

## **TELETRABAJO Y FUNCIONES DEL SINDICATO**

### **DAMIAN MAXIMILIANO ARAYA**

Producto de la pandemia por covid-19 se implementaron modificaciones en las regulaciones del trabajo, en un contexto político agitado y con la necesidad de dar una respuesta a la sociedad en Argentina, por lo que se sancionó la Ley 27.555 y su Decreto Reglamentario 27/2021.

En dicho contexto, el 5 de febrero de 2021 se publicó en el Boletín Oficial la Resolución 54/2021 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, estableciendo que esta Ley entraba en vigor el 1 de abril de 2021.

En relación con este artículo remarcamos que la Ley tiene 20 artículos, de los cuales, más de 10 delegan o pone en manos del sindicalismo, algún tipo de acción.

Sabido es que existe Teletrabajo cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, sea efectuada total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación.

Antes de la regulación de la Ley nacional 27.555, el Ministerio de Trabajo había avanzado en acciones de capacitación y en brindar un marco jurídico mínimo al teletrabajo.

Sumado a que es conocido el convenio 177 de la OIT, sobre trabajo a domicilio -ratificado por Ley 25.800- que contempla todo tipo de trabajo a distancia, entre los que incluye el teletrabajo, que promueve la igualdad de condición de este tipo de trabajadores con respecto a los presenciales.

Aquí vale aclarar que, en cuanto “trabajo a domicilio”, no resulta aplicable el Estatuto (Ley 12.713), pues este tiene como objeto regular otro tipo de situaciones que eran las existentes cuando se sancionó esa norma en el año 1.941 y que modificó a su vez otra de 1.918. Sus disposiciones son inaplicables a esta forma de organización y ejecución del trabajo, ya que, entre una de las características principales está que, en el Teletrabajo el control del empleador puede ser constante.

En cambio, en el trabajo a domicilio hay un control inicial y final, pero no intermedio, es decir, desde que se inicia el trabajo hasta que acaba; el teletrabajador elige libremente el lugar de prestación de tareas y, en el trabajo a domicilio, la elección del lugar la puede hacer el empleador. Y la utilización de las TICs, por cierto, no es una característica de la actividad regida por el estatuto mencionado. El Teletrabajo puede considerarse una

especie de trabajo a domicilio, pero no por ello, como se vio, se le aplican sus disposiciones.

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso, sancionó con fuerza de Ley el Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo bajo formato de Ley nacional 27.555, la cual fue pensada y puesta en vigencia el 1 de abril de 2021 durante la Pandemia y Cuarentena por COVID-19.

De esta manera, el Teletrabajo, como tal, es concebido como *“una forma de organizar el trabajo realizado a distancia mediante el uso de las denominadas Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs), en el domicilio del trabajador o en otro elegido por éste, siempre que sea ajeno al del empleador”*. Es claro que no se trata de una nueva clase de trabajo, sino de una forma en que se ejecuta y organiza el trabajo realizado a distancia mediante el uso de las mencionadas TICs.

Aplicándose por correspondencia esta Ley de Contrato de Trabajo y -en razón de ello- surge la denominación de Teletrabajador: *trabajador dependiente con los mismos derechos y obligaciones que el trabajador presencial*.

Por ello, el Teletrabajador podrá ser *dependiente* o *autónomo*, según la prestación se realice en situación de subordinación, esto es, por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otro, o bien, que no reúna estas características.

Como contexto político y jurídico puede decirse que, la norma fue pensada en pos de garantizar las tareas de cuidado a las personas que cumplan la actividad y acrediten tener a su cargo de manera única o compartida el cuidado de personas menores de 13 años, personas con discapacidad o adultas mayores, que convivan con el trabajador y requieran asistencia específica, debiendo el empleador dar tareas compatibles con dicha responsabilidad.

Prosiguiendo con el abordaje del contexto en el cual surge esta Ley 27.555, cabe señalar que su objetivo es incrementar la difusión de la temática, que cada vez más empresas y PyMES puedan conocer, implementar y aplicar el teletrabajo en sus operaciones diarias enfatizando y teniendo en cuenta que es una forma de trabajo que incrementa la producción, genera empleo y mejora la calidad de vida de los trabajadores.

No obstante, esta perspectiva, tiene su tratamiento, vinculado con la interesante mirada de Julián De Diego, quien refiere que con esta nueva normativa se ha perdido una oportunidad puesto que la crítica recae al considerar que no promueve el empleo y que, al contrario, lo desalienta creando obstáculos.

En este sentido se visualiza que la Ley 27.555 fue concebida en forma conspirativa en cuanto a que el "home office" que generó la cuarentena, beneficia a las empresas y perjudica a los trabajadores.

Para dar inicio al análisis del Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo, a continuación, se disponen en orden cronológico las Normas que modifican y/o complementan a la Ley N° 27.555:

El 14 de agosto de 2020, de público el Decreto 673/2020, del Poder Ejecutivo Nacional, Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo, Ley 27.555 - Su Promulgación, el 20 de enero de 2021, sale Decreto Reglamentario 27/2020, la reglamentación de la norma, posteriormente el 05 de febrero de 2021, la Resolución 54/202 del Ministerio de Trabajo, empleo y Seguridad Social, sobre la entrada en vigencia y finalmente el 19 de marzo del mismo año la Resolución 142/2021 del MTEySS, sobre teletrabajo y función.

Seguidamente, la nueva Ley 27.555 de Teletrabajo, sobre la base de los antecedentes y algunas de las características señaladas, presenta los siguientes puntos centrales:

Limitación de la jornada laboral; Derecho a la desconexión digital; Voluntariedad; Reversibilidad; Las herramientas de trabajo deben ser otorgadas, mantenidas y eventualmente reparadas por el empleador; Compensación de gastos; Contempla derechos sindicales y el deber de registrarse en el Ministerio de Trabajo; Derecho a la intimidad y protección de datos; Seguridad e higiene; Tareas de cuidados (derecho a horarios compatibles con los trabajos de cuidados para las personas que tienen a cargo hijos menores y/o personas con discapacidad o mayores dependientes).

En línea con el CP Jorge Vega -quien publicó en su sitio web un pormenorizado análisis- a continuación, se expondrán aspectos específicos a establecerse en el marco de las negociaciones colectivas.

Lo que es de destacar en nuestra legislación que es primera vez que una legislación laboral incorpora las “tareas de cuidado como un derecho”, lo cual indudablemente conlleva un impacto en la vida cotidiana de las familias. Sin embargo, se advierte cierto riesgo de que la norma se quede a mitad de camino, porque (entre otros aspectos) la Ley 27.555 deja librado a las *negociaciones colectivas* la definición de la letra chica, y la experiencia muestra que los reclamos tienen escaso eco en esos espacios de discusión entre patronal y gremios.

Además, no se contempla cuando la persona a cargo -menor o dependiente- no convive bajo el mismo techo y hay que “cuidarla” en otro domicilio.

Por otra parte, cabe mencionar que no todas las responsabilidades de cuidado se reducen a personas convivientes, muchas veces las personas tienen responsabilidades de cuidado por fuera del hogar, ya sea de sus padres o incluso, de sus hijos, entre otros.

De la lectura de la norma, el artículo 19 establece que, entrará en vigor luego de noventa (90) días contados a partir de que se determine la finalización del período de vigencia del aislamiento social, preventivo y obligatorio.

Sin embargo, con la Resolución 54/2021 del Ministerio de Trabajo, se estableció que la Ley 27.555 rige plenamente desde el 1 de abril del 2021.

A todo ello se le debe adicionar que, según el decreto 27/2021, la Ley 27.555 no es aplicable *"en los casos en los cuales la labor se realice en forma esporádica y ocasional en el domicilio de la persona que trabaja, ya sea a pedido de esta o por alguna circunstancia excepcional"*.

Cabe indicar que por circunstancia excepcional se hace referencia al Covid-19, que llevó a tomar decisiones para evitar el contagio, por lo que existe una razón de fuerza mayor que permite trabajar fuera de la oficina. Entonces, ¿cómo cabe considerar legal y jurídicamente al trabajador en cuestión?

En definitiva, el trabajador virtual del home office no podrá invocar un derecho adquirido a continuar o a seguir trabajando en su casa, cuando el empleador comience el proceso de regreso a la nueva normalidad. En rigor, no existen derechos adquiridos cuando la realidad está condicionada por un hecho imprevisto o que previsto no pudo evitarse.

Desde una perspectiva muy diferente resulta interesante citar a De Diego (2020), quien hace referencia a que con esta Ley 27.555 se ha perdido una oportunidad y con ello quiere señalar varios aspectos a saber:

- Los mayores cuestionamientos no son los errores de concepto, la ausencia de una técnica legislativa específica, el empleo de lenguaje corriente, la falta de contexto jurídico, ni sus contradicciones; sí es por ejemplo que resulta ser una Ley que no promueve el empleo y, al contrario, lo desalienta creando obstáculos, en sentido inverso a las directivas oficiales y en un contexto donde crear nuevas fuentes de trabajo resulta esencial a las políticas del Estado.
- La norma es muy precaria, en parte porque provino del ala política de la Cámara de Diputados, donde demostraron que no tienen conocimientos básicos de derecho del trabajo, y solo pensaron que el "home office" beneficiaba a las empresas y perjudicaba a los trabajadores.
- A su vez establece que la norma es provisoria, y se espera otra ley definitiva que se dictará en el futuro, por lo que no se puede entender por qué hubo tanta premura.

De Diego (2020), insiste en que se ha perdido una gran oportunidad de crear una norma que genere en forma promocional nuevos empleos en contexto de reconversión

laboral de todas las actividades que tendrá un objetivo central: *crear, recrear, o revivir la mayor cantidad de puestos de trabajo posibles.*

Por otro lado, una visión interesante es la expresada por la Unión del Personal Jerárquico de Empresas de Telecomunicaciones (UPJET) cuando a través de Ing. Fabián A. Bocella -en agosto de 2020- expresara que *“los Sindicatos se vieron obligados a aplicar el Telesindicalismo para atender a los integrantes de su Colectivo una modalidad totalmente desconocida que debían desarrollar”.*

Así entonces, interpreta que **la Era del Telesindicalismo comienza en el año 2020** y señala que específicamente en Argentina el Telesindicalismo comienza el 20 de marzo de 2020, día en que fue publicado en el Boletín Oficial el “Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio”, DNU 297/2020 emitido por el P.E.N.

Mucho más puede hablarse del Telesindicalismo, máxime teniendo en cuenta que a vista surge una enorme diferencia entre la proclamación y el pleno ejercicio del mismo.

De Diego (2020) hace un planteo interesante al señalar en relación al Sindicato que, en cualquier caso, el artículo 11 establece que el empleador deberá garantizar la correcta capacitación de sus dependientes en nuevas tecnologías, brindando cursos y herramientas de apoyo, tanto en forma *virtual* como *presencial*, que permitan una mejor adecuación de las partes a esta modalidad laboral. La misma no implicará una mayor carga de trabajo y podrá realizarla en forma conjunta con la entidad sindical representativa, y con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Más adelante y en referencia a la aplicación del Derecho Colectivo, señala que serán consideradas a los fines de la representación sindical, como parte del conjunto de quienes trabajen en forma presencial.

Esta última afirmación dependerá del encuadramiento de las personas en el sindicato y en el convenio colectivo, de modo que una afirmación genérica como la expresada es, como mínimo, temeraria. En rigor, es común que existan categorías “fuera de convenio” cuando se transforma el contrato en la modalidad especial.

Luego, el artículo 13 agrega que la representación sindical será ejercida por la asociación sindical de la actividad en la que presta servicios, en los términos de la ley 23.551. Las personas que trabajan bajo esta modalidad deberán ser anexadas por el empleador a un centro de trabajo, unidad productiva o área específica de la empresa a los efectos de elegir y ser elegidas, para integrar los órganos de la asociación sindical.

En cuanto a la Prevención e Higiene y Seguridad en el Teletrabajo, y los Riesgos Laborales, deja en claro que el control del cumplimiento de esta normativa deberá contar con participación sindical.

Sobre los nuevos sistemas de control del empleador y el derecho a la intimidad, la norma hace referencia -no muy clara- a los controles y al derecho a la intimidad, y olvida el derecho constitucional de la inviolabilidad del domicilio. Hace un enunciado genérico y alude a la intervención de la representación sindical.

Al respecto, el artículo 15 de la ley 27.555 establece que los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador deberán contar con participación sindical a fin de salvaguardar la intimidad de la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo y la privacidad de su domicilio.

Amplía De Diego (2020) cuando revela que no se advierte *cómo intervendrán los sindicatos en cuestiones de naturaleza restrictiva*, como los secretos, las fórmulas y los planes reservados de la empresa, y de qué modo un tercero inspirado en otros intereses puede o debe compartir lo que está protegido por la propiedad intelectual, la protección de datos y otras normas.

En tanto, Barbieri (2020) sobre la Representación Sindical (arts. 12 y 13) habla de que, a los fines de la representación sindical, los teletrabajadores serán considerados en igual situación que los trabajadores presenciales y la representación sindical será ejercida por la asociación sindical de la actividad en la que presta servicios, lo cual tiene lógica, ya que el teletrabajo es un modo de prestación de tareas y no una actividad laboral.

Las personas que trabajan bajo esta modalidad deberán ser anexadas por el empleador a un centro de trabajo, unidad productiva o área específica de la empresa, a los efectos de elegir y ser elegidas, para integrar los órganos de la asociación sindical.

Para aquellos teletrabajadores que se desempeñan todo el tiempo desde su domicilio, su asignación a una “unidad productiva” resultaría una ficción y puede interferir en la organización interna del empleador.

Dicho esto, los sindicalistas sostienen que en referencia al perfil de los nuevos líderes, de los compañeros que se acercan en esta época de transformación digital, manifiesta que como cualquiera se tienen que acostumbrar a el manejo y funcionamiento de las nuevas herramientas de comunicación, se tienen que aggiornar en ese sentido. Más allá de eso, el perfil de la personalidad del militante, del dirigente o del líder sindical no se modifica, cada uno es diferente.

Sostienen que las demandas, dudas e inquietudes de los afiliados en el contexto de trabajo forzoso remoto, fueron básicamente resueltas mediante los grupos de WhatsApp y/o por correo electrónico, es decir comunicación virtual que ya databan de hacía tiempo y funcionaban como contacto personal, aunque no fuese presencial.

Respecto a la representación y rol dentro de la estructura gremial, reconocen que la historia del movimiento obrero ha enseñado que los referentes o los sectores que se han actualizado, asumen una mirada crítica no sobre la realidad en general sino sobre los instrumentos que el propio sindicato va teniendo.

Por ello entiende que es absolutamente desafiante que todo líder sindical se vaya adecuando a los tiempos que se viven en la actualidad. Ello porque aparecen nuevas tecnologías, incluso ha cambiado el rol del Estado que ha ido mutando, entre otras consideraciones.

Todo eso va generando movimientos y el referente sindical tiene que estar dispuesto a “asumir estos nuevos tiempos”; hoy por hoy la gran discusión es la soberanía y el líder sindical debe adecuarse al reclamar los derechos y obligaciones de los trabajadores del Estado, sino también qué Estado se quiere. Ese es un planteo que no se ve muy habitualmente.

Conforme lo manifestado por los sindicalistas, puede deducirse que conforme su criterio, el Telesindicalismo se caracteriza por las siguientes actividades:

- Grupo de WhatsApp (que eventualmente preceden a la pandemia por COVID-19), llamadas y asistencia para los que necesiten.
- Reuniones de Virtuales, Asamblea de Trabajadores, Espacios de Formación, encuentro con funcionarios, etc.

De los delegados:

- Se mantienen la totalidad de las actividades habituales, pero mediante la comunicación a distancia: con los docentes, con las autoridades, con los miembros de la Comisión Directiva, con las Federaciones. Se encontraban suspendidas las asambleas ordinarias y las elecciones.
- Llamadas telefónicas y lista difusión de actividades con afiliados, grupos de WhatsApp con delegados y con dirigentes, y reuniones virtuales tanto con delegados como con dirigentes, todo tipo de actividades vinculadas a formación y actividades de interés a través de plataformas virtuales, y con la patronal, de acuerdo al tema puede ser reunión virtual o presencial.
- Generalmente el gremio se ha comunicado siempre telefónicamente con los trabajadores ya que ellos están permanentemente viajando. Se utiliza mayormente el WhatsApp por los viajes fuera del país. Se continúan con presencialidad en algunas audiencias ante la Subsecretaría o ante el Ministerio.

Por su lado Laghezza y Lupinacci (2020) concluyen que el horizonte será construir un derecho del trabajo dinámico, sólido y consistente combinando las acciones sindicales clásicas, pero vanguardistas, para dar respuesta significativa a la nueva realidad moderna.

En razón a lo indicado tras cartón, puede reflexionarse que:

- Debe establecerse una pausa de trabajo quincenal para estudiar las pautas y condiciones de trabajo, con capacitación específica para cada área.
- Preguntar a la mujer si su pareja puede realizar Teletrabajo por el tipo de trabajo que hace. La idea es fomentar que la mujer vuelva a la presencialidad, mientras que el varón se sume a la virtualidad.
- ¿Se respeta el derecho a la desconexión?
- No son suficientes los grupos de WhatsApp, ¿se vela por los insumos y elementos?
- Que la pretendida igualdad no sea “una pantalla” solamente.
- ¿Existen delegados que aborden el Teletrabajo, podría decirse Teledelegados?

## **Conclusiones**

La ley 27.555 le está dando una oportunidad histórica al sindicalismo ya que son 12 los artículos que delegan en los ellos para trabajar al momento de la implementación de la Ley de Teletrabajo, partiendo de la base, de que esta modalidad de trabajo vino y se quedó.

El problema surge en el movimiento que, no solo cree, sino que sostiene, lo cual es más preocupante que está haciendo Telesindicalismo porque se comunican por WhatsApp con la gente, le hacen una video llamada, les pregunta cómo andan, los llaman por teléfono y les comunican que están disponibles las 24 horas a la semana (24/7), dando por sentado que esa es su nueva función.

Pero lo real es que no están haciendo nada de Telesindicalismo, partiendo de la base que conforme los artículos 12 y 13 de la Ley 27.555, los Telesindicalistas que tienen prioridad para ejercer dicho puesto, son los que antes lo hacían en forma presencial, o en aquellos puestos que sean nuevos y que tendrán que acordar con el Sindicato sobre quién ocupará dicho rol, ejerciéndolo de manera remota.

Hay una clara falta de preparación en las estructuras actuales de las mayorías de los Sindicatos que no están poniendo en práctica la Ley de Teletrabajo, no la están estudiando, no están planteando pautas de capacitación, no están haciendo relevamiento de las necesidades, no están viendo qué tipo de documentación necesitan las personas



que están Teletrabajando, no están analizando cómo tienen que adecuar sus jornadas de trabajo, entre otras cuestiones.

Por esto es necesario incorporar nuevas miradas como Coaching dentro de los estamentos sindicales (*entendido como proceso que persigue como objetivo principal el máximo desarrollo profesional y personal de quien lo recibe, y que, realizado de forma óptima y adecuada, puede resultar en una gran transformación*), para que pueda generar, mediante el dialogo con la masa trabajadora instancia, en la cual puedan establecerse pautas claras y concretas; por ejemplo: si se reciben correos de un superior jerárquico, de un par y de la persona que se tiene a cargo, entonces ¿cómo hace ese trabajador para organizar su jornada de trabajo?, entre otras cuestiones que hacen a un mejor desarrollo y convivencia laboral.

La idea no es criticar al Sindicalismo, sino poner en evidencia que para realmente hacerlo debe tomar en cuenta muchas cuestiones aún no abordadas, como, por ejemplo: *las pautas de trabajo, las compensaciones económicas, fomentar paridad de trabajo cuando hay trabajadores a cargo del cuidado de menores, mayores y/o con discapacidad, cómo comunicar esas jornadas de trabajo, ver qué necesidades tiene la gente respecto a las capacitaciones, manejar mejor el Meet, la plataforma de conexión de reuniones, manejar plataformas para establecer una Jornada de Trabajo.*

Esto es el FODA, qué es urgente y qué no lo es, para no estresar la situación laboral; entonces, será de suma importancia que las asociaciones sindicales inicien la etapa del Telesindicalismo, complementando así la labor de la Autoridad de Aplicación.

En consecuencia, se verá que de las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas -analizándolas desde la perspectiva de lo intrínseco y extrínseco de cada sindicato y la importancia de lo que ellos determinen- se perciben como Fortaleza que el sindicalismo es fuerte en sí mismo y que el Telesindicalismo tiene como gran Oportunidad, el aprovechamiento de las TICs pos-pandemia.

Pero su Debilidad, es que en lo interno, sostienen que las redes sociales son los caminos de comunicación, y no se están capacitando, producto de ellos, se puede ver que se llega a una potencial Amenaza, como sería, ya no solo el surgimiento de una nueva línea sindical aggiornada a los tiempos que corren, sino que sea esta nueva fuerza laboral producto de su modalidad y el estudio de la normativa, quienes entienden que no son representados y eventualmente pueden generar nuevos espacios de diálogo social.

## Fuentes

Almejún, Fernando y otros (2020) *Nuevo Régimen de Teletrabajo Ley 27555*. Editorial ERREPAR S. A. – ERREIUS. Buenos Aires. Argentina.

Bocella, Fabián A. (2020) *Telesindicalismo. El comienzo de una nueva Era. Su aplicación en la actividad sindical*. Unión del Personal Jerárquico de Empresas de Telecomunicaciones (UPJET). Argentina.

Cortina Rubén (2017) *Sindicalismo y futuro del trabajo. Cambio de época y Sindicato Global*. Editorial Prometeo. Buenos Aires, Argentina.

De Diego, Julián (17-08-2020) *Ley de teletrabajo: se ha perdido una oportunidad*.

Disponible en:

<https://www.cronista.com/columnistas/Ley-de-teletrabajo-se-ha-perdido-una-oportunidad-20200817-0041.html>

Díaz, Viviana Laura Dra. (2020) *¿Cómo será el Telesindicalismo?* NOTICIAS.com

Disponible en: <https://noticias.perfil.com/noticias/costumbres/como-sera-el-telesindicalismo.phtml>

Fernández Madrid, Santiago (2020) *Características del teletrabajo y su proyección en la nueva ley 27555*. Editorial Errepar.

Disponible en: <https://blog.errepar.com/caracteristicas-teletrabajo/>

GRISOLIA, Julio A., *Tratado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, La Ley - Thomson Reuters, 6 tomos, 2017.

GRISOLIA, Julio A., *Manual de Derecho Laboral*, Abeledo Perrot -Thomson Reuters, 13º edición, 2019.

GRISOLIA, Julio A., “Relaciones del Trabajo, Justicia y Equidad”, *Diario La Ley Año XXXII N° 231*, Tomo La Ley 2018-F, 12 de diciembre de 2018.

GRISOLIA, Julio A., "Hacia una nueva Justicia Nacional del Trabajo", Derecho del Trabajo, La Ley, DT, 1989-A, ps. 39/46.

GRISOLIA, Julio A., "Propuestas para la optimización de la Justicia Nacional del Trabajo", Derecho del Trabajo, La Ley DT 1993-B, 1385

Los Telesindicalistas. (2021) *Convocatoria Asamblea General Virtual*. Conforme Disposición DNSA 1/2020 y RMTSS 344/202. VIA Cisco Webex.

Disponible en: [LOS TELESINDICALISTAS.VERSION DEFINITIVA.pptx](#)

Paz, Anibal (2021) *La Asamblea Sindical Ordinaria Virtual: Un Paliativo a La Restricción de la Actividad Sindical*. Temas de Derecho Laboral y de la Seguridad Social.

San Juan, Claudio (XXXX) *Teletrabajo y Negociación Colectiva. Aspectos específicos del teletrabajo a establecer en el marco de las negociaciones colectivas*.

Profesional Sr. de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (Argentina), Co-autor del Manual de buenas prácticas de salud y seguridad en el teletrabajo (2010), Licenciado en Higiene y Seguridad en el Trabajo, Universidad de Morón (1990); Magíster en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales, Universidad Nacional de Tres de Febrero (2011), Magíster en Derechos Humanos, Estado y Sociedad, Universidad Nacional de Tres de Febrero (2017).

Teletrabajo. La ley de teletrabajo modifica la ley de Contrato de Trabajo para regular los derechos y obligaciones de las partes en la relación laboral que se desarrolla a distancia. Rescatado de:

<https://www.argentina.gob.ar/justicia/derechofacil/leysimple/teletrabajo>

Vega, Jorge CP (2021) *Ley 27555 y Decreto Reglamentario 27/2021 - RÉGIMEN LEGAL DEL CONTRATO DE TELETRABAJO*. Disponible en:

<https://jorgevega.com.ar/laboral/1849-teletrabajo-ley-decreto-reglamentario.html>

Wolanski, Sandra (2017) *Las nuevas generaciones del sindicalismo*. Colección Las juventudes argentinas hoy: tendencias, perspectivas, debates. Jóvenes, trabajo y

organización gremial en la Argentina. Grupo Editor Universitario (GEU) – CLACSO (Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.

Ley nacional N° 27.555, Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo. Disponible en:

[\[344999/341093/norma.htm\]\(http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/340000-344999/341093/norma.htm\)](http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/340000-</a></u></p></div><div data-bbox=)