



**CONTADOR PÚBLICO NACIONAL Y PERITO PARTIDOR**

**Perspectivas de los estudiantes de la FCE-UNCUYO de la  
provincia de Mendoza respecto del teletrabajo  
en el año 2023**

**AUTORES:**

Gabriela Cárdenas Ilnao

Registro 30002

Gabriela.ilnao@fce.uncu.edu.ar

Lucas Jofré

Registro 29773

Lucas.jofre@fce.uncu.edu.ar

**PROFESOR TUTOR:**

M. Roxana Pino Scanio

**Mendoza, 2024.**



## INDICE

<b>RESUMEN</b> .....	<b>3</b>
<b>CAPÍTULO I. CONCEPTOS GENERALES DEL TELETRABAJO</b> .....	<b>4</b>
DEFINICIÓN.....	4
DEFINICIONES DE AUTORES RELEVANTES.....	4
TÉRMINOS COMUNES .....	6
CLASIFICACIONES .....	8
MODALIDADES DE IMPLEMENTACIÓN .....	9
VENTAJAS Y DESVENTAJAS.....	10
RELACION CON LAS TIC .....	14
<b>CAPÍTULO II. REGULACIÓN NORMATIVA EN ARGENTINA</b> .....	<b>17</b>
CONTEXTO.....	17
ASPECTOS LABORALES .....	19
ANTECEDENTES NORMATIVOS.....	22
ANÁLISIS DE LA LEY 27.555 Y DR 27/2021.....	26
<b>CAPÍTULO III. RESULTADO DE LAS TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b> .....	<b>42</b>
IDENTIFICACIÓN DE LOS ESTUDIANTES.....	42
ENCUESTA Y SUS RESULTADOS .....	42
CONCLUSIONES.....	52
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	<b>54</b>

## **RESUMEN**

Desde que el mundo se vio impactado por la pandemia del COVID-19, muchas empresas y trabajadores tuvieron que adaptarse a una nueva realidad laboral. El distanciamiento social y las medidas de confinamiento llevaron a que el teletrabajo se convirtiera en una alternativa necesaria en aquel momento para mantener la actividad laboral y reducir la propagación del virus. Desde entonces, el teletrabajo ha ganado terreno y cobrado una mayor importancia.

Considerando que los estudiantes universitarios son una población importante para el mercado laboral y que su visión sobre el teletrabajo puede ser clave para entender las tendencias y necesidades a futuro, se hace necesario explorar sus perspectivas y experiencias en relación con esta modalidad de trabajo.

El objetivo de este proyecto es analizar las perspectivas de los estudiantes de la FCE-UNCUYO acerca del teletrabajo y su influencia en sus decisiones de empleo, determinando la proporción de estudiantes de la FCE-UNCUYO que han considerado al teletrabajo como una opción laboral a futuro e investigando las ventajas y desventajas que ellos ven en el teletrabajo.

Dicho objetivo se alcanzará realizando encuestas y un análisis documental.

**Palabras clave:** Teletrabajo, TIC, Estudiantes, Pandemia, Mendoza.

## **CAPÍTULO I. CONCEPTOS GENERALES DEL TELETRABAJO**

### **DEFINICIÓN**

Interpretando etimológicamente la palabra “Teletrabajo”, su raíz “tele” proviene de la palabra griega “telos” que significa “a distancia”. A nivel global para referirse a este concepto también se utilizan las siguientes expresiones:

- teleworking;
- telecommuting;
- e-trabajo y
- e-working.

Para nuestros fines entendemos por teletrabajo a:

**“TODO TRABAJO QUE SE PUEDA REALIZAR FUERA DEL ÁMBITO FÍSICO DE LA ORGANIZACIÓN, UTILIZANDO LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (TIC)”**

### **DEFINICIONES DE AUTORES RELEVANTES**

#### **Jack Nilles (1973)**

En su libro titulado “The telecommunications - transportation tradeoff, Options for tomorrow and today” planteó un nuevo paradigma: “la posibilidad de llevar el trabajo al trabajador, en lugar de enviar el trabajador al trabajo”. Utilizó el término “telecommuting” para enfatizar la idea de que el teletrabajo podría llegar a reemplazar el traslado cotidiano.

#### **Gray, Hodson y Gordon (1995)**

El teletrabajo es una forma flexible de organización del trabajo, que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial. La actividad profesional en el teletrabajo implica el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el teletrabajador y la empresa.



**Ortiz Chaparro (1995)**

En su libro "El teletrabajo. Una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología". ofrece una definición muy breve: "Teletrabajo es trabajo a distancia, utilizando las telecomunicaciones y por cuenta ajena". Es decir:

**TELETRABAJO = TRABAJO + DISTANCIA + TELECOMUNICACIONES + CUENTA AJENA.**

**De Virgiliis, Miguel Ángel y De Virgiliis, Martín Ignacio (2001)**

En su libro "El teletrabajo. De la chimenea a la sociedad de la información", lo definen como "el fenómeno que consiste en la realización de todo trabajo por parte del personal vinculado con la entidad destinataria del mismo, sin la presencia física del trabajador en esta última, utilizando a tales efectos, métodos de procesamiento electrónico de información "tecnologías de la información y la comunicación (TIC)", manteniéndose contacto entre las partes a través de la utilización regular de medios de comunicación idóneos y que generan un valor agregado".

**Real Academia Española (2021)**

Define al teletrabajo como: "Trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas."

**Ley 27.555 (2020) de Régimen Legal de Contrato de Teletrabajo**

"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."

**OIT (Organización Internacional del Trabajo, 2019)**

El teletrabajo se define como el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones, como teléfonos inteligentes, tabletas, computadoras portátiles y de escritorio, para trabajar fuera de las instalaciones del empleador (Eurofound y OIT, 2019).

El teletrabajo es una herramienta que tiene diversas ventajas, pero para ser implementado necesita de un marco legal que lo regule. A continuación, mencionamos algunos países de América latina que han definido al teletrabajo:

<p><b>Brasil</b> <b>Ley 12.551/11</b></p>	<p>→</p>	<p>No distingue entre el trabajo realizado en el establecimiento del empleador al realizado por el empleado a distancia, siempre que se caractericen los puestos de la relación laboral. Los medios telemáticos e informáticos de comando, control y supervisión son equivalentes a efectos de la subordinación jurídica.</p>
<p><b>Colombia</b> <b>Ley 1.221/08</b></p>	<p>→</p>	<p>Forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros, utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerir la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.</p>
<p><b>Costa Rica</b> <b>Decreto 34.704/08</b></p>	<p>→</p>	<p>El teletrabajo es toda modalidad de prestación de servicios de carácter no presencial, en virtud de la cual un funcionario público puede desarrollar parte de su jornada laboral mediante el uso de medios telemáticos desde su propio domicilio u otro lugar habilitado al efecto, siempre que las necesidades y naturaleza del servicio lo permitan.</p>

**TÉRMINOS COMUNES**

No habiendo definición unánime para el teletrabajo, se logran identificar claramente entre las definiciones de los países algunos términos que resultan comunes entre ellos, como la localización debido a que se desarrolla en un espacio diferente a la empresa, el uso indiscutible de las TIC y el cambio en la organización y realización del trabajo.

Según un trabajo de investigación elaborado por estudiantes de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNCuyo titulado "Teletrabajo en Mendoza: la Mirada de las Empresas Mendocinas a la luz de la Ley 27555/20" se deben explicar tres conceptos para definir teletrabajo:

### **a) Trabajo a distancia**

Este podría considerarse el concepto más amplio y abarcativo y desde el cual luego se van a desprender los conceptos de teletrabajo y trabajo a domicilio. Se utiliza este concepto para definir aquellas situaciones en que el trabajo se realiza plena o parcialmente en un lugar de trabajo alternativo distinto del lugar de trabajo predeterminado. El trabajo a distancia puede llevarse a cabo en diferentes ubicaciones posibles, las cuales podrían considerarse como una alternativa al lugar en el que normalmente se espera que se desempeñe el trabajo, teniendo en cuenta la profesión y la situación en la ocupación del trabajador. Esto tiene diferentes consecuencias para los trabajadores dependientes y los trabajadores independientes.

### **b) Trabajo a domicilio**

Por trabajo a domicilio podemos decir que es “el trabajo que se efectúa plena o parcialmente en la propia residencia del trabajador” (International Labour Organization, 2020), sin diferenciar si este es trabajador independiente o dependiente, sino que atiende principalmente a la ubicación física en que se desempeña el trabajo, el propio domicilio del trabajador.

### **c) Teletrabajo**

Respecto del teletrabajo podemos mencionar dos factores fundamentales que lo caracterizan:

- El trabajo se realiza plena o parcialmente en una ubicación alternativa distinta del lugar de trabajo predeterminado, basando este criterio según la definición establecida previamente de “trabajo a distancia”.
- La utilización de tecnologías de la información y comunicación, comprendiendo el uso de computadoras, tablets y teléfonos (móvil o fijo) para desempeñar el trabajo. Siendo este elemento, la clave para definir y diferenciar al teletrabajo de los demás conceptos ya mencionados. (International Labour Organization, 2020)

Por otro lado, podemos decir que el teletrabajo es considerado una subcategoría del trabajo a distancia, con la particularidad de que engloba a los trabajadores que utilizan tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) para desempeñar el trabajo remotamente. Al igual que ocurre en el caso del trabajo a distancia, el teletrabajo puede efectuarse en diferentes ubicaciones fuera del lugar del trabajo predeterminado.

En base a estas definiciones, se puede concluir que el teletrabajo es una forma de trabajo a distancia, en la cual el personal desempeña su actividad sin la necesidad de presentarse físicamente en la empresa o lugar de trabajo específico. El mismo se realiza mediante la utilización de las tecnologías de la información y comunicación, y puede ser efectuado en el

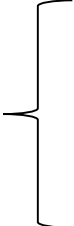
domicilio del empleado o en otros lugares o establecimientos ajenos al domicilio de la organización.


El teletrabajo desde el hogar es una modalidad de trabajo relacionada con la flexibilidad en los arreglos laborales que pueden ayudar a los trabajadores a compaginar los compromisos laborales con los familiares o de ocio. No obstante, también puede significar una mayor intrusión del trabajo en la vida familiar y generar un estrés laboral adicional (Dockery y Bawa, 2014). Para lograr un enriquecimiento, el teletrabajador debe saber establecer los límites entre el teletrabajo y su vida familiar con el fin de no generar conflictos entre ambos.

### **CLASIFICACIONES**

Son diversas las clasificaciones que podemos encontrar, tanto por el tipo de contrato entre teletrabajador y contratante, como por el lugar desde el que se realiza, y ambas se combinan en cada caso para obtener el máximo beneficio para el teletrabajador.

#### **1. Según el tipo de contrato existente entre el empleado y la organización:**

- a) Por cuenta propia 

Son aquellos trabajadores que ofrecen sus servicios para tareas puntuales y cobran por ellos sin estar en la nómina de una empresa u organización concreta. Suelen ser profesiones liberales relacionadas con el uso de la informática, tales como: consultores, contables,
  
- b) Por cuenta ajena 

Es cuando un trabajador pertenece a una organización y está en nómina, realiza el trabajo desde su hogar, asistiendo a la empresa uno o dos días a la semana.



## 2. Según el lugar de trabajo elegido:

- a) En el propio domicilio { Consiste en realizarlo desde el hogar, con la comodidad
- b) Telecentros { Son oficinas de recursos compartidos que ponen a disposición del público instalaciones para el desarrollo de diferentes actividades. Son una excelente opción para evitar el éxodo de la población rural a las ciudades.
- c) Teletrabajadores móviles { Son aquellos que necesitan desplazarse frecuentemente para mejorar las prestaciones ofrecidas a clientes y usuarios. Es frecuente en organizaciones multinacionales que ofrecen un servicio personalizado al cliente.

### **MODALIDADES DE IMPLEMENTACIÓN**

Aquellas empresas que deseen implementar el teletrabajo deberán introducir cambios en sus políticas internas para aprovecharlo de la mejor manera posible y para que resulte beneficioso para la organización en su conjunto. Podemos mencionar las siguientes modalidades de implementación:

- a) Frecuencia de la distancia { Hay trabajadores que sólo teletrabajan unas horas al mes y otros que teletrabajan siempre.
- b) Uso de las TIC { Hay quienes usan las TIC para realizar algunas de sus tareas y quienes realizan todo su trabajo y comunicaciones a través de ellas.
- c) Horario de teletrabajo { Puede coincidir con el del grupo de trabajo presencial, y entonces se dice que es “on line”, o diferir de éste, en cuyo caso se lo llama “off line”.
- d) Cultura { El teletrabajador puede desarrollar su trabajo en la misma

### **VENTAJAS Y DESVENTAJAS**

Para comenzar, podemos decir que la falta de presencia física del trabajador en la oficina, sumado al uso de las TIC y la realización de sus tareas laborales en un domicilio ajeno al de la empresa, generan un cambio de cultura organizacional al cual el empleado debe adaptarse. Es por esto que, es necesario evaluar las diferencias en cuanto al trabajo habitual y el teletrabajo:

- **Horarios:** podemos decir que el trabajo habitual tiene horarios fijos mientras que el teletrabajo tiene horarios flexibles en función de las necesidades del puesto y los resultados esperados.
- **Ubicación:** el trabajo habitual se realiza desde una oficina física designada, mientras que el teletrabajo se aplica desde cualquier lugar físico.
- **Evaluación:** El trabajo habitual se evalúa a través de un sistema de monitoreo y control, como por ejemplo en el presentismo, mientras que en el teletrabajo el objetivo es buscar resultados a los problemas planteados.
- **Herramientas:** El trabajo habitual se puede realizar únicamente con el uso de la computadora en la oficina, mientras que en el teletrabajo es aplicable cualquier dispositivo propio, como por ejemplo, celular, notebook, tablet, entre otros.
- **Organización laboral:** En el trabajo habitual las reuniones se realizan frecuentemente de forma presencial, mientras que en el teletrabajo se realizan en su mayoría de manera virtual.

A continuación, detallamos las ventajas y desventajas que aporta el teletrabajo a cada uno de los grupos involucrados:



**PARA EL TRABAJADOR**

<b>VENTAJAS</b>	
Mayor flexibilidad	El trabajador puede realizar su trabajo en el lugar que desee y en el que se encuentre más cómodo. Además, puede organizar su jornada laboral de la manera que le resulte conveniente garantizando el cumplimiento de sus tareas.
Mejor conciliación entre el tiempo laboral y familiar	Se da una mayor presencia del trabajador en la casa, lo que le produce una mayor satisfacción, debido a que la familia es el entorno más cercano e importante de una persona.
Reducir el tiempo dedicado a transportarse	El teletrabajo permite ahorrar tiempo de transporte y disminuir en gran medida la inseguridad que a veces conlleva llegar al trabajo. Esto permite adelantar actividades cotidianas en casa y descansar mejor.
Mayor productividad	Se genera mayor concentración en la tarea a realizar debido a una reducción de las distracciones, ya que no existe influencia ni contacto con los compañeros y se dispone una mayor comodidad por parte del trabajador. Todo esto permite que el teletrabajador pueda organizar el trabajo de manera más eficiente y productiva con el fin de lograr los objetivos propuestos.
Menor gasto	Se realiza un menor gasto en alimentos, estacionamiento, ropa, lavandería y tintorería.
Opción para personas con movilidad reducida	Permite trabajar a embarazadas y madres con bebés que no puedan salir de su casa. También, a las personas con discapacidades que no puedan desplazarse por sus propios medios.
Reduce el estrés	Puede organizar mejor su tiempo, permitiéndole realizar actividades que si tuviese que ir a la oficina diariamente no podría realizar. Por otro lado, al estar en su hogar se reducen la mayoría de los conflictos laborales con sus superiores y compañeros.
Permite trabajar para empresas del exterior o de otras localidades sin desplazarse	Muchas de las medianas y grandes empresas, para poder expandirse y prestar su servicio alrededor del mundo, buscan personal que trabajen de forma remota. Esto es posible gracias al gran avance de las TIC.
Satisfacción laboral	Todas las ventajas mencionadas anteriormente hacen que el teletrabajador se sienta más cómodo y conforme con su trabajo y esto impacta directamente en la satisfacción laboral.



DESVENTAJAS	
Relación laboral familiar	El teletrabajo conlleva una gran dificultad para equilibrar la vida laboral-familiar ya que muchas veces se dificulta contar con un espacio de trabajo independiente del ámbito familiar.
Falta de comunicación	Los teletrabajadores pueden experimentar una falta de claridad en cuanto a las prioridades y las tareas que deben realizar. Al no estar físicamente en la empresa pueden existir dudas con respecto a quién dirigirse al momento de realizar consultas, lo que conllevará a obstáculos en las tareas diarias.
Aumento de costos	El teletrabajador puede experimentar un aumento significativo en costos de electricidad, internet, compra de equipos de computación, guardería, etc.
Realización de horas extras	En los casos de realizar tareas por objetivos, el logro de los mismos pueden provocar la extensión de la jornada laboral, intensificando el trabajo diario.
Capacitaciones no remuneradas	El trabajador puede tener la necesidad de aprender nuevas herramientas tecnológicas de manera independiente, sin que esto implique un reconocimiento por parte de la empresa del gasto asumido.
Aislamiento y falta de interacción laboral	La falta de interacción diaria con compañeros puede afectar al teletrabajador en mayor o en menor medida al eliminar parte de la sociabilización que realizaba de manera presencial. También, podría perder información de gran valor como comentarios de posibles ascensos, problemas con proveedores e incluso futuras vacantes a las que podría aplicar.
Desprotección laboral	Puede existir una mayor desprotección legal de los trabajadores debido a la ausencia o insuficiencia de los marcos normativos respecto al teletrabajo.
Implicancias en la salud	A nivel psicológico puede provocar ansiedad y estrés al sentirse presionado a responder demandas laborales excesivas. En cuanto a la salud física puede causar dolor lumbar, migraña, cansancio visual, etc.
Exceso de reuniones	Los trabajadores podrían pasar más tiempo en reuniones online, debido a la separación física de estos



**PARA LA EMPRESA**

<b>VENTAJAS</b>	
Aumento de la productividad	Los trabajadores están más enfocados a objetivos y resultados, debido a que se genera una mayor concentración en sus tareas.
Reducción de costos	Existe una disminución en costos de infraestructura, alquiler y electricidad. Además, la empresa ahorra en viáticos, vestimenta y servicios que ahora se encuentran asociados al teletrabajo.
Mejoras en la contratación de personal	La organización puede reclutar a personal que viva en zonas distantes a la sede central sin necesidad de que haya un cambio de domicilio. De esta manera la empresa puede acceder a trabajadores altamente calificados que no se encuentren en su mismo espacio geográfico.
Trabajo por objetivo	En su mayoría, el teletrabajo se realiza por objetivos, efectividad y resultados en lugar de por presencia en el espacio de trabajo.
Reducción de la contaminación	El impacto de la contaminación producida por las empresas ha llevado a muchas de ellas a mejorar su contribución al medio ambiente, esto puede incluir la contratación de teletrabajadores, ya que de esa manera se pueden reducir las emisiones derivadas del desplazamiento a los lugares de trabajo.
Reducción del ausentismo	Una adecuada planificación y organización del teletrabajo junto con la flexibilidad horaria permite incrementar la satisfacción de los empleados, provocando que el ausentismo se reduzca.
Disminución de conflictos de convivencia entre el personal	Al reducir la convivencia con compañeros de trabajo hay menor cantidad de conflictos laborales dentro de la empresa.
Posibilidad de ampliar horarios de trabajo	Hay mayor flexibilidad en el horario del trabajador, por lo tanto, se podría coordinar la realización de horas extras con mayor facilidad.

<b>DESVENTAJAS</b>	
Seguridad de la información	Es más difícil proteger documentos confidenciales de la organización con la salida de los trabajadores a su hogar, ya que estos carecen en su mayoría de mecanismos de seguridad de redes, quedando expuestos a posibles robos o daños de información.
Control de los empleados	Al no estar presente en el lugar físico de trabajo, surgen dificultades para el control de las tareas a realizar y del cumplimiento del horario laboral.
Costos en equipamiento y comunicaciones	supone una inversión inicial importante al momento de comenzar a implementar el teletrabajo debido a que se debe realizar la compra de equipos de computación y comunicación para entregarle al teletrabajador. En el caso de que se decida poner a disposición del trabajador un coworking, esto supondría un menor gasto inicial para convertirse en un gasto mensual.
Comunicación no verbal	Se ve disminuida ya que al trabajar de manera remota no se observan las expresiones faciales, los tonos de voz, los gestos y las reacciones "en directo" de los empleados, generando malas interpretaciones por parte de compañeros o superiores.

<b>PARA LA SOCIEDAD</b>	
<b>VENTAJAS</b>	
Desarrollo rural	El teletrabajo es útil para promover el empleo en zonas menos favorecidas, reduciendo así los desfases económicos y de oportunidades que existen entre la vida urbana y rural.
Descongestión de las grandes áreas urbanas	Los trabajadores ya no se desplazan hacia las áreas de trabajo, lo cual impacta de manera positiva disminuyendo el tránsito en la ciudad.
Menor contaminación ambiental	Se disminuye la contaminación atmosférica y acústica a la que estamos expuestos diariamente por reducción de desplazamientos.
Consumo de energía	El consumo que realiza un teletrabajador en su casa es menor que el que haría trabajando en una oficina.
Capacitación del personal	A través de la educación a distancia y el uso de las TIC se ha abierto un camino para actualizar al personal brindando capacitaciones y especializaciones
<b>DESVENTAJAS</b>	
Disminución en el consumo	El teletrabajo genera que el empleado no se desplace hacia su trabajo, provocando que los negocios ubicados en el centro de las ciudades disminuyan sus ventas, como por ejemplo: cafeterías, panaderías, verdulerías, rotiserías, etc.

## **RELACIÓN CON LAS TIC**

### **Globalización**

La globalización ha generado un impacto positivo en el uso de la información y de las herramientas digitales, provocando una tendencia importante de su uso en el mundo. Ha permitido la transformación digital en distintos ámbitos, generando nuevas formas de relacionarse y distintas modalidades de trabajo.

El impacto de la globalización lo podemos ver en aquellas sociedades que utilizan distintas tecnologías, en donde las tareas diarias se realizan de manera más eficiente y productiva y el trabajo no tiene limitaciones de tiempo ni de espacio.

### **El Teletrabajo y las TIC**

El teletrabajo es una forma de organización del trabajo que utiliza las Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones (TIC) para posibilitar el trabajo a distancia, lo que permite optimizar los recursos y adaptarse a la globalización.

Gracias a la tecnología, el teletrabajo puede desarrollarse desde cualquier lugar, como por ejemplo, en el domicilio del empleado, en un coworking puesto a disposición por la empresa, entre otros.

El Acceso remoto o la configuración de Redes Privadas Virtuales (VPN) son herramientas útiles que aseguran conectividad y confidencialidad en el caso de que el teletrabajador necesite acceder

a la red de la oficina. Las mismas permiten conectarse a dispositivos de la empresa o descargar documentación.

Cada organización debe decidir cuál será el equipo informático que brindará a sus empleados ya que dependerá de distintos factores, como por ejemplo el tipo de tarea a realizar, la comunicación entre el equipo de trabajo, el nivel de seguridad, entre otros.

### **Inversión en TIC**

La aplicación del teletrabajo conlleva una importante inversión en TIC, ya que la empresa necesita adoptar nuevas tecnologías y sistemas de información. Además, necesita brindar a los trabajadores equipos de computación y herramientas informáticas para que puedan realizar sus tareas, como: mouse, teclado, silla ergonómica, soporte para computadora, correo electrónico empresarial, paquete de office, entre otros.

Por otro lado, es necesario brindar asistencia técnica personal o remota. Esta última, permite que el personal de TI pueda acceder al equipo del trabajador para corregir errores y diagnosticar fallos. También, es imprescindible brindar mantenimiento y actualizaciones de antivirus, firewall, etc., para resguardar la seguridad de los equipos.

Billón et ál. (2007) concluyen que, aunque a medida que aumente la inversión en TIC se esperan incrementos directos de productividad, son realmente los efectos indirectos, como los cambios organizacionales, la innovación, la cualificación del capital humano, los que pueden explicar los aumentos en la productividad por dichas inversiones.

### **Software**

La empresa deberá tener en cuenta las aplicaciones que se instalarán en los equipos informáticos entregados al teletrabajador. Debe considerar los programas y aplicaciones básicas tales como Excel, Word, etc. y aquellos incorporados por la organización, como pueden ser Zoom, Google Meet, Teams, Outlook, etc. Así mismo, se deberá garantizar la identidad, el acceso y la seguridad de cada uno de los individuos.

### **Hardware**

Otro aspecto a considerar es el equipamiento (hardware), el cual está compuesto en su mayoría por computadores portátiles, las cuales deberían ser brindadas por la empresa al inicio de la relación laboral. Actualmente, ya no se utilizan computadoras de escritorio, sino notebooks, netbooks y tablets por su fácil traslado y porque cuentan con una excelente capacidad y potencia.

### **Almacenamiento**

En los últimos años se ha producido un avance importante en el procesamiento y almacenamiento de la información en la nube, a la cual las empresas pueden acceder de manera sencilla a través de una licencia, sin tener que incurrir en costos de hardware, tales como discos duros, pen drive, etc.

### **Capacitación**

El manejo de las TIC se vuelve imprescindible para llevar a cabo el trabajo a distancia, es por ello que las empresas deben tener personal capacitado para llevar a cabo las comunicaciones virtuales, las aplicaciones y los sistemas. Además, deben preocuparse por estar constantemente actualizadas y brindar capacitaciones en forma frecuente a sus empleados ya que el uso continuo de estas herramientas permite obtener ventajas competitivas y mejores resultados.

### **Seguridad informática**

Consiste en la protección de la infraestructura computacional y todo lo vinculado a la misma, especialmente a la información contenida en una computadora o circulante a través de las redes de computadoras. (Matt Bishop).

Es un aspecto importante que deben tener en cuenta las organizaciones ya que la aplicación del teletrabajo trae aparejado amenazas con el potencial suficiente para causar pérdidas o daños en el sistema. Se encuentra expuesta a robos de información, virus informáticos y sucesos naturales como incendios, terremotos, etc., por lo tanto, debe reforzar la protección de datos y redes.

Algunas de las medidas de seguridad que debería implementar la empresa son:

1. Privacidad: La información tiene que estar disponible solamente para el teletrabajador.
2. Accesibilidad: Instalar programas o algoritmos que protejan los datos, la información, el almacenamiento, su acceso o transmisión, etc.
3. Aislamiento: Consiste en impedir que personas no autorizadas ingresen al sistema.



## CAPÍTULO II: REGULACIÓN NORMATIVA EN ARGENTINA

### 1. Contexto

El 11 de marzo del año 2020 la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró emergencia de salud pública debido a la aparición del virus SARS-CoV-2, el cual tuvo origen en la ciudad China de Wuhan en diciembre del año 2019. Este virus provocó la enfermedad conocida mundialmente como “COVID 19” y debido a su rápida propagación y gravedad, la Organización Mundial de la Salud (OMS) la caracterizó como una pandemia.

Debido a su aparición, los gobiernos de todo el mundo debieron tomar medidas que restringieron la actividad económica en mayor o menor medida y nuestro país no fue la excepción.

En Argentina se decretó una medida excepcional llamada Aislamiento social, preventivo y obligatorio (ASPO). El mismo comenzó a regir el día 20 de marzo de 2020 hasta el 31 de marzo del mismo año, pudiendo ser prorrogado en caso de ser necesario en función del avance de la pandemia.

Dicha medida se basaba en que las personas permanezcan en sus domicilios, pudiendo realizar solo salidas indispensables para las compras de alimentos y artículos de limpieza, con limitaciones que variaban en función de la localidad, grupo social, industria y actividad. El objetivo era preservar la salud de todos los argentinos para evitar que el virus se propague.

El Ministerio de Salud de la Nación explicó que existían tres puntos claves para el éxito de un plan de acción: la oportunidad de las medidas, la intensidad y el cumplimiento de las mismas.

Se establecieron ciertas recomendaciones para:

- Minimizar el contacto físico, que se daba principalmente en los saludos (besos, abrazos y apretones de manos)
- Favorecer el distanciamiento en lugares con aglomeración de personas
- No compartir elementos personales como el mate, utensilios o vajilla.

También se debió tener en cuenta medidas de higiene como el uso de barbijo en espacios públicos, el lavado de manos frecuente con agua y jabón, limpieza de superficies y objetos que se usan con reiteración, ventilación de ambientes y tapado de nariz y boca con el pliegue del codo al toser o estornudar.

Quien era presidente de la Nación en ese entonces, dispuso suspender las clases y actividades de concurrencia masiva, otorgar licencias a personas mayores de 60 años y el cierre de parques nacionales y fronteras, salvo para los argentinos nativos o residentes del país. Estas medidas se dispusieron durante 15 días con el objetivo de minimizar el ingreso y propagación del virus al

interior del país. Además, los miembros de seguridad del país tuvieron la orden de poder arrestar, secuestrar rodados y someter a la justicia a quienes no cumplieran con el aislamiento impuesto por el gobierno.

Sin embargo, con el fin de proteger la salud pública, el Presidente de la Nación prorrogó las medidas mencionadas anteriormente. Aunque no de la misma manera, sino que en Argentina se estableció lo que se denominaron fases, cada una de ellas establecía determinados parámetros a cumplir por la población.

Existieron 5 fases, dependiendo de la velocidad de propagación del virus en el interior del país:

	<b>FASE 1</b>	<b>FASE 2</b>	<b>FASE 3</b>	<b>FASE 4</b>	<b>FASE 5</b>
<b>AISLAMIENTO</b>	Estricto	Administrativo	Segmentación geográfica	Reapertura progresiva	Nueva normalidad
<b>MOVILIDAD DE LA POBLACION</b>	Hasta el 10%	Hasta el 25%	Hasta el 50%	Hasta el 75%	Total
<b>TIEMPO DE DUPLICACIÓN DE CASOS</b>	Menos de 5 días	De 5 a 15 días	De 15 a 25 días	Más de 25 días	-

Cabe destacar que las fases mencionadas podían variar dependiendo del avance del contagio en cada jurisdicción. Podían retroceder a una fase anterior en la medida que el tiempo de duplicación de casos aumentara considerablemente o en caso contrario, avanzar si el contagio se reducía.

Para mayor claridad, el DNU 297/2020 en su artículo 6 definió las actividades y servicios declarados esenciales en la emergencia sanitaria. A continuación mencionamos algunos de ellos:

- Personal de Salud, Fuerzas de seguridad, Fuerzas Armadas, actividad migratoria, servicio meteorológico nacional, bomberos y control de tráfico aéreo.
- Autoridades superiores de los gobiernos nacional, provinciales, municipales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Trabajadores y trabajadoras del sector público nacional, provincial, municipal y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires convocados para garantizar actividades esenciales requeridas por las respectivas autoridades.
- Personas que deban asistir a otras con discapacidad, familiares que necesiten asistencia a personas mayores, a niños, a niñas y a adolescentes.

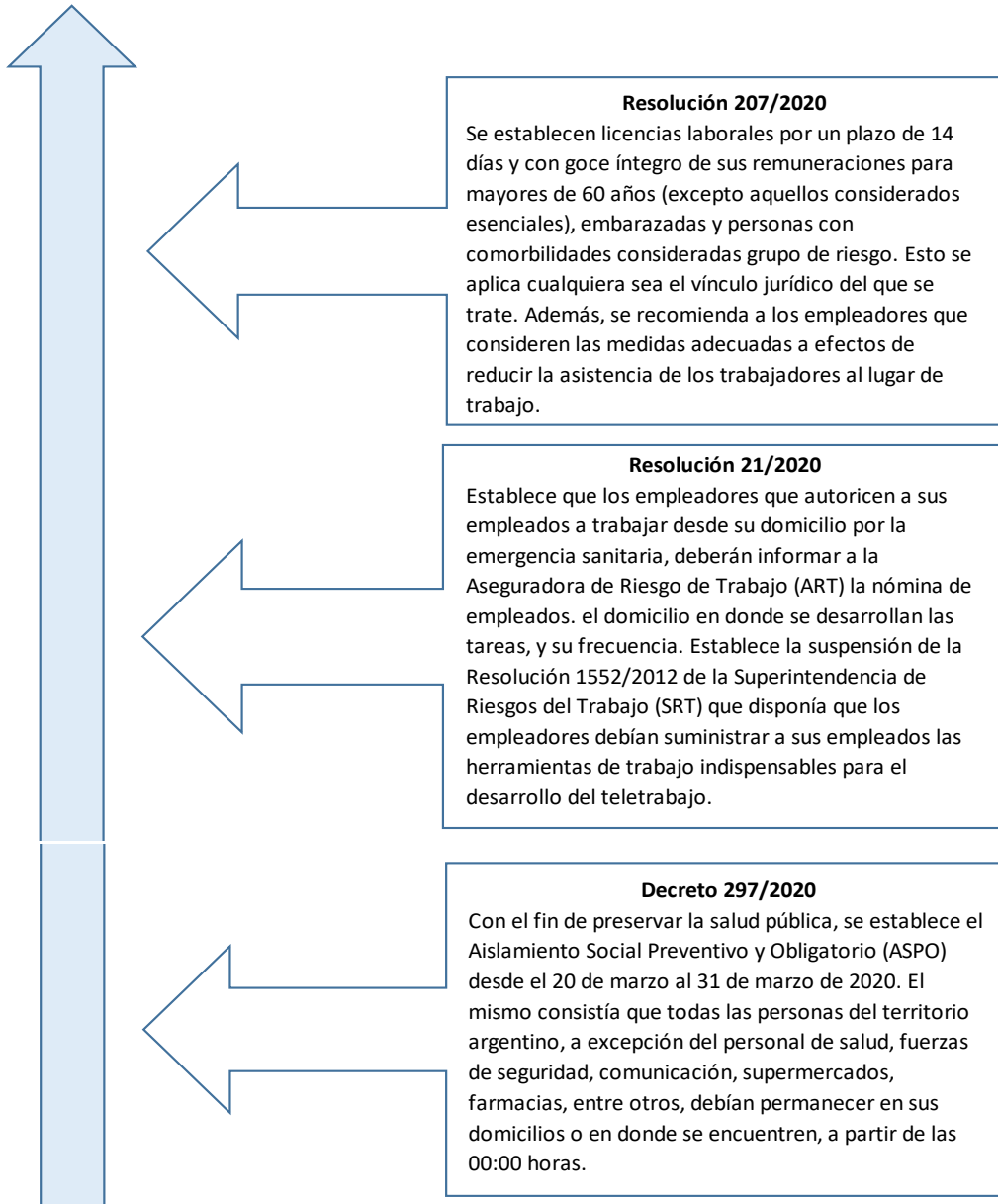
- Personas que deban atender una situación de fuerza mayor.
- Personas afectadas a la realización de servicios funerarios, entierros y cremaciones. En tal marco, no se autorizan actividades que signifiquen reunión de personas.
- Supermercados mayoristas y minoristas y comercios minoristas de proximidad. Farmacias. Ferreterías. Veterinarias. Provisión de garrafas.
- Industrias de alimentación, su cadena productiva e insumos, de higiene personal y limpieza, de equipamiento médico, medicamentos, vacunas y otros insumos sanitarios.
- Actividades de telecomunicaciones, internet fija y móvil y servicios digitales.
- Recolección, transporte y tratamiento de residuos sólidos urbanos, peligrosos y patogénicos.
- Mantenimiento de los servicios básicos (agua, electricidad, gas, comunicaciones, etc.) y atención de emergencias.
- Transporte público de pasajeros, transporte de mercaderías, petróleo, combustibles y GLP.

### **Aspectos laborales**

A partir de la irrupción de la pandemia de COVID-19 en marzo de 2020 se produjo una caída en el nivel de empleo y un aumento del nivel de pobreza y desigualdad sin precedentes en los países de América Latina (CEPAL-OIT, 2020).

En Argentina esto se vio reflejado en la información brindada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC), en donde se expuso que se produjo una disminución en el empleo formal y un aumento del informal, además de una pérdida generalizada de ingresos y un aumento de la pobreza.

Esto ocasionó que el gobierno nacional tomará medidas tendientes a paliar los impactos antes mencionados, con el objetivo de disminuir la crisis económica. A continuación, se sintetizan las medidas laborales impulsadas por el gobierno:



**Decisión Administrativa 429/2020**

Amplió el listado de actividades y servicios esenciales exceptuadas del cumplimiento del ASPO, incluyendo a hoteles que prestaban servicios a personas contagiadas por COVID, restaurantes y lugares de comida rápida a través de reparto domiciliario.

**Decreto 329/2020**

A partir del 31 de Marzo de 2020 se dispone la prohibición de despidos y suspensiones sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor por un plazo de 60 días. Quedan exceptuadas de esta prohibición las suspensiones que se compensen con una prestación no remunerativa. Los despidos y suspensiones que se produzcan en contra de lo anteriormente mencionado no producirán efecto alguno, manteniéndose vigente la relación laboral.

**Resolución 279/2020**

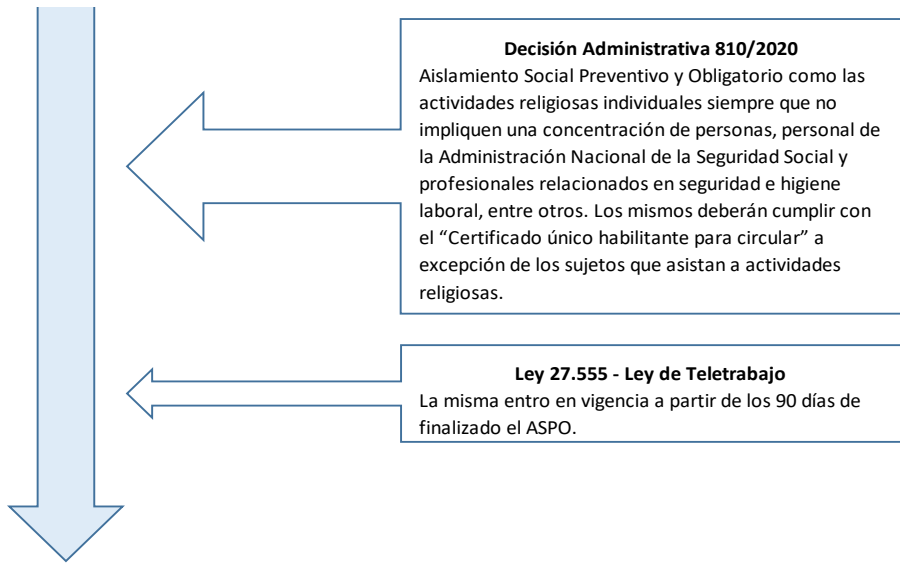
Se prevee que cuando las tareas de los trabajadores puedan ser realizadas desde su domicilio, quedarán exceptuados del deber de asistencia al lugar de trabajo, debiendo acordar con el empleador las distintas condiciones para la implementación de la labor. Aclara que la contratación momentánea de personal será considerada extraordinaria y transitoria durante la vigencia del aislamiento.

**Decisión administrativa 490/2020**

Se extendió el listado de actividades y servicios esenciales exceptuadas del Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio, incluyendo la circulación de personas con discapacidad, actividad bancaria presencial a través del sistema de turnos, venta de artículos de librería e insumos informáticos, entre otros.

**Decreto 332/2020**

Creó el Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción (ATP) tanto para empleadores como para trabajadores afectados por la emergencia sanitaria. El mismo otorga determinados beneficios como la postergación o reducción de hasta el 95% de las contribuciones patronales al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), el pago por parte del Estado de una asignación compensatoria al sueldo y de una suma no retributiva respecto al SIPA y el acceso a una prestación económica por desempleo para trabajadores que cumplan con los requisitos establecidos en la Ley 24.013 y 25.371.



## 2. Antecedentes normativos

- **Ley 20744/76 Ley de contrato de trabajo**

El art. 102 bis define el concepto de teletrabajo como:

“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 presupuestos legales mínimos del contrato de teletrabajo se establecerán por ley especial. Las regulaciones específicas para cada actividad se establecerán mediante la negociación colectiva respetando los principios de orden público establecidos en esta ley”

- **Ley 25.212/99 Ratificación del Pacto Federal Laboral**

Esta ley crea mediante el Anexo VI el “Plan Nacional para la Inserción Laboral y el Mejoramiento del Empleo de las Personas Discapacitadas” con el objetivo de que Nación, provincias y municipios desarrollen dicho plan en forma conjunta, a través de las siguientes pautas:

- Promover la participación de las personas con discapacidad en los programas de empleo y capacitación laboral nacionales y provinciales, con el fin de garantizar su incorporación y avanzar en su integración socio laboral.

- Crear o fortalecer los servicios de empleo nacionales y provinciales para personas con discapacidad. Se ofrecerá información a las empresas acerca de los trabajadores con discapacidad y la posibilidad de utilizar esta fuerza de trabajo, la cual podrá ser llevada a cabo mediante teletrabajo.

- **Ley 25.800/03 Convenio sobre trabajo a domicilio**

Se aprueba el Convenio sobre trabajo a domicilio, que fue adoptado en la 83 Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

El artículo primero establece que “trabajo a domicilio” es:

Aquel trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales del empleador, a cambio de una remuneración y con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador.

Además, aclara que una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará “trabajador a domicilio” por el solo hecho de realizar ocasionalmente su trabajo en su domicilio, en lugar de realizarlo en su espacio de trabajo habitual.

Por otro lado, establece que la política nacional en materia de trabajo a domicilio deberá promover igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los asalariados, en la medida que esto sea posible.

- **Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en el teletrabajo - Teletrabajo en empresas privadas. Superintendencia de Riesgos de Trabajo.**

Define al teletrabajo como:

La forma de organizar y realizar el trabajo a distancia con el uso de las tecnologías de la información y comunicación en el domicilio del trabajador o en un lugar o establecimiento ajeno al empleador.

Tiene como finalidad explicar a aquellos que participen del Programa Piloto de Seguimiento y Promoción del Teletrabajo en Empresas Privadas (PROPET), cuáles son las medidas para evitar las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo en función de las características y de los riesgos de las tareas.

Además, brinda herramientas para que el trabajador pueda evaluar si las condiciones en donde desarrolla sus tareas son adecuadas para proteger su salud y evitar riesgos.

- **Resolución de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo 1.552/12**

Estableció la definición de teletrabajo y las condiciones en las que se debía llevar a cabo a partir de su entrada en vigencia el 1 de noviembre de 2012.

En su artículo primero define al teletrabajo como:

La realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios en las que el objeto de contrato o relación de trabajo es realizado total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares distintos del establecimiento o establecimientos del empleador, mediante la utilización de todo tipo de tecnologías de la información y de las comunicaciones (TIC).

Además, en su artículo segundo establece que los empleadores deberán notificar a la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (A.R.T.) la ubicación de los teletrabajadores a su cargo, detallándolos en una lista con apellido, nombre y C.U.I.L, lugar y frecuencia de teletrabajo (cantidad de días a la semana) y posición o tareas asignadas (administrativas, ventas, etc.).

El empleador deberá proporcionar al trabajador una silla ergonómica, un extintor portátil contra incendio, un botiquín de primeros auxilios, un mouse pad y un manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en Teletrabajo para la realización de sus tareas.

- **Resolución del Ministerio de Trabajo y Empleo 595/13**

La presente resolución crea el Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo (PROPET), el mismo tiene como objetivo 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.

Además, establece como objetivos específicos:

- Alentar la implementación de programas de Teletrabajo en el sector privado, que permitan recabar experiencias, identificar dificultades prácticas y/o normativas, facilitar el crecimiento de soluciones y difundir las buenas prácticas.
- Analizar el impacto del Teletrabajo en las relaciones existentes empleador-empleado del sector privado, las posibilidades de inserción laboral, la mejora de la empleabilidad de los teletrabajadores y el crecimiento de la productividad de las empresas.



- Fomentar, supervisar y favorecer la generación de condiciones de trabajo decente para los teletrabajadores.

Se establece que las empresas que quieran adherirse al programa para la implementación de la modalidad de teletrabajo deberán presentar ante la Coordinación de Teletrabajo o ante la Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral de su domicilio, el Formulario de Solicitud de Incorporación al Programa, en el cual detallarán las principales características de la empresa y de los puestos de trabajo, justificando su interés por aplicar dicha modalidad.

Además, establece que la participación de los Teletrabajadores será voluntaria y su consentimiento deberá ser asentado expresamente en el contrato individual que regule la relación laboral con la empresa adherente.

- **Primer libro blanco Nacional de buenas prácticas en teletrabajo, trabajo remoto y trabajo conectado. Ministerio de Producción y Trabajo.**

Define al teletrabajo como:

La realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios en las que el objeto de contrato o relación de trabajo es realizado total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares distintos del establecimiento o establecimientos del empleador, mediante la utilización de todo tipo de tecnologías de la información y de las comunicaciones (TIC).

Recomienda la firma de un contrato entre empleador y empleado en el que se establezca la voluntad del trabajador de realizar las tareas de manera remota en un lugar determinado, el tiempo y la habitualidad del mismo, el equipamiento y la compensación de gastos, la forma de monitoreo, los plazos de preaviso con respecto a la reversibilidad de esta modalidad de trabajo, y por último, el derecho de desconexión.

Ambas partes deberán adquirir nuevas competencias para lograr implementarlo, tales como el trabajo por objetivo, la formación continua y el trabajo colaborativo. Esto impacta en la cultura organizacional de la empresa.

- **Resolución 21/20. Superintendencia de Riesgos del Trabajo.**

Establece que los empleadores que permitan a sus trabajadores realizar la prestación laboral desde su domicilio, en virtud de la Pandemia declarada por la Organización Mundial de la Salud (OMS), deberán denunciar a la Asegura de Riesgos de Trabajo (A.R.T.) a la que estuvieran asociados:

- La nómina de trabajadores afectados

- Ubicación donde se desempeñara la tarea y frecuencia de la misma (cantidad de días y horas por semana)

### 3. Análisis de la Ley 27.555 y DR 27/2021

Debido a la pandemia provocada por el COVID 19, se promovió y aceleró el debate por la regulación del trabajo a distancia.

El Congreso de la Nación Argentina, el 30 de julio de 2020, aprobó el Régimen del Contrato del Teletrabajo, incorporando al Título III “De las modalidades del contrato de trabajo” de la Ley de Contrato de Trabajo, (en adelante LCT) el Capítulo VI: Del Contrato de Teletrabajo

Debido a las necesidades requeridas respecto a las relaciones laborales del sector privado, fue imprescindible confeccionar un marco legal con esta nueva modalidad de trabajo, con el objetivo de asegurar la igualdad tanto de los trabajadores que presten servicios de forma presencial, con aquellos que presten tareas de manera remota o parcialmente remota.

El objetivo de la normativa de Teletrabajo es regular los contratos y las relaciones de trabajo de carácter privado, es decir, contratos efectuados entre particulares, que por sus características distintivas permitan llevarla a cabo.

A continuación analizaremos cada uno de los artículos de la ley 27.555 y su decreto reglamentario N° 27/2021.

<b>Ley 27.555 Artículo 1</b>
La presente ley tiene por objeto establecer los presupuestos legales mínimos para la regulación de la modalidad de Teletrabajo en aquellas actividades, que por su naturaleza y particulares características, lo permitan. Los aspectos específicos se establecerán en el marco de las negociaciones colectivas.

<b>Decreto 27/2021 Artículo 1</b>
Las disposiciones de la Ley N° 27.555 no serán aplicables cuando la prestación laboral se lleve a cabo en los establecimientos, dependencias o sucursales de las y los clientes a quienes el empleador o la empleadora preste servicios de manera continuada o regular, o en los casos en los cuales la labor se realice en forma esporádica y ocasional en el domicilio de la persona que trabaja, ya sea a pedido de esta o por alguna circunstancia excepcional.

Cabe aclarar que las relaciones laborales incluidas en la ley 20.744 de Contrato de Trabajo seguirán vigentes, mientras que la ley 27.555 de teletrabajo lo que establece es una regulación mínima que se debe integrar y/o completar por otras leyes laborales y por cada convenio colectivo de trabajo que establezca cada actividad, en ellas se proveerá el proceso de implementación de teletrabajo.

Algunos ejemplos que se deberán acordar e incluir en las negociaciones colectivas y en los convenios de trabajo para formar parte de esta legislación son:

- a. Voluntariedad de la modalidad y reversibilidad.
- b. Compensación adicional por cuestiones particulares como la utilización de equipamiento propio del teletrabajador o gastos ocasionados por la conectividad.
- c. Jornada de trabajo, horarios, objetivos.
- d. Formación y capacitación permanente del teletrabajador.
- e. Comunicación con los representantes sindicales.
- f. Provisión y mantenimiento del equipamiento otorgado.
- g. Protección y confidencialidad de los datos de la empresa.

Esto nos lleva a la conclusión de que se podrán contratar aquellas personas que se encuentren amparadas por convenios colectivos, ya que aquellos excluidos, cualquiera fuese la tarea que realicen en la empresa, no les será de aplicación la regulación establecida en la ley de teletrabajo.

A su vez, el Decreto reglamentario 27/21 excluye dos aspectos de la modalidad del teletrabajo:

- Si el trabajador tiene una ubicación específica y de forma regular y habitual, el concepto de teletrabajo no sería aplicable.
- Si el empleador o el trabajador, ya sea por fuerza mayor o por cuestiones excepcionales, solicita realizar las tareas en el domicilio, no surgirá la aplicación de la norma de teletrabajo.

Si bien en nuestro país normalmente la realización de tareas en el domicilio ocurre mayormente en el caso de empresas de servicios, el teletrabajo se puede aplicar para cualquier actividad económica.

Es necesario aclarar que ni la ley ni el Decreto Reglamentario establecen la obligación de aplicar el Teletrabajo, lo que se regula es una manera de prestar servicios bajo relación de dependencia.

**Ley 27.555 Artículo 2°**

Incorpórese al Título III “De las modalidades del contrato de trabajo” del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el siguiente texto: Capítulo VI Del Contrato de Teletrabajo “Artículo 102 bis: Concepto. 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 presupuestos legales mínimos del contrato de teletrabajo se establecerán por ley especial. Las regulaciones específicas para cada actividad se establecerán mediante la negociación colectiva respetando los principios de orden público establecidos en esta ley.

El concepto brindado por este artículo, nos permite entender que la obligación principal del trabajador es la puesta a disposición de su fuerza de trabajo en favor del empleador, en cambio, la obligación del empleador consiste en remunerar los servicios prestados por el trabajador.

Es importante considerar que la actividad que se encuadra en la Ley de teletrabajo debe ser una actividad que sea posible realizarla en un lugar distinto al del establecimiento del empleador y que no se encuentre excluida por los casos previstos en el Decreto Reglamentario. Es decir, debe ser una “Actividad Teletrabajable”

En el contrato de teletrabajo se debe dejar de manera expresa la voluntad del empleado para realizar sus tareas de manera remota, indicando periodicidad, habitualidad, y los horarios a cumplir. Además, se debe establecer el plazo de preaviso en caso de reversibilidad.

Además, se deben dejar asentadas las herramientas con las que cuenta el teletrabajador, las que provea el empleador, la amortización de los mismos y los procedimientos para efectuar la compensación de los gastos.

En los casos de aquellos trabajadores que desarrollen sus tareas de forma presencial y posteriormente acuerden con el empleador el cambio de modalidad, se respetarán la totalidad de sus derechos y obligaciones, al igual que su antigüedad, ya que no se considera una relación laboral nueva, si no un cambio de modalidad.

### **Ley 27.555 Artículo 3 - Derechos y Obligaciones**

Las personas que trabajen contratadas bajo esta modalidad, en los términos del artículo 102 bis del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, gozarán de los mismos derechos y obligaciones que las personas que trabajan bajo la modalidad presencial y su remuneración no podrá ser inferior a la que percibían o percibirían bajo la modalidad presencial. Los convenios colectivos deben, acorde a la realidad de cada actividad, prever una combinación entre prestaciones presenciales y por teletrabajo.

En este artículo se deja asentado que coexisten los mismos derechos y obligaciones para los trabajadores presenciales como a los remotos. Esto hace referencia al artículo 14 bis de la Constitución Nacional que establece el principio de igualdad de remuneración por la misma tarea. Además, la norma prevé la combinación de tareas, es decir, algunos días teletrabajar y otros días prestar servicios en el establecimiento del empleador. Para ello, se debe acordar y establecer por escrito en el contrato o posteriormente como anexo al contrato original.

Es necesario aclarar que las obligaciones del trabajador, además de estar expresamente previstas en el contrato, surgen de la ley, de los estatutos profesionales, de leyes especiales y de los convenios colectivos de trabajo.

Podemos clasificar los derechos y obligaciones en:

- a) **Obligaciones comunes de las partes:** incluye aspectos como la solidaridad, el deber de colaboración y el respeto por el principio de la buena fe.
- b) **Derechos del trabajador remoto:** incluye la percepción de la remuneración en tiempo y forma, protección de su seguridad personal, recibir atención médica y poseer cobertura por accidentes y enfermedades laborales.
- c) **Obligaciones del trabajador remoto:** llevar a cabo la prestación de servicios asignada, cumplir los horarios y objetivos, respetar las órdenes e instrucciones que se le impartan y conservar en buen estado los elementos de trabajo
- d) **Derechos del empleador:** Generar resultados a través de los servicios prestados por el trabajador, dirigir la empresa, poseer la facultad de modificar unilateralmente condiciones no esenciales del contrato y elaborar el reglamento interno de la empresa.
- e) **Obligaciones del empleador:** Pagar la remuneración en tiempo y forma, registrar al trabajador al inicio de la relación laboral, cumplir con las normas de higiene y seguridad laboral, poseer igualdad de trato con cualquier trabajador y proveer los elementos de trabajo necesario para una prestación efectiva de las tareas

**Ley 27.555 Artículo 4**

La jornada laboral debe ser pactada previamente por escrito en el contrato de trabajo de conformidad con los límites legales y convencionales vigentes, tanto en lo que respecta a lo convenido por hora como por objetivos.

Las plataformas y/o software utilizados por el empleador a los fines específicos del teletrabajo, y registrados según lo establecido en el art 18 de la presente deberán desarrollarse de modo acorde a la jornada laboral establecida, impidiendo la conexión fuera de la misma

La ley 11.544 en su artículo primero, establece que la jornada legal de trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, aunque la misma se puede extender hasta nueve horas siempre que se respete el límite semanal.

En caso de contrato a través de la modalidad de teletrabajo, la jornada podrá ser común, diurna, o jornada reducida a través de la disminución de la remuneración en la misma proporción. Cualquiera sea la duración de la jornada, en el contrato se puede pactar la jornada por objetivos, es decir, la efectiva realización de las tareas no se verá controlada por reloj, si no que se centra en el cumplimiento de los mismos.

En el caso que el trabajador extienda su jornada laboral por cuestiones específicas, el empleador tiene la obligación de remunerar las horas extraordinarias trabajadas en exceso.

El concepto de presentismo en esta modalidad de trabajo está quedando fuera de uso, ya que aparece otro concepto que es el de disponibilidad y la cantidad de objetivos cumplidos, en miras de obtener una mayor rentabilidad para la empresa

**Ley 27.555 Artículo 5**

La persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo tendrá derecho a no ser contactada y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación, fuera de su jornada laboral y durante los períodos de licencias. No podrá ser sancionada por hacer uso de este derecho. El empleador no podrá exigir a la persona que trabaja la realización de tareas, ni remitirle comunicaciones, por ningún medio, fuera de la jornada laboral.

**Decreto 27/2021 Artículo 5**

Derecho a la desconexión digital. Cuando la actividad de la empresa se realice en diferentes husos horarios o en aquellos casos en que resulte indispensable por alguna razón objetiva, se admitirá la remisión de comunicaciones fuera de la jornada laboral. En todos los supuestos, la persona que trabaja no estará obligada a responder hasta el inicio de su jornada, salvo que concurran los supuestos contenidos en el artículo 203 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976). No se podrán establecer incentivos condicionados al no ejercicio del derecho a la desconexión. Los incrementos vinculados a la retribución de las horas suplementarias no serán considerados incentivos.

A través de este artículo se reconoce la “Desconexión Digital”. La jornada laboral se convierte en un elemento esencial a la hora de referirnos al teletrabajo, ya que es difícil para el empleador el control del cumplimiento de un horario.

Es necesario aclarar que este derecho, se aplica en cualquier ámbito laboral, ya que es un derecho del trabajador no ser solicitado por cuestiones laborales en otro momento que exceda su jornada de trabajo, es decir, que tenga el periodo de descanso necesario reconocido por la ley.

Este artículo tiene como objetivo generar una conducta respetuosa respecto a la utilización de las TIC, está vinculado con la salud laboral ya que la hiperconectividad y los distintos avances en las tecnologías de información y comunicación han generado un exceso psicológico en los teletrabajadores, la cual trae aparejado un aumento en riesgos asociados como el agotamiento, ansiedad y depresión.

Es decir, el trabajador no tiene ninguna obligación de trabajar horas suplementarias, salvo que se presente alguno de los supuestos mencionados a continuación:

- a. Obligación de prestar servicios en horas extras en casos de peligro o accidente ocurrido o inminente de fuerza mayor.
- b. Por exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa

**Ley 27.555 Artículo 6**

Las personas que trabajen bajo esta modalidad y que acrediten tener a su cargo, de manera única o compartida, el cuidado de personas menores de trece (13) años, personas con discapacidad o adultas mayores que convivan con la persona trabajadora y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada. Cualquier acto, conducta, decisión, represalia u obstaculización proveniente del empleador que lesione estos derechos se presumirá discriminatorio resultando aplicables las previsiones de la ley 23.592.

**Decreto 27/2021 Artículo 6 - Tareas de cuidados.**

La persona que ejerza el derecho a interrumpir la tarea por razones de cuidado en los términos del artículo 6º de la ley que por la presente se reglamenta, deberá comunicar en forma virtual y con precisión el momento en que comienza la inactividad y cuando esta finaliza. En los casos en que las tareas de cuidado no permitan cumplir con la jornada legal o convencional vigente se podrá acordar su reducción de acuerdo a las condiciones que se establezcan en la convención colectiva.

No se podrán establecer incentivos condicionados al no ejercicio del derecho indicado en el párrafo anterior.

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.

Cuando la norma se refiere a “tareas de cuidado” hace referencia a aquellas actividades que son necesarias para que los sujetos se puedan alimentar, educar y estar bien de salud, es decir, se trata de las necesidades básicas para la existencia de la persona.

Es responsabilidad del trabajador definir los horarios en los que se producirá la desconexión para cumplir con el cuidado de las personas a su cargo.

<b>Ley 27.555 Artículo 7</b>
------------------------------

El traslado de quien trabaja en una posición presencial a la modalidad de teletrabajo, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada, debe ser voluntario y prestado por escrito.
--

El presente artículo expresa que el cambio de modalidad debe contar con la conformidad voluntaria y escrita del trabajador, pero el mismo se puede revocar en cualquier momento. En dicho caso, el empleador deberá brindar un lugar de trabajo para que el trabajador desarrolle sus tareas de forma presencial. El incumplimiento del empleador dará derecho al trabajador de considerarse despedido por tal motivo.

Cabe aclarar que no se puede obligar al trabajador a aplicarlo, tampoco se puede imponer a través de los acuerdos colectivos, ya que esta modificación de modalidad de trabajo afecta al trabajador, por lo que es él el que tiene la plena decisión.

En el caso que el teletrabajo haya sido acordado al inicio de la relación laboral, la norma delegó a la negociación colectiva el establecimiento y las pautas necesarias para que se realice el cambio a la prestación de tareas de forma presencial, ya que el artículo no menciona nada al respecto.

Finalmente, podemos decir que el teletrabajo es opcional para ambas partes, tanto para la aceptación por parte del trabajador como para el ofrecimiento a través del empleador. Además, esta modalidad puede estar acordada de manera expresa desde el inicio de la relación laboral o se puede ofrecer con posterioridad, dejando siempre en claro que su aceptación es voluntaria.



**Ley 27.555 Artículo 8**

El consentimiento prestado por la persona que trabaja en una posición presencial para pasar a la modalidad de teletrabajo, podrá ser revocado por la misma en cualquier momento de la relación.

En tal caso, el empleador le deberá otorgar tareas en el establecimiento en el cual las hubiera prestado anteriormente, o en su defecto, en el más cercano al domicilio del dependiente, en el cual puedan ser prestadas. Salvo que por motivos fundados resulte imposible la satisfacción de tal deber.

El incumplimiento de esta obligación será considerado violatorio del deber previsto en el artículo 78 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias. La negativa del empleador dará derecho a la persona que trabaja bajo esta modalidad a considerarse en situación de despido o accionar para el restablecimiento de las condiciones oportunamente modificadas.

En los contratos que se pacte la modalidad de teletrabajo al inicio de la relación, el eventual cambio a la modalidad presencial operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva.

**Decreto 27/2021 Artículo 8 - Reversibilidad**

El derecho a la reversibilidad y el cumplimiento de la obligación resultante deberán ajustarse a los deberes impuestos en los artículos 9 y 10 del Código Civil y Comercial de la Nación y 62 y 63 de la Ley de Contrato de Trabajo, de acuerdo con los fines que el ordenamiento tuvo al concederlo. Recibida la solicitud de la persona que trabaja, con la sola invocación de una motivación razonable y sobreviniente, el empleador o la empleadora deberá cumplir con su obligación en el menor plazo que permita la situación del o de los establecimientos al momento del pedido. En ningún caso dicho plazo podrá ser superior a TREINTA (30) días. A los efectos de evaluar la imposibilidad de cumplir con esta obligación se tendrá especialmente en cuenta el tiempo transcurrido desde el momento en que se dispuso el cambio de la modalidad presencial hacia la modalidad de teletrabajo.

Las personas que trabajan que hubiesen pactado la modalidad de teletrabajo desde el inicio de la relación laboral no pueden revocar su consentimiento ni ejercer el derecho a que se les otorguen tareas presenciales, salvo lo dispuesto en los Convenios Colectivos del Trabajo o en los contratos individuales.

Este derecho es aplicable en el caso que la relación laboral haya iniciado bajo la forma presencial, para después ser modificada a la aplicación del teletrabajo. En cambio, los trabajadores que hayan sido contratados inicialmente bajo la modalidad de teletrabajo no podrán utilizar esta opción, salvo que se encuentre prevista esta facultad en el contrato pactado inicialmente entre ambas partes.

En la actualidad, posterior a la pandemia, muchos trabajadores se enfrentaron a esta situación, ya que las empresas fueron requiriendo que los trabajadores vuelvan a la presencialidad.

También hay que tener en cuenta que hoy en día las empresas tienden a evitar inversiones en estructura, por lo que los empresarios deberían mantener las oficinas vacías en caso que los trabajadores vuelvan a sus puestos de trabajo. Esta situación es negativa para las empresas ya que tener las oficinas vacías significa un costo fijo mensual y demás gastos sin ningún motivo alguno.

Consideramos que este concepto de reversibilidad es uno de los más controversiales por lo expuesto anteriormente.

**Ley 27.555 Artículo 9**

El empleador debe proporcionar el equipamiento -hardware y software-, las herramientas de trabajo y el soporte necesario para el desempeño de las tareas, y asumir los costos de instalación, mantenimiento y reparación de las mismas, o la compensación por la utilización de herramientas propias de la persona que trabaja. La compensación operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva.

La persona que trabaja será responsable por el correcto uso y mantenimiento de los elementos y herramientas de trabajo provistas por su empleador, deberá procurar que estos no sean utilizados por personas ajenas a la relación o contrato de trabajo. En ningún caso responderá por el desgaste normal producto del uso o el paso del tiempo.

En caso de desperfectos, roturas o desgaste en los elementos, instrumentos y/o medios tecnológicos que impidan la prestación de tareas, el empleador deberá proveer su reemplazo o reparación a fin de posibilitar la prestación de tareas. El tiempo que demande el cumplimiento de esta obligación patronal no afectará el derecho de la persona que trabaja a continuar percibiendo la remuneración habitual.

**Decreto 27/2021. Artículo 9 - Elementos de trabajo**

La provisión de elementos de trabajo no se considera remuneratoria y, en consecuencia, no integra la base retributiva para el cómputo de ningún rubro emergente del contrato de trabajo, ni contribuciones sindicales o de la seguridad social. Las partes podrán acordar las pautas para su determinación, en los casos en los cuales la relación no se encuentre abarcada en el ámbito de aplicación de una convención colectiva.

Este artículo expresa que el teletrabajador debe garantizar que los elementos proveídos por el empleador no sean utilizados por otras personas, es decir, no pueden ser usadas para cuestiones personales ni para el uso de los familiares que convivan con él. Esto se puede relacionar con el artículo 86 de la Ley de Contrato de Trabajo, que establece que el trabajador “Debe conservar los instrumentos o útiles que se le provean para la realización del trabajo, sin que asuma responsabilidad por el deterioro que los mismos sufran derivados del uso”

También trata las compensaciones o reembolsos de gastos, es decir, aquellas erogaciones que los teletrabajadores realizan por su cuenta, como por ejemplo: un cable de conexión, un mouse, un protector de pantalla, etc. Estos gastos, deben ser reintegrados por el empleador.

Es necesario aclarar que si bien es muy difícil poder controlar si el trabajador utiliza y cuida los elementos proveídos por el empleador, existen distintas herramientas que pueden ser aplicadas, por ejemplo, se puede dejar asentado de manera expresa en el contrato.

**Ley 27.555 Artículo 10**

La persona que trabaja bajo la modalidad del teletrabajo tendrá derecho a la compensación por los mayores gastos en conectividad y/o consumo de servicios que deba afrontar. Dicha compensación operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva, y quedará exenta del pago del impuesto a las ganancias establecido en la ley 20.628 (t o. 2019) y sus modificatorias.

**Decreto 27/2021. Artículo 10**

La compensación de gastos, aun sin comprobantes, no se considera remuneratoria, en los mismos términos del artículo precedente.

Los gastos a los que se refiere el artículo son el servicio de conexión de internet, gas, electricidad y teléfono. Dichos gastos deberán ser reembolsados ya sea en forma proporcional o en la parte que corresponda por el uso de los mismos.

La norma deja a criterio de los acuerdos colectivos la determinación del procedimiento para solicitar el reembolso de gastos. La forma más razonable, sería establecer un límite máximo de reintegro, ya que el empresario, si bien tiene menores costos debido a que estos se trasladan al teletrabajador, también este último tiene menos costos en transporte y en vestimenta, es decir, se deberá acordar entre ambos la mejor forma de determinar un valor justo.

El reintegro deberá ser abonado desde el inicio de la relación laboral y hasta el periodo que se interrumpen las mismas, ya sea por desvinculación laboral o reingreso al trabajo de forma presencial.

**Ley 27.555 Artículo 11**

El empleador deberá garantizar la correcta capacitación de sus dependientes en nuevas tecnologías, brindando cursos y herramientas de apoyo, tanto en forma virtual como presencial, que permitan una mejor adecuación de las partes a esta modalidad laboral. La misma no implicará una mayor carga de trabajo. Podrá realizarla en forma conjunta con la entidad sindical representativa y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Este artículo hace referencia a la adquisición de habilidades para el manejo y aprovechamiento de las tecnologías de la información. El contenido de las mismas va a depender de la persona que la

reciba y su profesión, ya que va a estar influenciado por la edad, la capacitación previa de cada persona, en el manejo de la tecnología, etc.

Los trabajadores que cumplen sus tareas de forma remota tienen los mismos derechos que los trabajadores presenciales, por lo que también deben tener la posibilidad de acceder a capacitaciones y las mismas oportunidades. Esto tiene como finalidad su desarrollo laboral y profesional.

<b>Ley 27.555 Artículo 12</b>
-------------------------------

Las personas que se desempeñen bajo la modalidad de teletrabajo, gozarán de todos los derechos colectivos. Serán consideradas, a los fines de la representación sindical, como parte del conjunto de quienes trabajen en forma presencial.
--

Este es un principio del derecho, que establece que los trabajadores en relación de dependencia tienen la opción de afiliarse a una organización sindical con el fin de promover, ejercer y proteger sus intereses laborales.

Se recomienda que las empresas faciliten la comunicación entre la asociación sindical y los trabajadores, ya que debido a la modalidad de teletrabajo, esto puede ser afectado. Además, se sugiere que los representantes sindicales sean parte desde el inicio de la relación laboral, participando activamente sobre cómo incorporar la participación del teletrabajador en las distintas actividades sindicales.

<b>Ley 27.555 Artículo 13</b>
-------------------------------

La representación sindical será ejercida por la asociación sindical de la actividad donde presta servicios, en los términos de la ley 23.551. Las personas que trabajan bajo esta modalidad deberán ser anexadas por el empleador a un centro de trabajo, unidad productiva o área específica de la empresa a los efectos de elegir y ser elegidas para integrar los órganos de la asociación sindical.
---

<b>Decreto 27/2021. Artículo 13 - Representación Sindical.</b>
--

La anexión prevista en el artículo 13 de la Ley N° 27.555 tendrá lugar en el establecimiento donde la persona que trabaja prestaba servicios presenciales con anterioridad. En los casos en que se pacte la modalidad de teletrabajo al inicio de la relación, aquella debe llevarse a cabo previa consulta con la entidad sindical.
--

La asociación sindical es definida por la ley 23.551, que establece que son aquellas entidades que representan a los trabajadores en relación de dependencia y que tienen por objeto la defensa de los intereses de los mismos.

La asociación no debe tener intereses políticos y partidarios, por lo que debe ejercer autonomía suficiente para poder defender los intereses de sus afiliados.

El artículo obliga al empleador a la inclusión de los teletrabajadores a alguna función o centro de trabajo dentro de la empresa, con la finalidad de que tengan la opción de ser elegidos como integrantes de los órganos del gremio sindical que lo represente.

**Ley 27.555 Artículo 14**

La autoridad de aplicación dictará las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo con el objetivo de brindar una protección adecuada a quienes trabajen bajo la modalidad laboral del teletrabajo. El control del cumplimiento de esta normativa deberá contar con participación sindical. Asimismo la autoridad de aplicación determinará la inclusión de las enfermedades causadas por esta modalidad laboral dentro del listado previsto en el artículo 6º, inciso 2, de la ley 24.557. Los accidentes acaecidos en el lugar, jornada y en ocasión del teletrabajo, se presumen accidentes en los términos del artículo 6º, inciso 1, de la ley 24.557.

**Decreto 27/2021 Artículo 14 - Higiene y Seguridad Social.**

El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, como Autoridad de Aplicación de la presente Ley, a través de la SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO, organismo descentralizado actuante en el ámbito del citado Ministerio, deberá elaborar un estudio sobre las condiciones de higiene y seguridad aplicables y de la eventual necesidad de incorporar al listado previsto en el artículo 6º, inciso 2 de la Ley N° 24.557 y sus modificaciones, las enfermedades profesionales relativas a la modalidad laboral del teletrabajo, conforme el procedimiento previsto en la mencionada norma.

La autoridad que estará a cargo del control de la ley, será el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) de la Nación junto con las dependencias y ministerios establecidas en cada provincia. También contará con participación de la organización sindical, es decir, el sindicato que deberá intervenir en el control de las normas es aquel que represente al teletrabajador de acuerdo a la incorporación que haya hecho el empleador.

El inciso 1 de la Ley 24.557 define al accidente de trabajo como “todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo, siempre y cuando el damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo”.

Y el inciso 2 de la mencionada ley hace referencia a que las enfermedades profesionales son aquellas que se encuentran incluidas en un listado que elabora y revisa el Poder Ejecutivo. Dicho listado identifica agente de riesgo, cuadros clínicos, exposición y actividades en capacidad de determinar la enfermedad profesional. Las enfermedades no incluidas en el listado, como sus consecuencias, no serán consideradas resarcibles.

Por otro lado, la Ley N° 19.587 “Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo” en su artículo 4, hace referencia a las normas técnicas y medidas precautorias que tienen la finalidad de:

- a) Proteger la vida, preservar y mantener la integridad psicofísica de los trabajadores.
- b) Prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos de los centros o puestos de trabajo.
- c) Estimular y desarrollar una actitud positiva respecto de la prevención de los accidentes o enfermedades que puedan derivarse del trabajo.

Es importante aclarar que en el teletrabajo, se reduce la posibilidad de que se produzca un accidente in itinere, ya que el teletrabajador no se debe trasladar a ningún lugar para poder desarrollar sus tareas.

El principal problema que tiene el empleador, es que ante la falta de presencia del trabajador, se dificulta la posibilidad de llevar a cabo una eficiente medida en materia de higiene y seguridad laboral. Es por ello, que deberá tener cuidado para evitar la litigiosidad a la hora de determinar si alguna cuestión de seguridad o de salud tiene relación con la vida laboral del teletrabajador.

<b>Ley 27.555 Artículo 15</b>
Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador deberán contar con participación sindical a fin de salvaguardar la intimidad de la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo y la privacidad de su domicilio.

<b>Decreto 27/2021 Artículo 15</b>
Sistema de Control y Derecho a la Intimidad. La participación sindical indicada en el artículo 15 de la Ley que por la presente se reglamenta tendrá lugar mediante auditorías conjuntas, compuestas por técnicos designados o técnicas designadas por la asociación sindical y por la empresa, garantizándose la confidencialidad de los procesos y datos y limitadas a preservar los derechos establecidos a favor de las personas que trabajan bajo la modalidad prevista por la Ley N° 27.555

En este punto es importante hacer mención a la Ley 24.766 “Ley de confidencialidad sobre información y productos que estén legítimamente bajo control de una persona y se divulgue indebidamente de manera contraria a los usos comerciales honestos”.

El artículo 1 de la mencionada ley establece que la información confidencial que posean las personas por el ejercicio de sus funciones no podrá ser divulgada, siempre que reúna las siguientes características:

- a) Sea secreta en el sentido de que no sea fácilmente accesible para personas introducidas en los círculos en que normalmente se utiliza este tipo de información;
- b) Tenga un valor comercial por ser secreta;

- c) Haya sido objeto de medidas razonables, para mantenerla secreta, tomadas por la persona que legítimamente la controla

Algunos ejemplos de información confidencial podría ser los listados de clientes y proveedores de una empresa, el detalle de compras de cada cliente, márgenes de rentabilidad, y los costos de fabricación de un determinado producto.

<b>Ley 27.555 Artículo 16</b>
-------------------------------

El empleador deberá tomar las medidas que correspondan, especialmente en lo que se refiere a software, para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo para fines profesionales, no pudiendo hacer uso de software de vigilancia que viole la intimidad de la misma.
---

Es obligación del empleador informar al teletrabajador respecto a las políticas y normas internas de la empresa referidas a la protección de datos.

Se sugiere que al inicio de la relación laboral el empleador entregue al trabajador un manual con las responsabilidades, restricciones y sanciones contenidas en la ley y en la norma interna de la empresa para que las cumpla.

Algunas medidas de protección de datos que se pueden implementar en las computadoras provistas por la empresa son:

- Crear e instalar en los equipos de la empresa una red privada.
- Limitar la instalación de aplicaciones no autorizadas en el equipo.
- Limitar la navegación por páginas web no seguras, con alertas de seguridad o prohibición de acceso.
- No arriesgarse a usar conexiones WiFi públicas, ya que el uso masivo de este servicio facilita el acceso de personas ajenas a toda la información del dispositivo
- Recomendar a todos los trabajadores usuarios de los dispositivos empresariales bloquear sus pantallas cuando no se están usando.
- Solicitar que los trabajadores se aseguren de “cerrar sesión” o “desconectar” todas las conexiones con servidores y webs.

Estas medidas de protección de información están dirigidas a los teletrabajadores. En el caso que el trabajador utilice su computadora personal como herramientas laboral, deberá tener en cuenta todas esas medidas para proteger los datos del empleador.



**Ley 27.555 Artículo 17**

Cuando se trate de prestaciones transnacionales de teletrabajo, se aplicará al contrato de trabajo respectivo la ley del lugar de ejecución de las tareas o la ley del domicilio del empleador, según sea más favorable para la persona que trabaja. En caso de contratación de personas extranjeras no residentes en el país, se requerirá la autorización previa de la autoridad de aplicación. Los convenios colectivos, acorde a la realidad de cada actividad, deberán establecer un tope máximo para estas contrataciones.

Al día de hoy, a través de las tecnologías y la comunicación que existe entre los distintos países, es posible la prestación laboral a través del teletrabajo desde un país distinto en el que se encuentra la oficina del empleador.

La aplicación de la ley más favorable en caso de prestaciones transnacionales, está vinculada con el artículo 9 de la Ley de Contrato de Trabajo Nº 20.744, que establece que, en caso de dudas sobre la aplicación e interpretación de más de una norma se deberá considerar el principio in dubio pro operario y de la condición más beneficiosa, en el sentido de optar por aquella norma que sea más beneficiosa para el trabajador.

El segundo párrafo aclara que en el caso de contratar extranjeros no residentes en Argentina, se requerirá la autorización del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad de la Nación. Además, establece que las asociaciones sindicales deberán fijar un límite máximo, de personas extranjeras a contratar, con la finalidad de priorizar la fuente de trabajo nacional.

Según nuestra opinión, la solución óptima es que se aplique la ley fijada al inicio de la relación laboral, y ante algún conflicto que surja con posterioridad, sea utilizada aquella norma que resulte más beneficiosa para el trabajador, dando cumplimiento con el principio in dubio pro operario.

**Ley 27.555 Artículo 18**

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación será la autoridad de aplicación de la presente ley y deberá dictar la reglamentación respectiva dentro de los noventa (90) días. En el ámbito de su competencia se deberán registrar las empresas que desarrollen esta modalidad, acreditando el software o plataforma a utilizar y la nómina de las personas que desarrollan estas tareas, las que deberán informarse ante cada alta producida o de manera mensual. Esta información deberá ser remitida a la organización sindical pertinente. La fiscalización del cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales relativas a las tareas cumplidas bajo la modalidad del teletrabajo se ejercerá conforme a lo establecido por el título III - capítulo I, sobre inspección del trabajo de la ley 25.877 y sus modificatorias. Toda inspección de la autoridad de aplicación, de ser necesaria, deberá contar con autorización previa de la persona que trabaja.



**Decreto 27/2021 Artículo 18**

El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL podrá delegar en las autoridades administrativas locales las tareas de registración previstas en el artículo 18 de la Ley, de modo tal de mantener la unidad del registro, bajo administración de las distintas jurisdicciones. Los requerimientos de información no alcanzarán a datos propios del giro comercial de la empresa. La entidad sindical, dentro de su ámbito de representación, recibirá únicamente información correspondiente a la nómina de las personas que desarrollan las tareas, las altas y las bajas. Esta limitación no rige respecto de las obligaciones contenidas en el Título II, Capítulo IV de la Ley N° 25.877 y sus modificatorias.

Este artículo le da competencia al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación para:

- a) Dictar el decreto reglamentario de la presente ley dentro de los noventa días de sancionada.
- b) Llevar un control de las distintas empresas que contraten personal para prestar tareas a distancia.
- c) Enviar la información descrita en el inciso anterior a la asociación sindical que represente a cada teletrabajador.
- d) Fiscalización de las disposiciones legales y convencionales sobre las tareas cumplidas bajo la modalidad de teletrabajo a través de inspecciones necesarias con autorización previa del teletrabajador. Cabe aclarar que dicho procedimiento no puede violar la intimidad y derecho de trabajador.

**Ley 27.555 Artículo 19**

La presente ley entrará en vigor luego de noventa (90) días contados a partir de que se determine la finalización del período de vigencia del aislamiento social, preventivo y obligatorio.

**Decreto 27/2021 Artículo 19 - Régimen de transitoriedad.**

El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL dictará una resolución fijando la fecha de inicio del cómputo de los noventa (90) días indicados en el artículo 19 de la Ley N° 27.555.

A fin de dar certeza jurídica frente a este régimen laboral, se establece que el Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo entrará en vigencia el 1º de abril del 2021

**Ley 27.555 Artículo 20**

Comuníquese al Poder Ejecutivo nacional.

### **CAPÍTULO III: RESULTADO DE LAS TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

#### **1. Identificación de los estudiantes**

La unidad de análisis son los estudiantes de la Universidad Nacional de Cuyo (en adelante UNCuyo), mientras que la población está conformada por los estudiantes de la Facultad de Ciencias Económicas (en adelante FCE) y la muestra son los estudiantes que se encuentran activos en el periodo 2023 en la misma.

La muestra responde a un enfoque cuantitativo, tipo probabilístico y dentro de esta clasificación se incluye en el muestreo por racimos.

El objetivo del presente trabajo es analizar la percepción de los estudiantes de la FCE-UNCuyo acerca del teletrabajo y su influencia en sus decisiones de empleo.

#### **2. Encuesta y sus resultados**

Para poder llevar a cabo nuestra investigación, realizamos una encuesta estructurada utilizando preguntas de múltiple opción a los estudiantes descritos en el apartado anterior, con ella buscamos obtener información sobre la cantidad de estudiantes que conocen el teletrabajo y que lo han considerado como una opción de empleo a futuro.

Dicha encuesta la realizamos a través de un formulario de Google, en el cual obtuvimos un total de 67 respuestas. A continuación, adjuntamos dicho formulario:



## “Perspectivas de los estudiantes de la FCE-UNCUYO respecto del teletrabajo”

¡Hola! Somos estudiantes de la carrera de CPN y nos encontramos realizando el proyecto de investigación. Hemos decidido abordar como tema "LAS PERSPECTIVAS DE LOS ESTUDIANTES DE LA FCE-UNCUYO DE LA PROVINCIA DE MENDOZA RESPECTO DEL TELETRABAJO EN EL AÑO 2023"

Debido a la pandemia de COVID-19 el teletrabajo ha experimentado un importante crecimiento. Es por esto que consideramos importante conocer la opinión de los estudiantes sobre esta modalidad de trabajo, sus ventajas, desventajas y también la posibilidad de que lo consideren o no como una opción de empleo a futuro.

La encuesta es sencilla, pero es de gran ayuda para nosotros. Todas las respuestas son anónimas y confidenciales y solo las usaremos para este trabajo de investigación.

Desde ya agradecemos su participación !

Edad \*

- 18 - 21
- 22 - 25
- 26 - 29
- + 30

¿Has escuchado alguna vez hablar sobre el teletrabajo? \*

- Conozco bien de que se trata
- Alguna vez lo he escuchado
- Nunca lo he escuchado



¿Has conocido a alguien que haya trabajado bajo la modalidad de teletrabajo? \*

- Conozco a varias personas que han teletrabajado
- Conozco a una o dos personas que han teletrabajado
- No conozco a nadie que haya teletrabajado

¿Qué percepción tienes respecto del teletrabajo? \*

- Positiva
- Indiferente
- Negativa

¿Has considerado al teletrabajo como una opción de empleo a futuro? \*

- Si lo he considerado
- Si, pero bajo una modalidad híbrida
- No lo he considerado

A la hora de buscar empleo, ¿Qué importancia le asignas a la posibilidad de teletrabajar? \*

- Es muy importante
- Es indiferente
- No es importante

¿Te gustaría que hubieran más oportunidades de teletrabajo relacionadas con las carreras de la FCE - UNCUIYO? \*

- Me encantaría
- Me es indiferente
- No me interesa



¿Qué ventajas consideras que tiene el teletrabajo? (Seleccione una o varias opciones) \*

- Flexibilidad de horario
- Ahorro de tiempo en transporte
- Menor gasto en vestimenta
- Mayor equilibrio entre la vida personal y laboral
- Mayor productividad
- Menor estrés

¿Qué desventajas consideras que tiene el teletrabajo? (Seleccione una o varias opciones) \*

- Dificultad para establecer tiempos de descanso
- Menor supervisión y retroalimentación
- Falta de interacción laboral
- Desequilibrio entre la vida personal y laboral
- Falta de acceso a los elementos necesarios para teletrabajar
- Problemas de comunicación con el equipo de trabajo

¿Qué habilidades consideras importantes para tener éxito en el teletrabajo? (Selecciona una o varias opciones) \*

- Autodisciplina y organización
- Proactividad y eficiencia
- Gestión del tiempo
- Comunicación eficaz
- Capacidad de trabajo en equipo
- Manejo de TICs

¿Consideras que el teletrabajo será una tendencia a futuro? \*

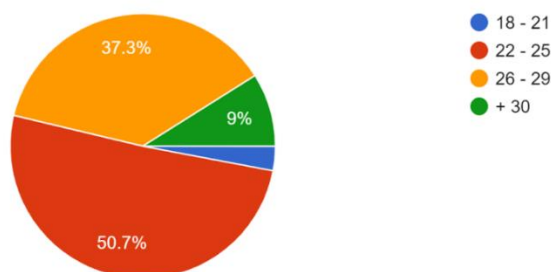
- Definitivamente
- Probablemente
- No será una tendencia

De esta forma pudimos recopilar información sobre la cantidad de estudiantes que conocen el teletrabajo, la percepción que tienen del mismo, si lo han considerado como una opción de empleo a futuro y las ventajas y desventajas que estiman que tiene esta modalidad.

Una vez obtenidos los resultados, analizamos los datos y los plasmamos a continuación través de gráficos, para facilitar su comprensión y estudio:

Edad

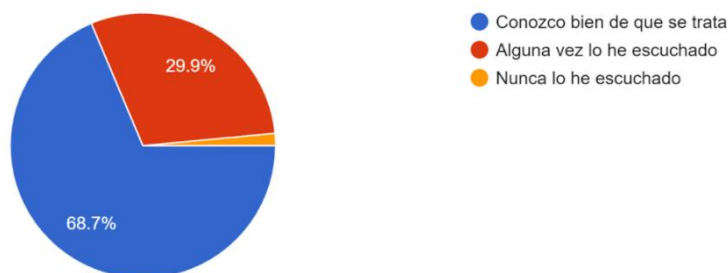
67 respuestas



Como podemos observar en el gráfico, el 50,7% de las personas encuestadas poseen una edad entre los 22 y 25 años, seguidos por jóvenes cuyas edades rondan entre los 26 y 29 años. Se puede ver que estas edades corresponden en su mayoría con la etapa universitaria, ya que la encuesta estuvo orientada a estudiantes de la FCE-UNCuyo.

¿Has escuchado alguna vez hablar sobre el teletrabajo?

67 respuestas

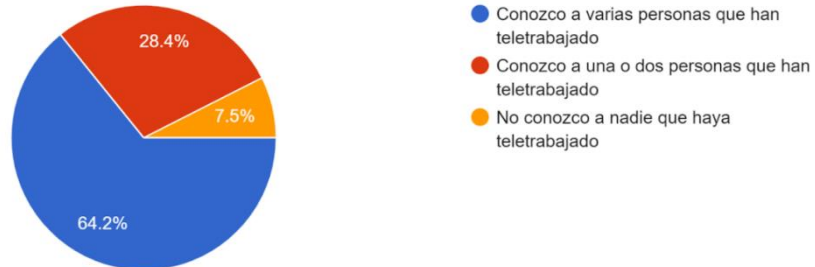


El 68,7% de las personas conocen bien de qué se trata el teletrabajo, mientras que el 29,9% alguna vez escuchó hablar de ello, por lo que podemos concluir que a causa de la pandemia, este término se fue implantando en la sociedad, debido a que fue una alternativa efectiva para la continuidad de la prestación de tareas laborales aplicable tanto en el sector público como privado.



¿Has conocido a alguien que haya trabajado bajo la modalidad de teletrabajo?

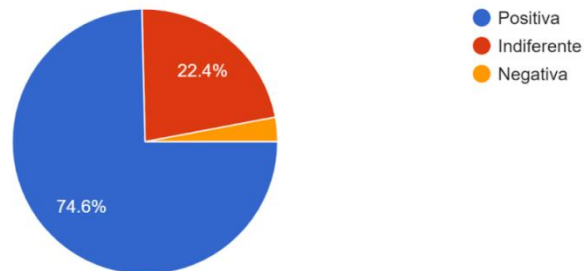
67 respuestas



En concordancia con el gráfico anteriormente explicado, podemos observar que más del 60% de los encuestados conocen a varias personas que han teletrabajado y el 28,4% conocen al menos una o dos personas que han teletrabajado. Esto nos hace saber que es una modalidad de trabajo que se ha popularizado en los últimos años como consecuencia del aumento de la tecnología y la conectividad.

¿Qué percepción tienes respecto del teletrabajo?

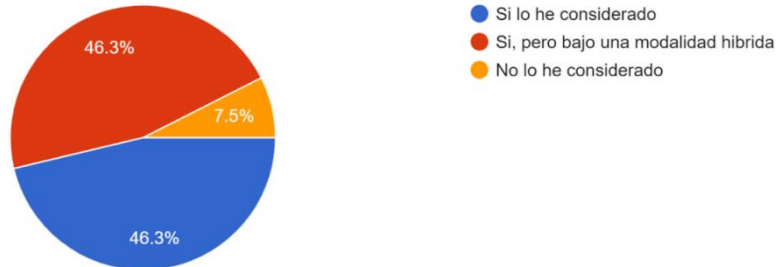
67 respuestas



Como vemos, el 74,6% tiene una percepción positiva del teletrabajo, esto significa que ha sido una modalidad bien receptada por los estudiantes. De igual manera, podemos observar que el 22,4% tiene una percepción neutra, esto puede responder a estudiantes que prefieran trabajar de manera presencial.

¿Has considerado al teletrabajo como una opción de empleo a futuro?

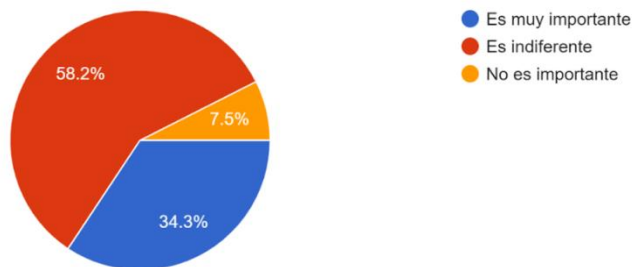
67 respuestas



En congruencia con la pregunta anteriormente realizada, si bien los estudiantes tienen mayormente una percepción positiva del teletrabajo, hay opiniones divididas respecto a la posibilidad de teletrabajar en un futuro, ya que el 46,3% lo considera viable y el mismo porcentaje lo considera, pero como una opción híbrida, es decir, una combinación entre el trabajo presencial y remoto.

A la hora de buscar empleo, ¿Qué importancia le asignas a la posibilidad de teletrabajar?

67 respuestas

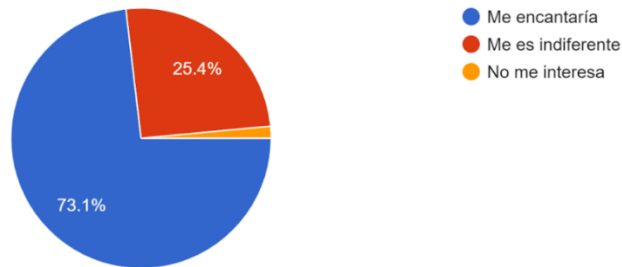


Dentro de los estudiantes encuestados, podemos ver que los mismos no consideran al teletrabajo como una condición necesaria a la hora de buscar empleo. Es decir, si bien hay una percepción positiva del mismo, no se considera una característica excluyente al momento de la búsqueda laboral.



¿Te gustaría que hubieran más oportunidades de teletrabajo relacionadas con las carreras de la FCE - UNCUYO?

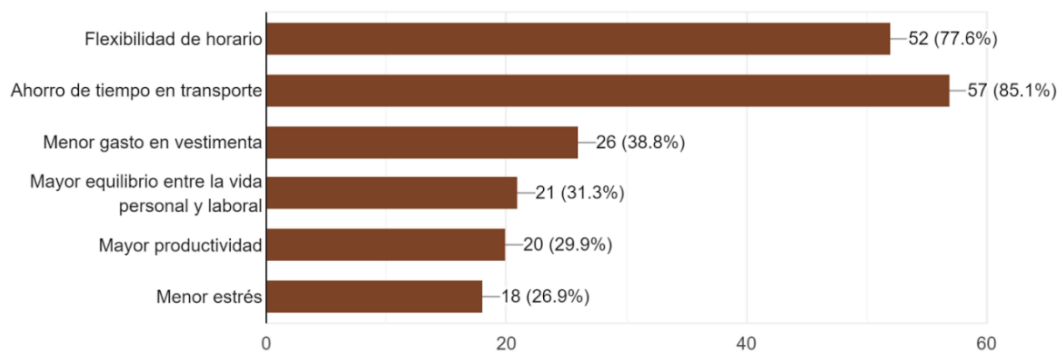
67 respuestas



Analizando la pregunta, podemos observar que a más del 70% de los estudiantes les gustaría que existan más ofertas laborales que incluyan una modalidad de teletrabajo. Esto puede deberse a que actualmente son pocas las empresas que adoptan esta modalidad.

¿Qué ventajas consideras que tiene el teletrabajo? (Seleccione una o varias opciones)

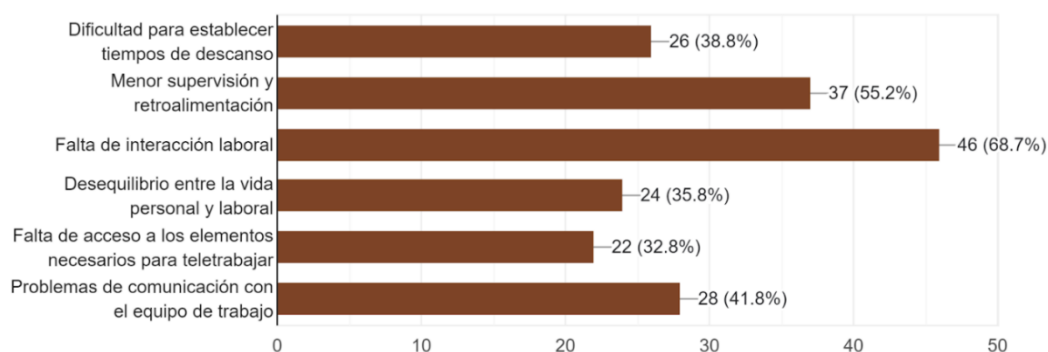
67 respuestas



En esta pregunta, los estudiantes ven como principales ventajas del teletrabajo el ahorro del tiempo en transporte que conlleva ir al trabajo, al igual que la flexibilidad del horario que este tiene. Podemos observar que las mencionadas ventajas son cualitativas, por lo que entendemos que estas variables les produce a los empleados mayor satisfacción laboral.

¿Qué desventajas consideras que tiene el teletrabajo? (Seleccione una o varias opciones)

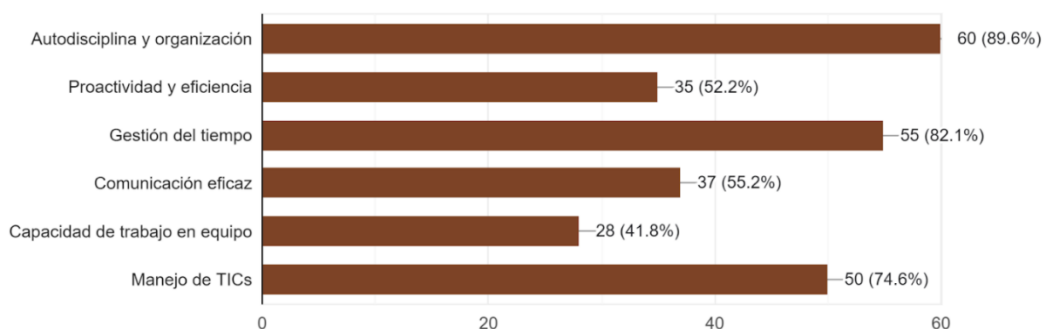
67 respuestas



Observamos que el 68,7% de los estudiantes ven como desventaja la falta de interacción laboral, esto puede provocar que el empleado no se sienta parte de la cultura organizacional, ya que esta se forja a través de las distintas actividades, como almuerzos, reuniones, eventos, etc. Además, en concordancia, podemos analizar que el 55,20% de los estudiantes consideran que existe una menor supervisión y retroalimentación de la empresa ya que es probable que al momento de enfrentarse a una inquietud, sea más difícil comunicarse con un superior, además, las explicaciones pueden llegar a ser más acotadas, ya que las respuestas pueden ser vía mail o a través de chats.

¿Qué habilidades consideras importantes para tener éxito en el teletrabajo? (Seleccione una o varias opciones)

67 respuestas

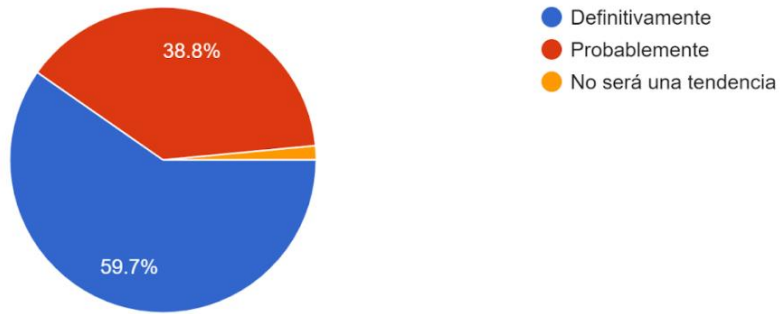


Las habilidades más importantes que consideran los estudiantes que hay que tener para el éxito en el teletrabajo son: autodisciplina, organización, gestión del tiempo y manejo de las TIC. Esto está estrechamente relacionado con las características del teletrabajo, ya que si no se cuenta con

estas cualidades, es muy difícil llevarlo a cabo. Cabe aclarar que en esta modalidad es indispensable el manejo de las TIC, ya que a través de ellas se prestan los servicios laborales.

¿Consideras que el teletrabajo será una tendencia a futuro?

67 respuestas



Por último, podemos ver que el 59,7% de los estudiantes considera que el teletrabajo será una tendencia a futuro y el 38,8% que probablemente lo será. Por ello, podemos concluir que los estudiantes estiman una tendencia positiva del teletrabajo.

## **CONCLUSIONES**

A partir de la documentación relevada y las encuestas realizadas a lo largo de este trabajo de investigación, podemos observar que:

- La mayoría de los estudiantes encuestados han escuchado hablar sobre el teletrabajo ya que en su entorno conocen al menos a una persona que ha trabajado bajo esta modalidad.
- Hay una percepción positiva del teletrabajo, lo cual implica que hay una mayor predisposición de los mismos a escuchar ofertas laborales que apliquen esta modalidad e incluso que inicien búsquedas laborales bajo esta condición. Sin embargo, hay un porcentaje más bajo de estudiantes que tienen una posición indistinta con respecto a él, lo cual puede deberse a que al momento de buscar la primera salida laboral no buscan esta modalidad como un requisito excluyente para aceptar la propuesta.
- Si bien hay mayor preferencia con respecto al teletrabajo, no todos prefieren trabajar exclusivamente de manera remota, sino que hay una gran parte de estudiantes que optarían por una modalidad híbrida, esto brinda ciertos beneficios, ya que concurrir algunos días a la oficina produce mayor interacción laboral, mayor sinergia con el equipo, mejor cultura organizacional y despejar dudas e inquietudes con superiores.
- A la hora de buscar el primer empleo es más importante para los estudiantes la posibilidad de poder aplicar los conocimientos adquiridos a lo largo de la carrera que acceder a una modalidad de trabajo remota o híbrida. Además, en las primeras entrevistas no cuentan con la posibilidad de poder negociar, siendo la empresa quien impone las condiciones del contrato.
- Gran parte de los encuestados coinciden en que el manejo de las TIC es indispensable para esta modalidad de trabajo, ya que sin este conocimiento sería difícil llevar a cabo las tareas encomendadas, además es importante la autodisciplina y la gestión del tiempo, ya que se deben establecer prioridades a la hora de trabajar de manera eficiente.

Además, factores como la flexibilidad horaria, la reducción en tiempo de desplazamiento y el menor gasto de vestimenta fueron determinantes en su percepción positiva hacia esta forma de trabajo. En consecuencia, se concluye que los estudiantes de la FCE-UNCuyo tendrán más posibilidades de considerarlo como una opción de empleo a futuro, ya sea exclusivamente de manera remota o híbrida.

A pesar de lo expuesto, actualmente el teletrabajo es un fenómeno relativamente nuevo, ya que su aparición se produjo debido a la pandemia, por lo que las empresas se vieron obligadas a continuar con sus actividades de alguna manera. No solo el sector privado fue partícipe de esto sino también el sector público, con la digitalización de expedientes y plataformas de trámites a distancia.

Si bien en Argentina existe una Ley de Teletrabajo con su respectivo Decreto Reglamentario, los cuales fueron analizados en el Capítulo II, consideramos que el régimen planteado no ha logrado promover masivamente el uso del teletrabajo, ya que luego de la pandemia, muchas de las empresas volvieron a la presencialidad, esto puede deberse a que en lugar de equiparar derechos y obligaciones se nota una desigualdad entre los dos tipos de modalidades, ya que los que se desempeñan de manera remota tienen la posibilidad de una jornada más flexible y pueden ocuparse de obligaciones familiares que puedan ocurrir. Asimismo, cuentan con el derecho a la compensación de los gastos y a la entrega de elementos de trabajo.

Un tema a considerar es que la norma es “Ley Marco”, ya que deja pendiente la implementación de la modalidad en cada convenio colectivo de trabajo, por lo que es entendible que estos no puedan brindar la eficiencia y claridad necesaria de los aspectos específicos. Es por ello que podrían llegar a quedar abiertas muchas cuestiones que podrían causar litigios en la empresa debido a la libre interpretación de la norma.

En nuestra opinión, consideramos que el teletrabajo es una modalidad que sin lugar a duda se va a seguir aplicando cada vez más, ya que ofrece una forma flexible y adaptable de trabajar que puede beneficiar tanto a los empleados como a las empresas. Preparar a los estudiantes para esta realidad es esencial, ya que, con el enfoque correcto, el teletrabajo puede convertirse en una buena herramienta para el desarrollo de la profesión y el futuro laboral de ellos.

Por último, queremos aclarar que este tipo de investigación es exploratoria, ya que no existen muchas investigaciones que aborden el tema desde esta perspectiva, esperamos que sea de utilidad para la comunidad en general y en especial para los estudiantes objeto de este trabajo.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- a. Becher, P. A. (2020). *Educación en tiempos de pandemia. Condiciones laborales y percepciones sobre el trabajo docente virtual en la ciudad de Bahía Blanca (Argentina)*. Recuperado de: <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/122867>
- b. Moirano R., Ibarra L., Riera V., Baritoli F. (2021). *Impacto del teletrabajo y el aislamiento social en el estrés laboral: un diagnóstico preliminar para la Argentina*. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8009631>
- c. Cardela S., Castillo Y., Corvalán M., Diaz Demanuelli S. M. (2021). *Satisfacción laboral y teletrabajo informal. Aplicación en las empresas del Gran Mendoza, segundo trimestre 2020*. (Tesis de grado Universidad Nacional de Cuyo). Recuperado de: <https://bdigital.uncu.edu.ar/fichas.php?idobjeto=17894>
- d. Meo A. I., Dabenign V. (2021). *Teletrabajo docente durante el confinamiento por COVID-19 en Argentina. Condiciones materiales y perspectivas sobre la carga de trabajo, la responsabilidad social y la toma de decisiones*. Recuperado de: <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/135203>
- e. Leyla I. F. C. (2022). *Afectaciones del docente universitario en el proceso de teletrabajo durante la pandemia*. Recuperado de: <https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/3959>
- f. Boronat V., Teodomiro, Sellés Cantó M. A., Pérez Bernabeu E. (2005). *Nuevas perspectivas en la docencia y el teletrabajo*. Recuperado de: <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/24857>
- g. Reibel J. P. (2022). *Teletrabajo en argentina – Ley N° 27555*. Recuperado de: <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/26300>
- h. Andrea D. (2020). *La irrupción del teletrabajo y el eterno retorno al debate sobre la regulación del tiempo de trabajo*. Recuperado de: <http://www.scielo.org.ar/pdf/tede/n40s1/n40s1a22.pdf>
- i. López J. D., Scatolón F. N., Aranda J. E. (2021). *Teletrabajo en Mendoza la mirada de las empresas mendocinas, a la luz de la Ley 27.555/20*. (Tesis de grado Universidad Nacional de Cuyo). Recuperado de: <https://bdigital.uncu.edu.ar/16763>
- j. López A., Martín A., Suárez Maestre A., Rubbini, N. I. (2016). *El teletrabajo en las organizaciones*. Recuperado de: <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/53450>
- k. Riegner M. V. (2009). *Telecapacitados: teletrabajo para personas con discapacidad*. Recuperado de: <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/33110>

- l. Codarín Leandro N. (2005). *El teletrabajo y personas con capacidades diferentes*. Recuperado de: <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/24577>
- m. TELLEZ J. *Teletrabajo*. Recuperado de: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2458/43.pdf>
- n. Ley n° 27.555 (2020). *Régimen Legal de Contrato de Teletrabajo*. Buenos Aires, Argentina.
- o. Decreto reglamentario 27/2021. *Régimen legal del contrato de teletrabajo*. Buenos Aires, Argentina.
- p. Organización Internacional del Trabajo (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella*. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_758007.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf)
- q. Sánchez, G., & Montenegro, A. (2019). *Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial*. 593 Digital Publisher CEIT, 4(5-1), 91-107. Recuperado de: <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.5-1.133>
- r. Lozeco, J.; Sotto, O. y Tealdo, J. (2022). *Cooperativismo de trabajo en Santa Fe: impactos sociales, políticos y económicos de la pandemia de COVID-19. Informe parcial de los resultados obtenidos del relevamiento realizado entre octubre y noviembre de 2021. Secretaría de Extensión y Cultura. Universidad Nacional del Litoral*. Recuperado de: <https://bibliotecavirtual.unl.edu.ar:8443/bitstream/handle/11185/6611/Cooperativismo%20de%20trabajo%20en%20Santa%20Fe.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- s. Decreto reglamentario 297/2020. *Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio*. Buenos Aires, Argentina.
- t. Dalle, Pablo Martin; Actis Di Pasquale, Eugenio; *El impacto de la doble crisis de la prepandemia y la pandemia en las tendencias ocupacionales en Argentina (2003-2020)*; Provincia de Chaco. Escuela de Gobierno; Tramas; 15; 11-2021; 30-48. Recuperado de: <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/207463>
- u. Harari I, Biz D. (2022). *Las medidas económicas de Argentina frente a la pandemia del covid-19 y la crisis mundial* Revista de Economía del Caribe, volumen 30, pp 54- pp 76. Recuperado de: [https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/204428/CONICET\\_Digital\\_Nro.fe8f6535-7288-47b6-846f-e90454b8d083\\_B.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/204428/CONICET_Digital_Nro.fe8f6535-7288-47b6-846f-e90454b8d083_B.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- v. Fabris L. (2020). *Sucinto Análisis de la Ley de Teletrabajo N° 27.555*, Revista de Graduados de Derecho de la Universidad Austral. Recuperado de: <https://riu.austral.edu.ar/handle/123456789/1269>

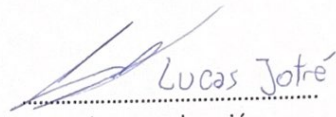
- w. Resolución 219 (2020). *Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social*. Buenos Aires, Argentina.
- x. Cardela S., Castillo Y., Corvalán M; Diaz D., Sol M. (2021). *Satisfacción laboral y teletrabajo informal: aplicación en las empresas del Gran Mendoza, segundo trimestre 2020* (Tesina de grado). Mendoza, Universidad Nacional de Cuyo. Facultad de Ciencias Económicas. Recuperado de: <https://bdigital.uncu.edu.ar/fichas.php?idobjeto=17894>
- y. Alocución de apertura del Director General de la OMS en la rueda de prensa sobre la COVID-19 celebrada el 25 de marzo de 2020. Argentina. Organización Mundial de la Salud. (2020)
- z. Albrieu, R., Allerand M. y P. de la Vega (2021). *El teletrabajo en Argentina. Pandemia y después*. Documento de Trabajo N°203. Buenos Aires CIPPEC. Recuperado de: <https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2021/05/203-DT-ADE-El-teletrabajo-en-Argentina-Albrieu-Allerand-y-de-la-Vega-mar....pdf>
- aa. Flores L. (2022). *Afectaciones del docente universitario en el proceso de teletrabajo durante la pandemia*. Revista Científico-Académica Multidisciplinaria, volumen 7, pp 241-pp 255. Recuperado de: [Open Journal Systems \(polodelconocimiento.com\)](https://openjournal.org/polodelconocimiento.com)
- bb. Argentina. Argentina adopta medidas oportunas para minimizar la transmisión de COVID-19. (2020). Recuperado de: <https://www.argentina.gob.ar/noticias/argentina-adopta-medidas-oportunas-para-minimizar-la-trasmision-de-covid-19>
- cc. Gray M., Hudson N., Gordon G.(1995). *El teletrabajo*.



### DECLARACIÓN JURADA RESOLUCIÓN 212/99 CD

El autor de este trabajo declara que fue elaborado sin utilizar ningún otro material que no haya dado a conocer en las referencias que nunca fue presentado para su evaluación en carreras universitarias y que no transgrede o afecta los derechos de terceros.

Mendoza, 15 de Agosto de 2024

  
.....

Firma y aclaración

29773  
.....

Número de registro


39952697  
.....

DNI

### DECLARACIÓN JURADA RESOLUCIÓN 212/99 CD

El autor de este trabajo declara que fue elaborado sin utilizar ningún otro material que no haya dado a conocer en las referencias que nunca fue presentado para su evaluación en carreras universitarias y que no transgrede o afecta los derechos de terceros.

Mendoza, ..... 15 de Agosto 2024

  
..... Gabriela Inao  
Firma y aclaración

..... 30.002  
Número de registro

..... 41.112.080  
DNI