

Avances y desafíos laborales frente a la nueva ley de teletrabajo: un análisis a partir de los discursos de actores políticos, empresariales y gremiales

Recibido: 9 de julio de 2020 • Aprobado: 4 de agosto de 2021

<https://doi.org/10.22395/ojum.v21n45a6>

Marina Adamini

Igehcs-Conicet, Tandil, Argentina

marina.adamini@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-3571-5570>

Mariana Fernández Massi

Idihcs-Conicet, Ensenada, Argentina

marianafmassi@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-7379-1507>

RESUMEN

Una de las respuestas ante la pandemia de la COVID-19 ha sido un rápido traslado de las tareas laborales que se realizaban de modo presencial al hogar bajo la modalidad de teletrabajo. En este contexto, en Argentina se aceleraron las discusiones en torno a la necesidad de regulaciones específicas para el teletrabajo y se sancionó una ley que otorga un marco general para esta modalidad, la cual entrará en vigencia una vez concluido el período de aislamiento social obligatorio por la pandemia. El objetivo de este artículo es analizar el debate público en torno a la ley de teletrabajo aprobada en 2020 a partir de tres dimensiones: el espacio de trabajo, la jornada laboral y la organización colectiva. Realizamos un abordaje cualitativo basado en el análisis de documentos legales y de discursos en el ámbito legislativo y periodístico que reflejan la voz de actores políticos, sindicales y empresariales. Los resultados revelan que la totalidad de los actores señalan la necesidad de adecuar el marco normativo ante el cambio laboral en curso, aunque en formas diferentes; mientras algunos advierten el riesgo de pérdida de derechos laborales, otros resaltan sus potencialidades para crear mejores empleos y otros la necesidad de regulación estatal ante la desigualdad laboral.

Palabras clave: teletrabajadores; Argentina; trabajadores; derechos laborales; COVID-19.

Advancements and Challenges in Labor regarding the New Teleworking Law: an Analysis from the Political, Business and Union Actors Discourses

ABSTRACT

One of the responses to the COVID-19 pandemic has been a rapid transfer of work tasks that were performed in person to teleworking. In this context, in Argentina, discussions about the need for specific regulations for teleworking were accelerated and a law that provides a general framework for this modality was approved to be applied once the quarantine ends. The objective of this article is to analyze the public debate around the teleworking law passed in the year 2020 considering three dimensions: workspace, working schedule and collective organization. With a qualitative approach, the study is based on the analysis of legal documents, speeches in the legislative sphere, and press articles, which reflect the voice of political, union and business actors. The results reveal that all the actors involved point out the need to adapt the legal system to the labor changes, although in different ways: while some of them warn about the risk of loss of labor rights, others highlight its potential to create better jobs, and others the need for state regulation to fight labor inequality.

Keywords: teleworkers; Argentina; workers; labor rights; COVID-19.

Avanços e desafios trabalhistas face à nova lei do trabalho remoto: uma análise a partir dos discursos de atores políticos, empresariais e sindicais

RESUMO

Uma das respostas perante a pandemia da COVID-19 foi a rápida transferência das funções laborais ao interior das casas sob a modalidade do trabalho remoto. Neste contexto, na Argentina foram colocadas de maneira acelerada as discussões sobre a necessidade de regulamentações específicas para o trabalho remoto e por isso foi sancionada uma lei que outorga um marco geral para esse tipo de trabalho, a qual entrará em vigência uma vez concluído o período isolamento social obrigatório durante a pandemia. O objetivo deste artigo é analisar o debate público em torno a lei do trabalho em casa aprovada em 2020 a partir de três dimensões: o espaço do trabalho, o horário de trabalho e a organização coletiva. Optamos por uma abordagem qualitativa baseada na análise de documentos legais e de alguns discursos no âmbito legislativo e jornalístico que refletem a voz de autores políticos, sindicais e empresariais. Os resultados revelam que a totalidade dos atores indicam sobre a necessidade de adequar o marco normativo diante da mudança trabalhista em curso, embora em formas diferentes; enquanto alguns advertem sobre o risco de perder direitos trabalhistas, outros destacam suas potencialidades para criar melhores empregos e outros a necessidade de regulamentação de parte do governo face a desigualdade laboral.

Palavras-chave: trabalhadores remoto; Argentina; trabalhadores; direitos trabalhistas; COVID-19.

INTRODUCCIÓN

En el marco de la pandemia por coronavirus en 2020 se implementaron a nivel mundial medidas de aislamiento social como forma de limitar los contagios. En términos laborales, esto implicó la expansión de la modalidad del teletrabajo, que condujo a miles de trabajadores a dejar de trabajar en sus unidades productivas y pasar a hacerlo en sus hogares. Al compás de esta generalización repentina del teletrabajo, los Estados fueron creando y actualizando marcos normativos para su regulación, buscando insertar esta modalidad laboral en un campo de derechos laborales. Entre ellos, se destaca el caso de Argentina con la Ley 27.555 (2020) denominada "Régimen Legal del Contrato de teletrabajo", la cual implica una perspectiva jurídica novedosa en su regulación y fue objeto de polémica por el carácter progresivo de algunos de sus artículos vinculados al principio de voluntariedad, reversibilidad unilateral (de parte del teletrabajador), derecho a la desconexión, entre otros.

El teletrabajo surge en el marco de la reestructuración productiva capitalista que a mediados de los años setenta comienza a introducir a las TICS (Tecnologías de la Información y la Comunicación) como elemento de innovación productiva, y se consolida a finales del siglo XX a partir de la expansión en el uso de estas tecnologías como elementos centrales del proceso de trabajo (Niles, 1976). A pesar de su primaria implementación, norteamericana en los años setenta y ochenta, recién en los noventa, con la generalización en el uso de las tecnologías digitales y favorecida por la globalización productiva y cultural, comenzó a extenderse en el ámbito de las empresas privadas y también de la administración pública, mayormente en países centrales (Messenger, 2019). Hasta entonces había reticencias empresariales para la implementación de un cambio productivo tan profundo (Lenguita et ál., 2005).

La expansión de su uso fue acompañada por diferentes proyectos de regulación de parte de organismos internacionales, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En Europa el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 2002 definió derechos básicos y a partir del cual diferentes países incorporaron sus principios en su legislación laboral o mediante convenios colectivos sectoriales, especialmente a partir de 2010. Estados Unidos e Italia fueron los pioneros en establecer normativas nacionales, 1991 y 1998 respectivamente, a partir de la reglamentación del teletrabajo en la administración pública. En Francia la regulación del teletrabajo y el derecho a la desconexión (establecido en general, no solo para esta modalidad) se incorporan al código de trabajo con la reforma laboral de 2017. En el caso de América Latina, fue Colombia el precursor en la regulación del teletrabajo, con la sanción de la Ley 1221 (2008), que promueve y regula el teletrabajo en relación asalariada e independiente.

El contexto de la pandemia abierto en marzo de 2020 cambió el escenario laboral en relación al teletrabajo, expandiendo su aplicación en diferentes sectores productivos públicos y privados, incluso en actividades en las cuales se realizaba

muy marginalmente, como en la educación, la administración pública y los servicios de atención al cliente. En general, esta masiva implementación se dio de forma repentina y sin un marco regulatorio. Esto condujo a que diferentes países propiciaran novedosos instrumentos normativos. En el caso de América Latina, varios países introdujeron cambios normativos tendientes a regular esta modalidad, tal es el caso de Bolivia (Decreto Supremo 4218), Chile (Ley 21.220, 2020), Ecuador (Acuerdo ministerial 2020-076 y 2020-81, 2020), El Salvador (Decreto 600, 2020), Paraguay (Ley 6524 y resolución del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social 598, 2020); o, en aquellos países que ya contaban con legislación al respecto, como Colombia, Perú y Brasil, introdujeron cambios tendientes a facilitar la tramitación del teletrabajo en el marco de la pandemia.

En Argentina, ante la expansión del teletrabajo en el marco de la pandemia diferentes actores sindicales reclamaron públicamente los perjuicios que esta modalidad desregulada tenía para los trabajadores ante la prolongación e intensificación de la jornada laboral, la falta de recursos tecnológicos para el desempeño laboral en el hogar y su superposición con las tareas de cuidado (en el marco de suspensión de las actividades educativas infantiles), entre otros. En efecto, en julio 2020 se sancionó una ley específica para esta modalidad, que ha sido celebrada por un amplio sector del sindicalismo.

El objetivo de este artículo es analizar la nueva Ley de teletrabajo argentina como un caso instrumental para indagar las transformaciones del mundo del trabajo y sus repercusiones en el campo del derecho laboral, en el marco de expansión de la sociedad post-industrial caracterizada, entre otros aspectos, por la flexibilización y desterritorialización productiva. Esta propuesta se enmarca en el Proyecto de Investigación Científica y Tecnológica (PICT), financiado por la Agencia Nacional de Promoción Científica y Tecnológica, y surge del diálogo de las investigaciones individuales que llevan a cabo las autoras de este artículo, en torno a las implicancias laborales de la desterritorialización productiva en el sector informático (Adamini, 2020) y la subcontratación laboral (Fernández, 2019).

En tanto el teletrabajo es una nueva modalidad laboral en expansión desde hace tres décadas, implica una transformación y un desafío en la regulación jurídica de la jornada laboral, el espacio de trabajo y las propias relaciones laborales. Esta investigación pretende visibilizar los aportes y límites de la ley argentina en términos de derechos laborales para los teletrabajadores en esas tres dimensiones. Para ello, se analiza el propio *corpus* discursivo de la ley y se reconstruye el campo argumentativo de discusión en el que se dio su nacimiento jurídico a partir del análisis del posicionamiento de los actores políticos, sindicales y empresariales que participaron en el debate público.

En términos metodológicos, aplicamos un abordaje de tipo cualitativo a partir del análisis de contenido de documentos legales (correspondientes a la ley de teletrabajo), legislativos (de las discusiones efectuadas en la Cámara de Diputados y Senadores), y periodísticos (que reflejan los discursos de actores políticos, sindicales y empresariales). De este modo, el *corpus* empírico se nutre de las desgrabaciones de los discursos en las comisiones legislativas, en los recintos durante el tratamiento y votación de la ley, y entrevistas ofrecidas a medios periodísticos mientras se trataba el proyecto y luego de su aprobación.

El texto se organiza en tres secciones. La primera presenta las características generales de la ley aprobada y la discusión general que se planteó en torno a la naturaleza y el sentido general que debía adoptar la misma. La segunda presenta los principales actores que intervinieron en el debate y luego se identifican y comparan sus posicionamientos respecto a la ley organizados en torno a tres dimensiones que permiten abordar las transformaciones que introduce el teletrabajo, esto es, el espacio de trabajo, la jornada laboral y las relaciones colectivas de trabajo. Finalmente, en la tercera sección se recuperan los principales aportes del artículo para comprender los aportes y límites de la ley del teletrabajo aprobada.

1. EMERGENCIA REGULATIVA DEL TELETRABAJO EN ARGENTINA

1.1. Descripción general de la nueva ley de teletrabajo

En julio de 2020 fue sancionada la Ley 27.555 (2020) "Régimen Legal del Contrato de teletrabajo", que regula por primera vez esta modalidad laboral –en el ámbito privado– incorporándose al Régimen de Contrato de Trabajo (Ley 20.744, 1976). La misma fue resultado de un proceso de articulación entre una veintena de proyectos legislativos presentados por legisladores de diferentes bloques políticos. Hasta entonces las empresas que recurrían al teletrabajo se regían por la Ley 20.744 (1976) y la Ley 25.800 (2003) que ratifica el Convenio de la OIT (n.º 177) (1996) sobre el trabajo a domicilio, dándole igualdad de condiciones a los teletrabajadores respecto a los presenciales, aunque sin mencionar explícitamente al teletrabajo como modalidad. Estévez y Solano (2021) señalan otros mecanismos de regulación como la Coordinación de Teletrabajo en el ámbito del MTEySS (2006), el Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo (Propet) (2008), para empresas privadas en el marco del cual se elaboró un Manual de Seguridad e Higiene en Teletrabajo; la Red de Teletrabajo (2009), que articulaba empresas públicas y privadas, universidades y fundaciones; y el Programa de Teletrabajo para el Sector Público (2010).

Por otro lado, si bien antes hubo proyectos de ley tendientes a regular el teletrabajo, esto recién se logró en el marco de su expansión como modalidad laboral ante el Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO) por la pandemia por la COVID-19. En efecto, el proyecto aprobado tiene como principal antecedente un texto presentado

en 2007, fruto del trabajo de una Comisión Legislativa de Teletrabajo creada en 2003 e integrada por funcionarios públicos, representantes de los actores sociales, expertos del ámbito académico y especialistas informáticos. En 2020, desde diferentes bloques políticos se presentaron alrededor de veinte proyectos legislativos que aspiraban a regular el teletrabajo. Ante esta diversidad, desde la Comisión de Legislación del Trabajo de la Cámara de Diputados se articularon los aportes de los proyectos presentados por los diferentes bloques y se logró darle una rápida sanción que fue replicada en la Cámara de Senadores.

En términos generales, resulta relevante destacar que el teletrabajo es considerado por la flamante Ley 27.555 (2020) como una "modalidad" del contrato de trabajo (art. 2) y no como una forma laboral en sí, lo que favorece su regulación dentro del marco normativo del Régimen de Contrato de Trabajo y el acceso de los teletrabajadores a los mismos derechos y protecciones laborales que el resto de los trabajadores asalariados. Por lo tanto, su campo de aplicación es el sector privado, y de forma puntual el de "aquellas actividades, que por su naturaleza y particulares características, lo permitan" (art. 1). El objetivo de la ley es sentar "principios generales" para la regulación de esta modalidad contractual, que serán especificados para su aplicación sectorial en el marco de las negociaciones colectivas.

La incorporación de un trabajador a la modalidad de teletrabajo debe contar con su consentimiento, que además de voluntario debe ser presentado por escrito (art. 7), y puede ser revocado por él en cualquier momento de la relación laboral, retornado así a una modalidad de trabajo presencial. En caso de que esta revocación no sea aceptada por el empleador, se considerará en estado violatorio del art. 78 del Régimen de Contrato de Trabajo (Ley 20.744, 1976), y da derecho al trabajador a considerarse en situación de despido o "accionar para el restablecimiento de las condiciones oportunamente modificadas" (art. 8).

Por su parte, la normativa se rige por el principio de indemnidad, la cual indica que el trabajador que adopta la modalidad laboral de teletrabajo no sufra ningún perjuicio o costo por ello, y que goce de los mismos derechos y obligaciones que las personas que trabajan bajo la modalidad presencial. El empleador debe proporcionar el equipamiento, herramientas de trabajo y soporte para el desempeño de las tareas (y su mantenimiento) (art. 9), así como la compensación por los "mayores gastos" en conectividad y/o consumo de servicios en su hogar. También, serán protegidos por las normas de higiene y seguridad en el trabajo (art. 14). Finalmente, el principio de indemnidad se refuerza explicitando que los teletrabajadores cuentan con los mismos derechos sindicales que los trabajadores presenciales, (art. 12) pudiendo ser representantes y representados.

En relación con la jornada de trabajo, se establece que debe ser pactada previamente por escrito en el contrato de trabajo de acuerdo a sus límites legales, tanto en su

modalidad por hora como por objetivos (art. 4). Como parte del control de ese límite, se establece el derecho a la “desconexión digital” (art. 5) que implica que el teletrabajador tendrá derecho a no ser contactado y a desconectarse de los dispositivos y tecnologías (computadoras y celulares) fuera de su jornada laboral sin ser sancionado por ello. Como refuerzo, se explicita que el empleador no podrá exigirle realización de tareas, ni remitirles comunicaciones por ningún medio, fuera de la jornada laboral. En el caso particular de los teletrabajadores que realicen tareas de cuidado en su hogar (de menores, discapacitados o adultos mayores), se establece el derecho a horarios laborales compatibles con las mismas y a interrumpir la jornada (art. 6). En caso de obstaculizar dicho derecho, los empleadores serán considerados en acto discriminatorio con las sanciones previstas en la normativa específica (Ley 23.592, 1988).

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) es definido como el organismo de registro, fiscalización, reglamentación y autoridad de aplicación de la ley del teletrabajo, llevando un conteo de la nómina de personas que desarrollan su trabajo bajo esta modalidad, cuya información debe ser remitida a la organización sindical pertinente (art. 18). La intimidad de la persona que teletrabaja y su domicilio se contempla en el artículo 15, que especifica los sistemas de control de bienes e informaciones de propiedad del empleador con la participación del sindicato, así como en la prohibición de la utilización del *software* de vigilancia como un acto de violación de la intimidad (art. 16). Se establece además que toda inspección de las autoridades debe contar siempre con la autorización previa de la persona que trabaja (art. 18).

En último lugar, la ley establece especificaciones en relación a las prestaciones transnacionales realizadas a partir de la modalidad del teletrabajo (art. 17). Al respecto, sostiene que se aplicará la normativa del lugar donde se ejecutan las tareas o la del domicilio del empleador, según sea más favorable para el teletrabajador. En caso de contratar no residentes, se requiere previamente la autorización del MTEySS. Además, se establece que el tope máximo para la contratación de teletrabajadores no residentes será establecido por los convenios colectivos de cada actividad.

Cuando la ley entre en vigencia, habiendo ya superado el ASPO (específicamente noventa días después), el alcance del teletrabajo será mucho menor al que se experimenta en plena pandemia; pero posiblemente superior al que tenía a finales de 2019. Según datos del MTEySS, relevados en 2017 por el módulo especial de la Encuesta de Indicadores Laborales, solo el 3 % de las empresas de más de diez trabajadores implementaba el teletrabajo y el 7,8 % de los trabajadores formales en empresas medianas y grandes trabajaba en forma remota; y de ese reducido grupo el 97,6 % utilizaban esta modalidad solo un día a la semana. Según la misma fuente el perfil de las personas que teletrabajaban en aquel momento era mayormente masculino (70,4 %) y juvenil, entre veintiséis y treinta y cinco años (97,4 %) (Ministerio de Producción y Trabajo, 2019).

La pandemia dejará cierta infraestructura (física y digital) y trabajadores que han incorporado de forma acelerada y poco planificada múltiples herramientas para trabajar en forma remota. Sin embargo, es preciso reconocer que incluso en este contexto no todos los empleos son susceptibles de migrar al teletrabajo. Desde el Ministerio de Trabajo estimaron recientemente que bajo los supuestos más optimistas sobre infraestructura disponible por parte de las empresas y de trabajadores, el 28,5 % del empleo registrado privado podría realizarse de bajo la forma de teletrabajo. Del mismo análisis surge que los puestos con mayores chances de realizarse bajo esta modalidad son aquellos de mayor nivel jerárquico y mayor calificación, un resultado al cual arriban en otros países bajo metodologías de estimación similares (Investigaciones Socioeconómicas Públicas de la Argentina [ISPA], 2020).

1.2. Contrapuntos sobre teletrabajo: el objetivo de las leyes laborales en cuestión

Desde una perspectiva ligada a la sociología jurídica, consideramos a las leyes como una forma de cristalización de las relaciones de fuerza sociales, que en el caso del derecho laboral expresan el estado de las relaciones entre el capital y el trabajo. En ese sentido, el análisis de la reciente regulación del teletrabajo en Argentina resulta una rendija para observar el complejo estado de las relaciones de fuerza entre los empleadores del sector privado y los trabajadores asalariados, que resultan los actores involucrados en esta ley. Sin embargo, más allá de la centralidad de estos actores, consideramos que el análisis articulado de su posicionamiento con el de los actores políticos (en su diversidad ideológica) complejiza el análisis, y da cuenta de que el propio contexto de regulación legislativa es un campo de disputa también, el cual refleja y transforma el del mundo laboral.

Más allá de los acuerdos y desacuerdos sobre artículos específicos del Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo, que serán abordados en la siguiente sección, el principal eje de discusión respecto a la Ley 27.555 (2020) giró en torno a su motivación: ¿una ley de este tipo debería promover el teletrabajo, regular o limitarlo? En la respuesta a esta pregunta subyace también la concepción de los actores sociales respecto a las implicancias de esta modalidad para trabajadores y empleadores y la naturaleza de la legislación laboral, cristalizadas en las voces y discursos de actores políticos, sindicales y empresariales, no solo en el momento de debate en el Congreso, sino también en la arena pública mediática, una vez aprobada la ley.

Respecto a las implicancias que esta modalidad tiene para los trabajadores, aparecen dos posiciones contrapuestas. En un extremo, se enfatizan positivamente las oportunidades que brinda el teletrabajo para la inserción laboral de quienes no pueden sostener una jornada laboral completa fuera del hogar y/o los ahorros en tiempos de traslado; en el otro extremo, se advierte como perjuicio el modo en que tiende a intensificar y extender la jornada laboral y fragmentar los colectivos de trabajos. En

cierta medida, las posiciones respecto a qué debería hacer la legislación laboral al respecto se corresponde con cuán optimista o pesimista es la mirada en torno a las implicancias del teletrabajo.

Así, quienes resaltan sus bondades sugieren que la legislación debería promover la modalidad; y quienes enfatizan sus efectos negativos insisten en la necesidad de regular o, incluso, limitar el avance del teletrabajo. Estas diferencias se plasmaron en tres posiciones durante el debate de la ley. En primer lugar, la posición del bloque político de centro-derecha (partidos políticos Unión Cívica Radical –UCR, Coalición Cívica –CC y Propuesta Republicana –Pro, nucleados en la alianza política Juntos por el Cambio –JxC), apoyada por el sector empresarial, el cual considera que el teletrabajo es una modalidad muy virtuosa que debería promoverse a través de su simplificación y beneficios específicos para que los empleadores la apliquen. Esta postura se condice con las primeras lecturas sociales en torno a los beneficios del teletrabajo, a principios de los años noventa, las cuales fueron luego relativizadas a partir de la identificación de aspectos problemáticos (Gálvez y Tirado, 2009). Entre los beneficios de esta lectura positiva del teletrabajo se destacaban aspectos sociales (como la menor contaminación ambiental por reducción de traslado) y personales (como una mejor articulación de la vida personal con la laboral, la integración laboral de personas con movilidad reducida y mujeres a cargo de tareas de cuidado) (Balbinder y Maciel, 2009; Caamaño, 2010; Mandl et ál., 2015). Desde este bloque político se había promovido en el año 2017 una propuesta de reforma laboral integral que no fue aprobada y que buscaba “modernizar” la legislación laboral argentina con un sesgo regresivo (Harari y Bil, 2021).

En segundo lugar, la posición del bloque político oficialista de centro-izquierda (que nuclea al peronismo y otros partidos de centro-izquierda en la alianza Frente de Todos –FdT), apoyado por la mayoría de los sindicatos intervinientes en la discusión legislativa, sostiene que el teletrabajo puede degradar condiciones laborales si no es regulada de modo protectorio, y por lo tanto, la norma debe establecer un piso de derechos para proteger a los trabajadores. Esta postura parte de reconocer la desigualdad en las relaciones laborales, entre empleadores y trabajadores, y entiende la ley como una herramienta para lograr un mayor equilibrio entre ambos.

En tercer lugar, la posición del frente político de izquierda (partidos de izquierda trotskista que confluyen en el Frente de Izquierda y de los Trabajadores –FIT) y los sindicatos clasistas, plantea que la regulación del teletrabajo es necesaria pero no suficiente para evitar la degradación laboral, y la consideran una forma encubierta de precarización del trabajo. Esta perspectiva se condice con las advertencias realizadas por numerosos estudios académicos desde los años 2000, que dan cuenta de que el teletrabajo es utilizado como una forma de deslocalización productiva a partir de la contratación independiente de trabajadores que laboran remotamente desde su casa para las empresas, encubriendo su carácter de relación laboral y privándolos de derechos laborales (Belzunegui, 2002; Lengueta, 2010; Pérez, 2008).

2. DEBATE ARGUMENTATIVO ENTRE ACTORES POLÍTICOS, SINDICALES Y EMPRESARIALES EN TORNO A LA NUEVA LEY DE TELETRABAJO

La introducción y difusión del teletrabajo altera tres dimensiones centrales del modo en que se organiza y se experimenta el proceso de trabajo, estas son, dónde se trabaja, cuándo se trabaja y con quiénes se trabaja. Al disociarse el trabajo de la unidad productiva y trasladarse a otros espacios como el hogar, se desarticulan también otros aspectos como el de la jornada de trabajo y el de las relaciones laborales. En el caso de la jornada, se pierde su definición concreta a partir de la entrada y salida del espacio de trabajo y se expande e intercala con otras actividades no laborales que se dan también en el hogar (como las tareas de cuidados familiares, limpieza y ocio). Por otro lado, al no existir cercanía ni presencia física de empleadores ni compañeros de trabajo, se alteran las formas de control del trabajo (volviéndose más sutiles y sofisticadas a partir de la tecnología) y también las formas de organización entre los trabajadores, generando un desafío para el propio sindicalismo.

Las alteraciones que provoca el teletrabajo en el espacio, el tiempo y las relaciones laborales se enmarcan en transformaciones más amplias y profundas del mundo laboral y de las propias formas de organización productiva que han sido catalogadas desde las ciencias sociales como parte del advenimiento de una sociedad post-industrial (Bell, 1976; Touraine, 1973). Esta nueva etapa del capitalismo, que se considera cognitivo por el papel central de las tecnologías y el conocimiento en la producción (Boutang, 1999), marca sus inicios a mediados de los años setenta con la crisis del modelo de producción fordista que puso fin a una etapa dorada de crecimiento ininterrumpido desde finales de la segunda guerra mundial. A diferencia del modelo anterior, caracterizado por la centralidad del sector industrial, su producción masiva emplazada en grandes distritos productivos, trabajadores asalariados a tiempo completo, con estabilidad y protecciones laborales, el modelo post-fordista se caracteriza por el crecimiento del sector servicios, la deslocalización productiva favorecida por el uso de nuevas tecnologías de comunicación y la expansión de la flexibilización laboral en los contratos que consolidan la precarización del trabajo como forma productiva (Neffa, 1999) y dificultan la organización sindical ante la segmentación del colectivo de trabajadores (Bérout y Bouffartigue, 2009; Standing, 2013).

Más allá de sus beneficios productivos, la centralidad de las TICs y el conocimiento en esta etapa del capitalismo abre un debate teórico sobre sus beneficios y perjuicios para los trabajadores. A la luz de dicho debate, nos proponemos analizar las implicaciones de la nueva regulación del teletrabajo argentina en relación a las condiciones laborales de los teletrabajadores. A continuación, analizaremos en profundidad los diferentes posicionamientos que emergieron en el debate sobre la Ley 27.555 (2020) en relación a las tres dimensiones señaladas como fundamentales, estas son, el espacio de trabajo; la jornada laboral; y la organización colectiva. Utilizaremos como fuente empírica el discurso de los actores políticos, sindicales y empresariales

durante las jornadas de debate legislativo de la Ley de teletrabajo argentina entre los meses de junio y julio de 2020, y fuentes periodísticas nacionales en donde aparecen cristalizados sus posicionamientos durante el debate legislativo y después de la aprobación de la ley.

2.1. El teletrabajo y el espacio de trabajo

El artículo 102 de la Ley de Contrato de Trabajo n.º 20.744 (1976) sostiene que:

habrá contrato de teletrabajo cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios [...] 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.

Este artículo es retomado en la nueva ley que contempla al domicilio del teletrabajador como el espacio físico para su regulación y protección.

A la hora de definir el teletrabajo, si bien algunos estudios lo consideran una continuidad del trabajo domiciliario de los inicios de la revolución industrial, en donde capitalistas proveían materiales y retiraban los productos del domicilio del trabajador (como en la industria textil), se diferencia de este en que implica el uso de tecnologías de la información y la comunicación (como computadoras y celulares). También se lo asocia al "trabajo remoto", en tanto se realiza fuera del lugar físico de trabajo (pudiendo ser en el domicilio del trabajador u otro espacio distinto al establecimiento laboral), pero aquí la diferencia reside en que mientras el primero se asocia a formas independientes, en las que el trabajador entrega un producto a su cliente, en el teletrabajo, en cambio, el trabajador se desempeña bajo la dirección de un empleador y por tanto hay una comunicación continua entre ambos.

Desde el surgimiento de esta modalidad en los años setenta es posible identificar tres generaciones de teletrabajo: *homeoffice*, oficina móvil y oficina virtual, asociadas a cambios tecnológicos relevantes así como también formas organizativas diferentes. El *homeoffice* refiere a aquella modalidad centrada en el hogar utilizando dispositivos fijos y que en sus inicios tuvo una difusión acotada a la costa este norteamericana. Sin embargo, el surgimiento de dispositivos móviles como *notebooks*, *tablets*, teléfonos celulares y *laptops*, permitieron que se trabajase desde cualquier lugar, dando lugar a la "oficina móvil". Mientras la primera generación de teletrabajo estuvo centrada fundamentalmente en trabajos de tipo administrativos, la segunda se desarrolló fundamentalmente en puestos gerenciales y profesionales en actividades de *marketing* y finanzas. La tercera generación de teletrabajo se desarrolla con la difusión de internet, y la posibilidad de compartir información al instante con el empleador y compañeros de trabajo sin compartir el mismo espacio físico. Ahora bien, los límites entre estas tres generaciones son opacos, porque las tecnologías asociadas a cada uno se parecen

cada vez más. De modo que las nuevas formas de teletrabajo no reemplazan las anteriores, sino que las actualizan y complementan, lo que hace que el espacio de teletrabajo se torne difuso (Messenger, 2019).

En relación al espacio de trabajo, durante el debate de la ley de teletrabajo argentina, un primer punto que generó polémica fue el derecho del trabajador a retomar la modalidad presencial en "cualquier momento de la relación" (art. 8), frente a lo cual el empleador debería otorgarle un espacio físico en la empresa, "salvo que por motivos fundados resulte imposible la satisfacción de tal deber" (art. 8). Este artículo fue objeto de cuestionamientos, especialmente por parte del sector empresarial, por tres aspectos. En primer lugar, se criticaba el carácter unilateral de la revocación, que no contempla el derecho del empleador para aplicarlo y resulta inédito en comparación con regímenes jurídicos de otros países. En segundo lugar, se cuestionaba la falta de establecimiento de un plazo mínimo de pre-aviso para el traslado de la modalidad remota a la presencial. En relación a ello, los representantes de medianos y pequeños empresarios remarcaron las consecuencias negativas que para la estructura organizacional de la empresa y sus recursos mobiliarios implicaría la repentina revocación de una situación de teletrabajo. Al respecto, el coordinador de Asuntos Laborales de la Cámara Argentina de Comercio y Servicios comentó:

Si un trabajador decide revertir su situación de un viernes para un lunes, ¿cómo hacés para organizarte? Tendrías que tener tantos escritorios como empleados tengas para prever esta situación. Y ¿qué pasa si no se lo podés ofrecer? ¿Qué pasa si se va a una retención de tareas o a un conflicto? (Samela, 2020, párr. 9)

El presidente de la Cámara Argentina del Centro de Contratos opinó en igual sentido al afirmar que "[l]a empresa queda obligada a construir y mantener dos posiciones de trabajo en forma simultánea, una en su establecimiento y la otra en el domicilio del trabajador y, aún peor, debe dejar ociosa a una de ellas" (Coscia, 2020, párr. 7).

En tercer lugar, se cuestionaron las sanciones indicadas por la Ley 27.555 (2020) en caso de incumplimiento del derecho de revocación por parte de los empresarios. Lo anterior, en la medida en que bien indicaba su excepcionalidad en "cuestiones de fuerza mayor" (art. 7), las mismas no aparecían definidas, sino que por el contrario, se indicaba que la negativa del empleador a dicha revocación "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" (art. 8). Para los empresarios y los actores políticos de centro-derecha estas represalias generarían litigiosidad, además de no dar garantías ni estimular la implementación del régimen. Mario Pergolini, un periodista y empresario de medios de comunicación, decía al respecto:

El sistema es bueno porque podés reducir lugares, podés dar más trabajo con menos costos. Si la persona de golpe dice: 'ahora quiero que me des un lugar' y

no lo tengo, se puede dar por despedida. Toda la ventaja de tenerla en un teletrabajo se perdió. (Perfil, 2020, párr. 6)

En relación al espacio doméstico de teletrabajo, la Ley 27.555 (2020) establece que el trabajador debe recibir de su empleador los elementos de trabajo y el soporte necesario para el desempeño de las tareas laborales en su casa, así como este de asumir los costos de instalación y relación de los mismos (art. 9) y compensarlo en los gastos de conectividad y/o consumo de servicios (art. 10). Este aspecto también fue objeto de crítica por parte de los empresarios que cuestionaban el costo adicional que implicaría para ellos hacerse cargo de estas cargas individuales en el domicilio de cada teletrabajador. Julian Gurfinkiel, cofundador de la empresa Turismocity planteaba que: "[c]uando queramos volver a agrandar la estructura va a ser más difícil. Por ejemplo, tener que pagar por mes 100 cuentas de internet y de luz es inviable" (Torres Cabreros, 2020).

En términos de seguridad e higiene, la Ley 27.555 (2020) establece que la autoridad de aplicación (Superintendencia de Riesgos de Trabajo -SRT) dictará la nominación de enfermedades laborales específicas respecto a la modalidad de teletrabajo y que los accidentes que sucedan durante la jornada de teletrabajo serán considerados accidentes laborales (art. 14). Desde perspectivas empresarias se cuestionó el riesgo de que cualquier accidente en el hogar sea considerado laboral, así como también pusieron en duda la eficacia de la fiscalización bajo esta modalidad. Esteban Mancuso, coordinador de asuntos laborales de la Cámara Argentina de Comercio, señalaba que:

Con una norma de este estilo, donde no se sabe cómo van a fiscalizar y las condiciones mínimas que va a imponer la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, se puede pensar es que esto va a generar puestos de trabajo, pero no creo que sean de calidad. Porque si hoy la fiscalización se hace de una manera deficiente, ¿cómo van a hacerlo en una multiplicidad de hogares? (Carpena, 2020a, párr. 11)

En relación con las enfermedades laborales ligadas al teletrabajo, hubo algunas advertencias acerca de la necesidad de visibilizarlas e incorporarlas en el marco normativo de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo de parte del frente político opositor de izquierda y de algunos actores sindicales de sectores donde el teletrabajo se implementa ya hace varios años (como el informático y de las telecomunicaciones). Carla Gaudensi, Secretaria General de la Federación Argentina de Trabajadores de Prensa (Fatpren), planteó los problemas que observaban en el sector:

Entre los problemas que trajo el teletrabajo se encuentra la extensión de la jornada laboral, la transferencia de los costos hacia los trabajadores por parte de las empresas, la pérdida de la privacidad, enfermedades vinculadas a las posturas por falta de infraestructura en los hogares, y alto estrés por la exigencia de la hiperproductividad con objetivos que son incansables. (Prensa Fatpren, 2020, párr. 5)

En igual sentido, el Secretario General de Unión Informática, aportó que:

En nuestro sector el teletrabajo se viene implementando hace años [...] tiene grandes beneficios pero merece un tratamiento profundo para que no vulnere derechos [...] Hay que tener en cuenta la ergonomía [...] la autoridad de aplicación debe dictar normas para el listado de enfermedades laborales como puede ser deterioro de la vista, túnel carpiano, problemas vinculados a la postura. (Mundo Gremial, 2020)

Al respecto, distintos estudios académicos destacan cómo la prolongación e intensificación de la jornada laboral puede provocar estrés y perturbaciones psíquicas como ansiedad, irritabilidad, estados depresivos, entre otras afecciones, originados en la fatiga mental (Rubбини, 2012). Además, refieren enfermedades físicas como trastornos músculo-esqueléticos (Álvarez, 2020) y oculares, debido a las malas condiciones ergonómicas de trabajo en el hogar (mala ubicación del puesto de trabajo, mal equipamiento físico, problemas de luz, entre otros aspectos que afectan la salud del trabajador).

Un último aspecto que fue objeto de polémica con relación al lugar de trabajo fue el de las prestaciones internacionales (art. 17), en relación al hecho de que teletrabajadores brinden sus servicios a empresas extranjeras o a que empresas nacionales contraten a teletrabajadores en el extranjero. Se esconde detrás de esta discusión la posibilidad de contratar fuerza de trabajo a través de la tecnología en países donde los salarios sean inferiores. Los sindicatos vinculados a actividades de telecomunicaciones advirtieron que es habitual el uso de esta modalidad para deslocalizar empleo hacia países con salarios más bajos. El secretario general del Sindicato de telefónicos La Plata (Soessit) señaló que:

Las vivencias que hemos tenido todos estos años con estas metodologías de teletrabajo lejos de ser un beneficio para los trabajadores y trabajadoras, se ha transformado para algunas compañías en una herramienta para profundizar la precarización laboral y el tercerismo [...] Esta metodología que vienen utilizando algunas empresas es importación de mano de obra [...] hemos visto con preocupación que han crecido los *call centers* en Perú y Colombia. (Mundo Gremial, 2020)

En efecto, este aspecto es destacado también en los estudios laborales críticos. Estos estudios señalan que cuando esta modalidad comenzó a plantearse como una alternativa virtuosa en el país el teletrabajo puede seguir siendo utilizado como una forma encubierta de reducción de costos laborales, o de “*dumping social*” “mediante el desplazamiento de trabajo a países con costos sociales más bajos” (Thibault Aranda, 2000, p. 21).

2.2. El teletrabajo y la jornada laboral

En relación a la jornada de trabajo, el régimen de contrato de teletrabajo apunta a su regulación según los límites legales vigentes. Es decir, establece que la posibilidad del teletrabajo no favorezca una prolongación del tiempo de trabajo, tal como denuncian que sucede en sectores donde esta modalidad ya se aplica (como el sector informático

y telecomunicaciones). Este riesgo fue planteado por representantes sindicales en las jornadas de discusión en el Congreso. Claudio Marín, secretario general adjunto de la Federación de Obreros y Empleados Telefónicos de la República Argentina y secretario Gremial de la CTA de los Trabajadores, señaló que:

Se está dando una situación terrible. Lllaman a la casa a cualquier hora, cualquier día. No se respeta nada. Esto genera estrés y un aumento de la productividad, es una extracción mayor de la plusvalía. El trabajador sólo (sic) debe estar a disposición en el horario de su jornada. (Riccobene, 2020, párr. 6)

Ignacio Lonzieme, Secretario General de Unión Informática, explicó la situación específica del sector:

La madre de todas las discusiones es la desconexión, los límites de la jornada laboral. Muchas veces en nuestra actividad hay guardias pasivas: hay que estar disponible por si se cae alguna aplicación, proceso, servidor o cuestiones de redes. Muchas veces se paga un importe fijo por todo el fin de semana, pero es muy bajo y no tiene ningún tipo de referencia. Eso también va a suceder en múltiples actividades. Por eso, la ley es un buen puntapié para empezar a incluir otros debates y aprovechar la oportunidad para anticiparse. (Samela, 2020, párr. 20)

Frente a esto, en el artículo 5, la Ley 27.555 (2020) establece el “derecho a la desconexión digital” que implica el derecho del teletrabajador a no ser contactado por su empleador y a desconectarse de los dispositivos y tecnologías de la información y comunicación (computadoras y celulares) una vez finaliza la jornada de trabajo (y durante sus períodos de licencias). Si bien existió consenso respecto al derecho a la desconexión, el principal objeto de crítica por parte del sector empresarial y actores políticos de centro derecha es el apartado de la ley que prohíbe al empleador remitirle comunicaciones al teletrabajador, “por ningún medio, fuera de la jornada laboral”. Frente a ello, cuestionaron que se trataba de un exceso que se entromete en el principio mismo de gerencia de una empresa. Julián Gurfinkiel, co-fundador de Turismocity, señaló que:

Cada vez que un colaborador necesita tomarse la mañana o la tarde por cualquier motivo se lo puede tomar, porque trabajamos por objetivos y no cumpliendo un horario. Ahora si de repente llamo a un colaborador a las 8 PM o un empleado quiere recuperar trabajo atrasado, ¿estamos infringiendo la ley? (Terrile y Torres, 2020, párr. 11)

Esta posición surgió también durante el tratamiento de esta ley en el recinto, por parte de un diputado de la UCR:

El artículo 5° se refiere específicamente a la desconexión digital. Ya hemos manifestado nuestra posición favorable tendiente a contemplar este derecho por parte de los trabajadores. Sin embargo, cuando habla de las prohibiciones del empleador para garantizar esta desconexión digital, hace referencia a la prohibición de enviar comunicaciones. Nos parece que este es un término exagerado –así lo hemos planteado en su momento en la discusión en la comisión y por tal motivo también entendemos que este artículo debe ser modificado. (Diputados Argentina, 2020, p. 93)

Una de las preocupaciones centrales sobre el avance del teletrabajo radica en la extensión de la jornada laboral (Berg et ál., 2019). El derecho a la desconexión es novedoso en la legislación laboral no solo argentina, sino a nivel mundial. Surge en respuesta a una problemática de salud, esto es, el síntoma de agotamiento crónico o *burnout*, reconociendo que la conexión continua con el trabajo, la imposibilidad de descansar y "desconectar" estaba afectando seriamente la salud de los trabajadores. Por lo tanto, es una demanda que busca restituir la soberanía sobre el tiempo libre. Por ese motivo, la incipiente literatura que surge sobre el tema destaca que se trata de un derecho a no recibir mensajes del empleador y/o compañeros de trabajo fuera de la jornada laboral o períodos de descanso; que no alcanza con el derecho a no responder a tales mensajes, pues el solo hecho de recibirlos y que queden pendientes contribuye a ese agotamiento (Scassera y Fai, 2020).

Por otro lado, la Ley 27.555 (2020) establece una jornada de teletrabajo flexible para quienes acrediten realizar tareas de cuidados con miembros de su hogar (menores, ancianos y discapacitados), contando con el derecho a horarios laborales compatibles con esas tareas "y/o a interrumpir la jornada" (art. 6). Esto fue considerado como un avance legislativo en perspectiva de género por el frente político oficialista y los actores sindicales. Una diputada del Frente de Todos lo planteó en estos términos: "[d]estaco que prácticamente por primera vez en una normativa se tienen en cuenta las tareas de cuidado (...) Me parece que vivimos un momento histórico para la lucha de las mujeres trabajadoras y que estamos haciendo justicia" (Diputados Argentina, 2020, p. 66).

Clarisa Gambera, responsable de la Dirección de Género y Diversidad Asociación de Trabajadores del Estado (ATE), resaltó el contraste de esta ley con la normativa vigente hasta ese momento:

Por primera vez la Ley de Contrato de Trabajo hace mención a las tareas de cuidado y las plantea como una problemática a tener en cuenta desde la mirada de los trabajadores. Esto en sí es un avance porque la Ley de Contrato de Trabajo no tiene perspectiva de género. (Montenegro, 2020, párr. 16)

Sin embargo, obtuvo críticas empresariales y del frente político opositor de centro derecha porque consideraban que esas flexibilidades desalentarían la contratación de trabajadoras mujeres, que son quienes realizan en gran medida las tareas de cuidado. Desaliento que se vería profundizado con la represalia (considerada por ellos como abusivas) que establece la normativa para aquellos empleadores que no cumplan con estos derechos, a los que se considerará en acto de discriminación. Brenda Puig, líder de la Red de Abogados de Empresas, lo planteó en estos términos:

¿Por qué si esta es una modalidad de las tantas que existen en la Ley de Contrato de Trabajo le daríamos este beneficio sólo (sic) al teletrabajador? Además, operativamente, la empresa no puede acomodarse a los horarios de cierta cantidad de personas. Que trate de hacerlo está muy bien, pero que sea mandatorio puede determinar que cuando una empresa tenga que cubrir una posición de un

teletrabajador y tenga dos candidatos igualmente calificados, uno con gente para cuidar y el otro no, tal vez sea se vea tentado de contratar al que no tiene a nadie a cargo. Es lo mismo que pasaba con las madres porque algunas empresas se preguntaban para qué contratar a una mujer si se embaraza y tiene licencias, protección. Esto es lo mismo. Querés proteger tanto que los sacás del sistema. (Carpena, 2020b, párr. 12)

La articulación de la vida familiar y laboral resulta uno de los aspectos más polémicos en relación al teletrabajo. En este sentido, algunos estudios sostienen que esta modalidad laboral favorece dicha conciliación a partir de la flexibilidad que implica para los trabajadores (mujeres, en su inmensa mayoría) combinar en su hogar las tareas profesionales con las de cuidado, especialmente con niños pequeños (Moore, 2006; Tremblay, 2002). Se plantea incluso que para las mujeres trabajadoras resulta una opción beneficiosa en la etapa de retorno al trabajo luego de su licencia por maternidad (Caamaño, 2010). Sin embargo, otros autores señalan contrariamente lo dificultoso que resulta para las mujeres trabajadoras la articulación de las tareas de cuidado y productivas, ante la dificultad de distribuir de forma armoniosa ambos tiempos de trabajo en el mismo espacio, lidiar con la demanda de atención laborales y la de miembros de la familia a su cuidado (Lenguita et ál., 2007; Gálvez y Tirado, 2020; Undurraga et ál., 2021).

Destacando las ambivalencias que se encuentran en la literatura respecto al balance vida-trabajo bajo esta modalidad, Messenger (2019) sugiere que cuán virtuosa o no resulte esa articulación depende fundamentalmente del modo en que se organiza el trabajo en relación a la frecuencia y el espacio desde el cual se teletrabaja y qué tipo de tecnología se utiliza. De este modo, se reconoce que trabajar desde el hogar no resuelve automáticamente la conciliación trabajo-familia (Thompson et ál., 2006), y que la posibilidad de hacerlo depende de las condiciones de ese hogar, tanto en términos de infraestructura (la disponibilidad de un espacio de trabajo tranquilo y condiciones técnicas que aseguren la conectividad de todos los integrantes que la requieran), como de la organización familiar de las tareas de cuidado, que habilite tiempos de tranquilidad para concentrarse en el trabajo. A su vez, es habitual que quienes opten por esta modalidad sean consideradas "privilegiadas", deban demostrar constantemente estar trabajando, y por lo tanto, se les exija mayor carga laboral y que tengan mayor aislamiento social, lo que dificulta su acceso a oportunidades de promoción y ascenso (Gálvez y Tirado, 2009).

Finalmente, otro aspecto de la Ley 27.555 (2020) que fue objeto de polémica refiere a la posibilidad de definición de la jornada laboral del teletrabajador por objetivos (art. 4). La fracción política opositora de izquierda y sindicatos clasistas cercanos, advierten que esto conduciría a una super-explotación de la fuerza de trabajo remota. En relación a ello, Lenguita (2009) señala que bajo el supuesto autocontrol del trabajo que genera la organización de la jornada, especialmente de la remuneración, por objetivos y no por tiempo de trabajo se esconde una sobre-determinación sutil de la

disciplina del empleador impuesta a la distancia. Silvia Leguizamón, trabajadora de las telecomunicaciones de la Agrupación Violeta, alertó sobre esta modalidad:

El trabajo 'por objetivos' (artículo 4 del proyecto de ley) lo que implica mayor trabajo a destajo, y que el salario quede sujeto a una mayor producción con objetivos que podrían ser inalcanzables, generando mayor extensión de la jornada laboral para poder alcanzar los objetivos que imponen la patronales. En síntesis, mayor flexibilización laboral. (Saracho y Leguizamón, 2020, párr. 6)

En el extremo opuesto, representantes empresarios destacaron que el trabajo por objetivos resulta más acorde a la realidad productiva actual. Tomás Karagozian, presidente de Unión Industrial Argentina Joven señaló: "[a] mí no me interesa que la persona me muestre que trabajó ocho o diez horas, me interesa que de común acuerdo podamos objetivos y hagamos lo posible por cumplirlo" (Maradei, 2020, párr. 10). Adrián Gilabert (2020), consultor de empresas, se refirió a un "cambio de época":

En nuestros representantes aún subyace la idea del 'trabajador-engranaje' del siglo pasado [...] Este tipo de restricciones denota el desconocimiento del funcionamiento real de las empresas en la actualidad: las personas están adaptando los horarios laborales de manera dinámica de acuerdo a su vida familiar y ya no al revés como era en el siglo XX. (Gilabert, 2020, párr. 2-3)

Todos los elementos aquí planteados ponen en discusión la soberanía del tiempo de trabajo y del tiempo libre. Quienes destacan las virtudes de esta modalidad, hacen hincapié en la posibilidad del teletrabajador de disponer y organizar sus tiempos de trabajo. Quienes la cuestionan, alertan sobre la difusión de los límites entre los tiempos de trabajo y de vida personal. Estudios recientes sobre la gestión del tiempo de trabajo en empleos mediados por plataformas bajo esquemas deslaborizados sugieren que la flexibilidad a veces juega en contra del mismo trabajador, que gozando de esa "libertad" termina por trabajar a deshoras, prolongar sus tiempos de trabajo, entre otros, sin que eso se corresponda con lo que originalmente quería hacer al disponer de su tiempo (Lehdonvirta, 2018).

2.3. El teletrabajo y la organización colectiva

El riesgo de atomización del colectivo de trabajo es objeto central de problematización en las ciencias sociales del trabajo. Al respecto, se sostiene que el teletrabajo en su expansión desregulada contribuye al aislamiento del colectivo del trabajo, lo cual no solo dificulta la consolidación de relaciones laborales y sindicales, sino que también expone a una mayor vulnerabilidad al trabajador aislado respecto al reconocimiento y defensa de sus derechos laborales (Diana, 2019; Lenguita, 2010). Otra dificultad está asociada a la construcción de nuevas identidades con improntas más individualistas al dejar de compartir la cotidianeidad con compañeros de trabajo. Estas nuevas identidades dificultan aún más la posibilidad de construir espacios gremiales y acciones colectivas (Vocos y Martínez, 2005).

En relación con los derechos sindicales, la Ley de teletrabajo establece el derecho de los teletrabajadores a ser representados y la posibilidad de ser representantes (art. 12 y 13). A pesar de ello, los principales reparos sindicales giran en torno a los riesgos de individualización y las dificultades para la organización colectiva que implicaba la segmentación del colectivo de trabajo en instancias presenciales y remotas. Rodolfo Aguiar, Secretario General Adjunto ATE, señaló que:

Hay una disminución o debilitamiento del colectivo del trabajo; desaparece la solidaridad y militancia sindical; falta de apoyo de los teletrabajadores a las huelgas; posibles pérdidas de afiliados por su paso a la figura de autónomos; mayor explotación por parte del empleador; y lugares de trabajo precarizados e inestables. (BAE Negocios, 2020)

Por esto realizaron diferentes propuestas para garantizar el derecho sindical de los teletrabajadores, como la realización de registros formales, la garantía empresarial a los sindicatos de otorgar medios de comunicación con ellos, la posibilidad de realizar asambleas virtuales y hasta el establecimiento de un cupo de delegados teletrabajadores. El Secretario General de Unión Informática intervino en el debate durante el tratamiento de la ley en ese sentido: "[e]l empleador debe garantizar el espacio para asambleas. Hay un artículo interesante de un proyecto [...] que habla de un delegado cada 15 teletrabajadores" (Mundo Gremial, 2020). Por su parte, el Secretario General adjunto de la Federación de Obreros y Empleados Telefónicos de la República Argentina y Secretario Gremial de la CTA de los Trabajadores señaló que: "[d]eberíamos tener la posibilidad los sindicatos de por los mismos sistemas de comunicación hacer llegar los comunicados, noticias, beneficios sociales, etc., para no perder la continuidad de la relación con nuestros representados" (Mundo Gremial, 2020).

Los artículos que refieren explícitamente a los derechos sindicales (art. 12 y 13) dan cuenta de una fuerte presencia de los sindicatos en el marco regulatorio del teletrabajo argentino, no solo por derechos de representación, sino también por el rol atribuido a ellos en la especificación de los aspectos generales de la ley por sector de actividad en los Convenios Colectivos de Trabajo (CCT), en los cursos de capacitaciones laboral en nuevas tecnologías (art. 11), el registro y control de las empresas y el listado de personas en situación de teletrabajo remitido por los empleadores (art. 18), el control del cumplimiento de la higiene y seguridad laboral (art. 14), y su participación en los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador (art. 15).

De hecho, desde la perspectiva empresarial se destacó positivamente el rol de los CCT por actividad como instrumento de regulación del teletrabajo, pero para poner en cuestión el carácter general de la ley, ya que prefieren regular las condiciones laborales a partir de negociaciones más acotadas de carácter sectorial. Un argumento para sostenerlo, compartido también por actores sindicales, es que hay especificidades sectoriales que no es posible regular en un marco general. Otro argumento es que

el acuerdo voluntario entre sindicato y cámaras o empresas permitiría mayor flexibilidad para establecer las condiciones de una modalidad que, bajo esta perspectiva, la requiere. El presidente de la Cámara Argentina de Centros de Contactos, Sebastián Albrisi, señaló que:

Es por ello que entendemos que implementar una nueva Ley para el Teletrabajo, cuando la actividad ya ha sido regulada en sus condiciones particulares, generará incertidumbre y potenciales fallas para un sistema que, ordenado en forma libre y voluntaria entre las partes, ya ha demostrado su correcto proceder, incluso en momentos críticos como los que se estamos transitando. (Coscia, 2020, párr. 18)

Si bien la Ley del teletrabajo enuncia nuevos derechos y conserva un espíritu protectorio, la garantía de que los mismos se ejerzan dependerá en gran medida de la organización colectiva. En ese sentido, la ley delega en la negociación colectiva la adecuación de estos principios a las realidades sectoriales y establece mecanismos tendientes a fortalecer la actividad gremial. Por lo tanto, que esta nueva regulación se traduzca en mejores condiciones de trabajo concretas dependerá en gran medida del modo en que las organizaciones sindicales ejerzan este rol y de su nivel de fuerza en el marco de las relaciones laborales de su sector.

CONCLUSIONES

La Ley de teletrabajo aprobada en julio 2020 en Argentina, generó un amplio debate social en el que hubo consenso respecto a la necesidad de legislar en la materia, pero importantes disensos en torno a cómo hacerlo. A lo largo de este artículo hemos recuperado las voces que han participado del debate público durante el tratamiento de la ley y luego de su aprobación, dentro y fuera del Congreso. Nuestro principal objetivo ha sido ofrecer un análisis crítico de las diferentes posiciones que allí se expresaron y ponerlas en diálogo con los aportes de las ciencias sociales para comprender las implicancias y los desafíos del teletrabajo. En este sentido, consideramos central identificar el modo en que esta modalidad puede potenciar o atenuar las desigualdades de las relaciones laborales y de género que atraviesan el mundo del trabajo, con el fin de comprender cuáles pueden ser los efectos de la Ley del teletrabajo una vez que entre en vigencia.

El análisis de los diferentes posicionamientos durante el debate legislativo evidencia que más allá de aspectos específicos de la norma, subyacen importantes diferencias sobre cómo deberían regularse y cómo es deseable transformar las relaciones laborales en general. En el debate se expresaron posiciones antagónicas para dar respuesta a ambas preguntas. Por un lado, miradas que ponen el acento en la desigualdad inherente a la relación capital-trabajo y la necesidad de que el Estado reequilibre esas asimetrías de poder; y miradas que enfatizaron la necesidad de lograr acuerdos particulares entre empleadores y trabajadores para adecuar las condiciones a cada situación específica, apelando a la voluntariedad del vínculo por ambas partes. Por otro

lado, posiciones que ven en las nuevas modalidades de trabajo un riesgo de perder derechos conquistados; y posiciones que resaltan las potencialidades de las mismas para crear nuevas y mejores oportunidades de empleo. Más allá de estas posiciones y sus matices, sí resulta evidente que todos los actores involucrados en este debate reconocen que algo está cambiando y que es preciso adecuar los marcos normativos.

La Ley del teletrabajo enuncia una serie de derechos laborales individuales y colectivos específicos para esta modalidad, así como también garantiza los mismos derechos y remuneración que la persona percibiría trabajando de forma presencial. En este sentido, mantiene y refuerza el carácter protectorio de la legislación laboral, reformulando derechos individuales y colectivos para adaptarlos a esta modalidad específica. En efecto, el texto final de la Ley del teletrabajo ha sido muy cuestionado por aquellos sectores que representan a los empleadores y celebrado por los sectores sindicales.

En este artículo hemos organizado los avances específicos de la Ley del teletrabajo a partir de tres ejes que nos permiten no solo analizar el debate en sí, sino también conocer cuáles son las transformaciones en curso, estas son, espacio de trabajo, tiempos de trabajo y organización colectiva. El punto más cuestionado fue el derecho a la reversibilidad del teletrabajo, que refiere a la posibilidad de que el trabajador decida volver al establecimiento del empleador. Se cuestionó fundamentalmente que este sea un derecho del trabajador, y no de ambas partes; así como también la necesidad de mantener espacios ociosos en caso de que eso ocurra.

El elemento más novedoso ha sido la introducción del derecho a la desconexión, que aparece por primera vez en una ley nacional en la Argentina, pero que ya está presente en acuerdos colectivos de aquellos sectores pioneros en el teletrabajo; y la incorporación de un artículo específico dedicado a las tareas de cuidado. Como han visibilizado los feminismos, la organización contemporánea del tiempo de trabajo remunerado dificulta las tareas de cuidado, la posibilidad de conciliarlos, por lo que evitar la “doble jornada”, implica necesariamente cambiar esos tiempos.

Tanto el derecho a la reversibilidad, a la desconexión y a adecuar los tiempos de trabajo a las necesidades de cuidado del hogar han sido cuestionados por sectores empresarios por condicionar su derecho a gestionar el proceso de trabajo. En efecto, el desplazamiento del trabajo remunerado hacia un espacio distinto del propio del empleador altera el modo en que se gestiona y controla el trabajo; así como la introducción de las TICs ha diluido los límites que el espacio de trabajo imponía para delimitar la jornada de trabajo. Actualmente, el trabajo remunerado se cuela constantemente con mensajes a deshora, correos electrónicos durante el fin de semana, tareas que se llevan a casa, invasión de los tiempos y espacios de vida y violando la vieja conquista de jornadas de ocho horas. De allí que los estudios laborales, y en particular

aquellos centrados en los riesgos psicosociales, resaltan la pertinencia de consagrar en la normativa el derecho a la desconexión.

La principal virtud de la Ley del teletrabajo es enunciar estos derechos. Sin embargo, aun si la fiscalización por parte del Estado resulta efectiva, no es suficiente para garantizarlos. De allí la relevancia de que existan mecanismos tendientes a garantizar la organización colectiva. La Ley del teletrabajo prevé diferentes mecanismos en este sentido, y por lo tanto, abre importantes desafíos para la organización sindical. Aquí la principal pregunta que emerge es en qué medida las organizaciones sindicales tienen la fortaleza para hacer uso de esos mecanismos para garantizar mejores condiciones laborales para quienes teletrabajan y el ejercicio efectivo de los derechos que establece la norma.

En el debate legislativo se ha hecho referencia a diferentes bondades del teletrabajo, como es la reducción del tiempo de traslado, el mayor rendimiento por trabajar con menos interrupciones, una mejor conciliación trabajo-familia, entre otros. Sin embargo, en gran medida ese listado de bondades del teletrabajo se basa en la experiencia de segmentos específicos del mercado de trabajo asociados a puestos calificados e incluso gerenciales que han sido los empleos en los cuales esta modalidad ha sido más difundida en las últimas décadas. Este es un límite importante de advertir en el análisis de la evidencia disponible con base a encuestas o relevamientos pasados. En la formulación de un marco normativo general para esta modalidad esas experiencias específicas deben matizarse, pues es razonable asumir que no serán las mismas para otros segmentos de trabajadores.

La pandemia por la COVID-19 ha impulsado de forma vertiginosa el paso al teletrabajo de conjuntos muy amplios de trabajadores, con condiciones de trabajo muy disímiles entre sí; y si bien la ley entrará en vigencia una vez concluido el período de cuarentena, las proyecciones locales e internacionales sugieren que esta modalidad persistirá al menos parcialmente y para un conjunto más amplio de trabajadores que aquel en el cual comenzó a aplicarse. En este sentido, las desigualdades de clase, de género y sus intersecciones son clave para comprender las implicancias del teletrabajo, estas son, más tiempo en el hogar no es vivido del mismo modo para quien comparte las tareas de cuidado con otras personas o las externaliza que para quien se hace cargo sola; la posibilidad de organizar de forma soberana los tiempos de trabajo y de descanso depende de la posición jerárquica que el trabajador ocupa; así como también el rendimiento no será el mismo para quien dispone de un espacio tranquilo y cómodo de trabajo y para quien no.

Transformar el hogar en un espacio de trabajo tiende a intensificar las desigualdades de origen y de género, a la vez que aumenta el riesgo de enfrentar estas condiciones en forma individual y aislada. Por ello, enunciar estos nuevos derechos y abrir ese espacio a las organizaciones sindicales contribuye a reponer el carácter

colectivo del problema en sentidos referente a cómo organizamos nuestros tiempos, cómo distribuimos las tareas dentro y fuera del hogar, cómo garantizamos la producción y la reproducción de la vida no son preguntas a resolver individualmente o dentro del núcleo familiar. En este sentido, una ley que otorgue un marco protectorio y establezca marcos para la negociación colectiva es un paso importante, pero es preciso además avanzar en una organización de los tiempos de trabajo estructurada en torno al sostenimiento de la vida.

REFERENCIAS

- Adamini, M. (2020). Resistencias frente a la precarización laboral en el sector de software y servicios informáticos. *Estudios del Trabajo. Revista de la Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo*, (59), 1-30. <https://ojs.aset.org.ar//revista/article/view/71>
- Álvarez, H. (2020). Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia. *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, (43). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7572660>
- Asamblea Legislativa de la República de El Salvador. (2020, 20 de marzo). *Decreto 600 de 2020. Ley de regulación del teletrabajo*. https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=es&p_isn=110234&p_country=SLV&p_count=339
- BAE Negocios (2020, 7 de junio). *Para ATE, el teletrabajo no pudo continuar luego de la pandemia*. <https://bit.ly/3BFyT3G>
- Balbinder, M. y Maciel, P. (2009). Teletrabajo para la inclusión laboral de personas con discapacidad. *Disertaciones*, 2(1). <http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/Disertaciones/article/view/59>
- Bell, D. (1976). *El advenimiento de la sociedad post industrial*. Alianza Editorial.
- Belzunegui, Á. (2002). *Teletrabajo: Estrategias de flexibilidad*. Consejo Económico y Social de España.
- Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U y Silderman, M. (2019). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*. Organización Internacional del Trabajo (OIT). <https://bit.ly/3y2dqzA>
- Béroud, S. y Bouffartigue, P. (2009). *Quand le travail se precarise, quelles resistences collectives?* La dispute.
- Boutang, Y. M. (1999). Riqueza, propiedad, libertad y renta en el capitalismo cognitivo. En Y. M. Boutang, A. Corsani, y M. Lazzarato (comp.), *Capitalismo cognitivo, propiedad intelectual y creación colectiva* (pp. 107-128). Traficantes de sueños.
- Caamaño, E. (2010). El teletrabajo como una alternativa para promover y facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares. *Revista de Derecho (Valparaíso)*, (35), 79-105. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512010000200003>
- Carpena, R. (2020a, 27 de junio). *Advierten que la regulación del teletrabajo podría favorecer a la industria del juicio*. Infobae. <https://bit.ly/3DJzTp0>
- Carpena, R. (2020b, 15 de julio). *La advertencia de IDEA: "El gran riesgo es que se desaliente el teletrabajo por una sobreregulación de la ley"*. Infobae. <https://bit.ly/3D32R2L>
- Confederación Europea de Sindicatos [CES], Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa [Unice], la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana

- Empresa [Unice/Ueapme] y el Centro Europeo de la Empresa Pública [CEEP]. (2002, 16 de julio). *Acuerdo marco europeo sobre teletrabajo*. <https://www.uned.ac.cr/viplan/images/acuerdo-marco-europeo-sobre-teletrabajo.pdf>
- Congreso Argentino (1988, 23 de agosto). *Ley 23.592 de 1988. Actos discriminatorios*. Infoleg, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20465/norma.htm>
- Congreso Argentino. (2003, 28 de noviembre). *Ley 25.800 de 2003. Convenio sobre trabajo a domicilio, adoptado en la 83 Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo*. Infoleg, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/90000-94999/90682/norma.htm>
- Congreso Argentino. (2020, 14 de agosto). *Ley 27.555 de 2020. Régimen legal del Contrato de Teletrabajo*. Boletín oficial de la República Argentina. <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/233626/20200814>
- Congreso de la Nación Paraguaya (2020, 26 de marzo). *Ley 6524 de 2020. Que declara estado de emergencia en todo el territorio de la república del paraguay ante la pandemia declarada por la organización mundial de la salud a causa del covid-19 o coronavirus y se establecen medidas administrativas, fiscales y financieras*. Gaceta Oficial n. ° 61. <https://www.mtess.gov.py/documentos/ley-65242020>
- Congreso de Colombia. (2008, 16 de julio). *Ley 1221 de 2008. Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial n.º 47.052. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1221_2008.html
- Congreso Nacional de Chile. (2020, 26 de marzo). *Ley 21.220 de 2020. Modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia*. Diario Oficial n.º 42.615. <http://bcn.cl/2f72v>
- Coscia, L. (2020, 24 de julio). *Empresas en alerta por la ley de teletrabajo: ¿por qué puede ser perjudicial?* iProfesional. <https://bit.ly/3z3RjKv>
- Diana, N. (2019). Virtuales pero reales. Análisis de una experiencia de organización gremial de trabajadores de entornos virtuales. *Trabajo y Sociedad*, 34, 291-308. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7287691>
- Diputados Argentina. (2020). *Versión taquigráfica 4ta reunión – 3er sesión ordinaria (especial remota)*. <https://www.diputados.gov.ar/secparl/dtaqui/digital/acordeon.html>
- Estevez, A. M., y Solano, M. E. (2020). ¿Tele trabajo, tele emergencia, tele improvisación? *Ciencias Administrativas*, (17), 076. <https://doi.org/10.24215/23143738e076>
- Fernández, M. (2019). Calidad del empleo y subcontratación en la industria petroquímica. *RevIISE - Revista De Ciencias Sociales Y Humanas*, 13(13), 163-177. <http://www.ojs.unsj.edu.ar/index.php/reviise/article/view/306>
- Gálvez, A. y Tirado, F. (2009). Teletrabajo y regímenes de compromiso: Mujeres y crítica del modelo laboral presencial. *Psicoperspectivas*, 8(2), 143-165. <https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/viewFile/64/75>
- Gálvez, A. y Tirado, F. (2020). Dilemas ideológicos y vida cotidiana: Una mirada cualitativa sobre las mujeres que teletrabajan en España. *Psicoperspectivas*, 19(3), 17-28. <https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/1993>
- Gilabert, A. (2020, 15 de agosto). *Ley de teletrabajo: ¿avance o retroceso?* Perfil. <https://bit.ly/2UvUQSC>

- Harari, I. y Bil, D. (2021). La reforma laboral y sus fundamentos económicos en perspectiva histórica. *Opinión Jurídica*, 20(42), 229-254. <https://doi.org/10.22395/ojum.v20n42a9>
- Investigaciones Socioeconómicas Públicas de la Argentina (ISPA). (2020). *La Argentina frente al COVID-19: Desde las respuestas inmediatas hacia una estrategia de desarrollo de capacidades*. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_red_ispa_v12.pdf
- Lehdonvirta, V. (2018). Flexibility in the Gig Economy: Managing Time on Three Online Piecework Platforms. *New Technology, Work and Employment*, 33(1), 13-29. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12102>
- Lenguita, P. (2009). Las formas disciplinarias del teletrabajo en el periodismo gráfico. *Theomai*, (19), 77-95. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/37666>
- Lenguita, P. (2010). Las relaciones de teletrabajo. Entre la protección y la reforma. *Argumentos. Estudios Críticos de la Sociedad*, (64), 245-265. <https://argumentos.xoc.uam.mx/index.php/argumentos/article/view/328>
- Lenguita, P., Duhalde, S. y Villanueva, M. M. (2005, agosto 10). *Las formas de control laboral en tiempos de la teledisponibilidad. Análisis sobre la organización del teletrabajo a domicilio en Argentina*. Nuevos escenarios en el mundo del trabajo: rupturas y continuidades [ponencia]. Séptimo Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, Argentina. <https://aset.org.ar/congresos-antiores/7/pdf/12016.pdf>
- Lenguita, P., Duhalde, S. y Villanueva, M. M. (2007). Teledisponibilidad: Innovación del control laboral. En A. Drolas, P. Lenguita, y J. Montes Cató (eds.), *Relaciones de Poder y Trabajo. Las formas contemporáneas de explotación laboral* (pp. 43-69). Editorial Poder y Trabajo.
- Mandl, M. Curtarelli, M, Riso, S., Vargas, O. y Georgiannis, E. (2015). *New forms of employment*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf
- Maradei, P. (2020, 20 de julio). *Teletrabajo: "Se puede sacar una mejor ley que fomente y no desincentive"*. Mundogremial.com. <https://bit.ly/3z29aBm>
- Messenger, J. C. (2019). *Telework in the 21st Century: An Evolutionary Perspective*. Organización Internacional del Trabajo; Edward Elgar Publishing.
- Ministerio de Producción y Trabajo. (2019). *Teletrabajo en Argentina: primer libro blanco nacional de buenas prácticas en teletrabajo, trabajo remoto y trabajo conectado*. Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo.
- Ministerio de Trabajo República de Ecuador. (2020, 12 de marzo). *Acuerdo ministerial 2020-076*. <https://tinyurl.com/37r2pppf>
- Ministerio de Trabajo República de Ecuador. (2020, 10 de abril). *Acuerdo ministerial 2020-081*. <https://tinyurl.com/pe565x5a>
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Paraguay. (2020, 31 de marzo). *Resolución 598*. <https://www.mtess.gov.py/documentos/resolucion-mtess-n-5982020>
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (1976, 13 de mayo). *Ley 20.744 de 1976. Ley de contrato de trabajo*. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>
- Montenegro, V. (2020, 3 de agosto). *Teletrabajo: una de cada tres empresas pequeñas y medianas no puede cumplir con tareas remotas*. BAE Negocios. <https://bit.ly/3xXy43H>

- Moore, J. (2006). Homeworking and Work-Life Balance: Does it Add to Quality of Life? *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 56(1), 5-13. https://www.researchgate.net/publication/247282531_Homeworking_and_work-life_balance_Does_it_add_to_quality_of_life
- Mundo Gremial. (2020, 16 de junio). *Diputados comienza a debatir proyectos sobre Teletrabajo* [video]. Youtube. https://www.youtube.com/watch?v=_SKkOWzaoX0&list=PL2Umhm1D2UaHHP2v9V-ToKvCIQsglQfRp
- Neffa, J. C. (1999). Crisis y emergencia de nuevos modelos productivos. En E. De la Garza (comp.), *Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI* (pp. 39-68). CLACSO.
- Niles, J. M. (1976). *The Telecommunications-Transportation Tradeoff. Options for Tomorrow*. John Wiley & Sons.
- Organización Internacional del Trabajo. (1996, 20 de junio). *Convenio 177 de OIT sobre Trabajo a Domicilio*. NORMLEX, *Information System on International Labour Standards*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322
- Palacio de Gobierno (2020, 14 de abril). *Decreto Supremo 4218*. Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia. <http://www.gacetaoficialdebolivia.gob.bo/normas/buscar/4218>
- Pérez, A. (2008). El teletrabajo: Pros y contras de trabajar en casa. *Lex Nova: La Revista*, (53), 22-26. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2719255>
- Perfil. (2020, 6 de agosto). *Pergolini, contra los legisladores que votaron la ley de tele-trabajo: "Son unos imbéciles"*. <https://bit.ly/3zWHL4x>
- Prensa Fatpren. (2020, 22 de junio). *FATPREN interviene en el debate de la legislación del Teletrabajo*. <https://bit.ly/3xX49IV>
- Riccobene, A. (2020, 16 de junio). *Aval de las centrales sindicales para el teletrabajo*. Página12. <https://bit.ly/3yFJERl>
- Rubbini, N. I. (2012, 6 de diciembre). *Los riesgos psicosociales en el teletrabajo* [ponencia]. VII Jornadas de Sociología de la UNLP, La Plata, Argentina. <https://bit.ly/37W0WyX>
- Samela, G. (2020, 1 de julio). *Teletrabajo: los pros y contras de la ley, según las empresas y los gremios*. Clarín. <https://bit.ly/3zPse6w>
- Saracho, F. y Leguizamón, S. (2020, 24 de julio). *Telecomunicaciones.Teletrabajo: ¿decidimos los trabajadores o definen los empresarios?* La Izquierda Diario. <https://bit.ly/3k6aRrj>
- Scassera, S. y Fai, L. (2020). *La cuestión de los datos. Plusvalía de vida, bienes comunes y Estados inteligentes*. Friedrich Ebert Stiftung Argentina. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentinen/16371.pdf>
- Standing, G. (2013). El precariado. Una nueva clase social. *Revista Colombiana de Sociología*, 38(1), 213-217. <https://biblat.unam.mx/es/revista/revista-colombiana-de-sociologia/articulo/standing-guy-el-precariado-una-nueva-clase-social-barcelona-pasado-y-presente-2013-300-p>
- Terrile, S. y Torres, D. (2020, 31 de julio). "Lo toman como un castigo". *La opinión de los empresarios sobre la nueva ley de teletrabajo*. La Nación. <https://bit.ly/3gAxH9J>
- Thibault, J. (2000). *El teletrabajo. Análisis jurídico-laboral*. CES.
- Thompson, C., Beauvais, L. y Allen, T. (2006). Work and family from an Industrial/Organizational psychology perspective. En M. Pitt-Catsoupes, E. Erns, y S. Sweet (eds.), *Work and family handbook. Multi-disciplinary perspectives and approaches* (pp. 283-307). Lawrence Erlbaum Associates.

- Torres, D. (2020, 31 de julio). *Teletrabajo. Cuáles serán los primeros efectos de la ley y cuándo comenzarán a notarse*. La Nación. <https://bit.ly/3neIMBt>
- Touraine, A. (1973). *La sociedad post-industrial*. Editorial Ariel.
- Tremblay, D.G. (2002). Balancing Work and Family with Telework? Organizational Issues and Challenges for Women and Managers. *Women in Management Review*, 17(3-4), 157-170. https://www.telug.quebec.ca/chairebell/pdf/public_womeninmgt.pdf
- Undurraga, R., Simbürger, E. y Mora, C. (2021). Desborde y desazón versus flexibilidad y concentración: Teletrabajo académico y género en tiempos de pandemia. *Polis*, 20(59), 12-38. <https://journals.openedition.org/polis/20244>
- Vocos, F. y Martínez, O. (2005). *Teletrabajo: ¿Otro canto de sirenas? El movimiento obrero frente a una nueva estrategia empresarial*. Cuadernos del TEL.