

# ASPECTOS LEGALES DEL TELETRABAJO EN LA ARGENTINA.\*

Por

**Liza Analy Ramírez Salinas\*\***

## Referencia:

RAMIREZ SALINAS, Liza Analy (2008). *Aspectos legales del Teletrabajo en la Argentina*. [En línea] Disponible en [www.rmg.com.py](http://www.rmg.com.py) (Fecha de consulta)

---

\* Monografía presentada en el año 2008 en el marco de la Diplomatura en “Instituciones Profundizadas del Derecho Individual del Trabajo” de la Universidad de la Cuenca Del Plata, Argentina.

\*\* ABOGADA, egresada de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Diplomáticas de la Universidad Católica de Asunción (2000). ESCRIBANA PÚBLICA, egresada de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Asunción (2001). ESPECIALISTA EN DERECHO PROCESAL por la Universidad Nacional del Nordeste, Corrientes, Argentina (2002). Curso de Postgrado en *Derecho Procesal Constitucional*, Universidad de Buenos Aires (2003). Curso de Postgrado en *Derecho Penal Económico*, Universidad Nacional del Nordeste (2003). DIPLOMADA EN INSTITUCIONES PROFUNDIZADAS DEL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO por la Universidad de la Cuenca Del Plata, Argentina (2008). SOCIA de la firma RMG Abogados.

## Índice

|  |    |
|--|----|
| Introducción                                   | 3  |
| 1. Origen y evolución.                         | 4  |
| 2. Concepto y esencia del teletrabajo.         | 4  |
| 3. Características.                            | 5  |
| • Trabajo fuera de la empresa.                 | 5  |
| • Uso de TIC`s.                                | 5  |
| • Organización diferenciada.                   | 5  |
| 4. Pro y contras del teletrabajo.              | 5  |
| • Ventajas y desventajas para las partes.      | 6  |
| 5. Estatus del teletrabajador.                 | 6  |
| 6. En teletrabajo en la Argentina.             | 7  |
| 7. Regulación del teletrabajo en la Argentina. | 7  |
| 8. Proyecto Legislativo sobre el teletrabajo.  | 8  |
| 8.1. Fundamentos.                              | 8  |
| 8. Parte normativa.                            | 9  |
| Conclusión.                                    | 12 |
| Bibliografía.                                  | 12 |

## **Introducción**

Actualmente, las nuevas tecnologías de la información y la comunicación han provocado una reorganización laboral, a fin de facilitar el trabajo a las partes que conforman la relación laboral. Las tecnologías de la información que causan o permiten que se den éstos cambios, se han desarrollando rápidamente y se encuentran en constante cambio.

En cuanto a las diversas legislaciones, los países están tratando de ponerse al día con éstos avances pero quedan muchos aspectos que definir, los cuáles no pueden ser tomados con certeza pues los cambios, en este campo, se siguen dando y van a continuar con el transcurso del tiempo.

Por ésta razón, antes de realizar un análisis detallado de la normativa actual sería más útil comprender los problemas legales que surgen o que pueden surgir en torno al teletrabajo, los principios generales de la ley y las decisiones de carácter político que se deberían tomar.

Teniendo en cuenta el enfoque que se dará al trabajo, se analizará en primer lugar, el origen del teletrabajo, su desarrollo y evolución en el tiempo y conforme avanza la tecnología.

Luego se analizarán los diversos conceptos que se atribuyen a esta manera de trabajar y su esencia misma; se estudiarán las características que lo asimila y distingue de las formas de trabajos convencionales y tradicionales que conocemos.

Como todo sistema nuevo que se pretende implementar, es importante contemplar los pro y contras que el teletrabajo tiene para con los sujetos de la relación laboral, no solo para las partes trabajadora y empleadora sino también, para la sociedad y el país mismo.

Por su parte, el trabajador que opta por este tipo de relación debe ubicarse en cierta posición que lo individualice a fin de preservar los derechos que como tal le corresponden, por lo que es necesario determinar las diferentes clasificaciones o estatus que existe en torno al teletrabajador.

Ya pasando a nuestro país, se analizará la posición actual del teletrabajo en la Argentina, las personas e instituciones que se encuentran involucradas con esta modalidad de trabajo; su regulación actual y los proyectos legales para el futuro.

Para finalizar, se esbozarán ideas generales en las que se concluirá sobre los diferentes aspectos del teletrabajo.

## **1. Origen y evolución.**

El teletrabajo se remonta a los años sesenta, cuando Stephene Shirley crea la empresa “Freelance Programe” en Inglaterra, que en los años 90 contaba con más de un millar de trabajadores. Desde entonces hasta la actualidad el teletrabajo se ha ido incrementando, aunque no constituya una forma generalizada de trabajo.

Un ejemplo reseñable es el de la empresa Intel, que se dedica a la fabricación de componentes para ordenadores. En el año 1990, esta empresa realizó una prueba piloto cuyo resultado derivó en la paulatina disminución de sus instalaciones, pues sus trabajadores fueron optando por el teletrabajo. Actualmente, la empresa cuenta en Europa con dos grandes sedes, una en Alemania y otra en Inglaterra, y en otros países con pequeñas oficinas en las que los empleados disponen de zonas comunes y salas de reunión.

En España, aunque ya existen empresas que ofrecen a sus trabajadores optar por el teletrabajo, es el país europeo con un menor número de teletrabajadores.

Por su parte, los países nórdicos son los que se encuentran a la cabeza en el ranking de implantación de este modelo de organización laboral.

Con la introducción de internet en el país y el mayor acceso de las personas a esta tecnología de avanzada, la Argentina dio sus primeros pasos hacia el teletrabajo en el año 1997; logrando un avance importante en diez años. Hacia el año 2007, ya fueron millares las personas que optaron por trabajar con esta modalidad, la cual se va incrementando cada vez más con el transcurso de los años.

## **2. Concepto y esencia del Teletrabajo.**

El teletrabajo es una modalidad de trabajo en la que no se requiere la presencia de la persona en un lugar físico perteneciente a la empleador, llámese oficina o empresa. Es una forma de trabajar a distancia mediante el uso de telecomunicadores, ya sean computadoras, teléfonos o cualquier otro medio denominado TIC's<sup>1</sup>.

El teletrabajo es una forma de desarrollar una tarea y requiere de una reorganización cultural para la eficiente aplicación de esta innovación.

En resumen, el teletrabajo involucra dos elementos fundamentales, la distancia y el uso de Telecomunicaciones. Entre los medios que han permitido esta nueva forma de trabajo, cabe destacar Internet y la banda ancha; el teléfono móvil, la tecnología WIFI, que permite la comunicación a través de redes inalámbricas; y todas las demás que van surgiendo con el transcurso de los días.

---

1 TIC's significa *Tecnología de la información y la comunicación*.

El Dr. Julio Armando Grisolia<sup>2</sup> define al teletrabajo, con mayor precisión, diciendo que, “...es la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios en los términos de los arts. 21 y 22, LCT, en los cuales el objeto del contrato o relación de trabajo es realizado total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares o establecimientos que no pertenecen al empleador, mediante la utilización de todo tipo de tecnología de la información y de las comunicaciones (Tics)”.

### **3. Características.**

- **Trabajo fuera de la empresa.**

Los teletrabajadores son personas que no permanecen todo el horario laboral en el local de la empresa para la que trabajan. Algunos realizan su labor compartiendo el horario y trabajando el resto del tiempo en otro lugar. También existen casos en que cumplen su trabajo íntegramente en su casa u otro sitio dispuestos por ellos. Otros optan por trabajar junto con otros teletrabajadores en centros creados por la empresa para el uso exclusivo de éstos. Asimismo existen aquéllos que no tienen un lugar de trabajo fijo, a lo que se les suele atribuir el nombre de teletrabajadores móviles.

- **Uso de TIC's.**

Independientemente al lugar físico en el que se encuentran, el teletrabajador debe contar con nuevas tecnologías para estar en contacto con la organización para la que trabajan. Asimismo, el uso de TIC's puede limitarse a recibir instrucciones, pedir aclaraciones y enviar el trabajo acabado, y los medios de comunicación pueden incluir otras tecnologías más antiguas como el teléfono, fax y otras.

- **Organización diferenciada.**

El hecho de trabajar fuera del lugar del trabajo y de utilizar nuevas tecnologías no es lo único que define al teletrabajador, lo que hace la diferencia radica en la forma de organización que adoptan. Esa organización se refiere al lugar de trabajo elegido; a la flexibilidad horaria; a la condiciones de trabajo; a los medios o herramientas empleados para realizar el trabajo que se les encomienda.

### **4. Pro y contras del teletrabajo.**

Como toda organización y aún ésta, que es objeto de constantes cambios indefinidos, existen ventajas y desventajas en su aplicación, tanto para una como para otra de las partes que intervienen en la relación laboral.

---

2 [Grisolia, Julio Armando. \*El Teletrabajo en la Argentina: La ARTRA en la Comisión del Teletrabajo.\* http://www.artra.com.ar/2007-08-28\\_teletrabajo.html.](http://www.artra.com.ar/2007-08-28_teletrabajo.html)

- **Ventajas y desventajas para las partes.**

En cuanto a las *ventajas* de optar por el teletrabajo se pueden observar varias, tanto de carácter personal como laboral. Entre ellas están, flexibilidad de horarios; ahorro de tiempo y dinero; aumento de la productividad; menor estrés; más tiempo libre; mayor especialización; mayor autonomía y movilidad; más oportunidades laborales.

Pero acarrea también ciertas *desventajas* como ser, aislamiento y falta de socialización; no saber desconectarse del ámbito laboral; carencia de espíritu de trabajo y de pertenencia a una empresa.

En cuanto a las *ventajas* que el teletrabajo le brinda al empleador, están las siguientes, reducción de costos; flexibilidad en la organización laboral; contratación de trabajadores de diversas zonas geográficas con diferentes aptitudes; aumento en la productividad debido al confort que se puede ofrecer al teletrabajador de optar por su conveniencia; menos problemas de convivencia entre los trabajadores; menor costo por puesto; menor infraestructura necesaria; más acceso a profesionales de alto nivel; eliminación de control horario; eliminación de absentismo laboral .

Algunos empleadores encuentran al teletrabajador como *desventajoso* porque consideran que reduce la productividad de los trabajadores; pérdida de jerarquías; ente otros motivos.

En lo que hace a las dos partes de una relación laboral se puede notar que son mayores las ventajas que ofrece el teletrabajo, quedando las desventajas disminuidas en importancia y fáciles de subsanar.

En cuanto a la *política social*, para los empresarios y trabajadores tendría un efecto positivo en sus políticas sociales, económicas y de ocupación. Aportaría al descongestionamiento de las redes de transporte en áreas urbanas , lo que conlleva, a la reducción de costos de mantenimiento y construcción de carreteras y redes de transporte público. A su vez, menos transporte podría traducirse en menos contaminación y mejora en las condiciones medioambientales. Así también el teletrabajo pasaría a ser una política de desarrollo regional y nacional.

## **5. Estatus del teletrabajador.**

En cuanto a los teletrabajadores también podría hablarse de una clasificación. Ellos pueden ser autónomos o asalariados, como también podrían pertenecer al sector público.

Las empresas pueden ahorrar en muchos factores si mantienen una relación mercantil con un trabajador autónomo, en lugar de establecer una relación laboral con un trabajador asalariado. Este ahorro puede incluir los costos que suponen los derecho que otorga la normativa laboral al trabajador asalariado; el gasto de las contribuciones a la Seguridad Social; el gasto de pagar a los trabajadores durante periodos de menor demanda y los gastos que implica despedir a un empleado.

En los casos en que un teletrabajador sea claramente un trabajador asalariado, estará protegido por las disposiciones del Estatuto de los trabajadores como cualquier otro trabajador asalariado. Algunos teletrabajadores pueden pertenecer a una categoría especial de trabajadores a domicilio. Un teletrabajador, pues, puede ser un trabajador a domicilio si trabaja solo en una oficina o taller especialmente establecido, o también si trabaja con otros teletrabajadores en un centro de teletrabajo. En cualquier caso, este es un hecho que depende de las circunstancias. La distinción no es fácil de realizar cuando el teletrabajador divide el horario laboral en trabajo presencial en la empresa y teletrabajo desde otro lugar.

Los teletrabajadores deben gozar de los mismos derechos que los demás trabajadores en relación de dependencia, en tanto resulten compatibles con la índole de la relación. Las comisiones paritarias deberían establecer condiciones de trabajo, teniendo como prioridad el respeto del principio de igualdad de trato entre un teletrabajador y un trabajador que desempeñe igual tarea.

Los empleadores deben proveer al trabajador de equipamiento necesario y financiar su mantenimiento a fin de que pueda cumplir eficazmente sus tareas.

## **6. El teletrabajo en la Argentina.**

En la Argentina, el teletrabajo comenzó a expandirse en 1997, cuando la oferta de acceso a internet inició su gran expansión. En el año 2006 existían 900.000 teletrabajadores y ya en el año 2007 existían en la Argentina 1 millón de personas que instalaron sus oficinas en sus casa; trabajando a distancia, con poca o nula asistencia física a las oficinas de sus empresas. Esta estadística ubica a la Argentina a la cabeza de la tendencia en la región. A nivel mundial, un estudio de IDC<sup>3</sup> indica que para 2009 los trabajadores móviles serán el 25% de la población empleada.

En la Argentina, la transformación de la fuerza de ventas en trabajadores móviles, así como de los profesionales del ambiente del marketing o de la consultoría, es un hecho en la mayoría de las empresas multinacionales que tienen base en el país. Se puede mencionar como ejemplo a la empresa de telecomunicaciones iPlan que lanzó un programa especial para que los empleados trabajen desde la casa, lo que fue rápidamente aceptado por más un centenar de ellos.

## **7. Regulación del teletrabajo en la Argentina.**

En el año 2001, el Centro de Teletrabajo y Teleformación, RRTT UBA solicita al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina la creación de una Comisión de Teletrabajo. El 16 de septiembre de 2003, bajo el Expediente N° 1.079.053/03 se crea la Comisión de Teletrabajo bajo la coordinación de la Dra. Viviana Díaz<sup>4</sup> dentro del ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

---

3 *International Date Corporation.* Consultora Internacional.

4 Dra. Viviana Laura Díaz es socia de ARTRA y Coordinadora de la Comisión de Teletrabajo.

El Ministro de Trabajo, en aquél entonces, Carlos Tomada, convoca al diálogo a representantes de diversos sectores sociales a fin de establecer criterios sobre el teletrabajo. Entre ellos estuvieron la Asociación de Relaciones del Trabajo de la República Argentina (ARTRA), junto a la UIA, FAECYS, AAT, USUARIA, personalidades del derecho y de la tecnología; éstos participaron y conformaron la denominada Comisión de Teletrabajo. Desde su faz normativa la Comisión de Teletrabajo, elaboró el Proyecto de Ley de Teletrabajadores en relación de dependencia.

En el año 2004, la Comisión de Teletrabajo elevó una propuesta de regulación de dicha actividad al Ministro de Trabajo Carlos Tomada. Posteriormente, tal proyecto fue presentado al Congreso y actualmente se encuentra con trámite parlamentario, luego de haber sido elevado por el Señor Presidente de la Nación con el N° de Mensaje 829 de fecha 2 de julio de 2007.

Desde el área internacional la Comisión de Teletrabajo que integra la ARTRA se encuentra coordinando el grupo CINCO del eLAC 2007 para AMERICA LATINA y el CARIBE desde donde se ha llevado a cabo una extensa tarea de monitorio sobre las distintas normativas existentes en la materia en distintos países de AMERICA y EUROPA.

Asimismo y en forma transversal, la Comisión de Teletrabajo ha formalizado con la Secretaría de Empleo del mismo Ministerio y dentro del Plan Integral para la Promoción del Empleo, un convenio que bajo el N° 60 fuera firmado el 11 de julio de 2007. El objetivo del convenio es contribuir a la generación, sostenimiento y mejora del empleo privado en ocupaciones vinculadas al teletrabajo facilitando de este modo los procesos de evaluación y certificación de competencias laborales de los trabajadores que utilizan las tecnologías de la información y la comunicación para su desempeño laboral.

Los compromisos asumidos por las instituciones firmantes<sup>5</sup>, se impulsarán a través de la Comisión de Teletrabajo y con la asistencia técnica de la Secretaria de Empleo del Ministerio de Trabajo, de modo que se logre el desarrollo estratégico del trabajo y empleo mediado por las nuevas tecnologías de la información y comunicación.

## **8. Proyecto Legislativo sobre el teletrabajo.**

### **8.1. Fundamentos.**

Los fundamentos principales en que se basó el Proyecto de Ley son los siguientes:

- (1) La legislación vigente no posee un marco normativo en el cuál encuadrar específicamente el Teletrabajo, lo que podría provocar confusión con el trabajo a domicilio.
- (2) Dar un marco normativo que no ciña a las partes a normas imperativas que rijan cada caso en

---

5 Las instituciones firmantes son la Asociación de Relaciones del Trabajo de la República Argentina –ARTRA-, FAECYS, UIA, USUARIA y la Asociación Argentina de Teletrabajo.

particular, ya que se pueden dar una gran variante de modalidades en las que pueden realizarse el trabajo bajo la forma de teletrabajo.

(3) El proyecto se centra en el teletrabajo realizado en relación de dependencia, debido a su encuadre dentro de la Ley de Contrato de Trabajo.

(4) El proyecto reviste un carácter de regulación general para la modalidad de teletrabajo, dejando aspectos particulares para el tratamiento en las comisiones colectivas correspondientes; ello atento a el constante y vertiginoso desarrollo tecnológico.

(5) El proyecto entiende que el teletrabajo es transversal a una gran cantidad de actividades, es decir, que se puede insertar en cualquier actividad, por lo que exige igualdad de trato y de derechos con respecto a los demás trabajadores que realizan sus actividades dentro de la empresa.

(6) El proyecto puntualiza tres aspectos de esta actividad que tienen que ver con: a. No violentar la privacidad del domicilio de trabajador; b. el equipamiento cuando sea o no provisto por el empleador y; c. las obligaciones del teletrabajador respecto al correcto uso de ese equipamiento.

(7) El proyecto tiene la intención de convertirse en una base de negociación para las partes.

## 8.2. Parte normativa.

El Proyecto de Ley elaborado por la Comisión de Teletrabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social consta de ocho artículos.

El **artículo 1º** conceptualiza al teletrabajo y al teletrabajador diciendo que, el primero *es la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, en las que el objeto del contrato o relación de trabajo es realizado total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en un lugar distinto del establecimiento del empleador, utilizando todo tipo de tecnología de la información y de las comunicaciones.* Aclara también que el trabajo, cualquiera de los que se especifica, deben realizarse en los términos de los artículos 21 y 22 de la Ley N° 20.744<sup>6</sup>. En lo que respecta al teletrabajador, es aquél que realiza un trabajo en las condiciones señaladas.

---

<sup>6</sup> Ley N° 20.744. **Contrato de trabajo**-Artículo 21. *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 en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres.* **Relación de trabajo**-Artículo 22. *Habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen.*

En el artículo 1º se denota las características que debe reunir el trabajo para ser considerado como Teletrabajo, es decir, que sea realizado fuera de las oficinas del empleador, sin importar el periodo y mediante la utilización de las TIC`s.

Al tratarse de un Proyecto de Ley de Teletrabajo en relación de dependencia, se aclara que el cualquiera sea el trabajo debe realizarse en favor de otra y bajo la dependencia de ésta; en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración.

El **artículo 2º** señala que los teletrabajadores, gozarán de los mismos derechos que los demás trabajadores en relación de dependencia, sin perjuicio de los establecido específicamente para éstos trabajadores en los convenios colectivos.

Amén de que los teletrabajadores tiene iguales derechos que los demás trabajadores en relación de dependencia, las comisiones paritarias de los convenios colectivos pueden establecer otras condiciones de trabajo, teniendo en cuenta la particularidad de la prestación, la índole de la relación y el respeto del principio de igualdad de trato entre un teletrabajador y un trabajador que desempeñe igual tarea en el establecimiento del empleador.

En la misma norma se incluyó que *“Las negociaciones colectivas deberán contemplar, en particular, los regímenes de remuneración y jornada de trabajo, la promoción profesional y la formación en el trabajo en los términos del Art., 1ro. de la ley 24.576, introducido como capítulo VIII del Título II de la LCT, y el derecho de información respecto de la propia actividad, sin perjuicio de la consideración de toda otra cuestión que haga a la especificidad de la actividad regulada por esta ley”*.

Con respecto a este párrafo, el mismo es incluido a pedido de la parte sindical, pero el mismo no logró el consenso de la Comisión por entenderse que dicho párrafo podía llevar a equívocos a quienes consideren lo allí prescrito como una exigencia específica en la negociación colectiva y/o una restricción a la misma.

El **artículo 3º** establece que *los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador deberán salvaguardar la intimidad del trabajador y la privacidad de su domicilio*.

Esta norma refiere a los sistemas de control implementados por los empleadores a fin de proteger la intimidad y privacidad de los teletrabajadores. Este derecho es común a todos los trabajadores y deben ser respetados por sus empleadores.

El **artículo 4º** reglamenta que *los empleadores deben proveer al trabajador el equipamiento necesario y financiarán su mantenimiento a fin de que éste pueda cumplir eficazmente su tarea. Para el caso de que el teletrabajador aporte su propio equipamiento, el empleador deberá compensar la totalidad de los gastos*.

Este artículo hace alusión a la obligación del empleador de dotar al trabajador equipamiento adecuado para su trabajo, como así también compensar a aquél trabajador que haya aportado sus equipos a fin de realizar el trabajo encomendado.

El **artículo 5°** establece que *el teletrabajador será responsable por su uso correcto, a cuyo fin tendrá la obligación de evitar que los bienes sean utilizados por terceros ajenos a la relación o contrato de trabajo.*

En cuanto a una de las responsabilidades que debe asumir el teletrabajador, la norma lo obliga a utilizar correctamente el equipamiento proporcionado por el empleador, haciéndolo responsable por su mal uso ya sea por el mismo o por terceros, lo reviste ubica como custodio o guardián de los equipos del empleador.

El **artículo 6°** señala que cuando se requiera que un trabajador desempeñe sus labores como un teletrabajador, sólo podrá hacerse con consentimiento del trabajador. Toda transformación o modificación de las condiciones de prestación de servicio en teletrabajo sólo podrá realizarse con la conformidad por escrito del trabajador. En el caso de que se hubiera producido alguna modificación, el teletrabajador podrá solicitar la reversión a su condición anterior sin límite temporal alguno, a cuyo fin deberá notificar al empleador.

Este artículo reglamenta los casos de modificación o transformación de la modalidad de trabajo, exigiendo para cualquier acto de ésta naturaleza la conformidad voluntaria y expresa del trabajador; como así también la notificación previa y fehaciente de cualquier modificación a su empleador.

El **artículo 7°** exige a las autoridades la obligación de promover las normas relativas a higiene y seguridad social atendiendo a las características propias de la prestación, y la inclusión de las enfermedades causadas por este tipo de actividad.

Como todo tipo de trabajo prestado en relación de dependencia y en el establecimiento del empleador, a fin de lograr igualdad de trato y derecho con los teletrabajadores, la ley exige que se promueva normas de higiene y seguridad social común a todos los trabajadores sin distinción, enmarcándolo dentro del listado del artículo 6 de la Ley 24.557.

El **artículo 8°** señala, por último, que en los casos no previstos en esta ley se aplicarán las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo en las condiciones previstas en el artículo 2° de la misma.

Al tratarse de un proyecto con previsiones generales, esta norma busca prever casos no contemplados, aplicando supletoriamente la Ley de Contrato de Trabajo por tratarse de teletrabajadores en relación de dependencia.

## Conclusión

Los constantes avances tecnológicos dieron nacimiento a la “sociedad de la información”, exigiendo grandes cambios en los diversos ámbitos de la vida y en el relacionamiento humano. El ámbito laboral no está exento de ello, surgiendo así una nueva forma de desarrollar el trabajo denominada teletrabajo.

Con el teletrabajo, la clásica oficina se transformo en lo que se podría llamar “oficina virtual”; un lugar en el que solamente se necesitan tecnologías de información y comunicación, de acuerdo a la tarea que desarrolle el teletrabajador. Esas herramientas tecnológicas pueden estar instaladas en cualquier lugar, incluso pueden ser portátiles, permitiendo al operador movilizarse de un lugar a otro, brindando múltiples ventajas a ambas partes de la relación laboral.

Ahora bien, la utilización de nuevos métodos y medios de trabajo debe realizarse mediante la adaptación de éstos a la persona, y no al revés. Las TIC's producen un efecto contrario debido a que, por lo general, existe dificultad de adaptación del hombre a la máquina, provocando un rechazo no deseado y con consecuencias negativas.

El teletrabajo debe entenderse desde una óptica positiva y con garantía de continuidad, que permita al ciudadano realizar su actividad laboral dentro de unos márgenes mínimos de libertad, respeto a su dignidad y derechos e igualdad con los demás trabajadores.

El Proyecto de Ley presentado en la Argentina busca ofrecer garantías mínimas a los teletrabajadores en relación de dependencia, permitiendo desarrollar su trabajo con mayor respaldo, contribuyendo con el desarrollo productivo del país y permitiendo trabajar a quienes por múltiples razones no logran obtener empleos, posibilitándoles ser trabajadores independientes.

## Bibliografía.

BELTRAMONE, Guillermo y Ezequiel Zabale. *“El Derecho en la era digital”*. Editorial Juris. 1<sup>ed</sup>. Rosario, 1997.

DAVARA RODRIGUEZ, Miguel Angel. *“De las autopistas de la información a la sociedad virtual”*. Editorial Aranzadi. 1<sup>ed</sup>. Pamplona, 1996.

LEY N° 20.744. *Contrato de trabajo*.

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. Comisión de Teletrabajo. Proyecto de Ley - *“Régimen Jurídico del Teletrabajo en relación de dependencia”*.

PEGUERA POCH, Miquel y otros. *“Derecho y nuevas tecnologías”*. Editorial UOC. 1<sup>ed</sup>. Barcelona, 2005.