

Universidad Siglo 21



Trabajo final de grado. Manuscrito científico.

Carrera: Abogacía

Aplicación del teletrabajo en el sector público y privado de Entre Ríos

Autora: Maisa Lucina Moncy

Legajo: VABG73276

Tutor: Hernán Alcides Stelzer

Paraná, junio 2022.

Índice

Resumen y palabras claves	2
Abstract y keywords	3
Introducción	4
Objetivos generales y específicos.	5
Métodos	21
Diseño y participantes.	21
Instrumentos y análisis de datos.	23
Resultados	25
Conocimiento y exposición de los derechos de la ley nacional de teletrabajo.	25
Regulación del teletrabajo en la provincia de Entre Ríos.	25
Implementación del teletrabajo en entidades públicas y privadas.	
Diferencias y adecuación a la ley.	26
Implementación actual del teletrabajo.	27
Acceso a información sobre la legislación del teletrabajo.	28
Discusión	29
Referencias	39
Anexo	42

Resumen

Primeramente, se planteó el objetivo de conocer las normas que regulan el teletrabajo como también los derechos y obligaciones que surgen de esta nueva modalidad.

En segundo lugar, se investigó sobre las regulaciones en la provincia de Entre Ríos, se conoció que solo hay proyectos de ley sobre la temática y se discutió sobre los fundamentos, planteando que debe regularse el teletrabajo teniendo en cuenta las diversas realidades de los trabajadores.

También se investigó sobre la modalidad de implementación del teletrabajo en el ámbito público y privado de la provincia de Entre Ríos, marcando diferencias en los distintos sectores. Para obtener los resultados se realizaron encuestas de carácter anónimo a trabajadores que realizaron teletrabajo en entidades privadas y en entes gubernamentales y se mostró que en el sector privado hay mayor grado de cumplimiento de las normativas de la ley de teletrabajo que en el sector público.

A través de las encuestas también se analizó el grado de conocimiento que tienen los trabajadores sobre los derechos que les corresponde por realizar teletrabajo, llegando a la conclusión de que hay gran desconocimiento sobre la temática.

Por último, se discutió sobre la actualidad del derecho a la desconexión digital planteando diferentes falencias y la necesidad de comenzar a valorarlo como un complemento necesario para el teletrabajo.

Palabras claves: Organización del trabajo, derecho laboral, interacción hombre-máquina, calidad de la vida laboral, medios electrónicos.

Abstract

First, the objective of knowing the rules that regulate teleworking as well as the rights and obligations that arise from this new modality was raised.

Secondly, it was investigated on the regulations in the province of Entre Ríos, it was known that there are only bills on the subject and the fundamentals were discussed, proposing that telework should be regulated considering the various realities of workers.

Research was also carried out on the modality of implementation of telework in the public and private spheres of the province of Entre Ríos, making differences in the different sectors. To obtain the results, anonymous surveys were conducted with workers who worked remotely in private entities and government entities, and it was shown that in the private sector there is a greater degree of compliance with the regulations of the telework law than in the public sector.

Through the surveys, the degree of knowledge that workers have about the rights that correspond to them to perform telework was also analyzed, reaching the conclusion that there is great ignorance on the subject.

Finally, the current situation of the right to digital disconnection was discussed, raising different shortcomings and the need to begin to value it as a necessary complement to teleworking.

Keywords: Working conditions, Labour law, Human machine interaction, Quality of working life, electronic media.

Aplicación del teletrabajo en el sector público y privado de Entre Ríos

La actividad laboral está regulada por derechos fundamentales, tanto del trabajador como del empleador, que funcionan como base de toda la reglamentación laboral y que tienen que estar garantizados en las distintas normativas que se pretendan implementar.

El vertiginoso cambio social nos debe llevar a analizar nuevos contextos donde es necesario preguntarse si estos derechos fundamentales se cumplen o si surgen nuevas necesidades que impliquen el nacimiento de nuevos derechos. Uno de estos contextos nuevos es el ámbito del teletrabajo, entendido como el cumplimiento de la actividad laboral realizada desde el domicilio de la persona o un lugar ajeno a la empresa para la cual se trabaje.

Este nuevo paradigma laboral da muchas oportunidades y beneficios para el trabajador, como organizarse mejor con su grupo familiar y evitar gastos de traslados, pero también deja un vacío en cuanto al control del cumplimiento de los derechos laborales. ¿Cómo garantizar que se están cumpliendo los derechos de los trabajadores si la actividad principal de su trabajo se da en un contexto tan privado como el hogar? ¿Tiene el empleado conocimiento de los derechos que le corresponden por realizar su trabajo desde su domicilio? ¿Cuáles son los nuevos derechos que surgen de esta nueva modalidad? ¿Cuáles son las obligaciones de la empresa o del estado para con el empleado? Y la pregunta fundamental, esta nueva modalidad, ¿es compatible con los derechos fundamentales que rigen hoy nuestro ordenamiento?

Objetivo general:

Investigar las normas que regulan el teletrabajo, conocer los derechos y obligaciones que surgen de la actividad e indagar si en la práctica se respetan los derechos del trabajador.

Objetivos específicos:

Conocer y exponer los derechos de la ley nacional de teletrabajo.

Investigar si en la provincia de Entre Ríos hay regulación sobre la temática.

Observar si la implementación del teletrabajo es diferente en entidades públicas y en privadas.

Indagar sobre cómo se implementó la modalidad durante el aislamiento social preventivo y obligatorio. Qué herramientas se brindó al empleado y cuáles no y si el empleador o el estado se encargó de las obligaciones que detalla la ley.

Examinar si la modalidad se sigue poniendo en práctica habiendo finalizado el decreto de necesidad y urgencia que indicaba aislamiento social.

Interrogar si los empleados tienen conocimiento sobre los derechos relacionados al teletrabajo.

Para comenzar a dar respuesta a estos interrogantes, se comienza dando un breve repaso de los derechos fundamentales de Argentina.

Tomando una definición concisa “Entendemos por derechos fundamentales aquellos derechos humanos que han sido positivizados en la Constitución política de un país.” (Lucio Andrés Terraza, 2017, p.161).

Es acertada la decisión que toma el autor al manifestar que:

No desconocemos las importantes posturas doctrinarias que entienden limitativo este concepto, aduciendo la existencia de derechos fundamentales no escritos en las diversas Constituciones nacionales, pero que tienen su misma jerarquía. Las apoyamos, pero escogemos el concepto dado a fin de que un tema tan difícil como el que nos ocupa tenga, al menos, una base segura: los artículos de la Constitución que se trate. (Lucio Andrés Terraza, 2017, p.161).

Nuestra carta magna y los tratados de su misma jerarquía regulan estos derechos fundamentales, tanto para el ámbito laboral como para otras esferas de la persona humana.

Algunos de ellos son:

- a) Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.
- b) Declaración Universal de Derechos Humanos.
- c) Convención Internacional sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.
- d) Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- e) Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- f) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- g) Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

h) Convención sobre los Derechos del Niño

i) Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (Lucio Andrés Terraza, 2017)

La importancia de mencionar estos tratados radica en que ellos garantizan derechos fundamentales que deben ser asegurarse en toda relación laboral.

Ellos son:

- Condiciones dignas y equitativas de labor. Expresado en el artículo 14 bis de la CN. Tiene su reflejo en el artículo 14 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, en el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, en el artículo 5 de la Convención Internacional sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial y en el artículo 11.1 y 11.2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

- Derecho a que se respete su honor. Plasmado en el artículo 17 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y en los artículos 16.1 y 16.2 de la Convención sobre los Derechos del Niño.

- Jornada limitada. Expresado en el artículo 14 bis de la CN, en el artículo 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y en el artículo 7 del pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Además, se plasma en el artículo 32 de la Convención sobre los Derechos del Niño y en el artículo 7 del Protocolo de San Salvador.

- Descanso y vacaciones pagas. Reglamentado en el artículo 14 bis de la CN y en el artículo 15 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. También en el artículo 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y en el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

- Retribución justa. Expresado en el artículo 14 bis de la CN y en el artículo 14 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. También se regula en el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y en el artículo 7 del Protocolo de San Salvador.

- Derecho al trato igual y a no ser discriminado. Plasmado en los artículos 14 bis, 16 y 43 de la CN. Se regula también en el artículo 2 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y en los artículos 7 y 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos. Se expone además en el artículo 5 de la Convención Internacional sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial y en el artículo 11 de la convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer. Por último, aparece en el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

- Participación en las ganancias. Manifestado en el artículo 14 bis de la CN.

- Protección contra el despido arbitrario. Previsto en el artículo 14 bis de la CN y en el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos. Además, está regulado en el artículo 5 de la Convención Internacional sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, en el artículo 11 de la Convención sobre la Eliminación

de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y en el artículo del Protocolo de San Salvador.

- Libertad y acción sindical. Previsto en el artículo 14 bis de la CN y en artículo 22 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. También se manifiesta en el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, en el artículo 5 de la Convención Internacional sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, en el artículo 16 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en el artículo 11 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y los artículos 6, 7 y 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Por último, figura en el artículo 22 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y en el artículo 8 del Protocolo de San Salvador. (Lucio Andrés Terraza, 2017)

Los derechos mencionados hasta ahora, son potestades que la doctrina y la jurisprudencia garantizan en la relación laboral, pero este trabajo busca indagar sobre un nuevo tipo de relación laboral: el teletrabajo.

Es de público conocimiento que el trabajo desde casa tuvo su auge en la reciente pandemia por SARS COV-19 que afectó a todos los países del mundo y es necesario tener presente que fue indispensable la implementación de esta modalidad para que las personas puedan seguir manteniendo sus puestos laborales y la economía siga funcionando. Esta situación, deja el interrogante sobre si el contexto de pandemia fue el origen del teletrabajo o si era una actividad que se desarrollaba con anterioridad.

En el año 2006 el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social crea la Coordinación de Teletrabajo que tiene como objetivo principal impulsar y garantizar

condiciones laborales dignas para los teletrabajadores. Dicha coordinación se formaliza en el año 2012. (Resolución 147/2012 Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social ,10/2/2012)

Luego, el teletrabajo surgió como tema a debatir en el año 2007 cuando el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social presentó un proyecto de ley pero que no logró estado Legislativo. (Juan Pablo Chiesa, 2021, parr.1)

En el año 2008 se creó el Programa Piloto de Seguimiento y Promoción del Teletrabajo en Empresas Privadas (PROPET) pero adquirió formalidad en el 2013. Su objetivo fue fomentar y posibilitar la actividad del teletrabajo en empresas del sector privado, garantizando seguridad jurídica tanto a empleados como a empleadores, velando por una actividad laboral digna. (Resolución 595/2013 Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 1/07/2013.)

YPF fue la primera empresa en adherirse al PROPET y en probar durante 6 meses la modalidad de teletrabajo con 40 de sus empleados. En esta experiencia los trabajadores gozaron de los mismos derechos que un trabajador que realizó su jornada presencial.

En el marco de este programa se publica en 2011 el MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS EN TELETRABAJO con el fin de fomentar la modalidad del teletrabajo, pero poniendo atención a cuestiones regulatorias de la salud, intimidad y seguridad del empleado. También fue una forma de proponer e incentivar a las empresas a que opten por esta modalidad.

En conclusión, la pandemia no fue el origen del teletrabajo, pero sí fue el contexto necesario para que luego de los mencionados antecedentes tome forma normativa. El 14 de agosto de 2020 se publica en el boletín oficial la ley nacional número 27.555 que regula

el régimen legal del contrato de teletrabajo con el objeto de determinar las condiciones de la actividad laboral en modalidad de teletrabajo y también da lugar a las negociaciones colectivas.

Esta nueva regulación fue incorporada a la ya vigente ley nacional de contrato de trabajo numero 20.744 a través del artículo 102 bis, estableciendo que “Habrá contrato de teletrabajo cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, en los términos de los artículos 21 y 22 de esta ley, sea efectuada total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación.”(Ley N° 20.744/1974 por la cual se regula el contrato de trabajo. 20/9/1974).

Una vez que el contrato de teletrabajo forma parte de la regulación de la actividad laboral fue necesario aclarar ciertas pautas que proponía la ley 27.555. Por esta causa se emite el Decreto 27/21 que profundiza sobre 11 artículos de la ley. (Juan Pablo Chiesa, 2021, parr.10)

A continuación se presentarán los derechos y obligaciones que surgen de la ley 27.555 de contrato de teletrabajo. Se exponen solamente los artículos relevantes a la investigación:

Artículo 3 Derechos y obligaciones: Establece que los trabajadores que realicen su actividad laboral deben tener los mismos derechos y obligaciones que las personas que trabajan presencialmente. Se aclara también que la remuneración de un empleado que realiza teletrabajo no puede ser inferior a la de un empleado que trabaje presencialmente

Artículo 4 Jornada laboral: Dispone que debe dejarse asentado por escrito el horario de la jornada laboral del trabajador y que se debe adecuar a los límites legales. En este artículo se exige al empleador que todas las herramientas digitales que se usen para el teletrabajo deben impedir la conexión fuera de la jornada laboral.

Artículo 5 Derecho a la desconexión digital: Regula el derecho que tiene el trabajador a no ser solicitado para realizar actividades laborales fuera de su jornada. Establece que el empleador no tiene permitido comunicarse por ningún medio con el trabajador fuera de jornada.

El decreto 27/21 realiza una aclaración sobre este derecho. Establece que, si hay una razón objetiva o hay una razón indispensable, se admite la comunicación fuera del horario laboral pero que el trabajador tiene derecho a no contestar hasta que comience su horario. También prohíbe que el empleador premie a quienes elijan no utilizar su derecho a la desconexión.

Artículo 6 Tareas de cuidados: Establece que el trabajador que tenga a su cargo una persona menor de 13 años, con discapacidad o adulta mayor, tiene derecho a poder organizar su jornada laboral según sus actividades de cuidado.

Penaliza también al empleador que no lo permita o sancione al trabajador que disponga de este derecho.

A su vez, el decreto que reglamenta la ley, establece que el trabajador deberá comunicar virtualmente el horario de su jornada y dispone que, si a pesar de los horarios flexibles, el trabajador no logra cumplir con el total de horas de su jornada, deben pactar con el empleador una reducción de haberes siguiendo las pautas de la convención colectiva.

Nuevamente el decreto reglamentario aclara que no está permitido incentivar a

empleados a no ejercer su derecho ni premiar a quienes no lo usen.

En este apartado se puede ver un adelanto en perspectiva de género ya que el decreto establece que:

“Los empleadores y las empleadoras y los trabajadores y las trabajadoras deberán velar por un uso equitativo, en términos de género, de las medidas dispuestas en este artículo, promoviendo la participación de los varones en las tareas de cuidado.” (Decreto 27/2021 que reglamenta el contrato de Teletrabajo. 19/01/2021)

Artículo 8 Reversibilidad: Establece el derecho del trabajador a revocar el consentimiento que prestó para realizar su actividad laboral de manera remota.

Esta rescisión puede realizarla en cualquier momento y es obligación del empleador brindarle una actividad en el establecimiento, excepto motivos fundados. La negación de este derecho por parte del empleador admite al empleado considerarse despedido y a tomar acciones contra la empresa.

El reglamento establece que basta una causa razonable para que el empleado pueda solicitar este derecho y dispone que el empleador no puede superar los TREINTA (30) días para resolver la situación.

El derecho a la reversibilidad es una potestad de quienes comenzaron su relación laboral de manera presencial, es decir, quienes hayan pactado la modalidad remota al comienzo de su actividad laboral no pueden reclamar tareas presenciales excepto que se disponga lo contrario en convenios colectivos o por contratos.

Artículo 9 Elementos de trabajo: Plantea la obligación del empleador de proporcionar el equipamiento -hardware y software-, las herramientas de trabajo y el soporte necesario para el desempeño de las tareas. Establece también que debe hacerse cargo del mantenimiento y reparación.

Por otro lado, dispone la obligación del trabajador de usar correctamente los elementos y establece que el empleado no debe responder por el desgaste normal del paso del tiempo.

Artículo 10 Compensación de Gastos: Establece el derecho del trabajador a que le sean compensados los mayores gastos que tenga ya sea por conexión o uso de otro servicio.

Artículo 11 Capacitación: Establece que es obligación del empleador capacitar al empleado en el uso de nuevas tecnologías sin que implique mayor carga laboral.

Artículo 12 Derechos colectivos: Dispone que las personas que se trabajen en modalidad de teletrabajo gozan de todos los derechos colectivos y que serán consideradas para esto de la misma manera que un trabajador presencial.

Artículo 13 Representación sindical: Se ordena que se debe crear un sector representativo de los trabajadores que realicen teletrabajo con el objetivo de que puedan ser elegidos para formar parte de los órganos sindicales.

Artículo 14 Higiene y seguridad laboral. Dispone que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad social debe establecer normas sobre higiene y seguridad laboral en el teletrabajo.

En el decreto se dictamina que el ministerio debe considerar incorporar al listado de enfermedades profesionales, que se contempla en el artículo 6°, inciso 2 de la Ley N° 24.557, a aquellas que resulten propias del teletrabajo.

Artículo 15 Sistema de Control y Derecho a la Intimidad: Establece el derecho del empleador a controlar los bienes e información de la actividad, pero poniendo como límite la intimidad del trabajador y la privacidad de su domicilio.

En el decreto se dispone que se deban realizar auditorías que garanticen la confidencialidad de los procesos.

Artículo 16 Protección de la Información Laboral: Complementa el artículo anterior estableciendo que el empleador debe velar por la protección de los datos procesados por el empleado que realice teletrabajo.

La organización federal de nuestro país nos lleva a la necesidad de analizar la forma en que cada uno de los ordenamientos provinciales se adecua a lo establecido por el estado nacional.

En el caso de la provincia de Entre Ríos, cuenta con una secretaría de trabajo que tiene como objetivo principal alinearse a lo establecido por la Organización internacional del trabajo (OIT)

Dentro de sus objetivos principales, está velar por un ámbito laboral decente, pagos de ingresos justo y contextos laborales seguros. Aboga por trabajos con perspectivas de desarrollo personal, por igualdad de oportunidades y realiza un fuerte trabajo para la inclusión de perspectivas de género como así también para la erradicación del trabajo infantil.

En cuanto al teletrabajo se puso en discusión un proyecto de ley de Implementación Del Teletrabajo En La Actividad Publica Provincial “que tiene por objeto la implementación del teletrabajo en el ámbito de la Administración Pública de la Provincia de Entre Ríos, como una modalidad laboral alternativa para sus agentes, a través de la utilización de las tecnologías de la información y de la comunicación.”

(Implementación Del Teletrabajo En La Actividad Publica Provincial Expediente N° 24.552 Año 2020)

El proyecto de ley provincial se subsume a lo ya establecido por la ley nacional disponiendo los mismos derechos que la mencionada ley: derecho a la igualdad, derecho a la desconexión digital, derecho a que se contemplen las tareas de cuidados, obligación del empleador de brindar elementos de trabajo.

También plantea los deberes del estado provincial:

ARTÍCULO 3: Establece la obligación del Gobierno de la Provincia de Entre Ríos de tomar las medidas necesarias para permitir la implementación del teletrabajo.

ARTICULO 7°: Dispone que el Gobierno provincial debe suministrar toda la maquinaria necesaria y asumir los costos que la actividad implique

También se presentó otro proyecto de ley: Promoción y difusión del teletrabajo en la provincia como instrumento para la generación de empleo. (Expediente N° 24.553 Año 2020).

En el mencionado proyecto se plantea el beneficio que tiene el empleado para acomodar su rutina a la actividad laboral haciendo hincapié en que es una forma de armonizar el trabajo con la vida familiar.

También expone como beneficio del teletrabajo la posibilidad de continuar con el empleo cuando haya singularidades que no permitan continuar con el trabajo de manera presencial.

Por otro lado, remarca la tendencia mundial que hay en establecer el teletrabajo como modalidad y enumera 5 razones para implementarlo:

1. Calidad de vida: Habla sobre el equilibrio al que se llega trabajando desde el hogar y afirma que si el trabajador elige el lugar desde donde trabajar tendrá más sensación de plenitud, aumentando así su productividad.

2. Menos estrés. Relaciona la reducción del stress a los contratiempos diarios de la rutina, como el tráfico, la movilidad para llegar al trabajo, el clima. También plantea que al no compartir el lugar de trabajo con otras personas el desgaste psicológico disminuye.

3. Mejor movilidad: Se enfoca en la mejora que habría en la ciudad si se descomprimieran las rutas para llegar a los distintos lugares, sobre todo se enfoca en el menor tráfico que podría haber en las horas pico.

4. Mayor productividad: Manifiesta que un trabajador cómodo en su lugar de trabajo se muestra más dispuesto a mejorar su productividad y resultados

5. Reducción de costos: Se enfoca en el menor gasto que tendría una empresa si solo debiera de proveer equipamiento y servicio de internet al empleado, ahorrando en infraestructura, servicios, etc.

Por último, aclara que este proyecto se basó en la ley Provincial de Neuquén, sancionada en 2013, la cual fue precursora en la regulación del teletrabajo.

Hasta ahora hemos visto como en la provincia se presentaron proyectos que hablan del teletrabajo como una modalidad óptima para el empleado. Es innegable que se plantean derechos que resguardan y dignifican al trabajador y enfatiza en las obligaciones que dicha modalidad implica como empleador o como estado.

Ahora bien, en Entre Ríos no se han aprobado dichos proyectos y esto, en parte, se debe a que hay sectores que representan a los trabajadores y que no están de acuerdo con las bondades que plantean los proyectos.

En diciembre del 2021 se llevó a cabo el panel "Impacto y perspectivas de teletrabajo en la administración pública", organizado por Facultad de Ciencias de la Gestión (UADER) y la Facultad de Ciencias Económicas (UNER) donde se expusieron los beneficios y contras del teletrabajo y se analizaron los proyectos de ley mencionados anteriormente. Como representantes de los trabajadores, estuvo presente Carina Domínguez, secretaria gremial de la Unión Personal Civil De La Nación (UPCN), sindicato que forma parte del Frente de Gremios Estatales.

El evento mencionado fue de gran importancia ya que se pudo analizar el teletrabajo desde la perspectiva del empleado y, para eso, la secretaria gremial, expuso la postura del gremio respecto a esta modalidad.

La Sra. Domínguez expuso que desde el sindicato entienden al teletrabajo como una medida de emergencia que solo debe llevarse a cabo para un lapso determinado de tiempo, es decir, no alientan la modalidad como algo fijo o permanente.

Este planteo se debe a que consideran que el teletrabajo podría generar riesgos para la salud. Reflexionan sobre cómo se llega a una vida más sedentaria suprimiendo el traslado al trabajo, generando posibles casos de sobrepeso y obesidad.

También plantean el concepto de tecnoestrés como consecuencia del exceso de información y un uso excesivo de tecnologías. Además, manifiestan que podría generar hiper conectividad ya que no hay límites entre la vida personal y laboral del trabajador.

Afirman que en la realidad ,el empleado, suele estar disponible la mayor parte del tiempo, es decir, hiper conectado.

Por otro lado, plantea que el teletrabajo podría generar desigualdad ya que no todos tienen acceso a internet o a computadoras y si bien se lo puede brindar el empleador, no todos poseen un entorno tranquilo para trabajar en sus casas.

Mencionan también que puede generar precarización y flexibilización laboral considerando que existe un 40% de analfabetismo digital

Por último, destacan que con esta modalidad se fomenta el individualismo y que se desdibujan los vínculos de las relaciones laborales. Manifiestan que el teletrabajo dificulta también la comunicación tanto con superiores y pares, lo que es propicio para generar situaciones de aislamiento en las personas.

En comparación con la ley nacional de Contrato de Trabajo N ° 20.744 subrayan que, en dicha ley, los derechos laborales, están respaldado por las negociaciones colectivas que el texto prevé, lo cual no se manifiesta en el proyecto provincial. Alertan que no está estipulado en el proyecto la participación de los gremios.

Otro punto criticado al proyecto provincial es que no se prevé el derecho a la reversibilidad y añaden que no está previsto cómo se protegerá al empleado de las enfermedades propias de la actividad. Ponen de manifiesto la problemática que implican los accidentes laborales en el teletrabajo y que falta establecer límites o condiciones sobre el tema.

Tampoco el proyecto establece claramente el presupuesto con el que se debe contar para solventar el teletrabajo y hace hincapié sobre la falta de previsión sobre el manejo de información confidencial como son: las leyes bancarias, datos privados, los procesos licitatorios o de ética pública.

En conclusión, plantean que el teletrabajo no permite garantizar los derechos laborales y que "En el aspecto ideal puede verse como algo realizable, pero en la realidad del trabajador no lo es". (Carina Domínguez - panel "Impacto y perspectivas de teletrabajo en la administración pública" -2021)

METODOS

DISEÑO

Al ser la ley del teletrabajo una ley relativamente nueva y siendo que la modalidad tuvo su auge recién en la pandemia, se desarrolló la temática con un alcance explorativo sin dejar de tener el objetivo de lograr un enfoque descriptivo para poder aportar más información de la realidad sobre la temática.

En la investigación se realizaron encuestas y se intentó abarcar las dos esferas del ámbito laboral: público y privado. Se buscaron datos de la realidad investigando con un enfoque cualitativo indagando sobre las formas en que se llevó cabo el teletrabajo en estas dos áreas.

Se realizó una investigación no experimental de tipo transversal. Se indagó sobre cómo se implementó el teletrabajo en dos áreas laborales diferentes y se recabó la información concretamente del periodo en que regía el decreto de necesidad y urgencia sobre el aislamiento. También se interrogó sobre el estado actual de dicha actividad en las organizaciones.

PARTICIPANTES

Se recolectaron datos sobre empleados de sectores públicos y privados que hayan realizado la modalidad Home office.

Del sector público se buscaron datos sobre el personal de la casa de gobierno de Entre Ríos, situada en la localidad de Paraná y también sobre empleados del Ente Autárquico Inter Provincial Túnel Subfluvial.

Del sector privado se tomarán datos de empleados de un estudio jurídico de cobranza extrajudicial que trabajó de manera remota durante toda la pandemia. También se encuestaron a empleados de una prepaga que también utilizó esta modalidad.

Es una muestra no probabilística ya que se seleccionó a las personas con la condición de haber experimentado la modalidad de teletrabajo.

El muestreo es de tipo intencional porque se considera que las organizaciones seleccionadas son representativas de la población de la localidad de Paraná (capital de Entre Ríos) debido a que nuclean un alto porcentaje de trabajadores de la ciudad.

Se encuestó a 10 personas que trabajaron en modalidad de teletrabajo durante los últimos 2 años en entidades privadas.

Se encuestó a 10 personas que trabajaron en modalidad de teletrabajo o durante los últimos 2 años en entidades públicas.

En todos los casos se solicitó el consentimiento informado, se les explicó verbalmente sobre qué trata la investigación, que no implicaba riesgos ni tampoco beneficios que no se incluirán sus datos personales conservándose su anonimato,

También se aclaró que su firma ratifica únicamente que el consentimiento está basado en la información proporcionada, que la persona escogió libremente participar, sin perjuicio de sus derechos legales y éticos y que puede abandonar en cualquier momento la investigación por su propia iniciativa y sin tener que dar ninguna razón.

INSTRUMENTOS

La recolección de datos se llevó a cabo mediante una encuesta, de carácter anónimo, donde se indagó sobre los recursos que necesitaron para trabajar en la modalidad de teletrabajo y si estos se los proveyó o no su empleador. También se encuestó sobre el grado de conocimiento que tienen los empleados sobre los derechos que tienen a la hora de trabajar de manera remota y si consideran que fueron respetados o no.

La encuesta se armó usando los formularios de Google y se envió a los participantes vía WhatsApp al momento de la firma del consentimiento.

ANÁLISIS DE DATOS

El análisis que se realizó fue cualitativo. El foco del análisis estuvo en las diferencias que presentó la modalidad de teletrabajo dependiendo si hablamos de entidades públicas y privadas y en el grado de conocimiento que tienen sus empleados respecto a la ley de teletrabajo y los derechos que surgen de ella.

Tomamos el concepto de teletrabajo que surgen del Artículo 102 bis de la ley nacional número 20744 que establece que “ Habrá contrato de teletrabajo cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, en los términos de los artículos 21 y 22 de esta ley, sea efectuada total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación”.

Los artículos 21 y 22 de la ley nacional número 20744 se refieren al concepto de contrato de trabajo y relación de trabajo respectivamente:

Art. 21 Contrato de trabajo: Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres.

Art. 22. Relación de trabajo: Habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen. (Ley N° 20.744 que regula el contrato de trabajo- 13/05/1976)

RESULTADOS

Conocimiento y exposición de los derechos de la ley nacional del teletrabajo:

Se conocieron los diferentes derechos que surgen de la ley 27.555 de contrato de teletrabajo:

- Derecho a la misma remuneración que empleados presenciales.
- Derecho a la desconexión digital.
- Derecho a coordinar los horarios laborales con las tareas de cuidado.
- Derecho a la reversibilidad.
- Derecho a la compensación de gastos.
- Derecho a la capacitación.
- Acceso a los mismos derechos colectivos que un empleado presencial.
- Derecho a la representación sindical.
- Derecho a la higiene y seguridad laboral.
- Derecho a la intimidad.

Regulación del teletrabajo en la provincia de Entre Ríos

Se pudo conocer que a la fecha solo hay proyectos de ley que aún están en discusión:

- Proyecto de ley de implementación del teletrabajo en la actividad pública Provincial. (Expediente N° 24.552 Año 2020)
- Proyecto de Promoción y difusión del teletrabajo en la provincia como instrumento para la generación de empleo. (Expediente N° 24.553 Año 2020)

Implementación del teletrabajo en entidades públicas y privadas. Diferencias y adecuación a la ley.

Se visualiza que las empresas del sector privado durante el ASPO (aislamiento social preventivo y obligatorio) cumplieron con lo solicitado por la ley número 27.555 de contrato de teletrabajo en mayor medida que las entidades del sector público, brindando a sus empleados equipamiento tecnológico y en algunos casos servicios telefónico y de wifi.

En cuanto a los horarios y duración de la jornada laboral, se puede ver que las entidades del sector público los respetaron en mayor grado que las empresas de sector privado.

Respuestas de trabajadores del sector público

Del total de las personas encuestadas que trabajan en el sector público solo el 10% recibió equipamiento tecnológico. Ese mismo porcentaje se repitió cuando se consultó por el acceso a servicio telefónico y wifi, es decir, solo al 10% de los encuestados que trabajan en sectores públicos se les reconoció económicamente ese gasto.

Un 90% de los trabajadores del sector público encuestados consideran que los horarios de su jornada laboral fueron respetados. La misma cantidad de personas (90%) manifestaron haber recibido notificaciones laborales fuera del horario de su jornada.

Respuestas de trabajadores del sector privado

Del total de los trabajadores encuestados que trabajan en el sector privado, el 100% recibió algún tipo de equipamiento tecnológico para realizar teletrabajo y un 30% tuvo cobertura de servicio de wifi y teléfono.

Un 80% de los trabajadores encuestados que hicieron teletrabajo en empresas privadas consideran que no se les respetó los horarios de su jornada laboral y un 80% recibió notificaciones fuera de su jornada.

Implementación actual del teletrabajo

Se conoció que hay entidades que siguen empleando la modalidad de teletrabajo, pero no como modalidad fija, sino que los trabajadores realizan algunas tareas de manera presencial y otras desde sus hogares.

Del total de los encuestados, considerando organizaciones privadas y entes públicos, un 57% respondió que sigue realizando tareas bajo la modalidad del teletrabajo.

El 85% de ese grupo realiza solo algunas tareas, pero sigue asistiendo de manera presencial, mientras que el 15 % realiza todas sus jornadas bajo esa modalidad.

En cuanto a la experiencia personal de todos los encuestados, un 71% manifestó que prefieren la modalidad de teletrabajo para realizar sus tareas y un 80% calificó su experiencia con el teletrabajo como positiva.

Acceso a información sobre la legislación del teletrabajo

El 70 % de los encuestados manifestó no conocer qué es el derecho a la desconexión digital. Este grupo de personas tampoco estaba en conocimiento de que tenían la posibilidad de coordinar sus horarios laborales con sus tareas de cuidado.

DISCUSION

La cuestión principal que se planteó al comenzar este trabajo fue analizar si la modalidad de teletrabajo es compatible con los derechos fundamentales que rigen hoy en nuestro ordenamiento. Las investigaciones sobre esta temática se tornan necesarias a partir de la pandemia por COVID - 19 donde la aplicación del teletrabajo aumentó a grandes escalas y marcó una tendencia que llegó para quedarse.

Al ser un fenómeno mundial encontramos ejemplos de investigaciones en el derecho comparado como “El teletrabajo en el Perú, retos y desafíos en el contexto de la pandemia COVID-19” (Serrano Díaz, 2021). Además, Argentina no es el único estado en el que se ha regulado el teletrabajo. El país vecino chileno, modificó su código laboral incorporando al teletrabajo a través de la ley N°21.220. Uruguay, por su parte, en agosto del año pasado, promulgó la ley para la promoción y regulación del teletrabajo N°19.978. Esto confirma la necesidad que hay, tanto a nivel local como internacional, de conocer más sobre esta metodología, su implementación y sobre todo de dar respuestas a diferentes situaciones e interrogantes nuevos que la actividad conlleva.

Como puntapié inicial se planteó conocer los derechos que surgieron de la ley nacional de contrato de teletrabajo. Al investigar se pudo ver que hay un grupo importante de reglamentaciones que garantizan al trabajador condiciones dignas de trabajo y que compatibilizan con normas internacionales. Además, se conocieron principios, que desde el gobierno promueven para la modalidad:

- No todos los oficios y/o profesiones son teles trabajables.
- Se necesita fuerte autodisciplina y autocontrol.

- Dominio de las TIC.(tecnologías de la información y comunicación)
- Facilidad para comunicarse con sus pares y superiores.
- Autogestión del tiempo.
- Desarrollo de las habilidades blandas.

Otro de los objetivos fue conocer si existe regulación sobre el teletrabajo en la provincia de Entre Ríos. La investigación dio a conocer que solo hay proyectos de ley en discusión, pero ninguno sancionado aún.

Al leer los fundamentos del proyecto de promoción y difusión del teletrabajo en la provincia como instrumento para la generación de empleo, se puede ver que se plantearon beneficios del teletrabajo establecidos desde una mirada subjetiva, sin tener en cuenta la diversidad de experiencias que puede haber en los distintos teletrabajadores. El fundamento del proyecto apela a declaraciones como “Al tener la oportunidad de trabajar desde cualquier lugar los colaboradores trabajan más porque son más felices” (Promoción y difusión del teletrabajo en la provincia como instrumento para la generación de empleo. Expediente N° 24.553 -2020- pág. 3), o al hablar de la posibilidad de no movilizarse de la casa, en el proyecto se afirma que “la modalidad de Teletrabajo permite que el colaborador de una organización no se desgaste innecesariamente y por el contrario tenga más energía para realizar sus actividades.” (Promoción y difusión del teletrabajo en la provincia como instrumento para la generación de empleo. Expediente N° 24.553 -2020- pág. 3). Otro ejemplo donde no se tiene en cuenta la diversidad ni las distintas realidades es cuando se manifiesta que el teletrabajo permite “poder equilibrar

el tiempo con familiares, amigos y el trabajo, los trabajadores están más receptivos y dispuestos a mejorar sus resultados” (Promoción y difusión del teletrabajo en la provincia como instrumento para la generación de empleo. Expediente N° 24.553 -2020- pág.4).

Sabemos que hay tantos conceptos de “felicidad” como cantidad de personas y es indudable que cada persona establece cuál es su propia manera de potenciar su energía para el trabajo, además, cada uno puede tener diferentes formas de equilibrar su tiempo personal con la actividad laboral. No es posible unificar estos conceptos como generalidades. Puede haber personas a las que trabajar desde su casa los agobie o no los permita organizarse correctamente o hasta puede haber casos donde afecte su salud mental el hecho de no socializar con pares personalmente.

Algo similar ocurre en la provincia vecina de Santa fe, donde hay varios proyectos presentados pero la mayoría en estado caducado. El único proyecto que sigue en discusión es el proyecto de Ley N.º 47.411 por el cual se regula el teletrabajo en los poderes ejecutivo, legislativo y judicial de la provincia de Santa Fe. En el apartado de sus fundamentos se puede leer “Está demostrado que las personas que trabajan bajo esta modalidad ahorran tiempos en desplazamientos, dinero asociado a combustible o transporte público, e incluso mejoras significativas en la salud al consumir alimentos que preparan en sus hogares.” (Regulación y promoción del teletrabajo en el estado provincial – Proyecto de ley N.º 47.411 -2022). Sería incorrecto establecer una conexión entre el consumo saludable de alimentos y el teletrabajo. Puede ocurrir que la persona entre las tareas de cuidado y sus jornadas laborales solo le quede la opción de consumir comida ya elaborada no siendo esta la opción más saludable. En todo caso, quedaría en el ámbito de la privacidad el tipo de alimento que elige cada uno, no siendo esta una línea para fundamentar si el teletrabajo es positivo o no para el trabajador.

Claramente en la provincia de Entre Ríos hay un compromiso con la regulación del teletrabajo y se ve una apertura a la implementación de esta modalidad pero es necesario profundizar más en la temática, encuestar y analizar realidades diferentes para poder fundamentar, con mayor precisión, un proyecto de esta magnitud, teniendo en cuenta la heterogeneidad de la sociedad y teniendo presente que las reglamentaciones laborales deben representar los derechos de todos los trabajadores, previendo la pluralidad de realidades que se puedan presentar.

Al investigar sobre la regulación de otras provincias, es importante mencionar a la provincia de Neuquén como precursora de esta modalidad ya que cuenta con la ley N.º 2.861 de promoción y difusión del teletrabajo como instrumento para mantener y generar empleo, sancionada en Julio de 2013.

A la hora de consultar sobre la manera en que el teletrabajo se puso en práctica, la necesidad de hacer firmar un formulario de consentimiento limitó el número de personas a las cuales entrevistar, ya que en un principio se pensó en mandar encuestas vía WhatsApp masivamente a una gran cantidad de personas. Por lo expuesto la muestra es heterogénea, pero quedó pequeña. Se planteó primeramente entrevistar a 10 personas y finalmente se pudo llegar al número de 20 encuestados.

En cuanto a la implementación del teletrabajo en entidades públicas y privadas. Si bien hubo diferencias a la hora de poner en práctica la modalidad, lo visible es que en ambos sectores hubo falta de asignación de todos los recursos que son necesarios para la implementación del teletrabajo y que no hubo compensación económica por esta situación. La obligación del empleador no está cumplida en su totalidad si solo asigna parte de un equipo o si solo se encarga de abonar el servicio telefónico, pero no le da el

equipamiento necesario. El artículo 9 de la ley 27.555 establece la obligación de proveer todo el equipamiento necesario (hardware y software) para realizar teletrabajo, entonces, si el trabajador recibe solo parte del equipamiento o si recibe equipamiento, pero tiene que cubrir él mismo los gastos de servicios telefónicos, no estamos ante un cumplimiento integral de la normativa.

Esta problemática se plantea también en el derecho comparado. La ley de Chile N° 21.220 establece también la obligación del empleador de proveer al empleado el equipamiento, pero en la realidad resulta complejo cumplir con esta normativa. En una investigación sobre la mencionada ley que llevaron a cabo Julio González C., Gerardo Hernández y Boris A. Riveros Valdés, se afirma que se presentan dificultades a la hora de supervisar y hacer cumplir esta obligación, aunque, en la práctica, se han realizado diferentes acuerdos compensatorios entre empleadores y trabajadores para solventar los gastos que han tenido los empleados para cumplir con su trabajo bajo esta modalidad. (González, Hernández, Riveros Valdés 2020).

Al consultar sobre el cumplimiento de la jornada laboral los resultados muestran que no hay acatamiento de la disposición por parte del empleador. La respuesta que generó desconcierto fue que gran parte de los empleados de sectores públicos consideraron que su jornada laboral fue respetada más allá de que hayan recibido notificaciones fuera de su horario. Esto plantea un nuevo interrogante, ¿es relevante para el trabajador recibir comunicaciones laborales fuera de su horario? ¿hay conciencia del derecho a la desconexión digital y del impacto de la hiperconectividad en la salud? La respuesta que muestran los resultados es que hay un gran nivel de desconocimiento por parte de los trabajadores sobre sus derechos a la hora de realizar teletrabajo.

El derecho a la desconexión digital es una prerrogativa estudiada en otras investigaciones e incorporado en las leyes laborales de diferentes países. En una de sus publicaciones el doctor Walter Carnota sitúa en Francia a una de las primeras regulaciones sobre este derecho, se refiere a la Ley N° 2016-1088, conocida como ley “El Khomri” por referencia a la ministra de trabajo que estaba al frente del ministerio en ese momento, Myriam El Khomri (Carnota, Walter F.-2020).

De manera diferente se aplica en Alemania, donde no está regulado por ninguna normativa, pero sí se plantea la prerrogativa como una recomendación de buenas prácticas laborales.

España también ha incorporado el derecho a la desconexión digital en la Ley orgánica N° 3/2018 Art 88 donde establece que es un derecho basado en el descanso e intimidad del trabajador (Carnota, Walter F.-2020).

El derecho a la desconexión digital fue la respuesta a una problemática que trajo el teletrabajo en todos los contextos, tanto locales como internacionales. Podemos verlo al leer el apartado “ problemática del teletrabajo” que presentó Luis Serrano Díaz en su trabajo sobre la implementación de la modalidad en Perú :“Uno de los aspectos derivados del teletrabajo en nuestro país, en estos dos años es la extensión de las jornadas de trabajo, el agotamiento de los trabajadores, debido a que se prolongaron las jornadas, al inicio de la pandemia incluso en muchas empresas se laborada [*sic*] hasta altas horas de la noche y la madrugada, debido al proceso de adaptación, se estaba aprendiendo el manejo de las diferentes plataformas, aplicativos, bases de datos, sistemas, digitalización de documentos, uso de nuevas plataformas de comunicación como el Zoom, Google meet, Facebook live, etc. y también para no afectar el funcionamiento y el cumplimiento de

metas de las empresas. Tal era esta problemática real que dio lugar a que las normas de desconexión digital (17) se desarrollaran en el país, para limitar estos excesos.” (Serrano Díaz-2021)

Se puede destacar como positivo que nuestro ordenamiento se encuentra actualizado y no ha demorado en regular esta modalidad nueva de trabajo. Lo que sí se resalta como una deficiencia es la poca promoción sobre este nuevo derecho y la poca concientización que hay sobre las consecuencias de no prever la desconexión digital en los ámbitos laborales. También, se debe tener en cuenta el impacto del teletrabajo en la salud de las personas. Arturo Suarez expone en su publicación sobre la temática que el uso excesivo o por demasiado tiempo de tecnologías puede producir cansancio mental, fatiga visual y sentimientos de cansancio cognitivo. (Arturo Suarez- 2022). Además, debemos sumar que usamos tecnologías para otras actividades, como computadoras para actividades académicas o tablets y celulares para el uso personal. Esta realidad nos da como resultado hiper conexión, fatiga y por consecuencia a una situación que no es propicia para el cuidado de la salud.

Analizando otra perspectiva se coincide con lo que expone Adrián Arce en su publicación sobre teletrabajo y derecho a la desconexión digital. El autor pone en manifiesto una realidad de la que poco se habla pero que es característico del teletrabajo. Se refiere al condicionamiento que puede llegar a sentir un trabajador para no responder una comunicación fuera de su jornada por el temor a una sanción. El autor además critica el hecho de que sea responsabilidad del empleador la decisión de no responder. Es acertado lo que plantea sobre la prohibición de no enviar notificaciones fuera de la jornada

laboral, enuncia que debería caer directamente sobre el empleador y no se debería exponer al trabajador a la disyuntiva de responder o no. (Adrián Arce- 2021)

Por último, se analiza también que el hecho de recibir una notificación fuera del horario de jornada, más allá de que no se conteste, implica una atención, aunque sea mínima, por parte del empleado. Si el empleado está en descanso, no debería si quiera recordar ningún aspecto laboral para que este descanso sea verdaderamente fructífero. (Adrián Arce- 2021)

Otro objetivo planteado fue indagar sobre la implementación actual del teletrabajo. En los resultados de las encuestas se puede ver que es una modalidad que se sigue eligiendo. Se analiza que más allá de las falencias que se puedan presentar, las personas valoran más la comodidad de su casa y el no concurrir al lugar físico del trabajo, aunque eso implique disponer de equipos propios o solventar por ellos mismos los gastos de los servicios necesarios. Lo mencionado, resalta la importancia de que todos, empleados y empleadores, comiencen a trabajar teniendo en cuenta el descanso y la salud para poder mantener esta modalidad a largo plazo.

Como expresó el doctor Canota en su publicación, es necesario comenzar a ver al derecho a la desconexión digital como un complemento del teletrabajo que atraviesa a la modalidad tornándola razonable y sana. (Canota Walter 2020).

En base a toda la investigación se puede afirmar que el teletrabajo es una herramienta compatible con los derechos fundamentales que rigen hoy en nuestro ordenamiento, que es una modalidad ya integrada al cuerpo normativo y que acompaña al avance tecnológico que impera hoy en la sociedad. Al estudiar la Ley N ° 27.555 de

Teletrabajo, su reglamentación y al considerar las incorporaciones que se hicieron a la Ley N.º 20.744 de contrato de trabajo, se puede manifestar que las regulaciones prevén las características propias de la modalidad, pero sin dejar de garantizar los derechos que todo trabajador debe tener, sea cual sea la circunstancia en la que trabaje.

Lo expuesto anteriormente no excluye que el teletrabajo deba seguir siendo investigado y evaluado dado que tiene grandes oportunidades de mejora, tanto su implementación como su regulación. Es necesario seguir analizando la realidad del teletrabajo a través de diferentes encuestas o entrevistas con quienes realizan trabajo de manera remota, ya que, como vimos en las respuestas de los encuestados, lo que la ley solicita, no siempre se cumple.

Como futura línea de investigación, sería pertinente analizar si todo lo requerido por la ley es viable para ser cumplido por parte del empleador. No solo hay que pensar en empresas multinacionales, sino en medianas y pequeñas empresas de contextos locales. ¿Es posible para los empleadores de esas organizaciones cubrir todos los gastos que la ley obliga?, ¿qué modificaciones en sus presupuestos deberían hacer para poder cumplirlo?, ¿cómo se organiza la asignación del equipamiento a cada persona?, ¿cómo se controla qué equipo tiene cada empleado? o ¿cómo se controla si lo utilizó correctamente? Pensemos también en las auditorías que solicita la ley para garantizar la confidencialidad de los procesos o de las modificaciones en los softwares que hay que hacer para garantizar la protección de datos procesados, tal como lo solicita el artículo 15 y 16 de la ley 27.555 de contrato de teletrabajo.

Otro aspecto importante relacionado con el teletrabajo y que sería importante investigar es la ciberseguridad. Sabemos que hay diferentes técnicas como el phishing,

smishing, o suplantación de identidad que aplican los cibercriminales para cometer ciberdelitos. Es necesario conocer si el teletrabajo se vuelve un escenario más accesible para este tipo de delitos o si es viable garantizar un ambiente seguro tanto para proteger los datos personales del empleado como para asegurar también las bases de datos e información sensible de las empresas.

Argentina incorporó a su legislación las normativas que surgen del convenio de Budapest desde el año 2017. Este instrumento, es de carácter internacional y regula diferentes aspectos relacionados al ciberdelito, por lo que sería pertinente conocerlo y evaluar si hay formas de prevenir en el teletrabajo situaciones que puedan desembocar en un cibercrimen.

Como se vio en la investigación, el teletrabajo presenta cuestiones que todavía deben ser resueltas para el empleado, más allá de que estén reguladas, como el derecho a la desconexión digital, el cumplimiento de la jornada laboral y la asignación de equipamiento. Pero se puede ver también que la regulación tampoco resulta de fácil aplicación desde la perspectiva del empleador, por eso es necesario seguir trabajando en la temática para que se pueda llegar a una implementación del teletrabajo acorde a la realidad de ambas partes de la relación laboral, donde ambos resulten beneficiados y así tener una legislación que sea operativa y útil.

REFERENCIAS

- 1 - Arce, S. A 2021. El teletrabajo y el derecho a la desconexión digital. *El Teletrabajo en el Ordenamiento Jurídico Argentino. Volumen II – IJ Editores*. Recuperado de: <https://latam.ijeditores.com/index.php?option=publicaciones>
- 2 - Carnota, W.F-2020. El Derecho Humano a la Desconexión Digital. *El Teletrabajo en el Ordenamiento Jurídico Argentino. Volumen I – IJ Editores*. Recuperado de <https://latam.ijeditores.com/index.php?option=publicaciones>
- 3 - González Candia, J., Hernández, G., & Riveros Valdés, B. A. (2020). Nueva Ley N.º 21.220 sobre el trabajo a distancia en Chile: reflexiones iniciales en contexto de pandemia. *Gaceta Laboral*, 26(2), 139-156. Recuperado de <https://produccioncientificaluz.org/index.php/gaceta/article/view/35570>
- 4 - Serrano Díaz, Luis. 2021. El teletrabajo en el Perú, retos y desafíos en el contexto de la pandemia covid-19. *Microjuris, Doctrina*.
- 5- Suárez, A. M. (2022). El impacto del teletrabajo en la salud de las personas trabajadoras. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Recuperado de http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/1120
- 6 - Terrasa, L. A. (2017). Los derechos fundamentales en las relaciones laborales privadas de Argentina. *Revista latinoamericana de derecho social*, (25), 157-180. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702017000200157

- 7- Manual de buenas prácticas en teletrabajo. 1ra. ed. Buenos Aires: Oficina Internacional del Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Unión Industrial Argentina, 2011.
- 8 - El contrato de Teletrabajo. Su historia. La Reglamentación y la vigencia. Un modelo necesario por Juan Pablo Chiesa -12 de febrero de 2021. Recuperado de: www.saij.gob.ar
- 9 - UPCN participó en un panel sobre teletrabajo en la administración pública *Elonco.com*. Recuperado de: <https://www.elonco.com/secciones/institucionales/696198-upcn-particip-en-un-panel-sobre-teletrabajo-en-la-administracion-pblica.htm>
- 10 - UPCN ratificó su posición contraria al teletrabajo. *El Diario*. Recuperado de: <https://www.eldiario.com.ar/143339-upcn-ratifico-su-posicion-contraria-al-teletrabajo/>
- 11- <https://www.entrerios.gov.ar/sectrabajo/index.php?codigo=187&codsubmenu=244&codppal=>
- 12 - <https://www.hcder.gov.ar/archivosDownload/textos/E24552-19102020-o.pdf>
- 13 - <https://upcndigital.org/entre-rios/articulos/65851/>
- 14- <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/teletrabajo/trabajador>
- 15 -Ley 20744 - 1976 por la cual se regula el trabajo en Argentina.13/05/1976.
- 16 -Ley 27.555 -2021 por la cual se regula el contrato de teletrabajo. 14/08/2020 D.O N° 34.450

17- Proyecto de Ley Expediente N° 24.552 -2020 por el cual se regula la implementación del teletrabajo en la actividad pública provincial. Cámara de diputados de la provincia de Entre Ríos.

18- Proyecto de Ley Expediente N° 24.553- 2020 por el cual se promueve la promoción y difusión del teletrabajo en la provincia como instrumento para la generación de empleo. Cámara de Diputados de la provincia de Entre Ríos.

19 - Proyecto de ley N.º 47.411 -2022 por la que se regula y promociona del teletrabajo en el estado provincial. Cámara de Diputados de provincia de Santa Fe.

ANEXO

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO

_____de_____del_____Paraná Entre Ríos.

Investigadora: Maisa Lucina Money

La investigación busca obtener datos sobre la forma en que se implementó el teletrabajo en entidades públicas y privadas de la localidad de Paraná, provincia de Entre Ríos.

- Nombre Y Apellido Del Participante;
- Edad:

Participo da la investigación respondiendo una encuesta anónima.

Estoy en conocimiento que dicha participación no implica riesgo alguno ya que no se develaran los nombres de los participantes y la encuesta tampoco solicita información personal.

Se me informó que puedo abandonar la investigación en cualquier momento si así lo deseo y sin dar razones.

Firma Del Participante

Firma de la investigadora