



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Escuela de
Graduados



Universidad
Nacional
de Córdoba

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CÓRDOBA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA DE GRADUADOS

**Trabajo Final de la Especialización del Derecho del Trabajo y la
Seguridad Social.**

Fiscalización de la Jornada de Trabajo en el Teletrabajo.

Autor: Azar Sara Yanina.

DNI: 34.311.554.

Tutor: Norma Gladys Flores.

Abril 2023



Fiscalización de la Jornada de Trabajo en el Teletrabajo by Sara Yanina Azar is licensed under a [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 Internacional License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).

Agradecimientos

Agradezco en primer lugar a Dios, que es quien me acompaña en cada paso de mi vida y guía mi camino. Estudiar es una gran oportunidad que la vida me regala y soy afortunada de tener esta posibilidad.

A mi abuela que más allá de la distancia no se pierde un detalle, un ser de mucha luz para mí, y a mis abuelos que no están físicamente pero que siempre brindaron su compañía, amor y cariño.

A mi padre que desde el cielo se hace presente en cada momento especial de mi vida y no deja de iluminarme nunca, a mi madre que siempre incentivó el estudio.

A mi hermano y colega que siempre me acompañó en cada paso.

A mis profesores que me formaron en esta especialidad, de los cuales aprendí mucho, me brindaron sus enseñanzas y aprendizajes, a mis colegas porque sin el apoyo de cada uno de ellos esto no hubiese sido posible. Educar es un acto de amor y considero que para los que aprendemos recibir es un regalo hermoso.

A mi tutora, quien tuvo la ardua tarea de acompañarme en este proceso.

A mis amigos, familiares y a la comunidad capuchina que es mi segunda casa en Córdoba.

En conclusión, a todas esas personas que Dios puso en mi camino para seguir adelante.

Aprendí que cuando uno se propone algo siempre con esfuerzo y dedicación se llega.

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| Resumen | 3 |
| Abstract | 4 |
| Introducción | 5 |
| Marco Teórico y justificación | |
| Fiscalización | 7 |
| Teletrabajo y jornada de trabajo | 9 |
| Metodología | 12 |
| Desarrollo | 13 |
| Análisis comparado | |
| México | |
| Ley de Teletrabajo y Jornada..... | 13 |
| La fiscalización del Teletrabajo..... | 16 |
| Vida de las personas..... | 17 |
| El sistema de control y derecho a la intimidad..... | 18 |
| Salud Laboral..... | 19 |
| Derecho a la desconexión digital..... | 20 |
| Duración de la jornada de trabajo..... | 21 |
| Concesión de permisos para tareas de cuidado..... | 22 |
| Asignación, distribución y tiempo de las tareas..... | 22 |
| Perú | |
| Teletrabajo y Jornada de Trabajo..... | 23 |
| La fiscalización de la jornada de Teletrabajo..... | 26 |
| Vida de las personas..... | 30 |
| El sistema de control y derecho a la intimidad..... | 30 |

| | |
|--|----|
| Salud Laboral..... | 31 |
| Derecho a la desconexión digital..... | 32 |
| Duración de la jornada..... | 33 |
| Concesión de permisos para tareas..... | 33 |
| Asignación, distribución y tiempo de las tareas..... | 34 |
| Argentina | |
| Abordaje en Argentina | 34 |
| Teletrabajo y Jornada de trabajo..... | 37 |
| Vida de las personas..... | 39 |
| El sistema de control y derecho a la intimidad..... | 40 |
| Salud Laboral..... | 41 |
| Derecho a la desconexión digital..... | 42 |
| Duración de la jornada de trabajo..... | 45 |
| Concesión de permisos para tareas de cuidado | 46 |
| Asignación, distribución y tiempo de las tareas..... | 49 |
| Propuesta para Argentina | 50 |
| Conclusiones generales | 53 |
| Referencias Bibliográficas | 55 |
| Referencias Normativas | 57 |

Resumen

En la Argentina y en todos los países, el mundo del trabajo ha ido modificándose constantemente y se adapta a las necesidades y las circunstancias que nos han tocado vivir. Unos años atrás, se vivenciaba mayormente el trabajo en forma presencial, pero hoy el trabajo remoto mediante la utilización de TICS, es decir, el Teletrabajo, ha entrado en auge y ello es consecuencia de la pandemia ocasionada por Covid-19.

El presente trabajo intenta mostrar una propuesta de cómo llevar a cabo la fiscalización de la jornada de trabajo en el teletrabajo, regulada en ley 27.555, que enmarca el régimen legal del teletrabajo en Argentina, tomando como referencia los países de México y Perú, los cuales están más avanzados en el desarrollo de esta temática.

Para ello se intenta proponer de qué manera regular los aspectos relevantes en materia de la fiscalización de la jornada laboral en el teletrabajo, tomando como referencia México y Perú, y analizar las infracciones en la materia de jornada de trabajo en el teletrabajo.

Para llevar a cabo la fiscalización se necesita que el Software a implementar tenga adaptadas las funciones que permitan acceder a controlar tanto el empadronamiento como a la planilla de horarios y descansos o cualquier otra documentación laboral del ministerio de trabajo que sea necesaria a efectos de que la fiscalización sea llevada de manera adecuada, teniendo en cuenta la no violación de la intimidad del trabajador.

Palabras Claves: Teletrabajo, Teletrabajador, Fiscalización, Jornada.

Abstract

Like many countries of the world, the nature of work in Argentina modifies and adapts according to the needs and circumstances of the society. A few years ago, jobs were performed mostly in an office, but the COVID-19 pandemic led to a surge of teleworking by facilitating information and communication technologies (ICTs).

The following paper presents a proposal concerning how to supervise the working day, regulated by the Argentinian Teleworking Contracts Law (Law 27,555), compared to Mexico and Peru, which are further advanced on teleworking matters.

To that end, a regulation to control the most relevant aspects of the supervision of the working day is suggested, compared to Mexico and Peru, and the teleworkers' infractions during the working day is analyzed.

To carry out a proper supervision, the software implemented should include those functions that allow the employer to control not only the legal registration but also the spreadsheet with the teleworkers' timetables and breaks, or any other job-related documentation from the Ministry of Labor, taking always into account the employers right to privacy.

key words: teleworking, teleworker, supervision, workday.

Introducción:

El presente trabajo final integrador está enmarcado en las ciencias jurídicas, concretamente en el Derecho del Trabajo, el cual se encuentra comprendido dentro de las Ciencias Sociales y tiene como objetivo general analizar la manera de fiscalizar la jornada de trabajo en el teletrabajo en el marco de la Ley de Teletrabajo Argentina Ley 27.555, comparado con México y Perú.

El tema a investigar, es la fiscalización de la jornada de trabajo en el teletrabajo y surge a partir de uno de los desafíos más grandes de la Argentina que fueron consecuencia en mayor parte por la pandemia del Covid-19. Puntualmente, se abordará la jornada de trabajo partiendo de la problemática: ¿Cómo fiscalizar la jornada de trabajo en el marco de la Ley de Teletrabajo Argentina Ley 27.555?

Esta temática contribuirá a la sociedad siendo un gran aporte para los académicos, profesionales y estudiantes en este ámbito, puesto que no existe una regulación vigente en materia de fiscalización de la jornada de trabajo en el teletrabajo. Para responder a la pregunta de la problemática a abordar, se hará una propuesta que permita establecer una regulación respecto a esta materia en la que hoy existe un vacío legal en Argentina.

Para ello, se efectuará un marco teórico que establecerá los puntos atinentes a teletrabajo, jornada y fiscalización en los países en estudio, y se realizará un análisis comparativo con los países de México y Perú, con el fin de establecer en base a los lineamientos de estos países una propuesta para Argentina acerca de cómo llevar a cabo este proceso de fiscalización. Los puntos a tener en cuenta para efectuar el análisis comparado con México y Perú y una propuesta en la fiscalización de esta materia serán: el respeto a la intimidad y la vida privada de las personas, el derecho a la desconexión, la salud laboral, el tiempo de duración de la jornada de trabajo, la concesión de permisos para otras actividades durante la jornada de trabajo y la planificación, asignación, distribución y tiempo de la tarea.

La metodología aplicable a la investigación será de tipo descriptiva y especificará la forma en que se obtendrá la información y de qué manera será procesada.

Luego, se efectuará una propuesta de fiscalización para Argentina, en base al análisis comparado con México y Perú, y finalmente, se realizarán las conclusiones generales pertinentes.

Marco Teórico y justificación.

El tema escogido para el presente trabajo parte de la problemática sobre cómo fiscalizar la jornada de trabajo en el teletrabajo en Argentina, partiendo del análisis comparado con México y Perú. Este tema ha tenido su salida a la luz a raíz de la pandemia producida por Covid-19.

Fiscalización

En nuestro país, este procedimiento se lleva a cabo a través de la Inspección administrativa laboral. Ésta se define como la herramienta para lograr el cumplimiento, la promoción y el mejoramiento de la normativa de trabajo.

También se ha discutido largamente acerca de las inspecciones que pueden llegar a suscitarse en los domicilios de los teletrabajadores para detectar ciertas vicisitudes.

El artículo 18 de la Ley de Teletrabajo Argentina 27.555, expresa la autoridad de aplicación, el registro y la fiscalización y establece que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación será la autoridad de aplicación de la ley y deberá dictar la reglamentación.

En el ámbito de su competencia, es el Ministerio quien deberá registrar las empresas que se desarrollen bajo la modalidad de teletrabajo, acreditando el software o la plataforma a utilizar y la nómina de las personas que desarrollen estas tareas, que deberán informarse ante cada alta producida o de manera mensual.

Toda inspección que realice la autoridad de aplicación deberá contar con la autorización previa del trabajador. Es muy importante que la inspección sea programada y notificada con antelación, sobre todo cuando el teletrabajo se desarrolla en el domicilio particular del trabajador.¹

A su vez, dicho artículo hace referencia a la fiscalización del teletrabajo y establece que la fiscalización del cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales, relativas a las

¹ Elsa Gentile, Bibiana Luz Clara, Derecho del Teletrabajo 1ra edición – Rosario – Nova Tesis Jurídica 2023. P. 224.

tareas cumplidas bajo la modalidad de trabajo a distancia se registrará acorde a lo establecido por el régimen de la ley 25.877 que regula el régimen laboral, la ley 25.212 del régimen de infracciones laborales, y el decreto 772/96. Cuando el trabajo a distancia se ejecute en la vivienda del trabajador, la autoridad de aplicación deberá ejercer la potestad inspectiva, preservando su intimidad y la de su grupo familiar en las condiciones que fije la reglamentación.

Para llevar a cabo el análisis es necesario tener en cuenta que el régimen general de infracciones laborales fue aprobado por el anexo II del pacto federal del trabajo, el cual ha puesto en vigencia por la ley 25.212. El capítulo II de esta ley establece las infracciones y sanciones emergentes de las acciones u omisiones violatorias de las cláusulas normativas, de los convenios colectivos de trabajo, de las leyes y reglamentos de condiciones de salud, higiene y seguridad en el trabajo.

Dicha ley divide a las sanciones en tres tipos: leves, graves y muy graves. Particularmente, se hará hincapié en lo que establece el artículo 3 sobre infracciones graves. Entre ellas, podemos mencionar: a) La falta, en los libros de registro de los trabajadores, de alguno de los datos esenciales del contrato o relación de trabajo. b) La falta de entrega de los certificados de servicios o de extinción de la relación laboral a requerimiento del trabajador. c) La violación de las normas relativas en cuanto a monto, lugar, tiempo y modo, del pago de las remuneraciones, así como la falta de entrega de copia firmada por el empleador de los recibos correspondientes, salvo lo dispuesto en el artículo 2, inciso a. **d) La violación de las normas en materia de duración del trabajo**, descanso semanal, vacaciones, licencias, feriados, días no laborables y en general, tiempo de trabajo. e) La violación de la normativa relativa a modalidades contractuales. f) La falta o insuficiencia de los instrumentos individuales de contralor de la jornada de trabajo. g) Toda otra violación o ejercicio abusivo de la normativa laboral no tipificada expresamente en esta Ley, establecida para proteger los derechos del trabajador, para garantizar el ejercicio del poder de policía del trabajo y para evitar a los empleadores la competencia desleal derivada de tales violaciones o conductas abusivas. h) Las

acciones u omisiones que importen el incumplimiento de las obligaciones en materia de salud, seguridad e higiene en el trabajo, siempre que no fueran calificadas como muy graves. De lo dicho precedentemente es deducible que la violación de las normas en materia de duración de jornada constituye una infracción grave, puesta que afecta a un derecho resguardado constitucionalmente.

Teletrabajo y Jornada de Trabajo

El convenio 177 de la O.I.T. (Organización Internacional del Trabajo), ratificado en Argentina mediante la Ley 25.800 del año 2003, iguala el trabajo a domicilio con el teletrabajo y es de gran utilidad al momento de fiscalizar la jornada de trabajo.

Para la O.I.T., el teletrabajo es una forma de laborar que se realiza en una ubicación alejada de una oficina central, o instalaciones de producción separando así al teletrabajador del contacto personal con otros trabajadores que estén en esa oficina y la nueva tecnología hace posible la separación facilitando la información y la telecomunicación. Lo identifica como aquel efectuado con auxilios de medios de telecomunicación y/o una computadora.²

En **Argentina**, los derechos de los trabajadores se encuentran respaldados en el artículo 14 bis de nuestra constitución nacional en donde se regulan condiciones dignas y equitativas de labor; **jornada limitada**; descanso y vacaciones pagas entre otras. Es necesario comprender que la limitación de la jornada de trabajo es beneficiosa para la humanidad, en cuanto permite la buena salud física y psíquica, el desarrollo cultural social y un alto desarrollo del trabajo. Es de capital importancia mejorar el nivel de vida de los trabajadores a lo largo de los años.³

El artículo 102 bis de la Ley de Contrato de Trabajo Ley 20.744 define al contrato de teletrabajo, expresando que se entiende por teletrabajo a la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios en los términos de los artículos 21 y 22 de la ley 20.744. La

² Sebastián Godoy Lemos, Régimen legal del contrato de teletrabajo Ley N 27.555 y Decreto reglamentario N. 27/2021 comentada. Mendoza, ASC 2021. P.28

³ Elsa Gentile, Bibiana Luz Clara, Derecho del Teletrabajo 1ra edición – Rosario – Nova Tesis Jurídica 2023.

principal distinción de estos artículos es que uno define lo que se entiende por contrato de trabajo y el otro la relación del trabajo.

Por un lado, el artículo 21 expresa que habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios a favor de la otra y bajo la dependencia de esta, durante un periodo determinado e indeterminado de tiempo, mediante una remuneración. Sus condiciones en cuanto a la forma y su prestación quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerzas de tales y los usos y costumbres.

Por otro lado el artículo 22 establece que una relación de trabajo se produce cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio a favor de otra, bajo la dependencia de esta en forma voluntaria, y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé su origen y sus modificatorias, en las que el objeto del contrato o relación de trabajo es realizado total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares distintos del establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de todo tipo de tecnología de la información y la telecomunicación (TICS).

El teletrabajo en **Argentina** se encuentra regulado por la ley 27.555 y el DR 27/2021. Su principal objeto según lo establece el artículo 1 de la ley 27.555 es determinar los presupuestos legales mínimos para la regulación de la modalidad de teletrabajo, en aquellas actividades que, por su naturaleza y particulares características lo permitan.

Cabe destacar según el artículo 1 del DR 27/2021, el cual hace referencia a la aplicación de la ley de teletrabajo y es indispensable que bajo esta modalidad las tareas se lleven a cabo en el domicilio de la persona que trabaja, es decir, que no podrá ser aplicable cuando la prestación laboral se lleve a cabo en los establecimientos, dependencias o sucursales de las y los clientes, a quienes el empleador o la empleadora preste servicios de manera continuada o regular.

Vinculado a esta temática, el artículo 4 dispone que las partes de la relación laboral de teletrabajo deben pactar la jornada en el contrato que suscriban de conformidad a los límites

legales y convencionales. A su vez, establece que este acuerdo debe ser formulado previamente por escrito en el contrato de trabajo, de conformidad con los límites legales y convencionales vigentes, tanto en lo que respecta a los convenido por hora como por objetivos.

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

Para regular la protección de la información laboral y la intimidad del teletrabajador, el empleador deberá tomar las medidas respecto a lo que se refiere a software a efecto de garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por las personas que trabajan bajo esta modalidad.

La Ley de Jornada de Trabajo Ley 11.544 y su Decreto reglamentario 16115/33 regulan el régimen legal de la jornada de trabajo en Argentina.

Otro de los derechos de los trabajadores a la jornada digna de trabajo se encuentra resguardado en el artículo 196 de la Ley de Contrato de Trabajo (L.C.T.) Ley 20.744, que remite a la ley 11.544 para limitar la extensión la jornada de trabajo a 8 horas diarias y 48 horas semanales, entendiendo a la jornada como todo el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador, sin disponer de su tiempo libre para otras actividades recreativas según lo menciona el artículo 197. A su vez, se debe tener en cuenta la jornada cuenta con un límite máximo legal, que según se establece en el artículo 198 de la L.C.T., puede ser reducido cuando lo establezcan las disposiciones nacionales reglamentarias de la materia, estipulación particular de los contratos individuales o convenios colectivos de trabajo.

Es relevante al momento de la fiscalización de la jornada de trabajo tener en cuenta la ley 20.744.

Actualmente en nuestro país no existe una regulación específica respecto a cómo llevar a cabo su fiscalización, y es necesario contar con ella para poder dar respuesta a estos vacíos legales existentes en la materia de jornada de trabajo y que son muy recurrentes en los

teletrabajadores. Dentro de ellos podemos mencionar la falta de regulación en el control de horas de trabajo de los empleados que trabajan remotamente.

Retomando los aspectos descriptos de la fiscalización en nuestro país y los desafíos planteados por la jornada en el ámbito del teletrabajo abordaremos a continuación posibles soluciones en torno a las mejores alternativas para un adecuado control de esta nueva modalidad, en el marco de la legislación vigente relacionada a la temática planteada.

Metodología

El método que se utilizó en este trabajo final es el Método descriptivo, cualitativo, en base documental, efectuando un análisis basado en lecturas bibliográficas.

Para poder llevar a cabo los objetivos propuestos se partirá de los conceptos indispensables relacionados a la jornada de trabajo y la fiscalización en sí, ya que es la principal problemática a abordar, tomando como bases las normativas mencionadas en el marco legal y la jurisprudencia más adecuada para tratar la temática planteada.

Desde esta perspectiva, y luego de una investigación bibliográfica a partir de la opinión de diversos autores y obras especializadas, se buscó profundizar en derechos administrativos en lo que respecta a la fiscalización, y en derechos laborales en materia de jornada de trabajo en el teletrabajo.

Conforme se señaló previamente, se estudiarán también algunas experiencias en el derecho comparado, tomando como referencia las regulaciones de México y Perú.

Se analizará la legislación vigente y toda jurisprudencia relacionada a jornada de trabajo en el teletrabajo y la inspección administrativa en materia de jornada.

Para permitir un buen análisis sobre este tema y poder realizar una propuesta acorde a la realidad laboral en la que nos encontramos inmersos en Argentina, se tomará como técnica de investigación bibliográfica libros específicos del derecho del trabajo y trabajos de investigación elaborados por especialistas en el tema de nuestro país, de México y Perú. Además, se utilizó

información disponible en la legislación, jurisprudencia, doctrina y páginas web que sean oficiales.

Los puntos a tener en cuenta para efectuar el análisis comparado con México, Perú y elaborar una propuesta en la fiscalización de esta materia serán: el respeto a la intimidad y la vida privada de las personas, el derecho a la desconexión, la salud laboral, el tiempo de duración de la jornada de trabajo. La concesión de permisos para otras actividades durante la jornada de trabajo y la planificación de asignación, distribución y tiempo de la tarea.

Desarrollo

Análisis Comparado

A continuación, se desarrollará un análisis comparado de estos puntos en los países analizados en el presente trabajo.

México

Ley de Teletrabajo y Jornada

En el caso de México aplica la Ley federal del trabajo, que resulta ser la base en la cual se debe regular el teletrabajo, por ser ésta aquella que regula las relaciones de trabajo, no olvidando la relación laboral, como toda aquella relación donde existe la prestación de un servicio personal y subordinado para otro.⁴

Con la reforma del artículo 311 y la adición del capítulo XII bis de dicha ley en materia de teletrabajo, se encuentra regulado en el título Sexto Artículo 330 A. establece la definición de teletrabajo como una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento, o establecimiento del patrón, por lo que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora bajo la modalidad

⁴ Martínez Rebolledo Mario. Recomendaciones laborales prácticas para el Teletrabajo. Home Office. Editorial ISEF, México. 2021. P. 22

de teletrabajo en el centro de trabajo utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón.

Cabe destacar que el teletrabajo puede inducir al incremento del autoempleo y por ello es necesario considerar que las cifras de teletrabajadores por cuenta propia incluyen no solo aquellos que son empleados formales, sino también diseñadores y desarrolladores de software, consultores, profesores, comerciantes, u otras ocupaciones que utilizan las TICS.

La regulación del teletrabajo es necesaria también, pues las empresas pueden contratar más teletrabajadores para reducir costos fijos.

Es importante tener presente el artículo 330 H de la Ley Federal del Trabajo, que establece que el patrón debe promover el equilibrio de la relación laboral de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, a fin de que gocen de un trabajo digno o decente y de igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, seguridad social, acceso a mejores oportunidades laborales y demás condiciones que ampara el artículo 2o. de la presente Ley a los trabajadores presenciales que prestan sus servicios en la sede de la empresa. Asimismo, deberá observar una perspectiva de género que permita conciliar la vida personal y la disponibilidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo en la jornada laboral.

La Ley Federal de Trabajo define a la jornada como el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo, según lo establece el artículo 58. Respecto a la duración de la jornada, será fijada por el trabajador y el patrón, teniendo en cuenta que no se excedan los límites legales, la cual según lo que establece el artículo 61 de la Ley Federal de Trabajo, la duración máxima de la jornada será 8 horas diarias la diurna, 7 horas la nocturna, y 7 horas y media la mixta, con el fin de respetar los descansos del trabajador para jornada continua como lo establece el Artículo 63, de al menos media hora, salvo que el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas. En

este caso, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo, y se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, pero cabe destacar que los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido de este capítulo, según lo establece el artículo 68.

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley.

Castillo, Carlos Reynoso, afirma que para México, si bien resulta razonable que los márgenes y duración de las jornadas sean aquellas que la Ley señala, es interesante ver como dichos criterios han sido rebasados y no respetados en muchos de los casos en que se realiza trabajo a distancia o teletrabajo ya que no existe la manera tradicional de verificar y controlar la presencia física de una persona en un lugar de trabajo, este tipo de nuevas situaciones plantea la necesidad de revisar y en su momento actualizar la regulación del tiempo que un trabajador está disposición de un patrón desde nuevos enfoques.⁵

Con lo mencionado hasta aquí se puede decir que México considera al teletrabajo como una modalidad beneficiosa para el empleador y también para los trabajadores. En el caso del empleador se puede observar una reducción en los costos fijos y de infraestructura, lo cual permite que la empresa pueda aumentar la cantidad de teletrabajadores, ya que no requiere de un espacio físico, y para el trabajador un ahorro de tiempo de traslado a su trabajo y una forma de respetar sus horarios de trabajo.

⁵ Catillo, Carlos Reynoso. Revista internacional y comparada, Relaciones laborales y derecho del empleo. La nueva regulación del Teletrabajo en México, 2021. P. 290

Adicionalmente se hace énfasis en que el trabajador tenga un trabajo digno, y su jornada sea respetada dentro de los límites que establece la ley, y se le otorguen los descansos correspondientes.

La fiscalización del Teletrabajo en México

En el caso de **México**, en lo que respecta a fiscalización, se encuentra la inspección federal del trabajo.

El patrón debe implementar una política de teletrabajo que debe establecer la duración de horarios de labores, o la distribución de los horarios, y en caso de no cumplimentarla esto genera una infracción.

Las atribuciones y deberes especiales de los Inspectores del Trabajo se encuentran regulados en el artículo 330-K del Capítulo XII bis de la Ley Federal de Trabajo, y entre ellas, podemos mencionar, por un lado, que los patrones lleven registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, en cumplimiento a las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo, y por otro, que vigilen que los salarios no sean inferiores a los que se paguen en la empresa al trabajador presencial con funciones iguales o similares. Además, deben constatar el debido cumplimiento de las obligaciones especiales establecidas en el Capítulo XII Bis. Teletrabajo.

Cabe destacar que para poder entender la importancia de documentar las relaciones de teletrabajo, de cómo, cuándo y dónde se van a prestar los servicios y de la forma en que se van a llevar a cabo la operación y puesta en marcha de una relación laboral mediante las plataformas digitales, se debe atender como base la propia legislación del artículo 784 de la ley federal de trabajo, que establece cuáles son las cargas probatorias que tiene el empleador en caso de alguna contingencia laboral o la existencia de un juicio en su contra, el cual establece:

El Tribunal eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto a petición del trabajador

o de considerarlo necesario requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que, de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre la fecha de ingreso, la antigüedad y las faltas de asistencia del trabajador, la causa de rescisión de la relación de trabajo, la terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, la constancia de haber dado por escrito al trabajador o al Tribunal de la fecha y la causa del despido. La negativa lisa y llana del despido, no revierte la carga de la prueba. Asimismo, la negativa del despido y el ofrecimiento del empleo hecho al trabajador no exime al patrón de probar su dicho. Otros puntos importantes son el contrato de trabajo, **la jornada de trabajo ordinaria y extraordinaria, cuando ésta no exceda de nueve horas semanales**, los pagos de días de descanso y obligatorios, así como del aguinaldo, el disfrute y pago de las vacaciones, el pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad, el monto y pago del salario, el pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y la incorporación y aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social, al Fondo Nacional de la Vivienda y al Sistema de Ahorro para el Retiro.

Al día de hoy, la ley de teletrabajo Mexicana, no establece sanciones específicas al incumplimiento de las obligaciones del trabajo en el teletrabajo, pero se está evaluando una posible regulación.

Vida de las personas en México

Es fundamental poder establecer una línea divisoria o irrestricta entre el trabajo y la vida personal. Para tal efecto, el patrón debe respetar y ser flexible con los horarios del trabajador,

y a su vez este último debe tener la capacidad y disposición de distanciarse obligadamente de la familia para evitar distracciones o retrasos en la prestación de sus servicios.⁶

El trabajador debe crear un hábito serio y riguroso, para que sus espacios no se vean invadidos de uno u otro lado, debiendo el trabajador rigurosamente establecer sus competencias con respeto por el tiempo y las responsabilidades de sus familiares y del propio trabajador.⁷

En ocasiones el teletrabajo requiere la necesidad de flexibilizar por completo las jornadas de trabajo y poder administrar el tiempo en función del cumplimiento de metas y objetivos con sus patrones, por lo que es necesario para tal efecto poder establecer las necesidades que el trabajo requiere, que esto no influya en su vida personal.

El sistema de control y derecho a la intimidad en México

Se encuentra regulado este derecho por el artículo 330 I de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece que los mecanismos, sistemas operativos y cualquier tecnología utilizada para supervisar el teletrabajo, deberán ser proporcionales a su objeto, garantizando el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo y respetando el marco jurídico aplicable en materia de protección de datos personales.

Solamente podrán utilizarse cámaras de video y micrófonos para supervisar el teletrabajo de manera extraordinaria, o cuando las naturalezas de las funciones desempeñadas por la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo lo requieran.

El teletrabajo plantea problemas con el derecho a la privacidad del empleado ya que se puede entrar en conflicto al utilizar el hogar como centro de trabajo. Ello implica una fusión entre el trabajo y la vida privada, el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso, el lugar de trabajo y el lugar de convivencia familiar. Con estos factores, el poder de dirección encuentra un límite en

⁶Martínez Rebolledo Mario. Recomendaciones laborales prácticas para el Teletrabajo. Home Office. Editorial ISEF, México. 2021. P. 104

⁷ Martínez Rebolledo Mario. Recomendaciones laborales prácticas para el Teletrabajo. Home Office. Editorial ISEF, México. 2021. P.

el ámbito privado del trabajador ya que el empleador no tiene el derecho unilateral de visitar el hogar sin su consentimiento.

Además, la intimidad del trabajador debe ser respetada en caso de enfermedades o accidentes de trabajo sin solicitarlo para tareas relacionadas a la empresa, ya que el mismo se encuentra de licencia y su jornada está interrumpida.

Salud Laboral en México

La salud laboral debe constituir un factor fundamental para efecto de que no se vea mermada la motivación, por lo tanto, es necesario mantener actualizados y operando todos aquellos canales de comunicación que sean necesarios entre los trabajadores y los jefes, a efectos de poder crear precisamente un buen ánimo entre los trabajadores que pudieran sentirse aislados o presionados.

La salud laboral implica desde qué instrumentos de trabajo se deben proporcionar al empleado, que tan útiles son éstos, hasta aspectos como la iluminación y ventilación en el que deben desempeñar los servicios.

Otro aspecto importante tiene que ver con las condiciones socioeconómicas en el domicilio del trabajador para poder hacer que ese entorno no altere, perturbe, o afecte la armonía del trabajador al momento de la prestación de servicio.

El aislamiento, la ausencia de relaciones interpersonales, el estrés que provoca el uso de la tecnología, hacen que se puedan ver mermado el desempeño de los trabajadores.

Es por ello de suma importancia, establecer horarios determinados de trabajo, para que pueda haber una mejor organización, respetar el sueño y los descansos del trabajador, así como sus horas de alimentación, procurar el contacto con los trabajadores y en general con todo el equipo de trabajo, proporcionar plataformas tecnológicas que eviten distracciones, que a su vez se traducen en pérdidas de tiempo laboral y con ello cargas de trabajo innecesarias.

La salud laboral debe ser un principio fundamental para la debida aplicación de teletrabajo.⁸

Como establece el Artículo 330-E inciso I, en modalidad de teletrabajo, los patrones tendrán la obligación de proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo como equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros.

Se sabe que el excesivo uso de las computadoras puede generar problemas de vista y de postura por las largas horas sentado frente a la pantalla, por lo cual es de suma importancia regular la jornada de forma tal que la misma no provoque daños en la salud del trabajador.

Derecho a la desconexión digital en México

El respeto al derecho a la desconexión de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al término de la jornada laboral se encuentra regulado en el artículo 330, inciso IV de la Ley Federal de Trabajo.

La dinámica en la cual se llevan hoy en día las comunicaciones en el mundo con el uso de tecnologías y plataformas que en tiempo real se puedan comunicar y transmitir datos, se ha traducido entre otras cosas, en que los horarios de trabajo hayan sido difuminados y que en cualquier hora y día se pueda estar en contacto en tiempo real; esta situación ha afectado enormemente a la relación trabajador-patrón, ya que las jornadas y los horarios de trabajo tradicionales pasan a segundo término y la exigencia al trabajador de cumplir con sus tareas se ha extendido más allá de los tiempos que se supone legalmente estaba obligado según la Ley. Esta situación ha derivado en la necesidad de buscar maneras de limitar el tiempo a disposición que debe estar el trabajador, aun en el trabajo a distancia, dando lugar a lo que otras latitudes se conoce como el derecho a la desconexión, que podría definirse como aquel derecho de un trabajador a desatender las instrucciones de su patrón a partir de cierto momento del día y de su

⁸ Mario, Rebolledo Martínez. Recomendaciones laborales prácticas para el teletrabajo. Home Office, Editoriales fiscales Isef. S.A. México Enero 2021.

jornada, aun estando a distancia o vía remota de su centro de trabajo. Se trata de un derecho novedoso y desconocido hasta ahora por el Derecho mexicano, aunque ya es objeto de un amplio debate en otros países.⁹

Aunque un trabajador labore desde casa o en algún otro lugar fuera de la empresa, sigue teniendo el derecho de abandonar sus actividades cuando su jornada laboral termina, sin embargo, a muchos empleadores todavía se les complica comprenderlo.

El derecho a la desconexión promueve que los colaboradores no desarrollen actividades fuera de su horario laboral, aunque sean contactados por hacerlo, el empleador no podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en fuera de su horario laboral, en sus días de descanso, permisos o feriados anuales. La desconexión laboral es el derecho que las personas trabajadoras tienen de disfrutar de jornadas laborales dignas.

Actualmente, después de la reforma a la Ley Federal del Trabajo, el teletrabajo implica un trabajo personal, subordinado y remunerado, fuera de las instalaciones del empleador, utilizando primordialmente tecnologías de la información y comunicación, teniendo como condición que mínimo el 40% de las actividades laborales deben de desarrollarse fuera del centro de trabajo para ser considerado teletrabajo¹⁰.

Duración de la Jornada de Trabajo en México

La jornada laboral en el teletrabajo y la duración de la misma deben atender la posibilidad de flexibilizar los horarios de acuerdo al tipo de trabajo a desempeñar y a las funciones que requiere el empleo para que ambas partes puedan distribuir ese horario, sin la aplicación reglamentarias de las jornadas de trabajo, pues respetando los límites legales, se debió incluir la posibilidad de crear nuevos modelos de horarios que permitan una mayor productividad en

⁹ L.D. NARANJO COLORADO, Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital: un análisis desde la base del derecho laboral, en Saber, Ciencia y Libertad, 2017, n. 2

¹⁰ El teletrabajo en México como resultado del impacto de la pandemia en las relaciones laborales Rogelia Gómez Vargas P. 4

el campo laboral, y que a su vez no pongan en peligro inminente la armonización de todo el entorno laboral.¹¹

Por ejemplo, no es la misma distribución de horas para un sereno que para un administrativo, como así también difiere de la duración de la jornada para un docente, que en general, es inferior a las dos actividades nombradas antes.

Concesión de permisos para tarea de cuidados en México.

La concesión de permisos para cuidado de personas permite la interrupción de la jornada de trabajo para el caso de cuidado de personas menores de 13 años, personas adultas mayores, personas con discapacidad, cualquiera sea su edad, y aquellas que requieran alguna asistencia específica.

Respecto a la concesión de permisos, las empresas lo deberán completar de forma digital, anotando las personas que utilizan los equipos, incluyendo el nombre, la fecha, las horas y la asignación del permiso. De esta manera, se llevará el control del tiempo y las horas que demanda cada permiso solicitado por el trabajador.

Asignación, distribución y tiempo de las tareas.

Respecto a la asignación de tareas, las mismas deben hacerse teniendo en cuenta las habilidades que tiene el personal que se encuentra de manera remota.

Generalmente las tareas se definen por objetivos, y esto da lugar de cierta forma que esta modalidad virtual da la posibilidad de manejar horarios flexibles, lo cual le permite al teletrabajador reorganizar sus tiempos, siempre cumpliendo con las planificaciones solicitadas por la empresa de sus tareas.

¹¹ Martínez Rebolledo Mario. Recomendaciones laborales prácticas para el Teletrabajo. Home Office. Editorial ISEF, México. 2021. P. 87

Perú

Ley de Teletrabajo y Jornada de Trabajo en Perú.

En el caso de Perú en materia de jornada aplica como normativa, el artículo 25 de la Constitución peruana, que hace referencia a la jornada ordinaria laboral y establece que la jornada ordinaria de trabajo es de 8 horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales. En caso de las jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar dicho máximo. Los trabajadores tienen derechos a un descanso semanal y anual remunerado. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio.

El Decreto Legislativo N° 854 modificado por la Ley N° 27671 (21.02.2002), que legisla la ley de jornada de trabajo y el trabajo en sobretiempo, regula de manera integral el tratamiento de la jornada de trabajo, el horario y el trabajo en sobretiempo, a fin de otorgar a los trabajadores y empleadores un marco jurídico en armonía con el texto constitucional vigente, el cual en su artículo 1 coincide con el artículo 25 de la constitución peruana en cuanto a las horas a trabajar semanalmente y agrega que se puede establecer por ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias. Es importante tener presente el artículo 2 de dicho decreto que establece las facultades del empleador y entre ellas menciona: a) establecer la jornada de trabajo diario o semanal, b) establecer jornadas compensatorias de trabajo de tal forma que en algunos días la jornada ordinaria sea mayor y en otra menor de 8 horas, si en que ningún caso la jornada ordinaria exceda en promedio las 48 horas semanales. C) reducir o ampliar el número de días de la jornada semanal de trabajo, encontrándose autorizado a prorratear las horas dentro de los restantes días de la semana, considerándose las horas prorrateadas como parte de la jornada ordinaria de trabajo, en cuyo caso esta no podrá exceder en promedio de 48 horas semanales. d) Establecer con la salvedad del artículo 9 de la

presente ley, turnos de trabajos fijos o rotativos, los que pueden variar con el tiempo según las necesidades del centro de trabajo.

En lo relacionado a teletrabajo, en este país, aplica la ley 31.572, que derogó la norma anterior Ley 30.036, la cual en su artículo 2 hace referencia a quienes se encuentran comprendidos, y entre ellos incluye a los servidores civiles de las entidades de la administración pública y trabajadores de las instituciones y empresas privada, sujetos a cualquier tipo de régimen laboral.

Para Perú, el teletrabajo se considera como una modalidad especial de prestación de labores, de condición regular o habitual, caracterizada por el desempeño subordinado de aquellas sin presencia física del trabajador o servidor civil en el centro de trabajo, con la que mantiene vínculo laboral, y que es realizada a través de la utilización de las plataformas y tecnologías digitales, según lo establece el artículo 3.1 de la ley 31.572. Además, dicha modalidad está determinada por ser de carácter voluntario y reversible, de forma temporal o permanente, de manera total o parcial, por **flexibilizar la distribución del tiempo de la jornada laboral**, por realizarse dentro del territorio nacional o fuera de este y el lugar donde se realiza se establece de acuerdo al artículo 11, siempre que el mismo cuente con las condiciones digitales y de comunicaciones necesarias.

En la legislación peruana sobre teletrabajo se puede distinguir claramente las siguientes características del teletrabajo: “(i) desempeño de labores sin la presencia física del trabajador, (ii) desempeño subordinado, (iii) el vínculo laboral se desarrolla a través de las TIC y (iv) mediante el uso de las TIC se ejerce el poder de dirección y fiscalización del empleador.”¹²

Es necesario que el manejo y utilización de TICS sea eficiente para lograr que la fiscalización sea efectuada de manera adecuada.

¹² A. CULQUI FERNANDEZ y A. GONZÁLES TORRES, El teletrabajo: Una innovadora Forma de Organización del Teletrabajo, una Herramienta de Inclusión Laboral y su Regulación Jurídica en el Perú, Revista Derecho & Sociedad, Vol. 46, Lima, 2016, p. 102

Recordando algunos antecedentes, se consideraba al teletrabajo como una alternativa para reducir problemas ambientales. Es por eso, que de junio de 2010 comenzó un estudio exploratorio regional sobre impactos de la utilización de teletrabajo, que abarcó a varios países de la región y tuvo un lugar en destacado en Lima, donde se llevó a través del Instituto de Estudios Peruanos con el objeto general de analizar los posibles impactos ambientales y socioeconómicos del teletrabajo.

Las políticas públicas de teletrabajo a favor de la población vulnerable, en donde el estado prioriza la capacitación de los teletrabajadores con discapacidad en el manejo de herramientas digitales, en el desarrollo de competencias y habilidades para realizar las tareas de los puestos teletrabajables, según lo establece el artículo 33 del Dec. Supremo 2022, Ley de Teletrabajo 31.572.

El Ministerio de Trabajo incorpora también a través de este decreto el teletrabajo en sus programas de promoción de empleo para favorecer que estas personas con discapacidad puedan acceder al mercado laboral.

La limitación de la jornada de trabajo enmarca el reconocimiento del derecho al descanso y uso del tiempo libre del trabajador, derechos que han sido reconocidos internacionalmente por tratados que han sido ratificados por el Perú.¹³

El teletrabajador tiene derecho a la desconexión digital durante las horas que no son parte de su jornada, es decir, al menos 12 horas continuas en períodos de 24 horas en caso de trabajadores no fiscalizados, de dirección, intermitentes o que hubieran distribuido su jornada laboral, tal como lo indica el artículo 12 inc. d) de la Ley 31.572.

Respecto al tiempo de la jornada laboral y mecanismo de registro, el tiempo máximo de la jornada laboral del teletrabajador es el mismo aplicable al trabajador que labora de manera presencial, y las exclusiones que se aplican al tiempo de la jornada laboral máxima de trabajo

¹³ Cfr. B. ÁVALOS RODRÍGUEZ, *Jornada Laboral: Importancia y aspectos críticos de su regulación*, Themis, Lima, 2019, pp. 21-22

o de la prestación de labores, previstas en las normas que regulan la jornada de trabajo, se aplican también al teletrabajo.

Las partes pueden pactar la distribución libre de la jornada laboral en los horarios que mejor se adapten a las necesidades del teletrabajador, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal, y sujetándose a las normas sobre duración de la jornada laboral. En las instituciones y empresas privadas, las horas extras que labore el teletrabajador, después del tiempo de la jornada laboral o labore durante los fines de semana o feriados, deben ser reconocidas por el empleador conforme a ley. La realización de horas extras siempre es a solicitud y consentimiento del empleador. El empleador privado tiene la posibilidad de implementar un mecanismo de registro de cumplimiento de jornada de teletrabajo, haciéndose cargo de los costos del mismo.

Fiscalización de la jornada de Teletrabajo en Perú

En el caso de Perú la inspección del teletrabajo se encuentra regulada por el artículo 26 de la ley 31.572, el cual hace mención que en las instituciones y empresas privadas, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), en el marco de sus competencias, orienta y fiscaliza el cumplimiento de las normas contenidas en la presente ley y su reglamento en los centros de trabajo, locales y, en general, los lugares en que se ejecute la prestación laboral de teletrabajo. A su vez el artículo 27 de la ley 31.572. regula las infracciones, y las califican como leves, graves y muy graves, y se considera muy grave el no respetar el derecho del teletrabajador a desconectarse digitalmente durante las horas que no correspondan a su **jornada de trabajo**.

La ley 31.572 dispone de un Régimen disciplinario y procedimiento sancionador en el artículo 28, en el cual las faltas, la determinación de la sanción, las sanciones, su graduación y los procedimientos respectivos, de las instituciones públicas y privadas que resulten de aplicar lo establecido en la presente ley se rigen por lo dispuesto en el Título IV, “Régimen de

infracciones y sanciones en materia de relaciones laborales, seguridad y salud en el trabajo y seguridad social”, de la Ley 28.806, Ley General de Inspección del Trabajo, y su reglamento.

Dicha ley en su artículo 1 enmarca la definición de Inspección del Trabajo como el servicio público que se encarga permanentemente de vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, orientar y asesorar técnicamente en dichas materias; así como de conciliar administrativamente en las materias que correspondan y teniendo en cuenta el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo.

La función inspectiva es la actividad que comprende el ejercicio de la vigilancia y exigencia del cumplimiento del ordenamiento sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo.

Mediante la inspección laboral se busca que tanto el empleador como el trabajador cumplan con la legalidad a fin de que se respete lo regulado tanto en materia de jornada de trabajo, como de remuneraciones, salud y seguridad, a fin de que no se perjudique al trabajador como se solía hacer el siglo XIX, es por eso por lo que el Estado tiene el rol de inspección de las garantías laborales y los derechos constitucionales de los trabajadores, una sola entidad no podrá por si sola regular la actividad, sino que debe ser respaldada por el Estado.¹⁴

Es fundamental a los efectos de la fiscalización entender el Procedimiento administrativo sancionador en la inspección del trabajo, siendo este especial que se inicia siempre de oficio con la notificación del documento de imputación de cargos, que comprende los actos y diligencias conducentes a la determinación de la existencia o no de la responsabilidad administrativa en la comisión de infracciones en materia socio laboral y a la labor inspectiva, así como por infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo advertidas mediante las actas de infracción derivadas de actuaciones de investigación o comprobatorias de la inspección

¹⁴ Cfr. M. SACO ALVA y D. CAMPOS SKAMPERLE, En búsqueda de un sistema de fiscalización y supervisión laboral adecuado: A propósito de la creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Revista Ius Et Veritas, Núm. 46, Lima, 2013, p. 3

del trabajo. Esta definición fue modificada por el artículo 40 del Decreto Legislativo N° 1451 publicado el 16 de setiembre de 2018.

El la Inspección del Trabajo es el órgano competente a los fines de efectuar la fiscalización en lo que respecta el ejercicio de la función de inspección y de aquellas otras competencias que le encomiende el Ordenamiento Jurídico Sociolaboral, cuyo ejercicio no puede limitar el efectivo cumplimiento de la función de inspección, ni perjudicar la autoridad e imparcialidad de los inspectores del trabajo en conformidad del artículo 3 de la ley 28806.

Las finalidades de la inspección son de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y condiciones contractuales, en el orden sociolaboral, ya se refieran al régimen de común aplicación o a los regímenes especiales, dentro de los cuales se incluyen la Ordenación del trabajo y relaciones sindicales, Derechos fundamentales en el trabajo, Normas en materia de relaciones laborales individuales y colectivas. De normas legales actualizadas relacionadas a la protección, derechos y garantías de los representantes de los trabajadores en las empresas, prevención de riesgos laborales, en materia de prevención de riesgos laborales, jurídico-técnicas que incidan en las condiciones de trabajo en dicha materia, empleo y migraciones, en materia de colocación y empleo, a migraciones laborales y trabajo de extranjeros, sobre empresas de intermediación laboral, promoción del empleo y formación para el trabajo, trabajo infantil, sobre trabajo de los niños, niñas y adolescentes, de las prestaciones de salud y sistema previsional, al sistema nacional de pensiones, al sistema privado de pensiones y al régimen de prestaciones de salud, al Sistema Privado de Pensiones, al trabajo de personas con discapacidad, la promoción e incentivos para el empleo de personas con discapacidad, así como la formación laboral de personas con discapacidad y al cumplimiento de las cuotas de empleo público que la ley reserva para ellas y cualquier otra norma cuya vigilancia se encomiende específicamente a la Inspección del Trabajo, como en el caso de orientación y asistencia técnica, que refieren a informar y orientar a empresas y trabajadores a fin de promover el cumplimiento de las normas, de preferencia en

el sector de las Micro y Pequeñas Empresas, así como en la economía informal o no estructurada; de informar a las autoridades competentes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y de los Gobiernos Regionales sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales ocurridos; de informar, orientar y colaborar con otros órganos del Sector Público respecto a la aplicación del Ordenamiento Jurídico Sociolaboral; de emitir los informes que soliciten los órganos judiciales competentes, en el ámbito de las funciones y competencias de la Inspección del Trabajo, colaboración institucional, de conformidad con los términos establecidos por los Convenios que sean suscritos por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo con otras Instituciones.

Son las autoridades competentes las que fiscalizan el cumplimiento por parte del empleador del ejercicio del derecho a la desconexión digital de la jornada laboral del trabajador. Según lo establece el artículo 4 de la ley 28806.

Para poder determinar las sanciones a aplicar se debe partir de las infracciones administrativas cometidas. Constituyen infracciones administrativas en materia de relaciones laborales, de seguridad y salud en el trabajo y de seguridad social, los incumplimientos de las obligaciones contenidas en las leyes de la materia y convenios colectivos, mediante acción u omisión de los distintos sujetos responsables, previstas y sancionadas conforme a la ley. Para efectos de la presente ley se considera dentro de la materia de relaciones laborales, los temas de colocación, fomento del empleo y modalidades formativas.

Las infracciones se califican como leves, graves y muy graves, en atención a la naturaleza del derecho afectado o del deber infringido, de conformidad con lo establecido en la presente ley y en su norma específica de desarrollo. Las infracciones en materia de relaciones laborales, colocación, fomento del empleo y modalidades formativas, de seguridad y salud en el trabajo, de trabajo infantil y de seguridad social serán: a) Leves, cuando los incumplimientos afecten a obligaciones meramente formales. b) Graves, cuando los actos u omisiones sean contrarios a los derechos de los trabajadores o se incumplan obligaciones que trasciendan el ámbito

meramente formal, así como las referidas a la labor inspectiva. c) Muy graves, los que tengan una especial trascendencia por la naturaleza del deber infringido o afecten derechos o a los trabajadores especialmente protegidos por las normas nacionales.

Vida de las personas en Perú

El reconocimiento de una jornada de trabajo implica, entre otras cosas, la necesidad del trabajador de disfrutar de un tiempo libre, de establecer un límite entre la vida laboral y personal, quedando en autonomía de poder elegir qué hacer en su tiempo libre, lo cual mejora el rendimiento del trabajador en sus actividades laborales y evita el agotamiento físico, mental, enfermedades y daños a la salud del trabajador.¹⁵

El teletrabajo contribuye al fortalecimiento de la familia al permitir que el teletrabajador comparta más tiempo con ella. Esto dependerá, claro está, de la organización de sus tiempos. El estrechamiento de los lazos familiares contribuye al desarrollo integral de los hijos.¹⁶

En el teletrabajo, respetar la jornada laboral del teletrabajador también implica respetar su vida, ya que al organizar eficientemente su trabajo, podrá hacer un mejor uso de su tiempo libre para actividades recreativas y su descanso.

El sistema de Control de Acceso y Derecho a la Intimidad en Perú

El derecho a la intimidad se ve afectado cuando se accede a la información privada, también puede tratarse de la imagen personal o un dispositivo destinado a captar un momento para luego ser expuesto; dentro de la relación laboral, la video vigilancia se considera invasivo a la intimidad del trabajador, imagen y datos mientras no esté justificado y garantizado otorgando respeto hacia los derechos del trabajador.

¹⁵ Cfr. B. ÁVALOS RODRÍGUEZ, Jornada Laboral: Importancia y aspectos críticos de su regulación, Themis, Lima, 2019, pp. 19-21

¹⁶ Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú, Revista Ius. Junio 2018.

En la actualidad ha cobrado importancia el derecho a la intimidad por las diferentes vulneraciones que se han producido a causa de las nuevas tecnologías de la información.

Respetar la intimidad se considera imprescindible para perfeccionar la libertad individual, por lo que cada persona podrá solicitar al Estado la adecuada protección jurídica, asimismo tendrá el control y disposición de sus datos frente a terceros. El respeto al derecho a la intimidad es considerado un deber social por lo que su protección estatal es obligatoria. Los inconvenientes más generados dentro del derecho a la intimidad son la libertad de información y expresión, reconociendo que ningún derecho es ilimitado, su ejecución presenta limitaciones previstas legalmente para llegar a una correcta armonía entre ellos, optando también por la ponderación.

Delimitar hasta dónde abarca la protección del derecho de la intimidad o privacidad es un inconveniente actual, pues todo ello se encuentra definido al momento de imponer una sanción, siendo necesaria la evaluación de cada caso.

Salud laboral en Perú

El derecho a la salud es reconocido por el artículo 7 de la Constitución Política Peruana como un derecho fundamental equivalente al derecho a la vida. Asimismo, es importante precisar que, a nivel nacional, el derecho a la vida y la salud es protegido y reconocido a nivel laboral por el principio de prevención establecido en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo que indica: “El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentren dentro del centro de labores. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo,

incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral.”¹⁷

Derecho a la desconexión digital en Perú

El derecho a la desconexión digital se encuentra regulado en el artículo 22 de la Ley Teletrabajo Ley 31.572 y establece en el 22.1 que el teletrabajador tiene derecho a desconectarse digitalmente durante las horas que no correspondan a su jornada de trabajo. Dicho derecho garantiza gozar de tiempo libre con motivo de un descanso e incluye las horas diarias de descanso fuera del horario de trabajo, el descanso semanal obligatorio, el periodo vacacional anual, las licencias por paternidad o maternidad y las horas de lactancia, así como los permisos y licencias por accidente y enfermedad y otros. La desconexión digital garantiza el disfrute del tiempo libre, el equilibrio entre la vida laboral, privada y familiar.

En Perú, el derecho a la desconexión digital está vinculado en su legislación nacional al derecho a la jornada laboral, es decir a la determinación de un horario de trabajo y que se paguen los horarios en sobretiempo; al descanso, es decir que el trabajador pueda utilizar libremente su tiempo fuera del teletrabajo; y al derecho a la salud que tiene una vinculación directa con el derecho a la vida. Cuidar de estos derechos también es responsabilidad del empleador a consecuencia del principio de prevención. Sin embargo, el contexto del teletrabajo, al ser una novedad y una modalidad que se quedará dentro de la realidad laboral nacional por mucho tiempo, supera lo que ya ha sido considerado en la normativa peruana, por lo que a continuación analizaremos la regulación expresa del derecho a la desconexión digital en el contexto español.

El derecho al descanso y disfrute del tiempo libre es un derecho reconocido a través de la Constitución Política del Perú en sus artículos 22 y 25 y la jornada laboral aprobada mediante Decreto Supremo N° 007-2002-TR.

¹⁷ I M. TÁVARA ROMERO y G. CHIRA RIVERO, *Hacia una adecuada regulación del derecho a la desconexión digital en el Perú y la actuación de la inspección del trabajo*, IUS Revista de Investigación de la Facultad de Derecho, Vol. 9, Chiclayo, 2020, pp. 78-79

El derecho a la desconexión digital se desarrolla en el contexto de la relación laboral entre el empleador y el trabajador pero solamente cuando el trabajador se encuentra bajo la modalidad del teletrabajo, una relación laboral a distancia que mediante el uso exclusivo y obligatorio de las TICs el empleador mantiene la subordinación y comunicación con el trabajador, es por eso que se habla de una desconexión digital, que implica una desconexión de las tecnologías con las que se subordina al empleador para dar lugar al tiempo de descanso.

Por otro lado, se puede evidenciar una tendencia de la regulación del derecho a la desconexión digital a través de la ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, mediante la cual se establece el respeto de la jornada de trabajo y el deber de remunerar al trabajador todo trabajo en sobretiempo, de esta forma se reconoce el tiempo.¹⁸

Duración de la Jornada en Perú

Respecto a la duración de el tiempo máximo de la jornada laboral del teletrabajador bajo la modalidad del teletrabajo, debe ser la misma que la jornada en la cual labora de manera presencial según el artículo 21 de la ley 31.572, Ley Federal de Trabajo, en la cual las partes pueden acordar la jornada laboral que mejor se adapte a las necesidades del teletrabajador respetando los límites máximos establecidos para la jornada diaria y semanal.

Si el trabajador efectúa horas extras, deben ser reconocidas, pero previamente se requiere que el empleador lo solicite y el trabajador de su consentimiento.

Concesión de permisos. Tareas de cuidado en Perú

En Perú la concesión de permisos se encuentra regulada a favor de la población vulnerable, por lo cual el artículo 16 de la ley 31.572 hace mención que dentro de este grupo se incluirán los permisos para la gestante, personas con discapacidad, para la gestante y en periodo de

¹⁸ Cfr. L. ESPINOLA LAZARO, La desconexión digital como derecho laboral de los teletrabajadores, 2020, Tesis para obtener el título profesional de abogada, Trujillo, 2020, p. 11-12

lactancia, para el personal responsable del cuidado de niños, cuidados de adultos mayores, para grupos de riesgos con enfermedades preexistentes o con familiares directos que se encuentren en estado terminar o hayan sufrido un gran accidente.

Para la concesión de estos permisos se evaluarán la naturaleza de las funciones y el perfil de puesto que el teletrabajador desempeña para la empresa.

Asignación, distribución y tiempo de las tareas.

El empleado no puede utilizar para la realización de sus tareas el tiempo correspondiente a su desconexión digital ya que las mismas deben ser realizadas dentro de su jornada de trabajo.

Es fundamental su reorganización de las actividades impartidas por su empleados a los fines de garantizar su tiempo libre.

El teletrabajador es libre decidir el lugar donde va a realizar las tareas correspondientes al teletrabajo y debe ser informado al empleador antes de iniciar la prestación de tareas.

En caso de que realice algún cambio del lugar habitual del teletrabajo debe informarlo al empleador con una anticipación de 5 días hábiles, salvo que cuente con una causa que lo justifique.

Abordaje en Argentina.

Argentina

A continuación, se desarrollarán algunos aportes doctrinarios, vinculados a la temática abordada en el presente trabajo final en nuestro país.

Respecto a la fiscalización en Argentina, la autoridad encargada de llevar a cabo este procedimiento es el Ministerio de trabajo y seguridad social de la nación, y es el encargado de dictar la reglamentación respectiva a esta temática dentro de los 90 días, y también es su competencia registrar a las empresas que desarrollen esta modalidad, acreditando el software o plataforma a utilizar y la nómina de las personas que desarrollan estas tareas, las que deberán

informarse ante cada alta producida mensual y esta información deberá ser remitida a la organización sindical pertinente.

Cabe aclarar que, a los efectos de la inspección, es fundamental contar con herramientas tecnológicas que facilitan el acceso virtual. La empresa debe poner a disposición los recursos tecnológicos que permitan la comunicación y el compartir tareas y documentos de manera ágil y colaborativa, compartir de modo seguro información relevante. Estos recursos tecnológicos refieren al software en los dispositivos de los usuarios y servidores, al equipamiento tecnológico y contar con una conexión de internet de alta velocidad y con un servicio de soporte técnico en caso de imprevistos en los dispositivos.

La fiscalización del cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales relativas a las tareas cumplidas bajo la modalidad de teletrabajo se ejercerá conforme a lo establecido en el Título III – Capítulo I, sobre inspección del trabajo de la ley 25.877 y sus modificatorias, siendo esta ley la que regula el Régimen laboral.

Esta norma crea el sistema integral de inspección del trabajo y de la seguridad social, destinado al control y fiscalización del cumplimiento de las normas de trabajo y de la seguridad social en todo el territorio nacional, a fin de garantizar los derechos de los trabajadores previstos en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, y en los convenios internacionales, eliminar el empleo no registrado y las demás distorsiones que el cumplimiento de la normativa laboral y de la seguridad social provoquen, y que tiene como función según lo establece el artículo 29 de la ley 25.877 a) Velar para que los distintos servicios del sistema cumplan con las normas que los regulan y, en especial, con las exigencias de los Convenios 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo. b) Coordinar la actuación de todos los servicios, formulando recomendaciones y elaborando planes de mejoramiento. c) Ejercer las demás funciones que a la autoridad central asignan los Convenios 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo, sus recomendaciones complementarias y aquellas otras que contribuyan al mejor desempeño de los servicios. d) Actuar, mediante acciones de inspección complementarias, en

aquellas jurisdicciones donde se registre un elevado índice de incumplimiento a la normativa laboral y de la seguridad social, informando y notificando previamente al servicio local. e) Recabar y promover especialmente con miras a la detección del trabajo no registrado, la participación coordinada y la colaboración de las entidades representativas de los trabajadores y los empleadores.

Es importante tener en cuenta el artículo 30 de dicha ley cuando el servicio de inspección no cumple con el convenio 81 y 129 de la O.I.T. o con las que se deriven en este capítulo, el ministerio de trabajo, empleo y seguridad social ejercerá cordialmente con el consejo federal de trabajo en conjunto con las jurisdicciones provinciales, y en su caso, con la Ciudad autónoma de Buenos aires, las correspondientes facultades.

El artículo 32 regula la actuación de los inspectores, la cual será de oficio o por denuncia, recogerán en actas el resultado de sus actuaciones y, en su caso, iniciarán el procedimiento para la aplicación de sanciones.

En el ejercicio de sus funciones y dentro de su jurisdicción, los inspectores están facultados para: a) Entrar en los lugares sujetos a inspección, sin necesidad de notificación previa ni de orden judicial de allanamiento. b) Requerir la información y realizar las diligencias probatorias que consideren necesarias, incluida la identificación de las personas que se encuentren en el lugar de trabajo inspeccionado. c) Solicitar los documentos y datos que estimen necesarios para el ejercicio de sus funciones, intimar el cumplimiento de las normas y hacer comparecer a los responsables de su cumplimiento. d) Clausurar los lugares de trabajo en los supuestos legalmente previstos y ordenar la suspensión inmediata de tareas que —a juicio de la autoridad de aplicación— impliquen un riesgo grave e inminente para la salud y la seguridad de los trabajadores.

En todos los casos, los inspectores labrarán un acta circunstanciada del procedimiento que firmarán junto al o los sujetos responsables. Los responsables del cumplimiento de la normativa del trabajo y la seguridad social, están obligados a colaborar con el

inspector, así como a facilitarle la información y documentación necesarias para el desarrollo de sus competencias.

La fuerza pública deberá prestar el auxilio que requiera el inspector en ejercicio de sus funciones.

Para llevar a cabo toda fiscalización la autoridad de aplicación en caso que sea necesario deberá contar con autorización previa de la persona que trabaja.

Uno de los problemas que se presentan en la modalidad del teletrabajo es que al no encontrarse físicamente el trabajador en la empresa y llevar a cabo la prestación de servicios en su domicilio particular, no sería posible labrar un acta de manera presencial, lo que lleva a pensar que la manera de fiscalizar en el teletrabajo tiene que cambiar la mirada a las nuevas tecnologías. En algunos países, actualmente la fiscalización se aplica de manera virtual, via mail o mediante la utilización de diferentes plataformas o software.

Actualmente, a causa de que el teletrabajo ha tomado protagonismo en los últimos años no solo consecuencia de la pandemia Covid-19, sino también a partir del incremento del desarrollo tecnológico y los procesos de innovación que impactan a las relaciones de trabajo, el secretario de trabajo a través de DEC. 1921/2022 ha resuelto un registro de empresas que desarrollan la modalidad de teletrabajo, conforme a lo previsto en el artículo 18 de la Ley de Teletrabajo 27.555, y delegar las facultades de instrumentación, administración y control de este registro a la Dirección de nuevas formas de trabajo dependiente de la subsecretaría de política de inclusión en el mundo laboral de la Secretaría de Trabajo, de Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social.

Teletrabajo y Jornada de Trabajo en Argentina

Como ya se ha planteado en el marco teórico, el teletrabajo se encuentra regulado en la Ley 27.555. Existen varios autores que han realizado aportes doctrinarios en esta materia.

Escobar afirma: “En el teletrabajo el factor tiempo adquiere una especial relevancia.” Los teletrabajadores tienen la facultad de autogestionar su tiempo de trabajo, permitiendo conciliar las horas de trabajo con sus responsabilidades familiares, de estudio, de ocio, de esparcimiento, en ellos reside uno de los principales atractivos, ofreciendo la posibilidad de mejorar la centralidad al capital humano.¹⁹

Julián de Diego plantea que no hay ninguna razón por la cual no se puedan aplicar al teletrabajo, los principios y normas generales de la jornada. Menciona, además, que la jornada de trabajo y los descansos en el teletrabajo constituyen uno de los mecanismos de mayor flexibilidad y de libertad de los que se tenga conocimiento en la evolución del trabajo humano de las nuevas tecnologías. El autor resalta que uno de los temas clave en el teletrabajo es el de la llamada “conexión perpetua” o “ininterrumpida”, la cual viola el derecho de jornada limitada, y al descanso diario, semanal, circunstancial y anual.²⁰

Domínguez afirma que la norma no solo está preservando la jornada de trabajo y el descanso, sino de alguna manera la vida privada del teletrabajador, no permitiendo que se asigne tareas y/o comunicaciones fuera de la jornada de trabajo.²¹

Carlos Toselli determina una salvedad que se debe tener en cuenta y es que nada impide que se puedan pactar jornadas diferentes entre los distintos teletrabajadores en la medida en que, a nivel individual, no superen el límite legal. Tampoco surge impedimento alguno que determine la imposibilidad de realizar horas extras manteniendo los límites máximos de realización diaria y mensual de la labor suplementaria. También hace referencia el autor, que genera alguna preocupación en la norma argentina, el pacto de jornada en función de objetivos, ya que ello puede implicar la vulneración de los límites de la jornada para alcanzar dichos objetivos, si el

¹⁹ Escobar Javier, Régimen legal del contrato de teletrabajo, en Godoy Lemos, Sebastián – Salas, Ana María, ASC Librería Jurídica, 2021, Mendoza p.88.

²⁰ De Diego, Julián A. La reglamentación y la reforma de la ley nacional de Teletrabajo. Errepar 2020, pág. 12 y 13.

²¹ Domínguez, Roberto, en Godoy Lemos, Sebastián – Salas Ana María, Régimen Legal del contrato del teletrabajo, ASC Librería jurídica, Mendoza 2021. P. 106.

no hacerlo puede poner en riesgo su propio puesto laboral o la obtención de premios y beneficios adicionales como acontece con los trabajadores de call centers.²²

Ricardo Arturo Foglia, afirma que las personas que trabajan a través de las redes, frecuentemente les resulta dificultoso poner un límite temporal de prestación por la velocidad de la transmisión de datos, la continuidad de la información, porque es fácil perder la noción del tiempo, y también está instalada la idea de los clientes, o incluso compañeros o jefes en el trabajo de la necesidad de una respuesta inmediata y una resolución rápida a la cuestión.²³

Vida de las personas en Argentina

Las razones que dan fundamento a la limitación de la duración de jornada son de orden biológico, social técnico y cultural y económico, aspectos que hacen al desarrollo de la vida del trabajador como persona humana, en tanto el trabajo concebido como tal actividad productora en sí. Se necesita una limitación de la jornada en su justa medida que permita el equilibrio necesario para dignificar al trabajador persona, y satisfaga el mayor nivel de producción.²⁴

Es importante delimitar la jornada laboral de forma tal que la vida de los trabajadores no se vea interrumpida o afectada por la excesiva carga horaria.

Hoy el teletrabajo es una opción que busca una mejor conciliación entre la vida laboral y la familiar, y que fomenta que el teletrabajador cumpla con los objetivos dispuestos, ya que mejora su calidad de vida y empleabilidad.²⁵

La jurisprudencia ha reconocido el derecho a mantener las condiciones previsibles en la vida del trabajador prohibiendo cambios abusivos en sus condiciones laborales. Así lo sostuvo la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en los

²² Toselli, Carlos A. Jornada de Trabajo y descansos en el teletrabajo. Errepar- 2020. P. 52

²³ Ricardo, Arturo Fpglia, Régimen jurídico del Teletrabajo en Argentina. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. La Ley, 2022. P.127.

²⁴ Sebastián, Godoy Lemos – Ana María Salas. Régimen legal del contrato de Teletrabajo, Mendoza ASC, 2021 P. 86

²⁵ Viviana Laura Díaz, Teletrabajo y Neurotecnología: Una guía imprescindible para gestionar el trabajo 4.0. Ciudad autónoma de buenos aires: Granica 2018. P.176.

autos “HADDAD FERNANDO DANIEL C/ TELECOM ARGENTINA S.A. S/ DESPIDO”.

En esta resolución, Se hace lugar a una demanda por despido indirecto por el uso abusivo de la facultad reconocida en el artículo 66 de la L.C.T. Ius Variandi, en tanto el actor prestaba tareas de forma remota y el cambio dispuesto por el empleador implicaba que este debiera trasladarse diariamente 100 kilómetros toda vez que el perjuicio al trabajador se evidencia en razón del tiempo, y el dinero que le hubieran insumido el cambio en la modalidad de trabajo, es decir pasar del teletrabajo a una modalidad presencial lo que implicaría una consecuente transformación en su vida diaria, y en cuanto a la irrazonabilidad de la medida, merece puntualizarse que la demandada no aportó ningún elemento, ni argumento que justifique los motivos por los que resultaba necesario el cambio intentado.

El sistema de control y derecho a la intimidad

En el home office y solo en esta forma de teletrabajo puede verse comprometida la intimidad del trabajador, pues su lugar de trabajo es ni más ni menos que su propio domicilio, su propio hogar. En cualquiera de los casos los controles son atribución del empleador y alcanzan generalmente: a) La **jornada de trabajo**.²⁶

El sistema de control y derecho a la intimidad se encuentra regulado en artículo 15 de ley de teletrabajo, y hace referencia a la protección de bienes e informaciones de propiedad del empleador, deberán contar con participación sindical a fin de salvaguardar la intimidad de la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo y la privacidad de su domicilio.

El trabajo a distancia, o teletrabajo, no impide el control empresarial en línea con la actividad laboral en general. Ahora bien, ese control y la vigilancia empresarial pueden colisionar con los derechos a la intimidad y la inviolabilidad de su domicilio, previstos en el artículo 18 de la constitución nacional y el artículo 1770 del código civil y comercial que establece: Protección

²⁶ De Diego Julian A. Régimen legal de teletrabajo para trabajadores dependientes 2~Edición, Ciudad autónoma de Buenos Aires Erreius 2021. P. 253

de la vida privada. El que arbitrariamente se entromete o perturba de cualquier modo la intimidad, debe ser obligado a cesar en tales actividades, si antes no cesaron, y a pagar una indemnización.

La persona teletrabajadora que por algún motivo se vea afectada en su intimidad puede solicitar ante la justicia una acción preventiva, para que cesen dichas actividades y también obtener el resarcimiento de los daños que el accionar le haya generado.

La privacidad que deben mantener los teletrabajadores se encuentra íntimamente ligada al control y a las características propias del teletrabajo. Ello en virtud de que el empleador está en su derecho de ejercer su poder de control a sus subordinados, pero encontrando un límite en el derecho a la intimidad del trabajador.

Un aspecto que merece un tratamiento diferenciado en el convenio colectivo, es lo que se refiere al uso de Software de vigilancia, en relación con la intimidad del trabajador.²⁷

En materia de fiscalización, en el teletrabajo no se pueden instalar cámaras de video en el domicilio privado porque esto afecta directamente la intimidad del empleado y su familia, sino que se debe recurrir a medios digitales o plataformas dispuestas por el empleador para controlar la conexión del empleado, si su labor fue interrumpida y por cuánto tiempo, los sitios virtuales a los que accedió, entre otras, siempre y cuando se respeten los límites del derecho a la intimidad.

Salud Laboral en Argentina

La Organización Mundial de la Salud (O.M.S.) ha definido a la salud como un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. Dicha cita pertenece al preámbulo de la O.M.S. de 1946.

²⁷ Jorge J. Sappia – Rosalía A. Pécora. Régimen legal del Teletrabajo. Córdoba, Alverioni Ediciones.2021. P. 145.

Como en otros países, en Argentina, los teletrabajadores deben tener momentos de descanso, ya que mantener un ritmo muy intenso en la ejecución de tareas puede generar graves repercusiones en la salud psicofísica.

La realidad es que se debe romper con la idea de que las personas deben ser productivas todo el tiempo, ya que los seres humanos no son máquinas y deben reponerse para volver a trabajar nuevamente.²⁸

Muchas veces, cuando el trabajo supone una intensa actividad que genera un cansancio mental y físico, se relaciona con los aspectos negativos que afectan la salud de los trabajadores a largo plazo, como los problemas posturales o visuales, cansancio, estrés, entre otros. Como consecuencia, los teletrabajadores pierden la automotivación, y en muchas ocasiones esto se produce porque no se sienten que su trabajo sea reconocido o valorado, se encuentran presionados por la sobrecarga de tareas, y además, vivimos en una realidad laboral en la que existen varias situaciones de desempleo las cuales generan al trabajador un cierto temor a perder su puesto de trabajo.

A los efectos de la fiscalización, y lo mencionado hasta el momento, queda en evidencia la importancia del empleador de respetar la jornada laboral de manera adecuada, para salvaguardar la salud de sus teletrabajadores, evitando riesgos laborales, ya que ante la presencia de los mismos el teletrabajador pierde productividad, lo cual impacta de manera negativa en la productividad de la empresa.

Derecho a la desconexión digital en Argentina

Es fundamental el análisis de este derecho a la desconexión digital, puesto que contempla de manera novedosa, la circunstancia de los teletrabajadores que tienen a su cuidado niños, personas mayores o discapacitados que requieren su atención y, por tales motivos, deben

²⁸ Analía Raña Sá – Sergio Lois La nueva práctica del teletrabajo. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, D y D, 2020. P.89

interrumpir su jornada laboral, lo que ahora será permitido y no será visto como una falta a su prestación de tareas.²⁹

El artículo 5 de la ley 27.555 establece que la persona que trabaje bajo la modalidad de teletrabajo, tendrá derecho a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación fuera de su jornada laboral, y durante los periodos de licencias, el trabajador no podrá ser sancionado por no hacer uso de este derecho. El empleador no podrá exigir a la persona que trabaja la realización de tareas, ni remitirle comunicación por ningún medio, fuera de la jornada laboral.³⁰

La norma prohíbe tomar algún tipo de sanción por parte del empleador cuando el teletrabajador ejerza el derecho de desconexión dentro de los lineamientos legales.

Uno de los principales objetivos del derecho a la desconexión es brindar a los trabajadores la posibilidad de disfrutar su tiempo libre sin que deban continuar utilizando los dispositivos tecnológicos. Así, al trabajador se le garantiza el tiempo de descanso fundamental para reponerse de las duras jornadas laborales, e impide que los empleadores continúen comunicados constantemente con los primeros peticionándoles determinadas tareas o directamente impartiendo nuevos órdenes. La desconexión implica que dos elementos determinados, en este caso el teletrabajador y su dispositivo tecnológico, ya no tengan comunicación entre sí. Implica una ruptura del canal de comunicación que los unía anteriormente.³¹

El artículo 5 del decreto reglamentario 27/2021 establece que cuando la actividad de la empresa se realice en diferentes husos horarios, o en aquellos casos en que resulte indispensable por alguna razón objetiva, se admitirá la remisión de comunicaciones fuera de la jornada laboral. En todos los supuestos, la persona que trabaja no estará obligada a responder hasta el

²⁹ Analía Saña SÁ – Sergio Alberto Lois. La nueva práctica del teletrabajo. Ciudad de Buenos Aires D Y D. 2020, P.68.

³⁰ Analía Raña Sá – Sergio Lois La nueva práctica del teletrabajo. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, D y D, 2020. P.90

³¹ Analía Raña Sá – Sergio Lois La nueva práctica del teletrabajo. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, D y D, 2020. P.91.

inicio de su jornada, salvo que concurran los supuestos contenidos en el artículo 203 de la Ley de Contrato de Trabajo Ley 20.744, que establece que el trabajador no está obligado a prestar servicios en horas suplementarias, salvo casos de peligro o accidente ocurrido o inminente de fuerza mayor, o por exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa, juzgando su comportamiento en base al criterio de colaboración en el logro de los fines de la misma.

La dinámica en la cual se llevan hoy en día las comunicaciones en el mundo con el uso de tecnologías y plataformas que en tiempo real se puedan comunicar y transmitir datos, se ha traducido entre otras cosas en que los horarios de trabajo hayan sido difuminados y que en cualquier hora y día se pueda estar en contacto en tiempo real. Esta situación ha afectado enormemente a la relación trabajador-patrón, ya que las jornadas y los horarios de trabajo tradicionales pasan a segundo término y la exigencia al trabajador de cumplir con sus tareas se ha extendido más allá de los tiempos que se supone legalmente estaba obligado según la ley. Por consiguiente, se ha derivado en la necesidad de buscar maneras de limitar el tiempo a disposición que debe estar el trabajador, aun en el trabajo a distancia, dando lugar a lo que otras latitudes se conoce como el derecho a la desconexión, que podría definirse como aquel derecho de un trabajador a desatender las instrucciones de su patrón a partir de cierto momento del día y de su jornada, aun estando a distancia o vía remota de su centro de trabajo.³²

Viviana Díaz, afirma que la desconexión digital es un derecho fundamental, que fue muy cuestionado en el cuerpo de la ley, pero que lejos de buscar la victimización del trabajador previene contingencias.³³

³² L.D. NARANJO COLORADO, Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital: un análisis desde la base del derecho laboral, en Saber, Ciencia y Libertad, 2017, n. 2.

³³ Díaz Viviana Laura, a la luz de la reglamentación de la ley de Teletrabajo en Argentina: Aplicación con método G.N.T. RDLSS, marzo 2021-6 p.4.

Este derecho a la desconexión laboral está directamente vinculado con la salud del trabajador o la trabajadora, a quien previamente se le ha asignado una jornada de trabajo.³⁴

En Argentina, este derecho está concatenado con la jornada de trabajo, ya que al teletrabajador no le es fácil poner límites en cuanto a los horarios y la duración de la jornada de trabajo. Es por ello, que la ley establece a modo de protección, una prohibición al empleador de contactar al trabajador en horarios fuera de su jornada laboral y el trabajador de desconectarse a su finalización.

Duración de la jornada de trabajo en Argentina

El tiempo de duración de la jornada de trabajo del teletrabajador es determinado, y deberá pactarla previamente, bajo consentimiento de las partes.

En caso de que la empresa requiera la realización de horas extras por parte del teletrabajador, es de suma importancia que esto se encuentre pactado al inicio de la relación laboral o contrato de trabajo.

En relación con la naturaleza propia de esta particular modalidad de trabajo, hay que tener en cuenta que implica una yuxtaposición entre el tiempo libre y el tiempo dedicado al trabajo, se genera una especie de simbiosis en la que los límites entre ambas esferas temporales se ven algo difusos. Por ello, es necesario que se establezcan límites de jornadas evitando que el teletrabajador se estrese más de la cuenta. Por otro lado, se consagra el uso de software debe tener ciertos límites precisos, ya que el uso excesivo del mismo se interpretará como un irrespeto del derecho a la desconexión que poseen todos los teletrabajadores.³⁵

El horario de trabajo pertenece a la estructura de la relación laboral y no puede modificarse unilateralmente pues, con prescindencia de la existencia o inexistencia de perjuicio para el

³⁴Gentile Elsa – Bibiana Luz Clara – Derecho del Teletrabajo. Ciudad de Rosario. NOVA TESIS – editorial Jurídica - 2023. P. 111.

³⁵ Analía Raña Sá – Sergio Lois La nueva práctica del teletrabajo. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, D y D, 2020. P.90

trabajador, el horario delimita el denominado tiempo libre, y si el empleador necesita modificarlo debe contar con el consentimiento del trabajador.³⁶

El trabajador no está obligado a realizar horas suplementarias, salvo casos de peligro o accidente ocurrido o inminente de fuerza mayor, o por exigencias excepcionales de la Economía nacional o de la empresa, juzgado su comportamiento en base al criterio de colaboración en el logro de los fines de la misma.³⁷

Es de suma importancia respetar las pausas entre jornada y jornada, ya que esto hace a una finalidad higiénica que le permite al trabajador disponer del tiempo necesario para poder recuperar sus energías.

El teletrabajo permite cierta flexibilidad en la jornada laboral para algunos teletrabajadores en el sentido que les brinda la posibilidad de interrumpir o reorganizar sus trabajos dentro de su horario, mientras que para otros ha provocado serios problemas en los límites entre la vida laboral y personal.

Concesión de permisos para tareas de cuidado

En Argentina las tareas de cuidado se encuentran reguladas en el artículo 6 de la ley 27.555 que establece que las personas que trabajen bajo esta modalidad y que acrediten tener a su cargo, de manera única y compartida, el cuidado de personas menores de 13 años, personas con discapacidad o adultos mayores que convivan con la persona trabajadora y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada. Cualquier acto, conducta o decisión, represalia u obstaculización proveniente del empleador que lesione estos derechos se presumirá discriminatorio resultando aplicables las previsiones de la ley 23.592.

³⁶ Gentile Elsa – Bibiana Luz Clara – Derecho del Teletrabajo. Ciudad de Rosario. NOVA TESIS – editorial Jurídica - 2023. P. 108.

³⁷ Gentile Elsa – Bibiana Luz Clara – Derecho del Teletrabajo. Ciudad de Rosario. NOVA TESIS – editorial Jurídica - 2023. P. 118.

Javier Escobar afirma: “las tareas de cuidado no es solo un problema de familia, sino también impone un eje de construcción de un sistema nacional y estatal de cuidados, que termina impactando dentro de las relaciones de trabajo.”³⁸

El artículo 6 del Dec. reg. 27/2021 establece que la persona que ejerza el área de irrumpir las tareas por razones de cuidado en los términos del artículo 6 de la ley 27.555 que hace referencia a que en caso de permisos la comunicación debe ser efectuada de manera virtual detallando de manera exacta el momento en que comienza la inactividad y cuándo finaliza. En los casos en que las tareas de cuidado no permitan cumplir la tarea legal o convencional vigente se podrá acordar su reducción de acuerdo a las condiciones que se establezcan en la convención colectiva.

Se consagra la compatibilización entre la jornada laboral con las tareas de cuidado en el hogar. A su vez, se puede llegar a interrumpir esa jornada y el empleador deberá acceder a ello sin que esto pueda ser concebido como un incumplimiento o una falta por parte del trabajador o trabajadora. También hay que destacar que la obstaculización en el ejercicio de este derecho importa la existencia de un trato discriminatorio en los términos de la ley 23.592.³⁹

La legislación laboral incorpora las tareas de cuidado de manera equitativa, sin distinción de géneros, y esta es una ventaja del teletrabajo que concilia el trabajo y familia.

No se podrán establecer incentivos condicionados al no ejercicio de estas tareas de cuidado, sin embargo, tanto los empleadores como los trabajadores deberán velar por un uso equitativo, de estas medidas, promoviendo la participación de los varones en las tareas de cuidado.

La ley otorga el derecho al teletrabajador a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo, o a interrumpir la jornada de trabajo, como el caso de la asistencia y cuidado de niños

³⁸ Sebastian, Godoy Lemos – Ana María Salas. Régimen legal del contrato de Teletrabajo, Mendoza ASC, 2021 P. 111

³⁹ Sebastian, Godoy Lemos – Ana María Salas. Régimen legal del contrato de Teletrabajo, Mendoza ASC, 2021 P. 92-93

al colegio, o para suministrar alguna medicación a un adulto mayor, o ante la necesidad de algún tipo de acompañamiento, como así de la persona con alguna discapacidad.

En un precedente relacionado a los hijos menores, una médica de planta de un establecimiento de salud pública interpone una acción de amparo y una medida cautelar contra el gobierno de la provincia de Buenos Aires para que se le otorgara una licencia especial o en su defecto se disponga la prestación de servicios mediante la modalidad de teletrabajo mientras se encuentran suspendidas las clases presenciales en el establecimiento escolar donde concurría su hija, todo ello en el marco de la pandemia Covid-19. Es importante destacar que en este caso la accionante es madre de una niña de 11 años de edad que no fue reconocida ni tiene trato con su padre, no teniendo la amparista ninguna otra contención familiar debido a que sus progenitores están fallecidos. A lo expuesto se suma que la peticionante es una trabajadora cuya actividad en ese momento se consideraba esencial, y su situación no estaba contemplada por la normativa local para el otorgamiento de una licencia en estas circunstancias excepcionales. Dicho contexto trae aparejado, que cuando la actora concurre a su trabajo, su hija queda sola en la vivienda con los riesgos que dicha situación conlleva, generando así angustia en la niña y una afectación a la salud física y mental. Finalmente, atento a que la accionada persistió en su negativa frente al reclamo de la actora, y que no ofreció ninguna solución alternativa a la problemática en la que se encuentra la amparista junto a su hija, corresponde hacer lugar a lo solicitado cautelarmente y se ordena al gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires que conceda a la actora una licencia especial con goce de haberes, o en su defecto se disponga alguna modalidad de Teletrabajo mientras subsistan las condiciones que originaron el presente conflicto y hasta tanto se acompañe alguna propuesta que le brinde una solución a la problemática planteada en autos, para así compatibilizar las funciones laborales de la actora y su complejo contexto familiar, sin lesionar los derechos de su hija y sin dejar de presentarle el debido cuidado y asistencia adecuada. Juzgado. Cont. Adm. y tributario N~24, Ciudad

Autónoma de Buenos Aires: 27/05/2020, C.,C.A. Vs Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.
Amparo – Empleo Público – Otros.⁴⁰

Asignación, distribución y tiempo de tareas en Argentina

Actualmente, al teletrabajador se le asignan las tareas mediante plataformas virtuales, vía mail o planillas de asignación de tareas creadas por el empleador.

Es indispensable que el trabajador sea independiente, ya que una vez que las tareas se asignen, deberá dar prioridad a las mismas y realizarlas sin la supervisión de su jefe o coordinador de la empresa de manera presencial.

Es muy importante contar con teletrabajadores capacitados para la ejecución de ciertas tareas ya que los programas utilizados pueden sufrir actualizaciones constantes. Además, se considera que los teletrabajadores deberán contar con una serie de habilidades necesarias que le permitan adaptarse siempre a las nuevas vicisitudes que puedan llegar a darse.⁴⁰

El teletrabajador deberá buscar su propia motivación, cumplir sus horarios de trabajo, sus objetivos, pero a la vez deberá buscar el equilibrio para no excederse en las horas que le corresponden, lo cual requiere de una cierta organización en la forma en que va a distribuir sus tareas día a día.

En la asignación y distribución de sus tareas, cada teletrabajador deberá organizarse para dar cumplimiento a las instrucciones y objetivos impartidos por tu empleador en tiempo y forma, siguiendo los lineamientos establecidos por la empresa.

⁴⁰ Gentile Elsa – Bibiana Luz Clara – Derecho del Teletrabajo. Ciudad de Rosario. NOVA TESIS – editorial Jurídica - 2023. P. 124.

⁴⁰ Analía Raña Sá – Sergio Lois La nueva práctica del teletrabajo. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, D y D, 2020. 96-97.

Propuesta para Argentina.

En base a lo investigado hasta aquí en materia de fiscalización, teletrabajo y jornada de trabajo, tanto en lo que hace a los aspectos normativos regulatorios en esta materia, a las diversas opiniones de los doctrinarios que han realizado alguna investigación que han sido parte de este trabajo y al análisis efectuado de la vida de las personas, la intimidad, el derecho a la desconexión digital, las tareas de cuidado, la duración de jornada y la asignación y distribución de las tareas, en forma comparada con los países de México y Perú, hay una clara visión en común en los países analizados. En todos ellos, el teletrabajo es aquel en donde el trabajador no se encuentra físicamente en la empresa y la prestación del servicio se efectúa mediante la utilización de TICS, Tecnologías de la información y la comunicación, lo que lleva a pensar que una fiscalización establecida de manera presencial en el establecimiento comercial carecería de sentido, lo que da indicios de que la forma de fiscalización debe ser de manera digital.

En materia de inspección, todos los países en cuestión tienen un ente encargado de la regulación.

Analizar de qué manera fiscalizar la jornada de trabajo en Argentina tomando como referencia el análisis comparado con México y Perú, requiere como primera condición, que la empresa se encuentre empadronada en el Ministerio de Trabajo como modalidad de teletrabajo e informe la plataforma o el software que se llevará a cabo para la utilización de los equipos suministrados por la empresa al teletrabajador, lo cual permitirá que dicho ministerio controle la conexión del teletrabajador en base al software informado por el empleador al momento de la inscripción del trabajador y de esa forma tendrá el control de las horas de trabajo si coinciden con las verdaderamente declaradas por el empleador.

Además, es clave que el empleador confeccione ante el Ministerio de Trabajo la planilla de horarios y descansos, ya que en la misma se especifica detalladamente los horarios de trabajo correspondiente a cada teletrabajador y que es de suma importancia que el empleador lo respete

ya que la limitación de la jornada hace a la realización de tareas dignas y esto a la vida de las personas.

En consecuencia, se entiende que esta planilla especifica la jornada laboral del teletrabajador, lo que implica que fuera del horario declarado, el empleado tendrá derecho a la desconexión digital, y el empleador no puede enviarle el pedido de alguna tarea particular, o un mail, o una comunicación. De igual manera, si lo hiciera, el teletrabajador no tiene la obligación de responder hasta el inicio del día siguiente de su jornada laboral, salvo caso inminente o de fuerza mayor, lo que conlleva a que se controle el respeto al derecho a la desconexión digital que de cierta forma viene concatenado con respetar la jornada del trabajo del teletrabajador, es decir no hacerlo trabajar horas extras. Para ello, otro aspecto de regulación importante es la no realización de horas suplementarias del teletrabajador, lo cual garantiza el respeto de los descansos establecidos, contemplando la salvedad de que si existe fuerza mayor o causa inminente es viable la realización de horas extras, lo cual podría estar estipulado al inicio de la relación laboral.

Muchas veces, el exceso de horas extras hace/contribuye que se vea afectada la salud laboral, provocando estrés y cansancio, problemas de vista y postura, falta de motivación, etc, por lo que es importante respetar los horarios de desconexión del teletrabajador, evitar realizar horas extras, el exceso de asignación de tareas diarias.

Como se dijo al inicio de esta propuesta, el teletrabajador no se encuentra físicamente en la empresa. Esto significa que se encuentra trabajando en su domicilio particular, por lo cual es relevante tener presente el derecho a la intimidad del trabajador. Se debe controlar la no violación a la intimidad del teletrabajador, es decir, que la regulación de la jornada y la fiscalización no sean de manera presencial en el domicilio del teletrabajador.

La propuesta sería controlar los horarios de conexión de ingreso, cuando se inicia el software, y el de salida cuando se apaga el dispositivo de trabajo a través del sistema de software informado por el empleador ante el ministerio.

Se debe tener en cuenta que el teletrabajador es una persona independiente, en el sentido que, al momento de realizar sus tareas, no cuenta con un supervisor o coordinador de la empresa de forma presencial para consultar cualquier inquietud que se presente.

El punto de regulación de la propuesta podría implementarse con la asignación de tareas de manera equitativa a los teletrabajadores. El empleador podrá asignar trabajos por objetivos, a fines de que quizás el teletrabajador encendió y apagó el equipo, pero es difícil determinar si realmente trabajó las horas correspondientes a su jornada laboral.

Al supervisar el horario laboral debería tener en cuenta la concesión de permisos, como, por ejemplo, el caso de teletrabajadores que tengan a cargo personas menores de 13 años, personas adultas mayores, personas con discapacidad cualquiera sea su edad, y aquellas que requieran una tarea específica, ya que esto impactará en la jornada del teletrabajador.

Para registrar la concesión de permisos se podría realizar una planilla digital que indique nombre, fecha, horarios y el permiso asignado, de forma tal que esto se pueda constatar al momento de la fiscalización de la duración de la jornada de trabajo.

Es imprescindible contar con profesionales especializados, en la implementación de los sistemas informáticos, que serán parte del proceso de fiscalización.

Sabemos que toda jornada laboral tiene una duración establecida por ley, y en efecto, muchas veces, la mala administración de los tiempos para realizar las tareas por parte del empleado hace que su producto final no cumpla con las expectativas del empleador. De cierta forma, esto conlleva a una reducción de su eficiencia y proactividad en el trabajo.

Es fundamental contar con un Organismo encargado de exigir el cumplimiento de todas las disposiciones establecidas en la presente propuesta, que actualmente en nuestro país sería la Dirección Nacional de Nuevas Formas del Trabajo, que depende del Ministerio de Trabajo y fue designada por el Secretario de Trabajo a través del Decreto **1921/2022**.

Conclusiones Generales.

- Argentina, México y Perú coinciden que la principal característica que tiene el teletrabajo es la utilización de nuevas tecnologías mediante TICS.
- El incremento de teletrabajo ayudó a reducir los costos, entre ellos podemos mencionar los relacionados a la infraestructura y viáticos, ya que el empleado se encuentra en su propio domicilio y no tiene costos de traslado, ni utiliza el establecimiento. Cabe destacar que el empleador efectúa la compensación de gastos en lo que incurra el teletrabajador cuando realiza su tarea, tales como energía eléctrica y conectividad.
- Respecto a la jornada de trabajo es importante delimitar los horarios, de esta manera el trabajador no tiene la obligación de responder al empleador hasta el inicio de la jornada del día siguiente, salvo caso inminente o de fuerza mayor.
- En los tres países analizados se respeta el derecho a la desconexión digital y el trabajador tiene derecho a no dar respuesta fuera de su jornada laboral, salvo caso inminente o de fuerza mayor.
- Todos los países estudiados establecen una limitación de la jornada de trabajo y el empleador tiene la obligación de respetarla. Esto es a fines de que el teletrabajador tenga derecho a descanso.
- El empleador debe brindarle al teletrabajador los permisos solicitados, siempre y cuando el mismo haya realizado su notificación de manera virtual y acreditado la documentación que respalde la solicitud, dentro de las dos primeras horas de iniciada la jornada.
- Respecto a la inspección, todos los países establecen una sanción aplicable en caso de no cumplimiento de las normativas relacionadas no solo a materia de jornada, sino a otras cuestiones que hacen a la normativa laboral.

- Todos los países cuentan con normas operativas las cual deben implementarse en forma precisa, clara y oportuna.
- Se deben verificar el cumplimiento de la realización de las tareas.
- Para llevar una fiscalización de la jornada de trabajo del teletrabajador se debe contar con un sistema digital que ayude a la regulación, adecuando el software de manera adecuada.
- Respecto al régimen de infracciones, Argentina y Perú mantienen una clasificación similar en la calificación de tipo grave la violación de la jornada de trabajo.
- El mecanismo de control del Software a implementar deberá tener adaptadas las funciones que permitan acceder a controlar tanto el empadronamiento como a la planilla de horarios y descansos o cualquier otra documentación laboral del ministerio de trabajo que sea necesaria efectos que la fiscalización sea llevada de manera adecuada, teniendo en cuenta la no violación de la intimidad del trabajador.

Referencias Bibliográficas:

- Gentile Elsa, Bibiana Luz Clara. Derecho del Teletrabajo. Rosario. Nova Tesis - editorial Jurídica. 2023.
- Claudio, San Juan. “Estudio comparado sobre legislación de sobre teletrabajo en los países de América Latina y el Caribe.” Edición 2021.
- Sebastián Godoy, Lemos Régimen legal de contrato de Teletrabajo. Mendoza, ASC 2021.
- Ricardo Arturo Foglia, Régimen Jurídico del Teletrabajo en Argentina, Ciudad Autónoma de Buenos Aires. La ley. 2022.
- Analía Raña SA – Sergio Lois. La nueva práctica del teletrabajo. Ciudad autónoma de Buenos aires, DYD 2020.
- Reflexiones sobre el trabajo. “Visiones durante la pandemia del cono sur de América Latina.” Fabio Bertranou. Oit. 2022.
- Viviana Laura Díaz, Teletrabajo y Neurotecnología, Granica S.A. 2018.
- M. Távara Romero y G. Chira Rivero, Hacia una adecuada regulación del derecho a la desconexión digital en el Perú y la actuación de la inspección del trabajo, IUS Revista de Investigación de la Facultad de Derecho, Vol. 9, Chiclayo, 2020.
- Catillo, Carlos Reynoso. Revista internacional y comparada, Relaciones laborales y derecho del empleo. La nueva regulación del Teletrabajo en México, 2021.
- Jorge J. Sappia – Rosalía A. Pécora. “Régimen legal del teletrabajo. Córdoba, Alveroni Ediciones – 2021.
- Viviana Díaz y otros. “Teletrabajo para subordinación y dependencia Laboral.” Errepar 2009.
- De Diego, Julián A.: “Régimen legal del teletrabajo para trabajadores dependientes”. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Errepar- 2.021 –

- Domínguez, Roberto, en Godoy Lemos, Sebastián – Salas Ana María, “Régimen Legal del contrato del teletrabajo.” ASC Librería jurídica, Mendoza 2021.
- Toselli, Carlos A.: “Jornada de Trabajo y Descansos en el Teletrabajo”. Errepar-2.020.
- Martínez Rebolledo Mario. Recomendaciones laborales prácticas para el Teletrabajo. Home Office. Editorial ISEF, México. 2021. P. 104.
- L.D. Naranjo Colorado, Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital: un análisis desde la base del derecho laboral, en Saber, Ciencia y Libertad, 2017, n. 2.
- Díaz Viviana Laura, a la luz de la reglamentación de la ley de Teletrabajo en Argentina: Aplicación con método G.N.T. RDLSS, marzo 2021-6 p.4.
- El teletrabajo en México como resultado del impacto de la pandemia en las relaciones laborales Rogelia Gómez Vargas.
- L. Espinola Lazaro, La desconexión digital como derecho laboral de los teletrabajadores, 2020, Tesis para obtener el título profesional de abogada, Trujillo, 2020, p. 11-12
- Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú, Revista Ius. Junio 2018.
- M. Saco Alva y D. Campos Skamperle, En búsqueda de un sistema de fiscalización y supervisión laboral adecuado: A propósito de la creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Revista Ius Et Veritas, Núm. 46, Lima, 2013.
- B. Ávalos Rodríguez, Jornada Labora: Importancia y aspectos críticos de su regulación, Themis, Lima, 2019.
- Culqui Fernández y A. González Torres, El teletrabajo: Una innovadora Forma de Organización del Teletrabajo, una Herramienta de Inclusión Laboral y su Regulación Jurídica en el Perú, Revista Derecho & Sociedad, Vol. 46, Lima, 2016.

Referencia Normativa

- Constitución Nacional Argentina.
- Constitución Peruana.
- Convenio (OIT) 177: sobre el trabajo a domicilio y la recomendación 184.
- Ley 31.572. Ley de teletrabajo de Perú.
- Decreto Supremo 2022. Perú.
- Ley 28.806. Ley General de Inspección del Trabajo de Perú.
- Ley Federal de Trabajo México. Cap. XII. Bis. Teletrabajo.
- Dec. 854/96 reformada por la Ley 27.671. Jornada de trabajo Perú.
- Ley N° 11.544: Ley de Jornada de Trabajo Argentina.
- Ley N° 20.744: Ley de Contrato de Trabajo Argentina.
- Ley N° 25.800. ratificó el convenio (OIT)177/1996.
- Ley N° 27.555: Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo Argentina.
- Ley 25212. Régimen de infracciones laborales.
- Dec. Reg. 16115/33. Jornada de Trabajo Argentina.
- Resolución 1921/2022. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Secretaría de Trabajo.