del mismo modo que el 56,5% de los encuestados (Anexo I) sostiene que su jornada se vio extendida al implementarse el teletrabajo como modalidad, el 26% afirma que por este mismo motivo se siente más cansado o mentalmente agotado. Pero, si los trabajadores afirman que desde que teletrabajan tienen mayor disponibilidad de tiempo y que se evitan largos y desgastantes viajes hasta el trabajo, entonces, ¿cuál puede ser el motivo de ese agotamiento? Todo parece indicar que la falta de desconexión a los dispositivos y plataformas laborales genera que se perciba que uno se encuentra permanentemente trabajando y no tenga descansos reales.

Hemos observado que esta disponibilidad total no es tanto un requerimiento de la organización como una autoexigencia que se impone el trabajador, principalmente a causa de, en primer lugar, la falta de un horario de trabajo establecido que marque claramente un inicio y un final de la jornada laboral y, en segundo lugar, por la facilidad de poder estar conectado con los compañeros de trabajo a través de Internet.

Por ello es por lo que el derecho a la desconexión digital no se trata únicamente de un derecho del trabajador, sino que también es un deber del empleador velar porque esto se cumpla, tanto de forma activa (no contactándose con sus empleados fuera del horario de trabajo) y pasiva (no permitiendo la

¹⁷ Naranjo Colorado Luz, 2017, “Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital: Un análisis desde la base del derecho laboral”. SABER, CIENCIA Y Libertad, Vol. 12, No. 2, Página 51.

realización de tareas laborales fuera de la jornada correspondiente). Este derecho es esencial para que el trabajador pueda realmente gozar del descanso y de su tiempo personal. Otro de los deberes del empleador consiste en permitir que el trabajador haga uso de este derecho sin penalizarlo de forma alguna por ello.

Retomando este deber activo del empleador de no contactarse con sus empleados fuera del horario laboral para respetar su derecho a la desconexión digital, podemos decir que en su mayoría no se respeta. En los datos relevados (Anexo I), sólo el 34,8% de los trabajadores no recibía llamadas y/o mensajes por parte de su empleador fuera de la jornada laboral. De hecho, un 17,4% ha experimentado llamadas de atención o enojo por parte de su empleador por no haber respondido a dichas comunicaciones.

Es entonces prioritario que se creen políticas prácticas para que este derecho a la desconexión sea cumplido.

Capítulo V: Argentina: Teletrabajo y el Covid 19

En todo el mundo la pandemia por Covid 19 produjo importantes consecuencias en muchos ámbitos: la salud, la educación, la conectividad, lo económico, pero también en lo laboral.

Antecedentes normativos

Es importante mencionar algunos proyectos de ley sobre el teletrabajo previos al ASPO, como el que obra bajo el expediente: 3780-S-2018, que en su artículo 5 inciso b menciona la posibilidad de un acuerdo entre el trabajador y el empleador, respecto de la jornada laboral, respetando límites máximos de jornada tanto diaria como semanal.

Otros como el de expediente “0005-S-2016.”, no regulan absolutamente nada respecto de la jornada laboral, dejando un vacío legal muy grande al respecto.

Asimismo, en el proyecto de ley de expediente “0595-S-2012”, sólo se menciona los provechos de una jornada de trabajo flexible para aquellos que por sus obligaciones o capacidades diferentes se verían beneficiados por el teletrabajo.

El proyecto de ley “5533-D-2017” introdujo en su artículo número 8 una propuesta de regulación novedosa respecto de la jornada laboral. Allí se contempló que la jornada laboral sería acorde a las necesidades operativas de las tareas a realizar, pero que el empleador no podrá modificar dicha jornada por el mero hecho de ser desarrollada de forma remota.

Además, menciona la posibilidad de una distribución del horario flexible para poder hacerla compatible con las obligaciones familiares, o de otra índole, del trabajo.

Por último, este proyecto hace una distinción, que luego no será incorporada por la ley 27.555, y es que el empleador no tendrá obligación de abonar horas extras al trabajador cuando estas no hayan sido justificadas en un incremento extraordinario de trabajo y en consecuencia fueran autorizadas por el empleador y consentidas por el empleado. Considero que esta distinción tiene un aporte muy valioso al teletrabajo, ya que el derecho laboral debe proteger también al empleador, y en este caso, le brinda una herramienta suficiente para que un

trabajador no pueda, de mala fe, trabajar o denunciar haber trabajado horas extras que no hubieren sido autorizadas, para luego solicitar su pago.

Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio en Argentina

Particularmente, en Argentina esta crisis que inició el 20 de marzo de 2020 como el comienzo del ASPO, tomó un camino que produjo el impulso del uso del teletrabajo. Decretos como el “Decreto 334/2021” y el “Decreto 297/2020” dividieron a los trabajadores en dos colectivos: aquellos considerados “esenciales” y aquellos llamados “no esenciales”. Entre los primeros, podemos mencionar al personal de salud, a miembros de las Fuerzas Armadas, personal de farmacias y supermercados, transporte de alimentos, entre otros; ellos estaban exentos del cumplimiento del ASPO y, por tanto, podían concurrir a su lugar de trabajo.

Los trabajadores “no esenciales” tuvieron otra suerte: muchos de ellos se quedaron sin empleo ya que cumplían tareas que solo se podían realizar de forma presencial; otros, gracias a la posibilidad de adaptación de su trabajo pudieron seguir trabajando bajo una nueva modalidad. El teletrabajo supuso entonces la posibilidad de conservar el empleo, pero también en muchos casos produjo una jornada laboral extendida y con una nueva carga por la necesidad de adaptarse a una nueva forma de trabajo, teniendo que capacitarse y acondicionar su espacio e infraestructura para poder llevarlo a cabo. Aunque esto también fue una problemática frecuente ya que muchos trabajadores no contaban con el espacio y recursos necesarios.

El ASPO implicó no solamente la reorganización de la fuerza de trabajo hacia el teletrabajo, sino que debido a sus muy particulares circunstancias significó un gran desafío para muchas familias. Por ejemplo, los niños tuvieron que resguardarse en su hogar y su educación también continuó de forma virtual. Así muchos teletrabajadores no solo debían ocuparse de sus tareas laborales, sino que debían al mismo tiempo cuidar de sus hijos o hermanos, lo que dificultó sin dudas la concentración en el trabajo. Además, en muchos casos no se contaba con la cantidad de dispositivos necesarios para que cada miembro de la familia pueda ocuparse de sus obligaciones de forma simultánea cuando esto era necesario.

Otra dificultad fue la conectividad. La infraestructura de las compañías de internet no estaba preparada para que toda esta nueva masa de personas utilizara

el internet al mismo tiempo y con tal nivel de demanda, por lo que había constantemente problemas de conectividad, falta de internet o una conexión muy pobre.

El ASPO generó que miles de empresas, al no tener la posibilidad de producir, decidieran recortar gastos y una de las medidas era la de aplicar suspensiones masivas con pago parcial de salarios netos en carácter no remunerativo y eliminando premios. Algunas incluso decidían despedir a sus empleados, lo que condujo a que el día 31 de marzo de 2020 el Poder Ejecutivo decretara a través del DNU 329/2020 la prohibición de despidos y suspensiones. Al día siguiente, mediante otro decreto (el Decreto 332/2020) se estableció el Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción, el cuál fijaba que el Estado pagaría el equivalente al 50% del salario neto de los trabajadores, con la salvedad de que podría equivaler entre uno y dos Salarios Mínimos Vitales y Móviles.

La restricción a las suspensiones tenía, lamentablemente, una excepción que se sustentaba en el artículo 223 bis de la Ley de Contrato de Trabajo, que reza: *“Se considerará prestación no remunerativa las asignaciones en dinero que se entreguen en compensación por suspensiones de la prestación laboral y que se fundaren en las causales de falta o disminución de trabajo, no imputables al empleador, o fuerza mayor debidamente comprobada [...]”*.

Bajo este contexto el proceso de transformación de las relaciones laborales de presenciales a virtuales se aceleró. De acuerdo con la información recolectada por la encuesta que he realizado (Anexo 1), el 82.6% de los encuestados comenzó con la modalidad de teletrabajo durante la pandemia, lo que plasma de una forma excelente como esta modalidad tomo fuerza durante el ASPO. Además, un 13% afirmó que comenzó a teletrabajar luego del ASPO, lo cual es un indicador de que el teletrabajo “vino para quedarse” y, por tanto, el tratamiento del tema es de gran relevancia jurídica.

Un aspecto que considero relevante y contradictorio es que el Estado dictó numerosas resoluciones fomentando el teletrabajo, y promoviéndolo como alternativa de adecuación para el sostenimiento del empleo, como por ejemplo en la resolución 239/2013, pero no es hasta la irrupción de la pandemia que se decide finalmente dictar una ley específica sobre el teletrabajo.

La ley que regula el teletrabajo no sólo fue tardía por no haberse regulado con anterioridad una modalidad de trabajo que comenzó a tomar forma desde el siglo pasado, sino que, durante la pandemia y sabiendo que se dejaba a la deriva a muchos trabajadores y empleadores, no se regularon sus condiciones laborales. En su artículo número 19, la ley 27.555 claramente establece que dicha ley entrará en vigor 90 días después de concluido el ASPO, esto fue en abril de 2021. Así, en el momento de mayor necesidad, en el que gran parte del mercado laboral se vio obligada a trasladarse a la modalidad de teletrabajo sin conocerlo y sin tener pautadas condiciones mínimas de cómo debía realizarse, fue que se sufrieron muchos abusos de poder, el trabajo se vio precarizado y los derechos del trabajador fueron dejados de lado.

Convenio Regulador de la Modalidad de Teletrabajo de la Administración de Justicia de la Provincia de Buenos Aires.

Me gustaría mencionar un ejemplo de convenio regulador del teletrabajo que se encuentra adjunto en el Anexo II del presente: el convenio que regula a los trabajadores de la Administración de Justicia, que se desarrollaran mediante el teletrabajo.

Esta regulación fue muy pronta en dar respuesta a esta nueva situación sanitaria, que afectaba el ámbito laboral, y por supuesto el de la justicia. Se encarga de definir al teletrabajo en su artículo dos, al igual que define la tecnologías de la información y comunicación, dando un marco conceptual al mismo.

En el artículo número cinco establece los horarios en que se realizará la jornada de trabajo, especificando que no podrá extenderse más allá de lo que hubiere sido estipulado para la presencialidad.

Además, en el artículo 10, de los “Derechos y obligaciones del personal” en el inciso c, establece la obligación de permanecer a disposición del titular durante la jornada de trabajo, aunque nada dice del derecho a la desconexión digital.

Por último, en el artículo 18, se crea la Comisión para el seguimiento del funcionamiento del trabajo a distancia”, al cual le fue asignada la tarea de evaluar el desarrollo del teletrabajo, y tomar las medidas necesarias para diagnosticar las

problemáticas que fueren surgiendo, para así eventualmente realizar los ajustes pertinentes.

Este convenio me parece un excelente ejemplo de cómo un sector de la fuerza de trabajo reguló el teletrabajo y la jornada laboral de forma rápida, ya que fue dictado el 25 de abril de 2020, y gracias a esto, contaban con su propia normativa a falta de una ley especial.

CONCLUSIÓN

Como hemos expresado en los capítulos anteriores, el teletrabajo surgió hace décadas, pero lo cierto es que no hay dudas que la pandemia por CoVid-19 ha generado una gran expansión en su utilización. Según los datos aportados por la Encuesta de Indicadores Laborales que en 2017 incorporó el apartado sobre teletrabajo, realizadas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, indican que previo al ASPO en Argentina los teletrabajadores representaban al 8% de los trabajadores encuestados, los cuáles eran empleados por el 3% de empresas privadas que registraban trabajadores con esta modalidad.

En contraste, en los datos aportados en el mes de septiembre de 2021, el 33% de las empresas relevadas tienen al menos un empleado que trabaja de forma remota y afirma que durante el poco de la pandemia el número ascendía al 58% de las empresas. Esto también se vio reflejado en la encuesta que he realizado (Anexo I), siendo que el 82,6% de los encuestados dijo que comenzó a teletrabajar durante la pandemia.

Estos indicadores dejan observar un cambio de hecho producido por la pandemia: el salto cuantitativo exponencial en la cantidad de empleados que realizan teletrabajo. Sin dudas, aquellas empresas interesadas con anterioridad al ASPO en la incorporación del teletrabajo se encontraban preparadas y con más herramientas para hacerlo. Sin embargo, aquellas empresas que desconocían del tema o que estaban muy poco familiarizadas con él, debieron implementar el teletrabajo de forma forzosa y sin ningún tipo de conocimiento o herramienta, aprendiendo de la prueba y el error.

Además, en nuestro país no existía aún una norma especial que regulara el teletrabajo, el derecho a la desconexión digital y que pautara los derechos y obligaciones que esta modalidad implicaba. A pesar, de que la ley 27.555 fue sancionada para entrar en vigencia luego de terminado el ASPO, este fue el principal cambio traído por esta crisis económica y sanitaria: la regulación del teletrabajo.

En lo que respecta a la jornada de trabajo, se ha formado un nuevo paradigma, en el que la jornada laboral necesariamente debe flexibilizarse. Este tipo de flexibilidad además de permitir el descanso correspondiente y de habilitar al trabajador a disponer libremente las horas de trabajo, también le permite

acceder a oportunidades que con una jornada fija no hubiera podido tener. Por ejemplo: es muy frecuente para estudiantes universitarios perder oportunidades de trabajo porque se superponen con los horarios de trabajo. En estas ocasiones el trabajador podría simplemente compensar esas horas de trabajo que no completó en otro momento del día. Es posible lograr que el trabajo no sea una limitante para alcanzar otros objetivos, como el de la educación.

Me incluyo cuando digo que es hora de cambiar la forma de ver al trabajador y a la jornada laboral. Un empleado puede cumplir con sus tareas sin la necesidad de que sea controlado de forma estricta y sin permitirle descansos.

Un trabajador incentivado y a quien se le permite tomar descansos que son necesarios podrá ser más eficiente en su labor y así brindarle aún mayores beneficios a su empleador. Por eso creo que desde el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación se debería fomentar y solventar investigaciones que ayuden a los teletrabajadores a trabajar de la mejor manera posible pero siempre cuidando su salud tanto física como psicológica.

Existen métodos como el “Pomodoro”, creado por el desarrollador de software italiano Francesco Cirillo, quien descubrió un método que consiste en periodos de trabajo y concentración de 25 o 50 minutos, según se elija y un posterior descanso de 5 o 10 minutos respectivamente. Estos ciclos se repiten hasta completar la jornada deseada. Es de mi opinión que nuevas tecnología, métodos y herramientas como este deben ser investigados e incorporadas en el nuevo paradigma que tenemos en la actualidad, ya que serían de gran ayuda para los trabajadores.

Por otro lado, en lo que concierne a la desconexión digital y al descanso diario, el teletrabajo trajo una problemática que no era frecuente anteriormente. A causa de la constante conexión a internet y a las nuevas tecnologías, y a la fácil accesibilidad que se tiene a la posibilidad de comunicarse con los demás es que en el ASPO se dejó de respetar el derecho a la desconexión y al descanso. Así la vida laboral comenzó a entrometerse en la vida personal del trabajador y en muchos casos, generando problemas como la hiperconectividad, el agotamiento mental, la falta de descanso, e incluso inconvenientes dentro de la familia.

A este respecto, creo que también es deber del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación no solo registrar y autorizar plataformas,

sino en forma conjunta con expertos en la materia, desarrollar un sistema de software que permita al trabajador registrar sus horas trabajadas, al empleador autorizar la realización de horas extras (y que sin tal autorización no se puedan realizar), pero que una vez se complete la jornada laboral ya no se permita el acceso a la plataforma. Esa funcionalidad no está disponible en buena parte de las plataformas de interacción virtual y por tanto se debería buscar la mayor participación del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación y de las empresas proveedoras de dichas plataformas de teletrabajo.

El objetivo principal es que se cumpla de forma certera con la ley 27.555 y que todas las empresas conozcan y tengan acceso a estas plataformas. Para ello también es que, en el año 2012, a través de la Resolución 147/2012, que en su artículo primero dice: “*Créase en el ámbito de la SECRETARIA DE EMPLEO del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la Coordinación de Teletrabajo, de conformidad con las Acciones, que como Anexo al presente artículo forma parte integrante de la presente medida.*” Y luego en dicho anexo se especifican las acciones que deberá llevar adelante la Coordinación de Teletrabajo, entre las que cabe destacar la número 16 que la faculta para “*Promover el desarrollo de las TICs en el sector público y privado, asesorando respecto a la implementación de plataformas de teletrabajo y de e-trabajo e identificando las dificultades prácticas que se presenten.*”. Dicha acción tiene estrecha relación con lo que he mencionado anteriormente, siendo esta la encargada de llevarla a la práctica, para que no se quede simplemente en la letra de la ley.

De esta forma, se podría evitar que una modalidad que tiene tanto potencial, y tantos beneficios que otorga el teletrabajo para los trabajadores no sea causante de precariedad laboral, y que, en lugar de avanzar en la persecución de nuevos derechos para los trabajadores, se pierdan conquistas ya alcanzadas por ellos.

BIBLIOGRAFÍA

BAILY, L., 2006, "Breaking the Mold. Redesigning Work for Productive and Satisfying Lives," Nueva York, IRL Press, Cornell University. 2.^a ed. Sebastián Salgado González, 2012, "La Filosofía de Aristóteles", Cuadernos Duererías.

Bustos Pedro Calandra; Arraño Manuel Araya, 2009, "Conociendo las TIC", SIG Impresiones, Chile, página 16

Consuelo Ferreyra y Vera Ocampo Carolina, 2020, "El derecho a la desconexión digital. El teletrabajo: una necesidad", "Revista de estudio de derecho laboral y derecho procesal laboral", volumen 2, página 132.

Daniel Silvio Marugo, 2015, "Derecho del Trabajo", 1^o edición, Ed. Cathedra Jurídica, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Pág. 4

Di Martino, V. y Wirth, L., 1990, "Teletrabajo: Un nuevo modo de trabajo y de vida", Revista Internacional del Trabajo, vol. 109, núm.4

Marinakís Andrés, 2022, "Teletrabajo y jornada laboral en los países del Cono Sur de América Latina", "Reflexiones sobre el trabajo Visiones durante la pandemia desde el Cono Sur de América Latina", 1^o edición, Organización Internacional del Trabajo, páginas 57-64.

Miano, Amalia, 2004, "El teletrabajo en Argentina: su sentido ideológico frente a la práctica laboral precarizante", Trabajo presentado en el Segundo Congreso on line del Observatorio para la CiberSociedad: ¿Hacia qué Sociedad del Conocimiento? Observatorio para la CiberSociedad, Barcelona, pág. 2. <https://www.aacademica.org/amalia.miano/129>

Naranjo Colorado Luz, 2017, "Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital: Un análisis desde la base del derecho laboral". SABER, CIENCIA Y Libertad, Vol. 12, No. 2, Página 51.

Nilles, J. M., 1975), ‘Telecommunications and organizational decentralization’, Transactions on Communications, Vol. 23, N° 10, páginas 1142-1147

Pérez Sánchez, Carmen, 2010, “El teletrabajo: ¿Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores?”, Revista de Internet, Derecho y Política, Barcelona, núm. 11, pp. 26 Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78817024008>

Ramón P. Rodríguez Montero, 2000, “Notas Introductorias en torno a las relaciones laborales en Roma”, p.729.
<https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/2317/AD-841.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Santa Alejandro Lorenzo César, 2019, “Teletrabajo: Antecedentes parlamentarios, legislación internacional, nacional y provincial, instrumentos nacionales, doctrina y jurisprudencia”, Dossier Legislativo, Año VII, N° 178.

Thompson Edward P.,1984. “Tradición, Revuelta y Consciencia de Clase”, Segunda Edición de la traducción al castellano, Editorial Crítica, Barcelona

“Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral”, Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2019

Walrave, M. y De Bie, M.,2005, “Teleworking @ home or closer to home: Attitudes towards and experiences with homeworking, mobile working, working in satellite offices and telecentres”, ESF Agentschap, Bruselas.

Ley N° 20.744, del “Régimen del Contrato de Trabajo”, 1976.

Ley N° 24.430, “Constitución de la Nación Argentina”, 1994.

Ley N° 27.555 “Régimen legal del contrato de teletrabajo”, 2020.

Ley N° 25877 “Régimen Laboral”, 2004.

Ley N° 11544, “Jornada de trabajo”, 1929.

Resolución 147/2012, 2012.

Resolución 371/2012, 2012

Convenio N° 1 de la Organización Internacional del Trabajo, 1919

Convenio N° 30 de la Organización Internacional del Trabajo, 1930

Convenio N° 47 de la Organización Internacional del Trabajo, 1935

Encuesta de Indicadores Laborales “Impacto del COVID-19 en las modalidades de trabajo”, septiembre 2021. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Disponible en:

https://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/eil/eil_2109_informe-de-resultados-modulo-covid.pdf

GLOSARIO Y ABREVIATURAS

ASPO: Aislamiento social preventivo y obligatorio

OIT: Organización Internacional del Trabajo

TIC: Tecnologías de la Información y la Comunicación

NOTA DE ELEVACIÓN DE TESIS

Buenos aires, 05 de octubre de 2022

Sr. Decano de la Facultad de Derecho de la Universidad Abierta Interamericana

Dr. Marcos Córdoba.

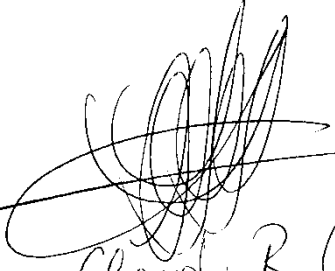
S _____ / _____ D

De mi mayor consideración:

Por la presente comunico al Sr. Decano que la alumna Bottaia Florencia ha confeccionado el Trabajo Final titulado “Teletrabajo: las modificaciones producidas por la pandemia de CoVid-19 en la jornada laboral. El derecho del empleado a la desconexión digital.”, bajo mi supervisión. Considero que por la calidad de su contenido merece ser defendido ante el tribunal que se designe. La producción integral del presente trabajo resulta exclusiva propiedad intelectual de la tesista, y siendo el carácter de las instrucciones realizadas por la abajo firmante, opiniones meramente metodológicas y orientadoras del área de incumbencia del trabajo de investigación. No asumo responsabilidad civil y/o penal por la presente obra.

Sin otro particular, saludo Atte.

Dr. Claudio Cuellar



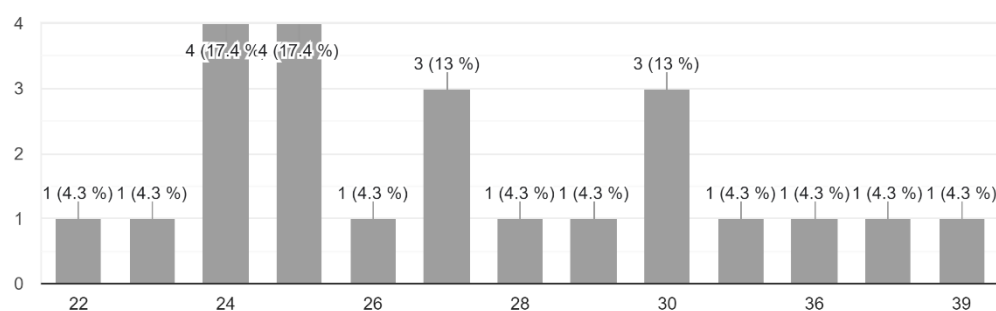
Claudio R. Cuellar
DNT 34.603.116

ANEXO I

La siguiente encuesta está dirigida a personas con asiento personal y laboral dentro del GBA y CABA, de entre 20 y 40 años, que se encuentren actualmente trabajando bajo la modalidad de teletrabajo o que lo hayan hecho en el pasado. La misma fue realizada a través de la plataforma Google Forms. A continuación, se adjuntan gráficos confeccionados con las respuestas a cada pregunta, y en el caso de aquellas que fueren a desarrollar se adjuntan detalla el desarrollo completo de cada una.

Edad del encuestado

23 respuestas

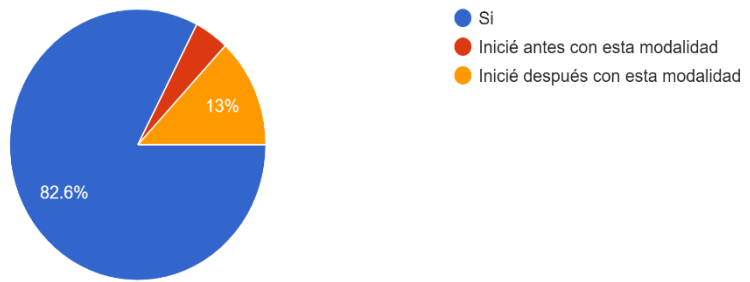


¿Es usted un trabajo registrado o trabaja "en negro"?

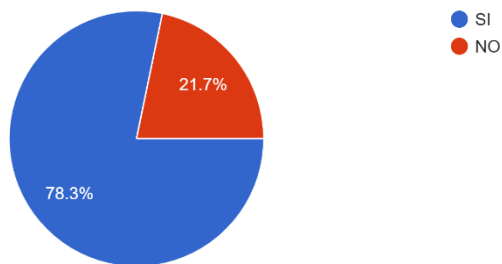
23 respuestas



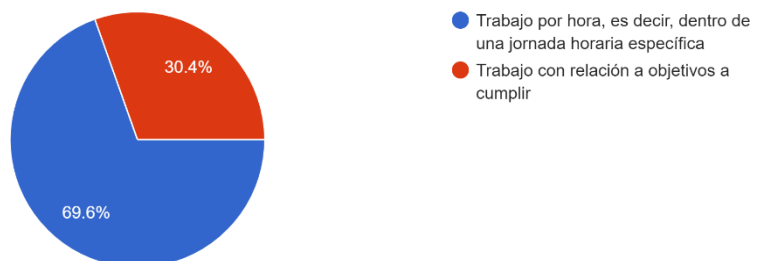
¿Empezó a trabajar mediante la modalidad de “teletrabajo” durante la pandemia por CoVid-19?
23 respuestas



¿Siente que tiene/tuvo más disponibilidad horaria que cuando trabajaba de forma presencial?
23 respuestas

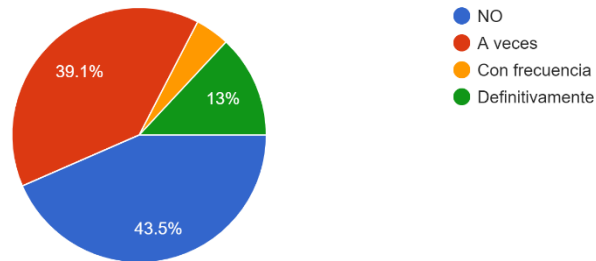


¿Cuál de las siguientes opciones considera más adecuada para su modalidad de trabajo?
23 respuestas



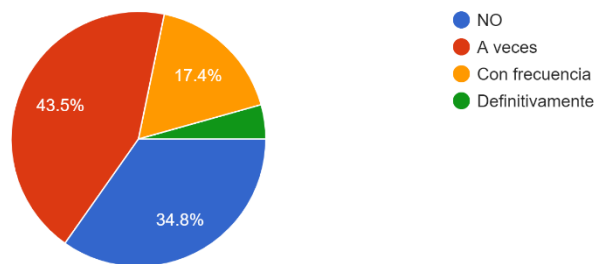
¿Siente que el teletrabajo hizo que su jornada laboral se extienda?

23 respuestas



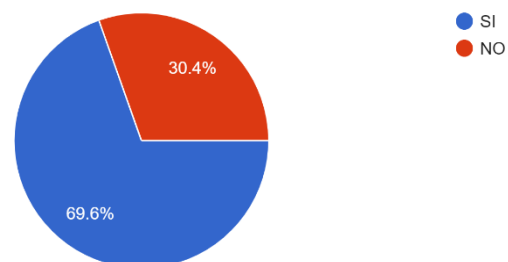
¿Ha recibido llamadas y/o mensajes laborales fuera del horario de trabajo?

23 respuestas



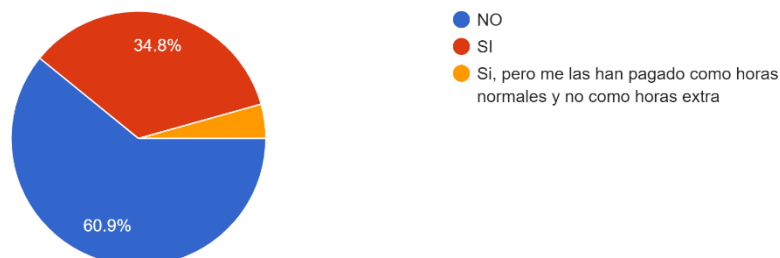
¿Siente que se respeta el horario laboral?

23 respuestas



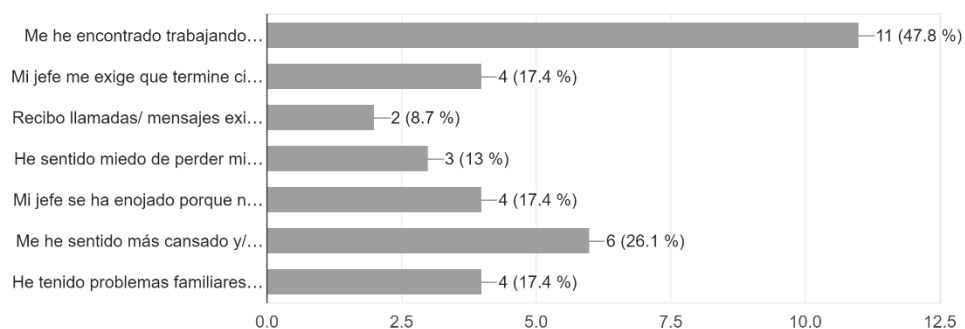
En aquellas oportunidades que ha tenido que trabajar fuera de su horario laboral, ¿Le han pagado esas horas extra?

23 respuestas



Tilde aquellas opciones que considere se ajustan a su experiencia

23 respuestas



Las opciones de la pregunta que se encuentra inmediatamente arriba son:

- Me he encontrado trabajando mucho después de mi horario laboral;
- Mi jefe me exige que termine ciertas tareas, sin importar el horario;
- Recibo llamadas y/o mensajes exigiendo que cumpla con mi trabajo incluso fuera de mi horario laboral;
- He sentido miedo de perder mi empleo por hacer respetar mi derecho a no trabajar fuera de horario;
- Mi jefe se ha enojado porque no respondí un mensaje y/o llamada fuera de horario laboral;
- Me he sentido más cansada y/o mentalmente agotada desde que comenzó la modalidad de teletrabajo;
- He tenido problemas familiares y/ o he sentido culpa por trabajar fuera del horario asignado.

¿ Sabe de qué se trata el “derecho a la desconexión digital”? Explíquelo brevemente.

23 respuestas

No

No, desconozco.

No 🙄

El derecho a desconectarte y dejar de ser todo lo relacionado con el trabajo después del horario regular de trabajo

A que respeten que después de tu jornada ya no estás disponible para el trabajo

No sé de qué se trata, pero lo entiendo como el derecho de la persona de elegir no estar conectado a ningún dispositivo digital durante determinado período de tiempo

No, pero estimo será el derecho que cada persona debe tener para estar tiempo desconectado de las herramientas digitales.

Todos tenemos derecho a seguir con nuestra vida habitual sin tener que estar conectados con lo digital.

No, es la primera vez que leo ahí respecto

Entiendo que es el derecho a trabajar únicamente dentro del horario formal establecido

El derecho a no contestar mensajes ni llamadas fuera del horario laboral

No sé de qué se trata

Derecho a no contestar ni responder llamadas del trabajo fuera del horario laboral

Valoro mucho su participación en esta encuesta. Finalmente, dejo este espacio para que aclare alguna respuesta o comente su experiencia con el "Teletrabajo"

23 respuestas

A veces trabajé fuera de horario pero fue por desafiarle a mi mismo y superarme, no tanto por exigencias de cumplir metas del empleador.

Trabajo para gente que está del otro lado del océano, por lo tanto no creo que afecte mucho las leyes gubernamentales del país argentino. Creo, no estoy seguro.

Actualmente trabajo en teletrabajo y es mi mejor experiencia encontrar éste tipo de trabajo, ya que tengo menos cargas horarias y mayor sueldo en el mundo IT. Aunque trabajo para el exterior, el año que viene trabajaré en Argentina, en blanco y presencial, y estoy seguro de necesitaré ayudas legales en aquél momento.

xd

En mí experiencia no quisiera volver a trabajar bajo esa modalidad porque no se respetan horarios y no se pagan horas extras

Considero que el teletrabajo es la mejor forma de trabajar, siempre estableciendo limites bien definidos con el empleador para que se respete el horario formal de trabajo

Todo ok

Fue muy buena

En cuanto a mi experiencia siento que el teletrabajo no es la mejor forma de mostrar un producto, ya que muchas veces la gente necesita apreciarlo personalmente al producto. Pero durante la pandemia ayudó mucho lo digital

Extremadamente positiva

Para mi fue buena la experiencia de tele trabajo, deje de perder horas en el viaje al trabajo, podía avanzar en tareas de mi casa y con mi familia mientras trabajaba. Había armonizado mi vida conjunta al trabajo, pero bueno terminó hace 2 mese y tu e q volver a la rutina

Si bien el teletrabajo me resulta muy comodo por lo general, ya que puedo trabajar en horario flexible y por objetivos, debo admitir que es agotador estar todo el dia en casa, trabajando y llevando a cabo la vida cotidiana

Trabajar con teletrabajo me facilito manejar mis horarios y acomodarme con ellos.

Lo bueno del teletrabajo son las horas ahorradas en viaje. Tengo en total 4hs de viaje. Haciendo teletrabajo solo estoy las 5 horas que el contrato me demanda

Mi experiencia con el teletrabajo es muy positiva, tengo más tiempo para descansar, estar en mi casa, ver amigos y familia. Otro punto, además del tiempo, es el cansancio que representa viajar 4hs por día (2 ida y 2 vuelta) para realizar una jornada que comienza a las 9 y termina a las 18. También modificó mis hábitos alimenticios, puedo organizar mejor mis horarios de almuerzo y no tener que sumar este gasto en comida rápida o para llevar. Reconozco que es importante ver a otras personas y en este sentido debido al teletrabajo dejaron de ser aquellas con las que compartía la jornada laboral, pero hoy elijo a quiénes quiero ver una vez que salgo de mi casa a las 18.

Satisfactoria. Se aprovecha mejor el tiempo ya que no se pierden horas de viaje para llegar al lugar

Mi trabajo tiene temporadas donde se requiere el trabajo en horas extras, por lo que trabajar virtualmente, a pesar de que puede sentirse como que no te desconectas nunca, yo lo tomo como una comodidad, ya que las pocas veces que me acerqué a la oficina a trabajar presencialmente me sentí menos productiva y con todo el cansancio que el viaje genera. Así que en mi caso, si tuviera que cambiar mi trabajo, elegiría seguir manteniendo esta modalidad.

Mayoritariamente es buena, a las personas que coordino les permito trabajar por objetivos, pero eso no sucede conmigo. Creo que es una cuestión generacional porque en personas de un rango de edad similar al mío con personas a cargo, toman la misma conducta. Al contrario, quienes son más grandes, tienden a regirse un poco más por un trabajo por horas y a trabajar fuera de horario laboral

Sin dudas, más allá de las horas extras que tuve que realizar al principio cuando comencé en este contrato. Actualmente, todo se normalizó y solo realizo tareas en horario normal y habitual. Y puedo gozar de una hora libre al mediodía con mi familia y al finalizar la jornada, automáticamente disponer de mi tiempo.

ANEXO II



*Suprema Corte de Justicia
Provincia de Buenos Aires*



Ref. Expte. SPL N° 5/20

ANEXO:

CONVENIO REGULADOR DE LA MODALIDAD DE TELETRABAJO DURANTE LA VIGENCIA DE LAS RESTRICCIONES DE LA PANDEMIA VIRUS COVID-19 (CORONAVIRUS)

Entre la **Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires**, en adelante (LA SUPREMA CORTE) representada en este acto por el doctor Daniel Fernando Soria -en su calidad de Presidente del Tribunal (Acuerdo N° 3974) y conforme texto aprobado por Resolución de Corte N° 478, y la **Asociación Judicial Bonaerense**, en adelante (LA ASOCIACION) representada por su Secretario General, el señor Pablo Julián Abramovich, acuerdan celebrar el presente *Convenio Regulator de la Modalidad de Teletrabajo*, entre ambas partes como resultado de las negociaciones concertadas a fin de garantizar dicha modalidad en el marco de la emergencia sanitaria en curso, a tenor de las siguientes cláusulas:

Artículo 1. Objeto. Ámbito de aplicación. Alcance: de conformidad con lo dispuesto en las Resoluciones de la Suprema Corte N° 386/20 y de Presidencia N° 10/20, 13/20, 14/20, 18/20 y ampliatorias -ratificadas por la Resolución N° 396/20-, el presente tiene por objeto reglamentar los aspectos funcionales y técnicos del teletrabajo o trabajo remoto en el ámbito de la Administración de Justicia, mientras dure la situación de emergencia sanitaria derivada de la pandemia declarada por la Organización Mundial de la Salud respecto de la infección causada por el virus COVID-19 (coronavirus), a fin de garantizar la prestación del servicio a través del uso de tecnologías de la información y comunicación, respecto del personal representado por la ASOCIACION (en adelante, "el personal"), el que inicialmente regirá por el plazo de 90 (noventa)

días a partir de su suscripción, siendo prorrogable por el término que se defina en diálogo entre las partes.

Artículo 2. Definiciones: a efectos del presente protocolo se entenderá por:

a) Teletrabajo: una forma de trabajo a distancia, de carácter no presencial, fuera del lugar habitual de prestación de servicios y utilizando como soporte tecnologías de la información y comunicación.

b) Lugar del Teletrabajo: es el espacio físico del domicilio del personal donde prestará servicios, utilizando para ello las tecnologías digitales e infraestructura, comunicaciones y seguridad de información de las que dispongan.

c) Tecnologías de la información y comunicación (TICs): es el conjunto de servicios, infraestructura, redes, software, dispositivos y tecnologías que permiten la adquisición, producción, almacenamiento, tratamiento, comunicación, registro y presentación de informaciones en forma de voz, imágenes y datos para la prestación del servicio de justicia.

d) Credencial de acceso a teletrabajo (CAT): tecnología de red utilizada para conectar de forma segura un ordenador, al puesto trabajo ubicado en una dependencia judicial utilizando Internet.

Artículo 3. Solicitud de CAT. Usuario exclusivo e intransferible.

Prohibición: cada usuario, que fuere a realizar teletrabajo en los términos del artículo siguiente, deberá solicitar su CAT de forma personal. A tal fin, deberá remitir un email a la casilla electrónica **covid19@scba.gov.ar**. Recibirá una respuesta automática que contendrá el link del formulario que debe completar y las indicaciones pertinentes. El usuario de CAT es exclusivo e intransferible. El software no permitirá que se conecte a un usuario de dominio distinto.

Artículo 4. Lugar del Teletrabajo. Voluntariedad. Condiciones técnicas.

Remisión. Reporte: el teletrabajo deberá ser prestado desde el domicilio real



*Suprema Corte de Justicia
Provincia de Buenos Aires*



Ref. Expte. SPL N° 5/20

del personal, o en el que comunicare a la Secretaría de Personal si estuviere cumpliendo el aislamiento en un sitio distinto del informado oportunamente. A fin de su concreción el solicitante deberá contar con los dispositivos y cumplir las condiciones técnicas precisadas en el artículo 9. Sólo el personal que voluntariamente lo requiera y que cumpliera con esas condiciones podrá prestar servicios bajo esta modalidad. Podrá revocarse la adhesión al régimen anoticiándose al titular del órgano expresamente dicha decisión con una antelación mínima de cinco (5) días. No se podrá exigir al personal la adquisición de equipos o insumos extraordinarios para la prestación del teletrabajo.

Teniendo en consideración las características del contexto en las que se instrumenta el presente régimen, el personal podrá comunicar cuestiones particulares de su situación que puedan constituirse en impedimento para el desarrollo del teletrabajo, como por ejemplo carencia de equipamiento informático o vías de conexión adecuadas, requerimientos de asistencia y cuidado de otras personas, o ausencia de condiciones habitacionales suficientes. Las situaciones de conflicto que pudieran producirse por aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior serán abordadas en el marco de la Comisión para el seguimiento del funcionamiento y regulación del trabajo a distancia, establecida en el artículo 18.

El personal que realice teletrabajo no será responsable, en ningún caso, por las eventuales fallas, errores determinados por el sistema de trabajo, ni frente a problemas relacionados con la seguridad informática

Artículo 5. Horarios: la jornada de trabajo no podrá extenderse más allá del horario habitual estipulado para la labor presencial. De conformidad con lo establecido en los artículos 32 inciso e) de la Ley N° 5827 y 1, 14 y conec. del

Ac. N° 2300 y modificatorios, para la prestación del teletrabajo el titular podrá organizar turnos de trabajo, siempre dentro del horario habitual.

Artículo 6. Determinación de grupos de trabajo: el titular del órgano jurisdiccional o de gobierno definirá en función de las características del fuero, el tipo de trabajo y las necesidades funcionales qué trabajos pueden realizarse por vía remota, asignándolos entre el personal disponible de acuerdo a lo establecido en el art. 4°.

Artículo 7. Nómina de personal: la Subsecretaría de Tecnología Informática deberá contar permanentemente con un listado actualizado de las personas que operan bajo la modalidad de teletrabajo, por cada órgano y dependencia.

Artículo 8. Expedientes en soporte papel. Constancias digitales: los expedientes judiciales o administrativos en soporte papel no podrán ser trasladados a los domicilios particulares. El teletrabajo solo podrá realizarse sobre la base de las constancias electrónicas que se encuentren disponibles o que, en razón de su factibilidad técnica, pudiesen digitalizarse al efecto para su puesta a disposición.

Artículo 9. Dispositivos y condiciones técnicas para la prestación del teletrabajo. Asistencia técnica: la Subsecretaría de Tecnología Informática determinará los requerimientos mínimos técnicos y de seguridad informática que deben reunir los equipos y dispositivos del personal para la prestación del teletrabajo. Dichas especificaciones básicas se comunicarán por correo electrónico a todo el personal, con conocimiento de la ASOCIACION. Al momento de contestar la solicitud de CAT, la Subsecretaría de Tecnología Informática brindará teléfonos de guardia a fin de evacuar dudas en torno a dichos requerimientos.



*Suprema Corte de Justicia
Provincia de Buenos Aires*



Ref. Expte. SPL N° 5/20

Artículo 10. Derechos y obligaciones del personal: el teletrabajo modifica parcial y temporalmente la organización y modalidad en que se presta el servicio, pero no afecta los derechos, garantías, beneficios y prestaciones del personal en virtud de las leyes, reglamentos y acordadas vigentes.

Al personal sujeto a la modalidad de teletrabajo se le aplicará -en lo pertinente y con las adaptaciones propias de la modalidad- las obligaciones y prohibiciones del Estatuto de la materia aplicable al Poder Judicial (Ac. N° 2300 y modificatorios). En particular:

- a) Desempeñar las tareas asignadas por el titular de la dependencia judicial, en el marco del teletrabajo y de las condiciones aquí establecidas.
- b) Informar la existencia de problemas que obstruyan, dificulten o imposibiliten la eficaz y diligente prestación de servicios.
- c) Mantenerse a disposición del titular durante la jornada de trabajo establecida. Si durante la jornada laboral, el personal no pudiera realizar el trabajo remoto debido a dificultades con el funcionamiento del equipo, de la conexión a internet o del sistema de gestión, deberá notificar dicha circunstancia al titular del órgano y/o a la delegación pertinente de la Subsecretaría de Tecnología Informática mediante los mecanismos que se habiliten al efecto. El lapso involucrado se considerará tiempo trabajado, sin que sea exigible su recuperación en un horario distinto al determinado.
- d) Solicitar el usuario de CAT, en los términos del artículo 3.
- e) Utilizar los servicios de acceso remoto de manera responsable dentro del marco de cumplimiento de sus funciones laborales.
- f) Extremar las medidas de seguridad y confidencialidad en el uso de los ordenadores desde los que se acceda para el teletrabajo.

Artículo 11. Privacidad. Prohibición de injerencias indebidas: los sistemas de monitoreo de tareas que se implementen deberán salvaguardar la privacidad, hallándose prohibidas las injerencias indebidas, con expresa prohibición de control remoto de los equipos personales o cualquier forma de acceso a datos existentes en los mismos

Artículo 12. Funcionalidad del CAT: el CAT otorga el acceso al ordenador asignado o de uso habitual en el órgano jurisdiccional o dependencia donde revista o presta servicios. Ello permite utilizar cada programa, servicio o funcionalidad de forma directa y sin restricciones.

Artículo 13. Utilización de TICs para la labor interna y externa: de conformidad con lo dispuesto en las Resoluciones de Presidencia N° 10/20, 12/20 y ampliatorias, se reitera la recomendación de que el personal –con ajuste a la normativa vigente y adoptando los reaseguros del caso- maximice la utilización de las TICs disponibles para el desarrollo de las labores internas (en el marco del teletrabajo) o externas (vinculadas al desarrollo de la prestación jurisdiccional o administrativa). En especial, los medios telemáticos disponibles para la recepción y tramitación de causas (v.gr., Whatsapp), para la comunicación de decisiones (v.gr., notificación electrónica) o para la realización de audiencias, reuniones o entrevistas con cualquier operador judicial, parte, ciudadano o auxiliar de justicia (Microsoft Teams). Dichos medios podrán ser empleados durante la jornada de trabajo según lo indicado en el artículo 5°.

Artículo 14. Obligaciones de la Subsecretaría de Tecnología Informática: la Subsecretaría de Tecnología Informática deberá:

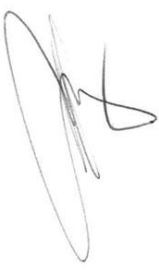
a) Evaluar y determinar la cantidad de puestos de trabajos remotos que pueden habilitarse, en función de las disponibilidades técnicas.



*Suprema Corte de Justicia
Provincia de Buenos Aires*



Ref. Expte. SPL N° 5/20

- 
- b) Otorgar usuarios de CAT al personal que lo solicite.
 - c) Supervisar el uso de los CAT en forma global o particular, a fin de evitar la saturación o congestión de la red.
 - d) Garantizar el adecuado funcionamiento de los sistemas o aplicaciones informáticas proporcionadas para la correcta prestación del servicio.
 - e) Asistir y capacitar al personal que lo soliciten acerca del modo y funcionalidades del entorno CAT y TICs.

Artículo 15. Riesgos del Trabajo: la SUPREMA CORTE a través de sus reparticiones competentes comunicará oportunamente a la ART la nómina del personal que se encuentra realizando teletrabajo con información actualizada sobre el domicilio en el que se encuentran.

Artículo 16. Derechos sindicales: la SUPREMA CORTE a través de sus dependencias competentes proveerá los medios para que la ASOCIACION pueda realizar comunicaciones a sus representados. A tales efectos le brindará información sobre el funcionamiento del teletrabajo, las estadísticas generadas por el sistema, y la nómina del personal que se encuentre prestando funciones de teletrabajo, de manera actualizada

Artículo 17. Aplicación analógica: en todo lo no previsto se aplicarán analógicamente las reglas generales vinculadas con la organización, administración y prestación del servicio, realizando las modulaciones acordes a la naturaleza remota de la modalidad de trabajo.

Artículo 18. Comisión para el seguimiento del funcionamiento y regulación del trabajo a distancia: crease la Comisión para el seguimiento del

funcionamiento y regulación del trabajo a distancia, la cual estará compuesta por los titulares de la Secretaría de Planificación, Personal y Servicios Jurisdiccionales y de la Subsecretaría de Tecnología Informática de la SUPREMA CORTE y por la ASOCIACION, través de sus representantes. La misma tendrá por cometido evaluar la evolución del régimen de teletrabajo y los eventuales ajustes que deban realizarse, resolviendo las situaciones de conflicto que puedan producirse durante su desarrollo.

En prueba de conformidad se firman dos (2) ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, en la ciudad de La Plata, a los 25 días del mes de abril de 2020.



PABLO JULIÁN ABRAMOVICH
Secretario General
Asociación Judicial Bonaerense



CONVENIO N°	526
T°	XII
F°	41
FECHA:	25-4-2020