

TELETRABAJO EN ARGENTINA Y EL DEBER DE SEGURIDAD
Certezas, interrogantes y desafíos en busca de una regulación efectiva

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN APLICADA



Nombre del alumno: Mauro Ariel Palmero

DNI: 25919795

Carrera: Abogacía

Tutora: María Belén Gulli

Fecha de entrega: 24/11/2017

INDICE DEL TRABAJO

Caratula.....	1
Índice del trabajo.....	2
1. Introducción: explicación del tema y del problema de investigación.....	3
2. Justificación y relevancia de la temática elegida.....	4
3. Objetivos.....	5
3. a. Objetivo general.....	5
3. b. Objetivos específicos.....	5
4. Preguntas generales de investigación.....	5
5. Hipótesis de trabajo.....	6
6. Marco teórico.....	6
6. a. Antecedentes legislativos.....	6
6. b. Antecedentes doctrinarios.....	8
6. c. Antecedentes jurisprudenciales.....	10
7. Marco metodológico.....	10
7. a. Tipo de estudio o investigación.....	10
7. b. Estrategia metodológica.....	11
7. c. Fuentes.....	11
7. d. Técnicas de recolección y análisis de datos.....	12
7. e. Delimitación temporal y nivel de análisis.....	12
8. Cronograma de trabajo.....	12
9. Índice tentativo del Trabajo Final de Grado.....	13
10. Bibliografía.....	14

ÁREA: Derecho Laboral.

TEMA: Las obligaciones del empleador y los derechos del trabajador en relación al deber de seguridad en el teletrabajo.

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN: Considerando el estado actual de la regulación referida al teletrabajo ¿Qué recaudos o previsiones legales deben contemplar o adecuar, empleador y trabajador a los fines de cumplir con el deber de seguridad que establece la ley de contrato de trabajo en su art.75?

No cabe duda y es por todos sabido, que el concepto de trabajo y cómo prestarlo ha cambiado de forma notoria, los avances tecnológicos alteran las relaciones de trabajo tradicionales, mientras que la legislación laboral no ha conseguido adaptarse plenamente a esta nueva forma de ver las relaciones humanas.

En este contexto surge el teletrabajo, es decir, aquel trabajo efectuado a distancia, valiéndose del uso de tecnologías de la información y la comunicación, donde el trabajador no mantiene un contacto personal con sus empleadores o compañeros, pero puede comunicarse con ellos mediante el uso de estas herramientas.

Si lo consideramos como una alternativa de organización laboral, sus partes, es decir, empleado y trabajador, deben estar regidas también, por los principios rectores relativos al deber de seguridad, que están estipulados en el Art. 75 Ley 20.744.- Ley de contrato de trabajo. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

Al respecto, el mencionado artículo, prescribe en relación al deber de seguridad:

El empleador debe hacer observar las pautas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en la ley y demás normas reglamentarias, y adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores, debiendo evitar los efectos perniciosos de las tareas penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuro, así como también los derivados de ambientes insalubres o ruidosos.

Está obligado a observar las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes sobre higiene y seguridad en el trabajo. El trabajador podrá rehusar la prestación de trabajo, sin que ello le ocasione pérdida o disminución de la remuneración, si el mismo le fuera exigido en transgresión a tales condiciones, siempre que exista peligro inminente de daño o se hubiera configurado el incumplimiento de la obligación, mediante constitución en mora, o si habiendo el organismo competente declarado la insalubridad del lugar, el empleador no realizara los trabajos o proporcionara los elementos que dicha autoridad establezca.

Si bien el Ministerio de Trabajo de la Nación impulsó oportunamente en el año 2007 un proyecto de Ley de teletrabajo, el mismo nunca fue sancionado y a la fecha ha perdido estado parlamentario, por lo tanto carecemos de una legislación de fondo específica a esta modalidad, ya que la LCT no contempla de manera separada al teletrabajador.

Esto podría ocasionar, que las empresas utilicen el marco jurídico o laboral que más les convenga, transgrediendo o desconociendo los derechos laborales que les asisten a los teletrabajadores, es más, se les dificultará acreditar los accidentes de trabajo que ocurran en el lugar donde desarrollan sus funciones, como también las enfermedades ocasionadas por el desempeño de las mismas, en tanto dichos lugares no están bajo la supervisión del empleador o compañeros de trabajo,

Será necesario, entonces, redefinir el concepto del deber de seguridad que prescribe la ley para que comprenda a cada una de aquellas modalidades y así brindar con eficiencia la protección de los trabajadores, sin importar la forma en que desempeñen sus funciones.

Por ese motivo, me formularé el siguiente interrogante: Considerando el estado actual de la regulación referida al teletrabajo ¿Qué recaudos o previsiones legales deben contemplar o adecuar empleador y trabajador a los fines de cumplir con el deber de seguridad que establece la ley de contrato de trabajo en su art.75?

2. Justificación y relevancia de la temática elegida:

La elección de la temática elegida se justifica, en primer lugar, porque se trata de una problemática actual de gran relevancia, no solo a nivel nacional sino también internacional.

En segundo lugar, es importante destacar que el uso de las nuevas tecnologías permitieron el surgimiento de nuevas formas de trabajar, es decir, la innovación creó nuevos paradigmas que también necesitan ser regulados, el teletrabajo presenta desafíos que no siempre pueden ser atendidos convenientemente por las normas vigentes, que originalmente fueron concebidas para responder a situaciones planteadas por trabajadores que prestan servicios con presencia física en la empresa.

Entre esos desafíos mencionados, adquieren especial relevancia los relacionados con el deber de seguridad en el trabajo, ya que en lo que respecta a la figura del teletrabajador, queda desprotegida al presentar diferencias con las formas tradicionales de trabajo.

Con esta investigación se pretende poner de manifiesto la necesidad de una regulación específica a esta modalidad, analizar la normativa actual para brindar argumentos que arrojen certeza jurídica a los

potenciales protagonistas y además permitiría colaborar con la función interpretativa del juez ante futuras controversias que pudiesen plantearse en su implementación.

3. Objetivos:

3. a. Objetivos Generales:

Describir que recaudos o previsiones legales deben contemplar o adecuar empleador y trabajador a los fines de cumplir con el deber de seguridad que establece la ley de contrato de trabajo en su art.75

3. b. Objetivos Específicos:

- Examinar en que consiste el teletrabajo, su origen, requisitos formales y características esenciales.
- Identificar cuáles son las ventajas y desventajas que el teletrabajo genera respecto al deber de seguridad.
- Analizar las falencias, incompatibilidades y consecuencias que trae aparejada la adopción de esta modalidad de trabajo bajo la actual regulación legal.
- Describir los antecedentes legislativos nacionales, la posición actual de los organismos estatales y las distintas medidas adoptadas en lo referente al deber de seguridad en el teletrabajo.
- Analizar las posturas doctrinarias de la regulación actual con respecto a esta modalidad de prestación laboral.
- Comparar cómo es la regulación del teletrabajo en cuanto al deber de seguridad en el derecho comparado.
- Considerar los posibles mecanismos legales que se pueden utilizar para lograr la implementación de las medidas correspondientes al deber de seguridad, verificar su cumplimiento y control.

4. Preguntas generales de investigación:

-¿Cuáles serían las características esenciales y los requisitos formales que presenta la figura del teletrabajo?

-¿Cuáles son las ventajas y desventajas que el teletrabajo genera respecto al deber de seguridad?

-¿Cuáles serían las falencias, incompatibilidades y consecuencias que trae aparejada la adopción de esta modalidad de trabajo bajo la actual regulación legal?

-¿Qué antecedentes legislativos nacionales existen en nuestro país y que posición poseen los organismos estatales en lo referente al deber de seguridad en el teletrabajo? ¿Qué medidas se adoptaron al respecto?

-¿Cuáles serían las posturas doctrinarias en relación a esta temática?

-¿Cómo es la regulación del teletrabajo en cuanto al deber de seguridad en el derecho comparado?

-¿Qué mecanismos legales y que herramientas de control se pueden utilizar para verificar la implementación y lograr el cumplimiento de las medidas correspondientes al deber de seguridad en el teletrabajo?

5. Hipótesis de trabajo:

Atendiendo a la ausencia en la Ley de contrato de trabajo de una regulación específica y concreta en relación al teletrabajo, empleadores y trabajadores deberán considerar o adecuar aquellos recaudos o previsiones legales existentes en las distintas y dispersas alternativas normativas que actualmente regulan la materia en relación a esta modalidad de trabajo y el deber de seguridad que debe cumplirse en cuanto tal.

De esta manera, la investigación buscará determinar si las distintas controversias que se podrían suscitar al momento de cumplir con el mencionado deber de seguridad, encuentran solución en la normativa supletoria existente, si las leyes de fondo son operativas a esta figura y en qué medida, si procede su adecuación a esta modalidad o si finalmente arribo a la conclusión de que la regulación es insuficiente y en este caso, aportar distintas sugerencias para una legislación futura que contemple a los teletrabajadores de manera específica.

6. Marco teórico:

6. a. Antecedentes legislativos:

Como mencioné anteriormente, el teletrabajo es una alternativa de organización laboral, por lo tanto el mismo debe estar regido también por los principios rectores relativos a los derechos y obligaciones de las partes, es decir, empleado y trabajador, que están estipulados en el Art. 75 Ley 20.744.- Ley de contrato de trabajo. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

Al respecto, el mencionado artículo, prescribe con respecto al deber de seguridad:

El empleador debe hacer observar las pautas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en la ley y demás normas reglamentarias, y adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores, debiendo evitar los efectos perniciosos de las tareas penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuro, así como también los derivados de ambientes insalubres o ruidosos.

Está obligado a observar las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes sobre higiene y seguridad en el trabajo. El trabajador podrá rehusar la prestación de trabajo, sin que ello le ocasione pérdida o disminución de la remuneración, si el mismo le fuera exigido en transgresión a tales condiciones, siempre que exista peligro inminente de daño o se hubiera configurado el incumplimiento de la obligación, mediante constitución en mora, o si habiendo el organismo competente declarado la insalubridad del lugar, el empleador no realizara los trabajos o proporcionara los elementos que dicha autoridad establezca.

También se ha señalado que a la fecha no contamos con una normativa específica sobre teletrabajo, es por ello que se han elaborado varios proyectos de ley para regularlo, sin embargo ninguno de ellos ha sido sancionado y promulgado con fuerza de ley.

Los proyectos a los que hago referencia pueden clasificarse en aquellos que han regulado la modalidad de teletrabajo como un régimen especial y los que lo han incluido como parte de nuestra normativa nacional de trabajo, la ley 20.744, más precisamente dentro del Capítulo VI, del Título III, De las Modalidades del Contrato de Trabajo.

Adelantando mi postura al respecto, la cual será desarrollada en el trabajo correspondiente, considero que esta modalidad de trabajo, por sus características y particularidades, debe estar regulada en un régimen especial, con su debida regulación.

Más allá de lo mencionado anteriormente, se han dictado una serie de resoluciones, entre las que cabe destacar dos de ellas, dictadas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y la Superintendencia de Riesgos de Trabajo, que han esbozado un intento hacia el comienzo de una regulación.

La primera de ellas, es la Resolución 595/2013, que crea el Programa de promoción del empleo en teletrabajo (PROPET) que tiene por objeto promover, facilitar y monitorear la aplicación de la modalidad de Teletrabajo en empresas del sector privado, a través de herramientas que brinden un marco jurídico adecuado para empleadores y teletrabajadores, según prescribe su art. 1 y entre sus objetivos específicos se destacan impulsar la implementación de plataformas de Teletrabajo en el sector privado, que permitan recoger diferentes experiencias, identificar dificultades prácticas y/o normativas y evaluar el impacto del

Teletrabajo en las relaciones laborales del sector privado, en las posibilidades de inserción socio-laboral y en la mejora de la empleabilidad de los teletrabajadores, según reza su art. 2.

La segunda, es la Resolución 1552/2012, de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT), que es la primera pieza reglamentaria que toma al teletrabajo como régimen particular. Entre sus preceptos más importantes cabe destacar que en esta resolución se realiza la primera conceptualización sobre teletrabajo dependiente, reglada en su artículo 1. En su artículo 2, establece “que el empleador deberá notificar a la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (A.R.T.) a la que estuviera afiliado, la localización de los teletrabajadores según el siguiente detalle: Lista de trabajadores (apellido, nombres y C.U.I.L.), lugar y frecuencia de teletrabajo (cantidad de días a la semana), posición o tareas asignadas a los trabajadores (administrativas, ventas, otras) y en su artículo 3, indica la obligación del empleador de entregar al teletrabajador: silla ergonómica; extintor portátil contra incendio (matafuego de 1 kg. a base de HCFC 123), un botiquín de primeros auxilios, almohadilla para ratón (“pad mouse”) y Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en teletrabajo.

Si bien se destacan estas iniciativas legislativas, el proceso de regulación normativa en torno al teletrabajo se desarrolla con demasiada lentitud y la velocidad de los cambios actuales abren interrogantes al momento de cumplimentar con el deber de seguridad en el teletrabajo.

6. b. Antecedentes doctrinarios:

Una vez identificado, en parte, el marco legal donde se desenvolverá la temática, es necesario analizar las posturas doctrinarias de importantes y reconocidos juristas, donde se exponen sus fundamentos respecto a la importancia de regular la actividad ante una la normativa actual insuficiente.

Podemos destacar los siguientes:

El gobierno argentino en particular y los gobiernos de América Latina y el Caribe en general, deberán usar las tecnologías de la información y las comunicaciones, para poder lograr ser más transparentes, confiables y colaborativos.

En este sentido y en el año 2007, nuestro país, mediante el consenso de todos los actores participantes, elaboró e impulsó un proyecto de Ley destinado a regular el teletrabajo en relación de dependencia.

Concretamente y en una tercera etapa de la política laboral del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, que se podría situar entre 2011 y la actualidad, se apuntó esencialmente a promover la inclusión de los colectivos laborales más vulnerables en el mercado de trabajo, como los trabajadores rurales, los de casas particulares y en general, los empleados no registrados (podría ubicarse allí, a los teletrabajadores). Estos grupos de trabajadores comparten tres características: en primer lugar, están entre los más castigados por estar tradicionalmente en los márgenes o, directamente formar parte de la informalidad. Segundo, están más atomizados espacialmente e invisibilizados socialmente, lo que dificulta la organización sindical y su capacidad de demanda y, tercero, no están alcanzados por la legislación laboral por su condición de no registrados.

En síntesis, como toda nueva modalidad (en este de caso, de trabajo) el teletrabajo necesita insertarse como cultura político-organización del empleo y para ello, las regulaciones son parte fundamental en ese proceso. No obstante, varios países de América Latina y el Caribe, presentan numerosos avances en este sentido (Colombia, Perú, Costa Rica, México, República Dominicana, entre otros) y el nuestro, no es la excepción. (Acosta, 2016, Apartado VI).

Desde el mismo punto de vista, también se expresa Sgueglia, quien analiza el “Manual de buenas prácticas en la salud y seguridad en el teletrabajo”, confeccionado por el MTEySS, realizando una comparación con las leyes 24557 y 26773 sobre Riesgos del Trabajo y la ley 12713, Trabajo a domicilio, llegando a la siguiente conclusión:

En el año 2007 se desarrolla un proyecto de ley que busca regular la actividad relativa al teletrabajo, en el cual se aclara que la particularidad de la figura está dada por la ajenidad del espacio de trabajo al orden de dirección y organización del empleador. El proyecto, sin embargo, se ciñe exclusivamente al teletrabajo en relación de dependencia, con carácter de regulación general y dejando los aspectos particulares para el tratamiento en las negociaciones colectivas correspondientes.

El día 3/12/2009 se presentan dentro del marco del I Coloquio de Teletrabajo "Lanzamiento Red de Teletrabajo", el "Proyecto de Ley de Teletrabajo en Relación de Dependencia" y el "Manual de Buenas Prácticas de Teletrabajo", el cual será tratado a continuación, junto con otros diversos programas.

(...) CONCLUSIONES DESDE LA PERSPECTIVA ARGENTINA

En la República Argentina nos encontramos en proceso de adaptación a recientes reformas legales en lo que hace a la seguridad e higiene en el trabajo y las ART. Sin embargo, aún y a pesar de las reformas instauradas en la reciente ley 26773, que sustituye la tan cuestionada y estudiada ley 24557, hay serios vacíos normativos en lo que hace a la seguridad e higiene en el teletrabajo. Si bien se elaboró desde el MTEySS un Manual de Buenas Prácticas en el Teletrabajo, éste no resulta suficiente si no se da lugar a un control preciso del cumplimiento de las medidas que él sugiere.

Por lo tanto, lo mejor sería que se desarrolle en total amplitud un tratamiento legal adecuado a la protección del teletrabajador, encontrando la justa regulación entre el control de las normas de seguridad e higiene como el control en el hogar del teletrabajador sin que se viole la propiedad privada. (Sgueglia, 2013, Apartado I, IV)

6. c. Antecedentes Jurisprudenciales:

Hemos citado algunos de los argumentos doctrinarios, remarcando la notable incidencia de esta nueva modalidad de trabajo en la sociedad y la necesidad de una regulación específica a ella. Desde el punto de vista jurisprudencial, hasta el momento, no se encuentran sentencias que aborden la temática tratada para poder analizarla en profundidad y saber cómo están decidiendo los tribunales de nuestro país las distintas controversias que se pudiesen presentar y sobre todo, poder verificar con qué criterio suplirían la falta de una normativa específica al respecto.

7. Marco Metodológico:

7. a. Tipo de Estudio o investigación:

La investigación que emprenderé será de tipo descriptivo-correlacional, ya que entiendo es el tipo que mejor se adapta a los propósitos de este trabajo, donde describiré en que consiste el teletrabajo, sus rasgos generales y sus características particulares, identificaré las distintas disposiciones legales que abordan esta modalidad de trabajo actualmente en la Argentina, analizaré cómo se relacionan entre ellas, las distintas situaciones que se encontrarían reguladas, las que no y en ese caso, abordaré el problema

que se suscitaría para las partes involucradas y los distintos operadores jurídicos, al momento de dar cumplimiento a las pautas relacionadas con deber de seguridad en el teletrabajo.

En este contexto, intentaré describir qué recaudos o previsiones legales deben contemplar o adecuar empleador y trabajador a los fines de cumplir con el deber de seguridad, proponiendo distintas soluciones jurídicas que la problemática requiere, apelando, en caso de ser necesario, a disposiciones legales internacionales.

7. b. Estrategia metodológica:

Se utilizará para la investigación un enfoque cualitativo, ya que el análisis de información será de tipo interpretativo. La elección de la estrategia tiene que ver con que el problema de investigación planteado, apunta a determinar qué recaudos o previsiones legales deben contemplar o adecuar empleador y trabajador a los fines de cumplir con el deber de seguridad y a tales fines, se analizarán fundamentos jurisprudenciales, diferentes posiciones doctrinarias y la legislación aplicable actualmente, es decir que no se ajusta a un análisis de tipo numérico o estadístico, por el contrario requiere un análisis en profundidad.

7. c. Fuentes:

- Fuentes principales: La fuente principal es aquella que resulta troncal para una investigación, es decir, de la cual pueden derivar otras fuentes secundarias y sin la cual el investigador no tiene sustento suficiente para comenzar su trabajo. En este caso, las fuentes principales son la Constitución Nacional Argentina, la Ley de contrato de trabajo (Ley n° 20744), la Ley sobre riesgos del trabajo (ley n° 24557), la Ley de higiene y seguridad en el trabajo (Ley N° 19587) y el Proyecto de ley 0159-PE-2007 del poder ejecutivo nacional – Comisión de teletrabajo del MTEySS, “Régimen jurídico del teletrabajo en relación de dependencia”, impulsado por la funcionaria Viviana Díaz.
- Fuentes secundarias: Las fuentes secundarias permiten saber cuáles son los ejes de debate actuales sobre el tema de investigación, por lo tanto considero fuentes secundarias a la Ley de trabajo a Domicilio (Ley N° 12713), la resolución 147-2012 que crea la Coordinación de teletrabajo, la resolución 595-2013 que crea el Programa de promoción del empleo en teletrabajo (PROPET), la resolución 1552-2012 con su Manual de buenas prácticas de salud y seguridad en teletrabajo, el decreto 658/96 y su Lista de enfermedades profesionales, los distintos proyectos de ley que buscaron regular el teletrabajo y no obtuvieron fuerza de ley,

el Proyecto de ley 6077-D-2002 de la Diputada Olijela del Valle Rivas, el Proyecto de ley 0941-D-2006 del Diputado Lamberto, el Proyecto de ley 2337-S-2007 de la Senadora Graciela Bar, el Proyecto de ley 2537-S-2008 de la Senadora Bortolozzi de Bogado y los Proyectos de ley S-3498/10 y S-3499/10 que en su conjunto presentaron los Senadores Adolfo Rodríguez Saa, Roberto Basualdo, Adriana Bortolozzi de Bogado, Graciela di Perna, Hilda González de Duhalde, Emilio Rached, Juan Romero y Liliana Negre de Alonso, el primero de ellos titulado “Régimen Jurídico del Teletrabajo en Relación de Dependencia” y el segundo, “Promoción y Difusión del Teletrabajo”.

- **Fuentes terciarias:** en este tipo de fuentes utilizaré los Manuales “Derecho del trabajo y de la seguridad social 1 y 2”, de Carlos A. Toselli, también el libro “Régimen integral de reparación de los infortunios del trabajo”, del mismo autor y los convenios 155, 177, 187 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), todos ratificados por Argentina.

7. d. Técnicas de recolección y análisis de datos:

La técnica que emplearé para abordar las diferentes fuentes de investigación será la revisión o análisis documental, consistente en un análisis del contenido de los diferentes textos legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales.

7. e. Delimitación temporal y nivel de análisis:

Considerando que el teletrabajo encuentra su origen con los avances tecnológicos que permiten la utilización de las tecnologías de la información y de la comunicación (Tics), que lo posibilitan, no es posible delimitar el momento preciso de su nacimiento y tampoco de la problemática que abordaré, por lo tanto no existe un recorte temporal específico.

En lo que respecta al nivel de análisis, voy a delimitar el mismo al ámbito de nuestro país, si bien con fines didácticos realizaré comparaciones con el ámbito internacional.

8. Cronograma de trabajo:

ACTIVIDADES	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6
Revisión del Proyecto de TFG para inicio de la tutoría	■					
Selección y priorización de bibliografía doctrinaria	■	■				
Búsqueda, selección y sistematización de jurisprudencia	■	■				
Organización general de toda la bibliografía		■				
Redacción de capítulos introductorios del tema		■	■	■		
Redacción de capítulos centrales			■	■	■	
Redacción de conclusión					■	
Lectura general y edición					■	■
Revisión del índice y bibliografía final						■
Revisión general y corrección						■

9. Índice tentativo del Trabajo Final de Grado:

- Introducción
- Capítulo 1 – Teletrabajo
 - 1.1 Origen e importancia del teletrabajo
 - 1.2 Naturaleza jurídica del teletrabajo
 - 1.3 Clasificaciones del teletrabajo
 - 1.4 El teletrabajo en el mundo
 - 1.4.1 El teletrabajo en Europa
 - 1.4.2 El teletrabajo en América
 - 1.5 Tecnologías de la información y de la comunicación
 - 1.6 Dificultades en la aplicación del Teletrabajo
- Capítulo 2 – Ventajas y desventajas del teletrabajo
- Capítulo 3 – Situación del teletrabajo en Argentina
 - 3.1 Proyectos de ley
- Capítulo 4 – El deber de seguridad y el teletrabajo
 - 4.1 La salud
 - 4.2 La seguridad e higiene
 - 4.3 La jornada laboral en el teletrabajo
 - 4.4 Contingencias en el teletrabajo
 - 4.5 Normativas vigentes
 - 4.6 Factores a tener en cuenta para evitar accidentes y enfermedades laborales
 - 4.7 Problemas que se suscitan ante la falta de una regulación específica
 - 4.7.1 el control y la privacidad

- Capítulo 5 – Alternativas jurídicas relativas al deber de seguridad en el teletrabajo
 - 5.1 Normativas vigentes, antecedentes e iniciativas
 - 5.2 Consideraciones, recaudos o previsiones legales a implementar ante la ausencia normativa en el caso concreto
 - 5.3 Derecho comparado
- Conclusiones
- Bibliografía

10. Bibliografía:

1. Doctrina:

a. Libros:

TOSSELLI, C.A (2009). *Derecho del trabajo y de la seguridad social 1* (3ª ed. corregida ampliada y actualizada) Alveroni Ediciones.

TOSSELLI, C.A (2010). *Derecho del trabajo y de la seguridad social 2* (3ª ed. corregida ampliada y actualizada) Alveroni Ediciones.

GRISOLIA, J.A (2017). *Manual de Derecho Laboral* (13º ed. ampliada y actualizada) Abeledo Perrot – Thomson Reuters

TOSSELLI, C.A MARIONSINI, M.A (2017) *Régimen Integral de reparación de los infortunios del trabajo* (2ª ed. ampliada y actualizada) Alveroni Ediciones.

GARCÍA VIOR, A (2009). *Teletrabajo, para subordinación y dependencia laboral* (1º ed.) Errepar

GRISOLIA, J.A AHUAD, E.J (2015). *Guía práctica profesional Riesgos del Trabajo* (2º ed. ampliado y actualizado) Estudio.

b. Revistas:

TOSTO, G (2011) Acción, omisión, daño y responsabilidad. *Revista Catorce bis*, 37-56.

CORINA FASSINA (2016) La efectiva vigencia de los derechos humanos en el teletrabajo. *Revista Catorce bis*, 53-63.

LEDESMA ITURBIDE, D (2009) La regulación del teletrabajo. *Revista de derecho laboral. Actualidad*, 171-188.

CAGNONE E.E. (2013) El teletrabajo: descripción y análisis de esta figura. *Revista de derecho laboral. Actualidad*, 67-80.

2. Legislación:

Art. 75 Ley 20.744.- Ley de contrato de trabajo. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

Proyecto de ley “Régimen jurídico del teletrabajo en relación de dependencia”, S.159/2007.

Ley de contrato de trabajo Ley n° 20744. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

Ley sobre riesgos del trabajo Ley n° 24557. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

Ley de higiene y seguridad en el trabajo Ley N° 19587. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

Ley de trabajo a Domicilio Ley N° 12713. Honorable Congreso de la Nación Argentina

3. Otros:

ACOSTA, G. “El teletrabajo como modalidad laboral: la necesidad de su regulación”, L.L. 2016 – 6.

SGUEGLIA, E. “El teletrabajo en la República Argentina, una perspectiva desde la Ley de Riesgos del Trabajo”, L.L. 2013 - 1-2, 5.