

La lenta regulación del teletrabajo, sumando interrogantes y desaprovechando oportunidades

*Por Alejandro Batista**

Derecho, sociedad y tecnología.

Las relaciones sociales que derivan de la interacción social propia de la vida en común, son las que han alumbrado las normas necesarias para canalizar los efectos que de allí se derivan. Así el derecho no es otra cosa que un producto social, un componente cultural desarrollado para dar marco a las relaciones sociales, y en particular aquellas situaciones en las que la interacción aparece como conflictiva[1].

Desde esta mirada el derecho, naturalmente en términos generales, debería acompañar las pautas sociales de la cultura que le da origen.

A lo largo de la historia las sociedades han ido modificándose, creciendo, creando nuevas formas de relacionamiento, y en muchos casos esa evolución determinó la adecuación de las normas sociales y de las jurídicas en particular.

Ahora bien, lo peculiar en los tiempos que corren es la velocidad con la que estos cambios en base al desarrollo tecnológico se están verificando. Se producen cada vez con mayor frecuencia y con mayor profundidad, **lo que hace que la posibilidad de acompañamiento de las normas se encuentre severamente cuestionado**. (BATISTA, Derecho 2.0. de la formación analógica a las problemáticas digitales 2011)

Ahora bien, *¿qué sucede cuando ciertas relaciones sociales no están previstas en el marco jurídico?***[2]**

Pareciera que solamente hay dos posibilidades, o bien la falta de regulación genera problemas, o bien su ausencia no altera el desarrollo de tales actividades.

Ambas debieran ser materia de preocupación para los juristas.

En el primer caso porque el derecho *no está cumpliendo el cometido para el cuál fue creado*; en el segundo, porque ese cometido *ni siquiera es necesario*.

Desde luego, el primer escenario amerita un tratamiento mucho más urgente.

El trabajo, el teletrabajo y su regulación.

La existencia o no de regulación jurídica en determinados ámbitos sociales lejos de derivar de una mera inacción, representa o traduce una elección en el que los intereses y el poder suelen tener una influencia mucho mayor que la que se percibe a simple vista.

Si ello es válido en términos generales, lo es aun más en aquellas esferas donde la falta de regulación cristaliza las diferencias de poder entre los actores involucrados.

En este cuadrante encontramos entre otros al derecho laboral, que surgió específicamente con características tuitivas que permitieron limitar los abusos del sector empleador por sobre los trabajadores.

Hoy día que las modalidades de trabajo se multiplican y crecen más allá de las previsiones de la LCT, la pregunta adquiere absoluta vigencia.

Hemos dicho antes, que incluso la filosofía que impregna la actual legislación laboral tomó fuerza legal en un contexto histórico, en el que las condiciones que lo originaron ya habían comenzado a modificarse. En efecto, las características troncales de la regulación laboral parten del supuesto del *trabajo típicamente fabril*, modelo que para el año 1976, ya no era el único predominante.

En materia de teletrabajo parece estar sucediendo algo similar.

En primer lugar carecemos de una legislación específica, que conforme el Artículo 75 inciso 12 de la Constitución Nacional, corresponde al Legislativo Nacional.

Si bien el Ministerio de Trabajo de la Nación impulsó oportunamente en el año 2007 un Proyecto Ley de Teletrabajo[3], el mismo nunca fue sancionado y la fecha ya ha perdido estado parlamentario.[4]

Así las cosas el marco normativo que al que tendremos que recurrir para abordar las experiencias que se desarrollan en materia de teletrabajo en relación de dependencia en el ámbito privado, sigue siendo con sus limitaciones la **Ley de Contrato de Trabajo (LCT) 20.744**.

Sentado ello, no obstante en el último año asistimos en el orden nacional aunque muy lánguidamente, a un proceso regulatorio de segundo grado[5] que de manera un tanto episódica busca encauzar algunas situaciones puntuales que derivan de las características propias del teletrabajo, y también en algunos supuestos, hacer un aprovechamiento de tales características en favor de institutos ya presentes en la normativa actual.

Veamos un breve repaso de cada una de ellas, para luego esbozar algunas conclusiones.

Resolución nº 1552/2012 Superintendencia de Riesgos de Trabajo.

Esta iniciativa que lleva fecha 8 de noviembre de 2012, se propone brindar bajo las premisas de la *Ley 19587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo*, *Ley 24557 de Riesgos del Trabajo* y *Ley 25212 Pacto Federal del Trabajo*; ciertas pautas generales a los fines de comprender en las medidas y acciones tendientes a reducir los riesgos laborales, a los trabajadores que desempeñen sus servicios bajo la modalidad de teletrabajo.

La regulación en cuestión deriva directamente del accionar de la **Coordinación de Teletrabajo** del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (creada por Resolución N° 147/2012) y el **PROPET**, *Programa de seguimiento y Promoción del Teletrabajo*.

La Resolución se hace cargo de la ausencia de una ley formal y por ello comienza definiendo al teletrabajo en el mismo sentido que lo preveía el proyecto, como aquel que se realiza “...*total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares distintos del establecimiento o establecimientos del empleador*”^[6], *mediante la utilización de todo tipo de tecnologías de la Información y Comunicaciones*”

A continuación establece formalmente la *obligatoriedad* para el empleador de notificar a la ART, *la nomina de sus teletrabajadores, con su locación, frecuencia de trabajo y tareas*.

Se trata de algo absolutamente lógico y necesario, pues caso contrario deberíamos atenernos a las pautas generales en materia de cobertura de riesgos del trabajo; que incluye aspectos *total o parcialmente contradictorios con el teletrabajo y sus características distintivas*.

Así tenemos por ejemplo el *deber de seguridad* y la *facultad de inspección* por parte del empleador (Art 75LCT) que requieren una redefinición, y lo propio con la consideración del denominado *accidente “in itinere”*, previsto en el Artículo 6° de la Ley 24557.

Precisamente en lo que hace a la *seguridad del ámbito laboral*, el **Artículo 4°**, faculta al empleador a *inspeccionar el lugar de trabajo, previo consentimiento del trabajador* a partir de un **aviso previo con fecha y hora cierta** y a través de un técnico de la ART o del Sindicato.

Finalmente y relacionado con la salud del teletrabajador, por el **Artículo 3°**, se establece que el Empleador deberá proveer una serie de elementos entre los que se cuenta el *Manual de Buenas Prácticas* elaborado en el Ministerio^[7], además de una *silla ergonómica, un matafuego, un botiquín de primeros auxilios y un pad mouse*.

Resolución MTSS N° 239/2013.

Esta Resolución Ministerial mas reciente de fecha 15 de marzo de 2013, genera un panorama que podría ser interesante a los fines de legitimar las potencialidades que en materia de inclusión sociolaboral, presenta el teletrabajo. (BOIAROV, 2009)

En efecto, se trata de proponer al teletrabajo como una alternativa válida en situaciones en las que los trabajadores se encuentren sin prestación de servicios, en virtud de lo previsto en el Artículo 211 de la LCT, que contempla el denominado “**período de reserva de puesto**”:

ARTICULO 211.-Vencidos los plazos de interrupción del trabajo por causa de accidente o enfermedad inculpable, si el trabajador no estuviera en condiciones de volver a su empleo, el empleador deberá conservárselo durante el plazo de un (1) año contado desde el vencimiento de aquéllos. Vencido dicho plazo, la relación de empleo subsistirá hasta tanto alguna de las partes decida y notifique a la otra su voluntad de rescindirla. La extinción del contrato de trabajo en tal forma, exime a las partes de responsabilidad indemnizatoria.

Conforme la propia legislación laboral (Art. 212) *vencido el plazo de un año sin que el trabajador pudiera reintegrarse a sus tareas y que el empleador no tuviera (o no quisiera) tareas adecuadas para asignarle, la relación de empleo se extingue generando las indemnizaciones que en cada caso correspondan.*

El Ministerio en este contexto apela a las **Resoluciones N° 256/2003** y **N° 45/2006**[8], de **Promoción del Empleo** y de **Inserción Laboral** respectivamente, para crear una nueva posibilidad de conservar el empleo de la mano de la prestación bajo la forma de teletrabajo.

Para ello, más allá de sostener la participación del trabajador en las acciones de entrenamiento y formación para el teletrabajo, determina un instrumento concreto como incentivo, que se traduce en el otorgamiento de **crédito fiscal** sobre los gastos originados en la capacitación y el desempeño de las nuevas tareas del trabajador. (Art. 2°)

Entre las diferentes acciones, como inciso d) del citado **Artículo 2°**, se señala la **voluntariedad bilateral**[9] de la implementación de teletrabajo como alternativa a los supuestos de conservación de puesto de trabajo.

Aquí también, se nota la ausencia de una Ley que debería contener este aspecto, como lo preveía en Proyecto Oficial en su Artículo 6°.

Iniciativas en el orden provincial.

Sin perjuicio de las novedades en la esfera nacional, en materia de teletrabajo, tenemos iniciativas que ameritan su inclusión en este breve artículo y que son los que corresponden a las provincias de Buenos Aires y a Neuquén.

Resolución SME N° 001/2013 – Prov. Buenos Aires.

En lo que respecta a la Provincia de Buenos Aires, nos encontramos con un *instrumento de planificación más que regulatorio propiamente dicho.*

Se trata del **Protocolo de Actuación para la Implementación de Programas de Teletrabajo en el Ámbito Público**, impulsado por la Secretaria para la Modernización del Estado del Gobierno provincial.

Corresponde señalar que nos alejamos del marco normativo laboral privado de la LCT, Para ubicarnos en el contexto de la **Ley 10430** que regula de manera general[10] el empleo público en

la Provincia.

En este caso la normativa pretende estandarizar un proceso a seguir por todas aquellas Jurisdicciones que se propongan implementar programas de teletrabajo para los empleados públicos de la provincia.

El documento aborda puntillosa y extensamente cada una de las *etapas* que se deberán cumplir, desde la ***fase inicial de autoevaluación organizacional***, pasando por la instancia de ***implementación de una experiencia piloto***, para llegar finalmente a la posibilidad de ***extensión de la modalidad al resto de la organización***.

Este Instrumento si bien aporta metodología, deja librado su impulso a la decisión política de cada una de las Carteras. No resulta muy difícil suponer que los Ministros ante la disyuntiva de atender los deberes y la gestión cotidiana y participar de un programa de innovación; se inclinarán mucho más por la primera opción.

Amen de ello, el Protocolo se ocupa de establecer profusamente cada una de las fases que integran las etapas mencionadas.

En la etapa de ***autoevaluación*** se indican una serie de pasos para ***precisar las necesidades, los perfiles y los recursos, así como los riesgos y costos pertinentes***. Aquí las acciones abarcan tanto aspectos que podríamos denominar básicos e intrínsecos al objetivo como “...*la familiaridad de los agentes con el uso de las TIC, existencia de formación al respecto...*”, otros que requerirán algún grado mayor de operatividad como la “...*provisión de la conectividad y equipos ... (se entiende que del Estado al teletrabajador)*”, y finalmente aspectos que van mucho más allá de la iniciativa puntual, y que en rigor son instrumentos de gestión que si bien existen desde hace tiempo, aún permanecen ajenos a la administración pública como la “...*implementación de gestión por resultados...*”.

La etapa de ***implementación*** abarca las *fases de planificación, formulación del proyecto, su aprobación, implementación y correspondiente evaluación*.

Se trata de un paso de mayor complejidad y desagregación pues requiere la determinación de los indicadores que servirán de base para la evaluación posterior de los resultados. Asimismo en la misma línea se sugiere que la prueba contemple un “...*numero significativo de agentes para extrapolar las conclusiones...*”, si bien el adjetivo utilizado es lo suficientemente vago, no hay que perder de vista que la Provincia de Buenos Aires tiene mas de 500.000 agentes públicos, por lo que si se cumple esa previsión deberíamos apreciar una experiencia realmente numerosa.

La implementación del teletrabajo como otras herramientas de gestión suele demandar de cualquier institución, contar previamente con una metodología y un ejercicio organizacional que no siempre está presente.

Tal el caso de la mención en la etapa de *autoevaluación* de la implementación de “*gestión por resultados*” pero también la pertinencia de contar con planes estratégicos, diseño y formalización de procesos, elaboración de perfiles y demás.

En esta parte del Protocolo, se menciona la característica de **reversibilidad** de la situación de teletrabajo así como también es importante en esta etapa la **formulación y formalización de la políticas de teletrabajo**, las que deberán contener y especificar las *obligaciones (compromisos según el texto) de los teletrabajadores, en materia de duración de la experiencia, si la misma es mixta cuál es la necesidad de presencia física, la carga horaria, etc.*

Con la aprobación del proyecto por la máxima autoridad del Organismo[11] quedaría habilitado el paso 4, de implementación.

Nuevamente allí se hace hincapié con pertinencia, en los aspectos **socioculturales** involucrados en la experiencia (que incluyen exámenes psicológicos y socioambientales, por ejemplo), la capacitación no sólo en el uso de las TIC sino en el manejo del tiempo, y el soporte en línea.

Si todo se desarrolla de acuerdo a lo previsto, quedará que la Jurisdicción aplique los indicadores y demás herramientas elaborados en la etapa de planificación para efectuar el análisis y valoración de los resultados obtenidos.

El Protocolo aprobado por la Provincia de Buenos Aires, como instrumento de orientación y planificación, aparece como una guía completa pero que en definitiva y tratándose de un acto emanado de una Secretaria con rango Ministerial, no deja de traducir un compromiso de segundo orden político en la promoción del teletrabajo.

Si se hubiera querido dotar a la iniciativa de mayor nivel de operatividad, a falta de una Ley, la vía más idónea hubiera sido un Decreto del Gobernador, en el que por ejemplo la conformación de la Comunidad de Referentes prevista en el artículo 1º, podría haber adquirido un grado mayor de obligatoriedad que la **“invitación”** a la que refiere el artículo 2º.

Ley 2681 provincia de Neuquén.

Con la sanción de esta ley hace algo más de un mes[12] la Provincia de Neuquén se convierte en la primera en contar con un marco normativo formal de impulso y regulación del teletrabajo.

En su **Artículo 2º**, encontramos la definición del **“teletrabajo”** en este caso algo mejor redactado que la **Resolución SRT Nº 1552/2102** pues no hace mención al desempeño laboral **“...en el domicilio del trabajador...”** sino en cualquier lugar **“...distinto al establecimiento del empleador”**.

Incorpora un mandato en cabeza del Estado Provincial a los efectos de apelar al teletrabajo como una vía de **inclusión y de inserción laboral** de sectores con ciertas características como **discapacidad, enfermedad o edad avanzada**, aunque en el mismo párrafo ubica a otros colectivos como **las amas de casa, los jóvenes y los profesionales**; con lo que en realidad, el **universo objetivo es la totalidad de las personas. (Art. 4º)**

Expresamente pone a cargo del empleador **Estado Provincial**, **“...la provisión de los elementos y dispositivos tecnológicos para el desarrollo del teletrabajo su actualización”**; o bien el **“reintegro de los gastos correspondientes cuando éstos sean aportados por el empleado”**, manteniendo éste en todos los casos, **“...la responsabilidad por su correcta utilización y custodia” (Arts. 5º y 10).**

Lo propio determina respecto de todas aquellas acciones que hagan a la “...*difusión y promoción de esta modalidad en el ámbito público y privado, capacitación, criterios y certificaciones además de nuevas formas de organización laboral*” (Art. 6); facultándolo a tales efectos a “...*extender...*” las necesidades laborales de la APP (Art. 7).

Como es lógico recoge el principio de equivalencia funcional, estableciendo la “...*igualdad de las condiciones y derechos de las personas que adhieran a la modalidad de teletrabajo para con el resto de los agentes*”(Art. 8) su “...*adhesión voluntaria*” (Art. 11), el “...*respeto a la privacidad*” (Art. 9°) aunque previendo la posibilidad de “*efectuar inspecciones previo consentimiento expreso*” del trabajador (Art. 12).

Finalmente en el inciso e) del Artículo 6° surge un punto novedoso, ligado a las características distintivas del teletrabajo, cuando se enuncia entre las acciones a cargo del Estado provincial, la de “Fijar criterios de territorialidad tendientes a estimular la presencia de trabajadores neuquinos en la modalidad de teletrabajo en las empresas asentadas en el territorio provincial”.

Otra muestra de la *tensión entre el mundo analógico y el mundo digital*, en este caso con respecto de la ubicación física de empresas y trabajadores. Si bien la Ley no confronta directamente (podría hacerlo?) con el atributo netamente irrelevante para el teletrabajo de la locación geográfica, adelanta y expresa su posición en torno a “favorecer” el empleo local.

Algunas conclusiones y reflexiones.

De acuerdo a lo brevemente expuesto, podemos afirmar que todo el proceso de regulación normativa en torno al teletrabajo se viene desarrollando con demasiada lentitud. Y de acuerdo a lo señalado respecto de la velocidad de los cambios actuales esta demora no hace sino agudizar los problemas que pueden plantearse por cuanto la realidad avanza y las modalidades y herramientas aplicadas al teletrabajo se van sumando y transformando permanentemente.

En efecto, seguir abordando las nuevas formas de trabajo con la normativa tradicional se parece mucho más a la lógica del *lecho de Procusto*[13] que al cumplimiento de la razón de ser del derecho como instrumento.

Ello así por cuanto las relaciones de trabajo se desarrollan “...*bajo modalidades y condiciones nunca antes conocidas, ya que las circunstancias en las cuales ese “trabajo a distancia” tiene lugar son novedosas y desconocidas por el orden normativo, poniendo en evidencia la insuficiencia de las previsiones destinadas a la producción de objetos “a domicilio”*”[14]. (GRISOLIA s.f.)

De allí que nuevamente el derecho laboral corre el riesgo de *regular de manera tardía* y por ende hoy más que nunca, de **generar marcos normativos que rápidamente se vuelven anacrónicos.**

Si apreciamos las palabras y los términos utilizados en las normativas aquí repasadas, veremos que en muchos casos todavía se refieren al teletrabajo como “*aquel que se realiza en el domicilio del trabajador*” (Resolución N° 1552/2012) o en el mejor de los casos se hace una referencia abierta a “*cualquier otro lugar que no sea el establecimiento del empleador*” (Ley 2681) sin embargo no

parece estar debidamente registrado en la redacción de estas normas el fenómeno cada vez más difundido del “trabajo nómada”,:

“...trabajador **nómada** no sólo no desarrolla su tarea en el establecimiento del patrón, sino que ya tampoco la desarrolla en su domicilio ni en ningún otro punto fijo. Antes bien, lo hace en todo tiempo y lugar. De allí que podemos traer a colación el término **ubicuo**, que hace mención a aquella persona que “todo lo quiere presenciar y vive en continuo movimiento”(BATISTA, Trabajo, teletrabajo y trabajo nómada 2010)

Así habría que distinguir entre“...**teletrabajo fijo** y **teletrabajo móvil**, para diferenciar a su turno al **teletrabajo con movilidad total** que sería el caso del **trabajo nómada**.”-

Bajo esta perspectiva las prescripciones relativas a la entrega de elementos de seguridad y/o comodidad para el trabajo de la Resolución de la SRT, comienzan a quedar, como en el lecho de **Procusto**, algo “cortas”.

De la misma manera, el **deber de seguridad y de inspección** sobre el lugar de trabajo que corresponde al Empleador, también requiere una nueva mirada, no ya sobre la forma en la que se encuentra regulado en la LCT, sino incluso sobre el último texto de la Resolución SRT.

Esto no quiere decir que no pueda implementarse, si no que al legislar tarde y de manera casuística, cualquier norma puede quedar rápidamente desfasada de la situación que se pretende abordar.

Hoy cualquier disposición que se refiera a este aspecto debería contemplar la gran cantidad de espacios de **coworking**[15] que existen en los que cada día más trabajadores y profesiones que tradicionalmente aparecían como poco proclives a esta modalidad se están sumando[16].

Desde luego que la versión “nómada” del teletrabajo obligará a repensar la idea de “*accidente in itinere*” tal y como la conocemos hasta ahora.

Este instituto es un producto inherente al *trabajo tradicional*, donde teníamos dos puntos o referencias fijas, el *domicilio laboral* en el establecimiento del empleador, y el *domicilio personal del trabajador*

Por ende en esa característica del “*capitalismo sólido*” era factible establecer una “*ruta habitual*” y de ese modo incluir cualquier accidente o lesión en ese recorrido en la protección por ART.

Más aun, a tal punto se tomaba esta estructura fija, que la legislación preveía que cualquier alteración prevista en ese recorrido debía ser notificada con antelación al empleador de modo de que la cobertura se mantuviera vigente.

Pero, si invertimos esos presupuestos, en el sentido que la regla ahora es la movilidad permanente y diferente[17] sin un recorrido o trayecto establecido, las reglas actuales no nos sirven. Probablemente habrá que acudir a la idea ya incluida en la **Ley 24557** de entender al accidente de trabajo como aquel que se produce “...**por el hecho o en ocasión del trabajo**...” (Art. 6º), solo que con una interpretación amplia, para abordar estas relaciones propias de una “*modernidad líquida*” (BAUMAN 2008).[18]

En relación a este punto surgen otras particularidades a considerar, como el hecho que el teletrabajador puede efectuar *más de una prestación laboral* y por ende tener dos o más empleadores diferentes. En este caso, surgirá la necesidad de precisar a cuál de ellos corresponderá la cobertura de accidente laboral que pudiera verificarse.

Algo similar se podría presentar respecto de las ***herramientas para el teletrabajo***, en particular si es el teletrabajador el que las aporta por cuanto allí debería efectuarse una suerte de *distribución y/o asignación de costos proporcionales a reintegrar entre los diferentes empleadores*. Recordemos que tal como lo prevé la **Ley 2681 (Arts. 5° y 10)**, y se incluye en todos los *proyectos, cuando tales elementos son de propiedad del trabajado, corresponde la cobertura de tales gastos por parte del empleador*.

Estos interrogantes tampoco encontraban respuesta en el Proyecto oficial ya que nada se especificaba al respecto en su Artículo 4°.

Este tipo de situaciones de desempeño de más de una prestación laboral de manera simultánea que será seguramente muy usual en materia de teletrabajo, genera particularidades que ya se debatían hace diez años en sede judicial.[19]

Otra vez, debemos comprender que muy probablemente asistiremos en este plano a un enroque entre lo que hasta ahora se presentaba como ***“excepcional”*** y que se mutará en ***“regla”***.

De allí que este abordaje regulatorio debe concretarse entonces, con una buena dosis de *creatividad*, con una lógica jurídica más amplia y acorde con los desafíos actuales. Es harto evidente que las soluciones, categorías e instituciones tradicionales, no pueden simplemente traspolarse o aplicarse por vía analógica, a las nuevas problemáticas.

Para ello se requiere una cierta *predisposición* de modo de ser capaces de *“...generar variaciones a través de la combinación y la mezcla de conceptos diferentes que cambien estos patrones de pensamiento y nos provean de una variedad de alternativas nuevas.”* (BARCHNACH, 2012)

De otra manera *“...cuando uno se enfrenta a un problema nuevo lo que hace es aplicar estrategias que han funcionado en experiencias previas. Esto funciona bien si el problema nuevo es muy parecido al problema viejo y si no se necesitan soluciones diferentes, creativas. Sin embargo, en muchas situaciones, la respuesta del pasado lo que hace es frenar mejores soluciones que podrían surgir.”* (BARCHNACH, 2012)

Como afirma FUCITO, *“... el derecho del siglo XXI (...) ya no puede ser un discurso de escritorio cerca de una biblioteca con obras de los últimos años, (...) es necesario ver “para qué sirve hoy” y sobretodo “si sirve para algo”.* [20]

Vivimos en un ecosistema tecnológico y son las herramientas y dispositivos móviles los que configuran el cambio y se sabe que *“...el progreso tecnológico determina en buena medida la historia humana: “El molino de viento produce una sociedad con señores feudales, el telar de vapor produce una sociedad con capitalismo industrial”*[21] (CARR, 2011); podríamos afirmar entonces

que las tecnologías móviles conforman el trabajo nómada y éste demanda del ordenamiento jurídico un pertinente.

Desde luego, sin pretender que *“...la utilización de las tecnologías de la información sea intrínsecamente buena, ni que el Teletrabajo sea la salvación para el trabajador ni la panacea para el empleador...”* (MACEDA y RUEDA 2012) no obstante presenta y eso es innegable, ciertas potencialidades que lo hacen una alternativa más que apta para la integración y la inclusión social.

Al colectivo de los sectores permanente o transitoriamente postergados como los supuestos mencionados en la **Resolución MTSS N° 239/2013** o en la **Ley 2681 de Neuquén**, podríamos sumar a las **personas privadas de su libertad**, que bajo ciertas circunstancias podrían encontrar en el teletrabajo y en el proceso de capacitación para su concreción un vehículo interesante para su **revinculación social**, cumpliendo de esta manera las previsiones del **Artículo 18 de la Constitución Nacional** y la **Ley 12256** en la Provincia de Buenos Aires especialmente en sus Artículos 89, 142 y 143.[22] (Ver además Arts. 9º, 34 a 39, 43, 67, 106, 176, a 178, y 143).

Igual de probadas están las externalidades positivas que se generan, muchas de las cuáles exceden a las propias partes de la relación laboral, ya que *“...facilita la conciliación de la vida laboral y familiar de los teletrabajadores, genera una mejora en su calidad laboral, con menor estrés, con reducción en los gastos -viajes y comidas-, reducción del tiempo muerto que implican los traslados”, entre otras ventajas*” De la misma manera *“... al haber una menor exposición del trabajador a la calle se previenen accidentes y enfermedades laborales”, además de una “disminución casi total de los accidente in itinere”.*(TELAM 2013)

Desde luego que también se alzan voces de alerta sobre lo que esta “continuidad a-espacial” puede generar: *“...si bien con tecnologías como Internet y la telefonía móvil se puede trabajar donde y cuando se quiera, esta nueva flexibilidad no conduce de forma automática a una organización más equilibrada del tiempo.”* (HIMANEN, 2002)

Finalmente y si todos estos aspectos no fueran de por sí relevantes y convocantes para *atraer la mirada jurídica*, simplemente debemos comprender que se trata en suma de un dato de la realidad, del solapamiento del *“mundo de los bits”* (NEGROPONTE 1995) que ha llegado para quedarse.

Por ello es que *“...como en casi todos los órdenes de la vida, el Estado debe intervenir para fijar pautas claras que eviten desbordes. Esa es la razón por la que no debe persistir el vacío legislativo antes apuntado, y se debe bregar por la promulgación de una ley, dado que se deben arbitrar los medios necesarios para evitar la sobreexplotación y la subexplotación del empleado”*(MACEDA y RUEDA 2012)

De otra manera el derecho laboral, padecerá de una suerte de *“disonancia cognitiva”*[23] (REIG y VILCHEZ 2013) y **habrá resignado ni más ni menos, que buena parte de la razón misma de su génesis.**

La necesidad por tanto, de una regulación adecuada en esta materia viene dada no solamente por los inconvenientes que puedan suscitarse en las muchas experiencias en curso,[24] sino también porque se está **desaprovechando una herramienta de cambio social.**

Referencias

- BARCHNACH, E. (2012). *Agilmente*. Buenos Aires: Sudamericana.
- BATISTA, A. (2011). Derecho 2.0 de la formación analógica a las problemáticas digitales. *ANALES FCJyS-UNLP N° 41*, 282 a 294.
- BAUMAN, Z. (2008). *Modernidad líquida*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- BOIAROV, S. (2009). *Telecapacitados*. Buenos Aires: El Cid Editor.
- BUNGE, M. (2002). *Ser, saber, hacer*. México: Paisós.
- CARR, N. (2011). *Superficiales. Lo que hace Internet con nuestras mentes*. Taurus.
- CASTELLS, M. (2001). Internet y la sociedad red. *Letra internacional. ISSN 0213-4721, N° 71.*, 4-16.
- CASTELLS, M. (2001). La galaxia internet. Reflexiones sobre Internet, empresa y sociedad.
- CASTELLS, M. (2001). Universidad y sociedad de la información. *Revista de pensamiento contemporáneo. ISSN 1575-2259, N°. 7*, 51-53.
- CASTELLS, M. (2002). *La era de la información*. México: Siglo XXI Editores.
- CASTELLS, M. (2003). Internet, libertad y sociedad: una perspectiva analítica. *Polis: revista académica de la Universidad Bolivariana. ISSN 0717-6554, N°. 4*, 2003.
- CASTELLS, M. (2010). La sociedad red: una visión global. *Enl@ce: revista Venezolana de Información, Tecnología y Conocimiento. ISSN 1690-7515, Vol. 7, N°. 1, 2010.*, 139-141.
- DOUEIHI, M. (2010). *La gran conversión digital*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- GRANERO, H. R. (2003). *El orden público tecnológico*. Buenos Aires: Educa. ISBN: 950-523-267-5.
- GRISOLIA, J. (s.f.). *Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social* . Recuperado el 12 de Agosto de 2013, de <http://www.trabajo.gov.ar/downloads/newsletter/teletrabajo/130405/temas2.asp>
- HIMANEN, P. (2002). *La ética hacker y el espíritu de la era de la información*. Barcelona.
- MACEDA, J. M., & RUEDA, L. M. (2012). Algunos comentarios respecto del teletrabajo. Buenos Aires.
- NEGROPONTE, N. (1995). *Ser Digital*. Buenos Aires: Atlántida.
- PARDINI, A. A. (2002). *Derecho de internet*. Buenos Aires: La Rocca.
- PIANA, R. S. (2007). *Gobierno electrónico. Gobierno, tecnologías y reformas*. La Plata: EDULP - Editorial de la Universidad Nacional de La Plata.
- PISCITELLI, A. (2009). *Nativos digitales*. Buenos Aires: Santillana.
- REIG, D., & VILCHEZ, L. F. (2013). *Los jóvenes en la era de la hiperconectividad: tendencias, claves y miradas*. Madrid: Fundación Telefónica.
- TALEB, N. N. (2009). *El Cisne Negro. El impacto de lo altamente improbable*. Buenos Aires: Paidós.
- TELAM. (4 de Agosto de 2013). Cada vez más empresas ofrecen a sus empleados optar por teletrabajo. *Agencia TELAM*.
- TORRES, A. (2009). *Bit bang. Viaje al interior de la revolución digital*. Buenos Aires: Atlántida.

*Abogado. Master en Finanzas Publicas y Especialista en derecho de Alta Tecnología. Docente de Grado y Posgrado en temáticas de Sociología y de Derecho y Tecnología en la Universidad Nacional de La Plata. Presidente de la Comisión de Derecho, Tecnología e Innovación del Colegio de Abogados de La Plata.

[1] Al menos, esa idea del derecho, y del abogado, como fuerza, herramienta o fenómeno destinado a regir el conflicto pareciera ser la idea común tanto en el círculo profesional como en el ideario social. Para este y otros temas ver “Abogacía y colegiación” de Morello & Berizonce.

[2] Esta interrogación se la realiza haciendo consiente abstracción de la postura jurídica (compartida) de que en el derecho no existen lagunas lógicas, y que, por ello, el mismo es completo, sistemático y cerrado.

[3] Ver http://www.trabajo.gov.ar/downloads/temasespeciales/teletrabajo_proyecto-de-ley.pdf

[4] Según se obtiene de la compulsa en el sitio del Congreso, existe un solo expediente reconstruido que se impulsa como ley. Ver http://www.diputados.gov.ar/frames.jsp?mActivo=proyectos&p=http://www1.hcdn.gov.ar/proyectos_search/bp.asp

[5] En tanto que se refiere a normas de jerarquía menor a las leyes.

[6] En rigor hubiera bastado esta última mención que incluye por supuesto el domicilio del trabajador.

[7] Ver: http://www.trabajo.gov.ar/difusion/teletrabajo/100924_manual-buenas-practicas.pdf

[8] En este caso se incluye expresamente los nuevos supuestos, en su Artículo 4°.

[9] Tal vez mereciendo una mención más destacada o quizá un artículo autónomo.

[10] Puesto que existen otros Estatutos específicos, como el de los Docentes o el personal Policial, para mencionar los dos supuestos más numerosos en términos de cantidad de empleados.

[11] Se traduce en una Resolución Ministerial que contempla la intervención previa en el trámite de la Secretaria para la Modernización del estado.

[12] Se sancionó en 3 de julio de 2013. Ver: <http://www.legislaturaneuquen.gov.ar/CONSULTAExptesDiputadosWEB.aspx>

[13] Ver la historia en: <http://es.wikipedia.org/wiki/Procusto>

[14] Ver artículo Dr. Julio GRSOLIA, publicado en <http://www.trabajo.gov.ar/downloads/newsletter/teletrabajo/130405/temas2.asp>

[15] Ver: <http://es.wikipedia.org/wiki/Coworking>

[16] El fenómeno excede el mero hecho de trabajar en oficinas compartidas sino que se trata de compartir además de espacio, ideas, valores y miradas diferentes. En una de estas experiencias, en la ciudad de La Plata en Synergia3 (www.synergia3.com) ya hay abogados que utilizan estos espacios compartidos para recibir a sus clientes.

Se puede ampliar en: <http://www.lanacion.com.ar/1286089-un-viaje-al-mundo-del-coworking-en-la-ciudad>

[17] Durante la etapa sólida de la modernidad, los hábitos nómades no fueron bien considerados. La ciudadanía misma iba de la mano del sedentarismo y la falta de domicilio fijo o la no pertenencia a un Estado podía ser causa de exclusión. Asistimos hoy a la venganza del nomadismo sobre el sedentarismo y la territorialidad. (BAUMAN, 2008)

[18] Los sólidos tienen una clara dimensión espacial, mientras que neutralizan o disminuyen el impacto del tiempo. Los fluidos no conservan una forma durante mucho tiempo, antes bien son proclives a cambiarlas, de ese modo lo que cuenta en estos casos es el flujo del tiempo más que el espacio que puedan ocupar. (BAUMAN, 2008)

[19] Así aunque de manera tangencial esta discusión se abordó en un fallo de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VII de 2003, "**Pereyra, Leandro R. v. Servicios de Almacén Fiscal Zona Franca y Mandatos S.A**" en el que la causal de despido alegada por empleador incluía el desarrollo de una actividad particular de modo paralelo, en el horario de trabajo.

[20] Ver "Tesis, Tesinas y otros trabajos jurídicos", La Ley, 2013.

[21] K. Marx en "The Poverty of Philosophy".

[22] Ley 12256: Art. 89 - Los internos de este régimen podrán procurarse otros medios de ocupación y trabajo como alternativa a los ofrecidos por la Institución con aprobación de la jefatura del establecimiento y conocimiento de las Direcciones de Trabajo Penitenciario, Seguridad y Régimen Penitenciario. Con esta finalidad podrán introducir los elementos y materiales que fueran necesarios, dentro de los límites compatibles con las normas de seguridad y disciplina del establecimiento y la modalidad a la que se los hubiese incorporado.

Art. 142 - Como los demás regímenes, se dará prioridad a los planes de capacitación o perfeccionamiento profesional. Una vez alcanzado un nivel de idoneidad suficiente, se procurará instrumentar su ejercicio a través de actividades productivas y rentables para el condenado, prioritando sus necesidades sobre las de la institución, reproduciendo en lo posible las características del trabajo en libertad.

Art. 143 - El Servicio Penitenciario procurará el apoyo docente y el equipamiento mínimo necesario para el funcionamiento de las escuelas técnicas o centros de producción, favoreciendo la obtención por parte de los internos de los elementos que mejoren sus condiciones de trabajo o el producto del mismo.

[23] Término creado por Festinger (1957), se refiere a la tensión que se produce cuando existen contradicciones entre ideas, entre aspectos importantes de lo que se piensa, o entre lo que pensamos, lo que vamos interiorizando y la realidad.

[24] Ver Red de Empresas <http://www.trabajo.gov.ar/teletrabajo/redempresas.asp>

Citar: elDial DC1B42

Publicado el: 09/09/2013

copyright © 2012 editorial albrematica - Tucumán 1440 (1050) - Ciudad Autónoma de Buenos Aires - Argentina