



Título: Los cambios laborales a partir de la introducción de la modalidad virtual en Argentina debido a la pandemia de 2020.

Autoras: Lola Taboada y Lucía Fernández

Docentes a cargo: María Laura Giménez; Florencia Dopico y Paola Fernández

Institución: Colegio Modelo Sara Eccleston (Wilde)

RESUMEN

En el presente trabajo, fueron investigados los cambios laborales a partir de la introducción de la modalidad virtual en Argentina durante la pandemia de 2020, más precisamente en el espacio geográfico ocupado por el AMBA. Para ello, fue necesario nombrar el desarrollo de las tecnologías de la Información y la comunicación (TIC), que fueron tomadas en cuenta como herramientas que amplían y generan la producción y el comercio, cambiando así la manera de hacer negocios y a la vez influyendo en la velocidad de las comunicaciones. El concepto clave que se tuvo en cuenta, el cual es nuestra variable dependiente el teletrabajo (TT), el mismo tuvo distintas variaciones a lo largo del tiempo, analizado más adelante teniendo en cuenta diversos antecedentes. Por lo que desde las ciencias sociales decidimos enfocarnos en este tema en cuestión es debido a, como nos dicen Vargas, A. V., Osma, J. I. P. (2013), el teletrabajo hoy en día es una realidad. Y esto fue aplicable al contexto de la pandemia iniciada en el 2020, que llevó a diversas transformaciones en cuanto al TT, entre ellas la sanción de la ley N°27555, la cual es nuestra variable interviniente. Finalmente podemos afirmar que el escenario de pandemia aceleró la implementación del teletrabajo y su legislación en el marco de las relaciones laborales con el fin de no perder puestos de trabajo.

PALABRAS CLAVE: Teletrabajo-Pandemia-ley N°27555

ABSTRACT

Labor changes from the introduction of the virtual modality in Argentina during the 2020 pandemic were investigated. In this research it was necessary to name the development of Information and Communication Technologies (ICT), which were taken into account as tools that expand and generate production and trade, thus changing the way of doing business and at the same time influencing the speed of communications. The key concept that was taken into account, which is our dependent variable, teleworking (TT), had different variations over time, analyzed later taking into account various antecedents. For what the issue in question was focused on from the social sciences is due to, as Vargas, A. V., Osma, J. I. P. (2013) tell us, telework today is a reality. And this was applicable to the context of the pandemic that began in 2020, which led to various transformations in terms of TT, including the enactment of Law No. 27555, which is our intervening variable.

KEYWORDS: Argentina-Telecommuting-Pandemic-Law N ° 27555

INTRODUCCIÓN

En nuestro proyecto de investigación se indagó, analizó y profundizó sobre una problemática social sobre los cambios laborales con la introducción de la modalidad virtual y su respectiva legislación, todo a partir de la pandemia. Para comenzar, el concepto del teletrabajo no es algo completamente nuevo, el mismo se remonta a la década del 70. El mundo se encontraba en plena crisis tanto en relación con el petróleo, la energía y la expansión urbana, etc y se propone que la tradicional modalidad laboral, el trabajador yendo al espacio de trabajo, se revierta y sea el trabajo el que vaya hacia al trabajador. Pero para ese entonces el desarrollo de las TIC no estaba tan avanzado como para que esto se pudiera plasmar en lo práctico. Recién en los 80 se empezó a contar con un ordenador personal en cada hogar, teniendo en cuenta que las primeras computadoras eran de uso especialmente académico y científico y había unas pocas en el país para 1960. Y no fue hasta 1990, cuando esta idea del teletrabajo comenzó a ser más probable de implementar. Claramente hablando en un contexto internacional ya que era un movimiento que tiene auge en los Estados Unidos. Es ya sabido y repetido a lo largo de la historia que las crisis abren la puerta a nuevas oportunidades y generan cambios. Fue en la década del 90 debido a la crisis económica en la cual se encontraba nuestro país que ante el incremento de la desocupación se empieza a pensar en el teletrabajo en Argentina. En 2001 se creó la Asociación Argentina de Teletrabajo, una entidad que tiene como fin acortar la brecha digital, difundir conocimiento sobre el teletrabajo. Y desde el año 2003 el Ministerio de trabajo comenzó a trabajar en la regulación legal del Teletrabajo, a través de la conformación de una Comisión de Teletrabajo, a fin de generar un espacio de intercambio de consultas y elaboración de propuestas que con un enfoque interdisciplinario sito a distintos expertos, permitiese establecer las bases para una reglamentación de la actividad. Con respecto a esto, en el año 2007 con el consenso, se elaboró e impulsó un proyecto de Ley destinado a regular el teletrabajo en relación de dependencia. Durante el

año 2012 el Ministerio de Trabajo, mediante su Resolución N° 147 del 10 de febrero de ese año creó la Coordinación de Teletrabajo. En 2013 debido a la ausencia de una regulación legal para este nuevo modo de organización del trabajo, era clave y necesario contar con un programa específico que permita establecer y promover un marco jurídico adecuado para la adopción del Teletrabajo en empresas del sector privado, así como también para monitorear su impacto y resultados. Por eso la creación del PROGRAMA DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN TELETRABAJO (PROPET), el cual tendrá por objetivo, como su nombre indica, promover la aplicación del Teletrabajo en empresas del sector privado y que permitan monitorear el desarrollo de la modalidad dentro del contexto laboral a distancia en el marco del trabajo decente.

Antes el teletrabajo, trabajo remoto o trabajo a distancia se aplicaba en casos especiales como el cuidado de familiares por enfermedad o vejez , el de trabajadores próximos a jubilarse, para que la transición no resulte abrupta y puedan adaptarse a no ir a trabajar y también alternativa ante situaciones de catástrofes naturales o epidemias y en caso de impedimentos en los transportes y traslados. A la hora de hablar sobre el teletrabajo se encuentran tres pilares importantes que son: la distancia, la ajenidad y las tic.

El teletrabajo en Argentina, se introdujo en el 2002 y hasta el 2021 va a ser una modalidad que se va a implementar cada vez más y más. Recién en el 2020, debido a la situación límite con el Covid, se sancionó el 14 de agosto la ley N°27555 sobre el teletrabajo, a través del Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en el Congreso. Para poder analizar la situación se tuvo en cuenta lo que nosotras consideramos cuando hablamos de la variable teletrabajo, que es cuando un trabajador desempeña actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros (empleador), sin que se requiera la presencia física del trabajador en un lugar determinado como la empresa. Nos pareció importante trabajar el teletrabajo y sus cambios antes y durante la pandemia, ya que es una nueva normalidad de trabajo que llevó a muchos cambios. Nuestra hipótesis fue que en Argentina, las condiciones laborales de las personas en situación de virtualidad durante la pandemia, comenzada en 2020, cambiaron drásticamente en comparación a como se venían llevando y debido a la situación de emergencia fue necesario la sanción de una ley que regule el teletrabajo. Tuvimos como objetivo analizar los cambios laborales desde el inicio de la pandemia en el 2020 hasta la actualidad, relacionados con el teletrabajo y su legislación, entre otras cosas como por ejemplo: Indagar los cambios en la rutina laboral durante y post ASPO. Verificar el impacto de la ley del teletrabajo en la problemática social del momento e investigar cómo el cambio obligatorio a la modalidad de teletrabajo impactó en los trabajadores.

Antes de la pandemia por el covid 19, el teletrabajo, trabajo remoto o trabajo a distancia se aplicaba en casos especiales como el cuidado de familiares por enfermedad o vejez , el de trabajadores próximos a jubilarse, para que la transición no resulte abrupta y puedan adaptarse a no ir a trabajar y también alternativa ante situaciones de catástrofes naturales o epidemias y en caso de impedimentos en los transportes y traslados. En la ley de teletrabajo no se ve reflejada la amenaza real de la competitividad que genera en las empresas que utilizan este mecanismo laboral y el riesgo alto de pérdidas de puestos de trabajo tampoco se ve contemplado por lo tanto la

vulnerabilidad que encontramos en nuestro proyecto fueron sobre las condiciones laborales de los trabajadores, la amenaza la encontramos representada en los que realizan su actividad de forma presencial y pasarían a hacerlo de forma virtual por lo tanto el riesgo es un decrecimiento en puestos de trabajo presenciales. En el contexto en el que se hizo hincapié, teniendo en cuenta la obligación de aislamiento impuesta por el COVID-19 en nuestro país en 2020 y ante la necesidad de mantener activa la economía, hizo que se acelere la legislación de algo que solía ser “la excepción”(teletrabajar) y se convirtió en la cotidianidad en lo que refiere a este momento de la historia atravesada por la pandemia. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), con anterioridad a esta pandemia, el Teletrabajo representa menos de un 10%, mientras que en la actualidad se estima que abarca un 70% del mercado del trabajo mundial. El escenario de pandemia aceleró la implementación del teletrabajo en el marco de las relaciones laborales. Y esto fue lo que ocurrió también en la República Argentina.

En nuestro caso la pandemia es provocada por el COVID-19 una enfermedad epidémica que se extiende a muchos países y el Aislamiento Social Preventivo(ASPO) y obligatorio fue una medida impuesta por el poder ejecutivo nacional debido a la situación de emergencia sanitaria, dicha medidas tuvieron características específicas en cuanto a las actividades esenciales, la duración de dicha medida y que debía atacar la población.El ASPO tuvo características ya se desde las actividades esenciales que estaban permitidas a realizar y las medidas que debía cumplir la población durante el mismo.Hablando sobre las restricciones horarias y de distanciamiento social, el uso del barbijo, entre otras.

METODOLOGÍA

La siguiente investigación es de carácter cualitativo y tiene un diseño experimental. En la misma fue utilizado la técnica de observación de diversas fuentes bibliográficas documentales verídicas relacionadas a el tema de investigación, las cuales fueron analizadas para dar una respuesta a la hipótesis.

Dicha hipótesis involucra tres variables: Estado, interviniente con un carácter normativo teniendo como indicador la Ley N°27555 que legisla la actividad del Teletrabajo, la cual es nuestra variable dependiente. Se lo considera teletrabajo a todo trabajo que se realiza fuera de la empresa y se hace mediante la utilización de todo tipo de TIC; los indicadores que nos sirven para visibilizar esta variable en la realidad son la limitación geográfica situada en Buenos aires, particularmente en la zona del AMBA, los géneros y edades de los teletrabajadores, junto con las distintas formaciones académicas y condiciones para el desarrollo de dicha actividad y los tipos de teletrabajo que realizan. La pandemia, en nuestro caso provocada por el COVID-19 una enfermedad epidémica que se extendió a muchos países y el Aislamiento Social Preventivo(ASPO) y obligatorio fue una medida impuesta por el poder ejecutivo nacional debido a la situación de emergencia sanitaria. Dicha medidas tuvieron características específicas en cuanto a las actividades esenciales, la duración de dicha medida

y que debía acatar la población, como el aislamiento total y es por esto que se vuelve necesario la implementación del teletrabajo para que la economía no se frene y los trabajadores puedan seguir con sus empleos pero con una nueva modalidad de trabajo. La cuestión del teletrabajo entonces, que ya venía siendo utilizado en el país con anterioridad y se había trabajado en el congreso pero no se llegó a debatir, y debido a esta situación de emergencia fue necesario urgentemente ser legislado por el Estado mediante la ley N°27555. Se han visibilizado ejemplos de la aplicación del teletrabajo en distintas locaciones como Mercado Libre, el Banco de la provincia de Buenos Aires y la empresa British Telecom. Aclaramos que estas son mencionadas para dar cuenta de la realidad del asunto, no es un estudio de caso.

RESULTADOS

Teletrabajo

Como mencionamos anteriormente, el teletrabajo es una variable central de nuestra investigación. Esta modalidad de trabajo va a contar con diversas definiciones por distintos autores y organizaciones como por ejemplo: “Forma de trabajo efectuada en un lugar alejado de la oficina central o del centro de producción y que implica una nueva tecnología que permite la separación y facilita la comunicación” (Organización Internacional del Trabajo, 2001).

“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 parte importante del horario laboral” (Orero Giménez, Caamaño Eraso, Arraibi Dañobeitia, 2010).

El teletrabajo es el trabajo remunerado que cumpla con los siguientes tres requisitos: la ubicación pues el trabajo se realiza en un lugar físico diferente de donde se necesitan los resultados, debe desarrollarse un uso intensivo de las TIC y debe existir un vínculo de comunicación con el empleador o contratista; teniendo en cuenta ampliamente las resistencias por parte de las organizaciones a la hora de implementar esta modalidad de organización del trabajo, centradas principalmente en los costes, los cambios organizacionales y la inseguridad en la información (Pérez, 2011).

El teletrabajo es una forma de trabajo donde los empleados pueden realizar sus actividades de trabajo fuera de la sede de la empresa y en horarios flexibles. Es una opción reconocida para las empresas que se enfrentan a dificultades espaciales y crecimiento, lo que permite situaciones de trabajo más flexibles y crear competitivas ventajas” (Lier, De Witte, & Macharis, 2012).

El teletrabajo no es una actividad que se desarrolle únicamente desde el hogar del teletrabajador, sino que tiene muchas variantes y posibilidades. En cuanto a sus modalidades, se

clasifican básicamente en tres tipos: el trabajo en casa, el trabajo móvil y el trabajo en telecentros; 1 Teletrabajo en casa: Se tiene el domicilio particular como lugar de trabajo, estipulado en un contrato con el empleador y se refiere a la realización de tareas específicas desde el domicilio o despacho profesional. 2 Trabajo móvil: También denominado como nómada o itinerante se refiere a aquellos trabajadores cuya actividad requiere frecuentes desplazamientos, desarrollan la mayor parte de su actividad en diferentes lugares. 3 Trabajo en telecentros: También denominado como oficina remota, la cual es una oficina de recursos compartidos que dispone de las instalaciones de telecomunicaciones y de los equipos informáticos necesarios para desarrollar actividades de teletrabajo. (Castells M, 2005 ; Montelongo, Lobato, & Yris, 2010).

La realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios en los términos de los artículos 21 y 22 de la Ley de Contrato de Trabajo N°20.744 (t.o 1976) y sus modificatorias, 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 tecnología de la información y de las comunicaciones (TIC). ("Manual de buenas prácticas en teletrabajo"- Primera edición 2011. Buenos Aires: Organización Internacional del Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Unión Industrial Argentina, 2011.)

Como fue mencionado antes , hay una tipología muy amplia del teletrabajo dependiendo de donde se desarrolla la actividad, el trabajo, y cuenta con:

El teletrabajo a domicilio: Se realiza en el domicilio del trabajador.

En telecentros: Los trabajadores realizan sus tareas en centros que son compartidos por varias empresas son y son lugares con recursos compartidos y con instalaciones informáticas y de telecomunicaciones con el fin de poder desarrollar este tipo de trabajo

El móvil o nómada: Es cuando el trabajador no realiza su trabajo en un lugar fijo sino que este se desplaza y trabaja en cualquier sitio.

Un conjunto de jefes y jefas según una encuesta realizada por el INDEC relevó 2.139 hogares y en los mismos en un 12,5% del total empezaron a teletrabajar en pandemia y solo un 9,4% de los jefes y jefas de hogar asalariados pudo entre agosto-octubre 2020 desarrollar sus tareas laborales combinando un equipamiento provisto por el empleador y contar con la disponibilidad de un ambiente de uso exclusivo para el trabajo en su vivienda. En un 24.7% de los casos, los empleadores proveyeron los equipos, pero los empleados no tenían un lugar exclusivo para trabajar en sus domicilios. En el resto los asalariados dependen de sus propios equipos. El INDEC releva que CABA, el equipamiento informático brindado por el empleador alcanzó al 42,6% de los empleados sin embargo en los demás partidos, llegó al 26,9% y teniendo en cuenta las brechas de género

estimaciones de CIPPEC para toda la Argentina (CIPPEC, 2020), hay una brecha de género de alrededor de casi 10 puntos porcentuales en la posibilidad de hacer teletrabajo, mientras que entre un 32 y 34% de los varones ocupados realizaban tareas que pueden desempeñarse remotamente, entre las mujeres ocupadas esta proporción se reduciría al 24-25. Es el área que genera casi la mitad del PBI argentino (48%). Durante la etapa de propagación del COVID-19 y el periodo en el que se tomaron fuertes medidas de confinamiento para contrarrestarla, el trabajo a distancia fue la actividad que mayores beneficios otorgó en términos de reducir pérdidas en el Producto Interno Bruto (PIB), lo que hace evidente la urgencia de mejorar y aumentar el acceso a las telecomunicaciones. Según datos recuperados por Guadalupe Michaca (xxxx), en Argentina el PIB por persona es de US\$/14500. Da un porcentaje de predicción de teletrabajo del 21% y datos sobre el impacto del teletrabajo (en miles de millones de dólares, 134,42).

Teniendo en cuenta la obligación de aislamiento impuesta por el COVID-19 en nuestro país en 2020 y ante la necesidad de mantener activa la economía, hizo que se acelere la legislación de algo que solía ser “la excepción”(teletrabajar) y se convirtió en la cotidianidad en lo que refiere a este momento de la historia atravesada por la pandemia. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), con anterioridad a esta pandemia, el Teletrabajo representaba menos de un 10%, mientras que en la actualidad se estima que abarca un 70% del mercado del trabajo mundial. El escenario de pandemia aceleró la implementación del teletrabajo en el marco de las relaciones laborales y esto fue lo que ocurrió también en la República Argentina.

El mismo ha llevado a cabo muchas actividades humanas que antes se ejecutaban de manera presencial y hoy pueden llevarse a cabo de otra manera que le permite a los teletrabajadores utilizar su tiempo más racionalmente que cuando esto no existía, generando ventajas tanto por la versatilidad el lugar de trabajo ya que se elimina la necesidad de desplazamiento para la realización del mismo.

Para poder avanzar en la aplicación del teletrabajo los empleados y los empleadores deben asumir nuevas competencias que sean compatibles con esta modalidad de trabajo tales como el trabajo por objetivo y la formación continua. El mismo aporta ventajas importantes tanto para las organizaciones como para los trabajadores. Entre muchas a mencionar las básicas y más comunes de reconocer es el ahorro de tiempo y costos al evitar el desplazamiento entre el domicilio y el trabajo y cómo debido esta reducción en el desplazamiento se ve notoriamente en las emisiones de carbono a la atmósfera ,que es sobre lo que hablaba Niells ya en los 70. Mismo también reduce el espacio de trabajo en instalaciones de la empresa, concilia la vida familiar, social y laboral ,Incrementa la productividad , disminuye la tasa de ausentismo laboral e Incluye a los grupos vulnerables ; entre otros. Claramente hay cuestiones que se deben mejorar y son grandes desafíos a la hora de la aplicación del teletrabajo como por ejemplo el acceso a la conexión en aquellas regiones del país donde no hay internet o es muy débil o a conseguir esa visibilización que se merece tanto el teletrabajo en sí así también como a los teletrabajadores y que se respeten el derecho a la desconexión y la vida privada.Fue interesante, además, indagar sobre Mercadolibre como un ejemplo dentro de esta situación. Esta es una empresa realmente reconocida, cualquier persona en algún momento la usó o al menos la conoce, por lo que

salió bien parada ante la pandemia. Los teletrabajadores de la empresa afirmaron sentir, frente a los cambios por la pandemia, una gran tensión que suscita el teletrabajo con las tareas cotidianas del hogar. Madres y padres que se encargan del cuidado del hogar y escolarización virtual de sus hijos, notaron la dificultad de mantener esto con el aumento del teletrabajo en el 2020. Los trabajadores que vivían solos pasaron directamente a hacer jornada laboral todo el día. Es para nosotras tan solo un ejemplo de la generalidad de muchos de los que tuvieron que teletrabajar.

En una entrevista realizada el 25/10/2020, por Teresa Acabado a Fernando Troilo quien es director del postgrado de RRHH de la universidad del CEMA, quien realizó un interesante estudio sobre el teletrabajo en tiempos de covid y nos afirma que: "La mayoría de las personas que entrevistamos perciben positivamente sus habilidades para el teletrabajo. Por supuesto hay algunas barreras para la experiencia, como el espacio inadecuado de trabajo en algunos casos", destacó Troilo. "Lo interesante es que más de la mitad considera que sus relaciones con pares y jefes no se ha deteriorado, sino lo contrario"

La Universidad del CEMA, siguiendo una iniciativa impulsada por la Escuela de negocios EADA de España, realizó un estudio a nivel local con el objetivo principal de relevar percepciones con relación a la nueva modalidad de trabajo en la situación de pandemia, bajo la dirección académica del profesor Fernando Troilo, especialista en recursos humanos.

El estudio, realizado de manera on-line entre los meses de agosto y septiembre de 2020, comprendió 871 respuestas de personas mayores de 18 años que actualmente teletrabajan en Argentina.

Como resultados, solo el 6% de las personas habían teletrabajado más de 3 días a la semana con anterioridad a la pandemia. Un 32% no había teletrabajado antes y el 62% restante lo había hecho solo algunos días a la semana o en ocasiones especiales.

Es decir estos resultados, nos arrojan la información de que muy poca población realizaba actividades relacionadas al teletrabajo en una cotidianidad, un 6% para ser exactas. Esto quiere decir que había una herramienta muy útil, la de teletrabajar, a la cual antes de la pandemia no se la estaba explotando al máximo potencial y que debido a la situación de emergencia se tuvo que hacer para acatar las normas de el ASPO.

En cuanto a las horas dedicadas al teletrabajo un 48% lo hace más de 8 horas diarias, lo que se ve acentuado en perfiles de mandos medios y directivos, y en personas entre 41 y 55 años, con 2 horas en promedio fuera del horario regular de trabajo.

Un 59% de las personas percibe que la organización para la cual trabaja le facilita las herramientas necesarias para hacerlo, mientras que un 20% se muestra en desacuerdo y un 21% mantiene una mirada neutral.

En relación con las competencias necesarias para teletrabajar, un 87% se perciben a sí mismos con las habilidades requeridas para hacerlo. Sin embargo, del estudio se desprenden algunas barreras percibidas al

trabajar desde los hogares. Las interrupciones familiares es el principal inconveniente según las personas que teletrabajan, seguido por las condiciones de conectividad y los espacios físicos inadecuados.

Por otra parte, 52% de las personas sienten tener problemas para separar los tiempos personales y laborales, especialmente las mujeres y aquellos que tienen niños o adultos mayores a su cuidado.

Aproximadamente la mitad de las personas participantes del estudio entienden que sus relaciones tanto con pares o compañeros como con sus jefes no ha empeorado desde la situación de teletrabajo ocasionada por la pandemia. Y la mayoría cree tener en claro sus objetivos y poder progresar para alcanzarlos.

Más de la mitad de los participantes, 61% de ellos, no se sienten más cómodos o permanecen neutrales al comparar la situación actual de teletrabajo con sus lugares y modos tradicionales, mientras que un 49% percibe mayor comodidad trabajando desde sus hogares.

Finalmente, a un 84% le gustaría que sus organizaciones implementaran opciones de teletrabajo en el futuro, cuestión que resaltan quienes se encuentran en las franjas etarias entre 26 y 40 años y entre 41 y 55 años. En cuanto a la modalidad de trabajo un 92% acuerda en preferir modos que no sean 100% teletrabajo o presencial, sino que conserven la posibilidad de optar por combinar algunos días de trabajo desde sus hogares con otros desde las oficinas tradicionales o en modalidad de coworking.

A partir de estos resultados, Fernando Troilo señala que “para asegurar una modalidad efectiva y con impacto positivo en el nivel de compromiso de los colaboradores es imprescindible incorporar a las personas en el diseño de las experiencias de teletrabajo, desde una perspectiva que ponga en el centro las necesidades e intereses propias de los colaboradores de cada organización en particular”.

Troilo también advierte que “al momento de decidir incorporar el teletrabajo a largo plazo, ya sea como nueva modalidad o ampliando sus alcances, se deben tener en cuenta varios aspectos como el acompañamiento de las personas para que aprendan a establecer rutinas, acordar pautas de trabajo en sus equipos y establecer momentos de transición entre la actividad laboral y familiar”.¹

Estado

Debido a la situación límite que se enfrentó el año pasado, se vio la obligación de decretar una nueva ley que cubra con totalidad los derechos de los teletrabajadores. Por lo que se establece dicha Ley N°27555, con 19 artículos entre los que se establecen los presupuestos legales mínimos para la regulación de la

¹ Troilo, F “Nuevo estudio sobre teletrabajo en tiempos de Covid en Argentina”
<https://ucema.edu.ar/posgrado/recursos-humanos/encuesta-teletrabajo>

modalidad de teletrabajo para garantizar que las personas que teletrabajan gocen de los mismos derechos que las personas que presten tareas en forma presencial. Además, la ley del teletrabajo modifica el texto de la LCT al ordenar la incorporación del artículo 102 bis al texto legal.

Adentrándonos más con lo que respetan los derechos y obligaciones que tienen las distintas partes pasamos a nombrar algunos puntos que decreta la Ley que nos compete:

La misma establece la posibilidad de que el empleado solicite al empleador volver a realizar sus tareas en la oficina sin que este último pueda negarse (artículo 8), el derecho a la desconexión digital fuera del horario laboral (artículo 5) y la entrega, por parte del empleador, del equipo necesario a sus empleadores para desarrollar sus tareas o compensación por el uso de elementos propios. También que la jornada laboral debe ser acordada previamente por escrito (artículo 4), el reintegro de dinero por mayores gastos en conexión o servicios necesarios para trabajar, y una garantía de capacitaciones en cuanto a nuevas tecnologías.

No obstante, en su artículo 19, se estableció que entraría en vigencia en 90 días después de haber finalizado el ASPO. Es así como, el 1 de abril del 2021 dicha ley entra en vigencia.

El 30 de julio de 2020, en la honorable cámara del senado, los mismos dieron a conocer su voto sobre el proyecto de ley del teletrabajo, algunas palabras célebres extraídas de la versión taquigráfica de dicha sesión especial. Estos diputados tienen a nuestro parecer posturas políticas contrarias y tanto a favor como en contra de la sanción de la ley.

El senador Daniel Anival Lovera, dio a conocer que la "lucha" por la sanción de un proyecto en relación a esta actividad diciendo al principio de su discurso que *"...el compromiso y la convicción de las legisladoras y los legisladores de las diferentes fuerzas políticas permitieron que la regulación del teletrabajo en la Argentina esté a punto de ser una realidad. Con respecto a esto, hay proyectos presentados en el Congreso desde el año 2002. Pero fue en el marco de esta lamentable pandemia que se multiplicaron estas iniciativas y se aceleró este debate. Estuvimos trabajando sobre treinta proyectos presentados, tanto en Diputados como en el Senado. Digo esto porque demuestra a las claras la necesidad de una legislación en la materia. Con diferentes matices, pero con muchos puntos en común, entendimos que debíamos avanzar en un texto que garantice derechos fundamentales para quienes trabajan bajo esta modalidad y que proteja la integridad del empleo. No tengo dudas de que este paso que hoy estamos dando va a ser clave para el futuro del mercado laboral y para las condiciones de acceso a un nuevo paradigma que se está imponiendo en el mundo..."*

También nos dice que "(...) nadie quiere poner trabas a nada, nadie quiere poner trabas a quienes generan empleo: esta ley no hace absolutamente nada de eso. Simplemente, esta ley establece un marco de respeto por los derechos de las trabajadoras y de los trabajadores que realizan sus tareas en un lugar distinto al del establecimiento de la empresa, mediante el uso de la tecnología"

En oposición política , con otra postura frente a la ley estaba la senadora Gladys Gonzales quien expresó en el senado que “...Hoy van a aprobar una media sanción, un proyecto de ley de teletrabajo que, estoy convencida, muchos ustedes coinciden en que es un obstáculo y no promoción del empleo. Es decir que atrasa, que no aprovecha una de las oportunidades que nos está dando esta maldita pandemia: la oportunidad de aprender, la oportunidad de enfrentar, de una vez por todas, desafíos que nos vienen acechando hace años, pero que hoy se han acelerado. ¿Por qué votan así? La verdad es que no lo sé, no lo entiendo. Para mí es incomprendible –aún más frente a la crisis que estamos atravesando– que ustedes miren para otro lado y que destruyan, a través de esta ley, el potencial que tiene la modalidad de teletrabajo. Es importante decir que, si bien en esta coyuntura el teletrabajo surge como una solución para cuidarnos del contagio del coronavirus, las características especiales y atípicas de esta situación que estamos viviendo no deben caracterizar la modalidad de teletrabajo. En efecto, en tiempos normales, las personas no estamos 24 horas encerradas, nuestros hijos van a la escuela y tenemos una vida personal y de esparcimiento que nos permite tener un mayor equilibrio personal. Por lo tanto, esta discusión tiene que hacerse pensando en cómo venía desarrollándose el teletrabajo antes de la pandemia, pero incluso también en cuántos trabajadores que hoy han podido seguir trabajando gracias a esta modalidad, elegirían seguir haciéndolo luego de la pandemia...”

Gladys Gonzales nos revela que hubo cosas que se plantearon para mejorar el proyecto en la siguiente parte de su discurso : “las modificaciones que planteábamos no eran en tantos artículos, pero sí eran determinantes. Y ustedes no quisieron aceptar ni una modificación; ni una. Algunos argumentaron que no querían atrasar la sanción de esta norma, pero hay que decir que esta norma establece que se aplica pasados los noventa días de la finalización del aislamiento social preventivo y obligatorio; noventa días después de la finalización. Por lo tanto, no había apuro. Había tiempo de mejorarla...”

PANDEMIA(ASPO)

Las medidas antes mencionadas establecidas en el ASPO son las que llevan al auge de la implantación del teletrabajo. Según un relevamiento realizado por Télam, un 19% de los encuestados asegura que preferiría seguir trabajando siempre desde su hogar, mientras que apenas un 6% sostiene que quisiera trabajar desde la oficina cuando se levanten todas las restricciones por la pandemia. Se relevó que un 47% de los argentinos prefiere un formato mixto de oficina y trabajo remoto como formato ideal y permanente cuando pasen los efectos de la pandemia de coronavirus, de acuerdo con una encuesta realizada por la empresa de servicios de recursos humanos Randstad. Las opciones se completan con el 17% que elegiría una opción que le diera flexibilidad para cambiar con libertad sus horarios de trabajo, el 6% que se inclina por un formato que le permita elegir cuándo trabajar desde el hogar, y un restante 5% de los trabajadores argentinos optaría por trabajar de forma remota

desde cualquier lugar. Andrea Ávila, CEO de Randstad para la Argentina y Uruguay, sostuvo que nuestro país *“acaba de reglamentar parcialmente una ley de teletrabajo que está más orientada a la regulación que al impulso de esta modalidad laboral de gran potencial”*. *“Los resultados de este estudio dan cuenta de la diversidad de preferencias en relación a los formatos de articulación del trabajo que surge por efecto de una mayor deslocalización del trabajo que la experiencia de la pandemia nos deja”*, agregó.

Un 38% de los participantes de la muestra reconoce que le costó mucho aprender las nuevas habilidades demandadas por su trabajo para adaptarse a las exigencias de la pandemia. Esto demuestra que una gran parte de la población de esta muestra no contó con la capacitación necesaria para poder desarrollar bien su actividad.

Ávila señaló que *“las medidas de emergencia implementadas durante 2020 por el Estado y las empresas han buscado sostener el empleo de la mayor cantidad de personas posible, mitigando el impacto de la recesión económica derivada de la abrupta caída de la actividad”*.

CONCLUSIONES

Nuestra investigación fue llevada a cabo en relación a la actividad del teletrabajo. En nuestra opinión, esto significa que el trabajador desempeña actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros (empleador), sin que se requiera la presencia física del mismo en un lugar determinado como la empresa. Como ya mencionamos, esta actividad es implementada en Argentina desde el 2001 y, con el avanzar de los años y la tecnología, se utilizó cada vez con más frecuencia hasta la actualidad. Durante el 2020, como es sabido, atravesamos una dura situación de pandemia frente al virus COVID-19 y, en este contexto, tuvo que ser sancionada la ley 27555, la cual buscó legislar esta actividad. Nosotras planteamos como hipótesis que en nuestro país las condiciones laborales de las personas en situación de virtualidad, durante la pandemia comenzada en 2020, cambiaron drásticamente en comparación a como se venían llevando y, debido a esta situación de emergencia, fue necesaria la sanción de una ley que regule el teletrabajo. Teniendo como objetivos analizar los cambios laborales desde el inicio de la pandemia en el 2020 hasta la actualidad, relacionados con el teletrabajo y su legislación, entre otros como:

Indagar los cambios en la rutina laboral durante y post ASPO, verificar el impacto de la ley del teletrabajo en la problemática social del momento e investigar cómo el cambio obligatorio a la modalidad de teletrabajo impactó en los trabajadores. Con los resultados que hemos presentado, el análisis de Fernando Troilo, una entrevistas y lo escrito en su obra, pudimos utilizar sus datos obtenidos mediante una encuesta realizada en 2020 y mismo analizar discursos de senadores cuando se estaba por dar la media sanción a la ley 27555. Para nosotras es claro que nuestra hipótesis sobre el aceleramiento de esta sanción, debido a una situación de emergencia relacionada a la pandemia y el ASPO, fue correcta. Mismo los senadores que tomamos como ejemplo que

estuvieron en la discusión, por más que tuvieron posiciones diferentes en cuanto a lo político y sus votos, ambas partes se focalizan en el hecho de que la pandemia dio pie y paso importante a que se sancione la ley y con el potencia que cuenta el teletrabajar.

APARTADO CRÍTICO

En esta parte casi final de nuestro trabajo vamos a intentar dar una critica constructiva de lo realizado durante todo el año en la materia proyecto de investigación y en este trabajo en particular , el cual podemos decir que fue un gran desafío para nosotras como grupo de investigación ya que tuvimos muchas complicaciones a la hora tanto de llevar a cabo el proyecto en sí e intentar dar como correcta o como errónea la hipótesis que planteamos a comienzos de este año 2021. No creemos que no seamos capaces de elaborar un documento académico como este, porque aquí se encuentra al fin y al cabo con errores o con cosas por mejorar quizás, pero si nuestro mayores impedimentos fueron que el tema en particular en el cual quisimos indagar, el teletrabajo y su legislación que fue durante la pandemia 2020, es salirse de lo común y al ser algo muy reciente afectó a gran parte de la sociedad argentina la bibliografía eran horas y horas búsqueda, trabajo y lectura y de muchas cosas que iban cambiándose sobre las pre entregas que tuvimos en este año el cual tampoco se desarrolló de forma típica dentro del aula , pero sin embargo a esto la utilización e implementación del teletrabajo sigue y la realidad es que a nosotras en un principio creímos que iba a ser muchísimo más sencillo pero no lo fue, y terminamos empapandonos de información que no conocíamos sobre este tema que nos llamo la atencion.

Sabemos que nuestra investigación es solo un recorte del mundo del teletrabajo e impulsamos a los investigadores a indagar sobre por ejemplo lo benéfico que es el teletrabajo para el ambiente y mismo también sobre las reales consecuencias psicológicas a las que conlleva, o mismo saber en un futuro quizás como mejorar la ley que regula el contrato de teletrabajo. Creemos que la cantidad de preguntas o dudas que se pueden hacer o pensar son infinitas por que las aristas a las que dispara esta modalidad de trabajo cuya implementación puede ser utilizada en múltiples rubros, pero nosotras fuimos a lo general de su uso y a su legislación únicamente.

BIBLIOGRAFÍA

- Brassiolo, P., Nahirñak, P., & Ruffo, H. (2006). Uso y adopción de tecnología informática en el mercado laboral de Argentina. XLI Reunión Anual de la Asociación Argentina de Economía Política.
- Canal Metro, Educacion y Sociedad(25 de octubre 2020),Teresa Cabado.
- Carrillo, D. T. K. (2003). Teletrabajo: Regulación jurídico-laboral. *Gaceta Laboral*, 9(3), 397-416.

- Franconi, A. I. (2021). El impacto de la pandemia Covid-19 en la legislación argentina. *Noticias CIELO*, (4), 1.

- J. Nilles, "Telecommunications and Organizational Decentralization," in *IEEE Transactions on Communications*, vol. 23, no. 10, pp. 1142-1147, October 1975, doi: 10.1109/TCOM.1975.1092687.

- Ley 27555, de 14 de agosto , para la legislación del teletrabajo . *Boletín Oficial del Estado*. Recuperado de <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/233626/20200814>

- Miano, Amalia (2004). El teletrabajo en Argentina: su sentido ideológico frente a la práctica laboral precarizante. Segundo Congreso ON LINE del Observatorio para la CiberSociedad: ¿Hacia qué Sociedad del Conocimiento?. Observatorio para la CiberSociedad, Congreso virtual Sede en Barcelona.

- Ministerio de Producción y Trabajo .Teletrabajo en Argentina : primer libro blanco nacional de buenas prácticas en teletrabajo, trabajo remoto y trabajo conectado. - 1a ed ampliada. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo, 2019.Libro digital, PDF

- Ministerio TIC Colombia (13 de noviembre 2018), "Elac: Teletrabajo Argentina", Viviana Laura Dias.YOUTUBE <https://www.youtube.com/watch?v=zB45rjijxm8>.

- San Juan, C. La Inspección del Teletrabajo en Argentina.

- Universidad del CEMA, Director Fernando Trolío (entre agosto y septiembre de 2020) "Nuevo estudio sobre teletrabajo en tiempos de covid en argentina".

- Vargas, A. V., & Osma, J. I. P. (2013). Propuesta de Implementación de un Modelo de Teletrabajo. *RISTI-Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informação*, (12), 17-31.