

La prestación de tareas en el teletrabajo ante la falta de suministro eléctrico

por SERGIO OMAR RODRÍGUEZ
29 de Julio de 2020
www.eldial.com, DC2B76
Id SAIJ: DACF200167

El Teletrabajo.

El teletrabajo es una modalidad de contrato del trabajo o de relación de trabajo en los términos del [artículo 21 y 22 de la LCT](#), que regula las relaciones entre empleadores y trabajadores.

En el marco de esta modalidad denominaremos al trabajador como teletrabajador y esto es en razón de la peculiaridad en la forma en que se presta tareas o servicios en favor del empleador.

Bajo esta modalidad el teletrabajador prestará servicios en un domicilio distinto al de la sede del empleador y lo hará a través de la implementación de las TIC, tecnología de la información y comunicación.

Estos medios tecnológicos que hoy nos permite la avanzada tecnología implementar en el desarrollo del trabajo facilitarán al empleador el ejercicio de la facultad de dirección, orden y control en el desarrollo de las tareas del teletrabajador.

Por otro lado, para el trabajador garantizan el buen desarrollo remoto de las prestaciones de sus tareas a su cargo.

El Teletrabajo como modalidad.

La calificación técnica que tiene el teletrabajo es de modalidad, esto quiere decir que el teletrabajador es un trabajador ordinario que deberá cobrar lo mismo que el trabajador presencial y se deberá encuadrar en la misma categoría por actividad que corresponda según el convenio colectivo aplicable.

Con esto se quiere decir que en materia de remuneración el teletrabajador cobra la misma integralidad remuneratoria que un trabajador presencial y ostenta los mismos derechos variando solamente la modalidad en que presta tareas.

Asimismo, el teletrabajo tiene algunos institutos específicos propios de la modalidad como es el descanso a través de una nueva variante que es el derecho a la desconexión digital y cuestiones relacionadas a la coyuntura del trabajo remoto que en la mayoría de los casos es en el domicilio del trabajador.

Sin embargo, cabe aclarar que el teletrabajo no se implementa de forma exclusiva en el domicilio de trabajador ya que hay variadas formas de llevar a cabo esta modalidad ya sea con una implementación mixta entre el trabajo presencial y trabajo remoto o bien que el trabajador pueda optar por domicilios diferentes al propio.

El empleador por su parte debe garantizar que el trabajador tenga los medios acordes e idóneos.

En suma, todos los elementos supra mencionados conforman la denominación del teletrabajo en su faz práctica.

Contextualización normativa en la República Argentina.

En la República Argentina hasta el día de la fecha no contamos con una ley nacional de teletrabajo.

Esto no quiere decir que en la República Argentina el teletrabajo sea una realidad fehaciente, ya que muchas empresas de gran tenor ya vienen implementando esta modalidad de trabajo bajo normas que se encuentran reguladas en sus reglamentos de empresa internos y usos de las distintas empresas.

Como bien sabemos tanto los reglamentos como costumbres que implementan las empresas en el marco del desarrollo de sus tareas son fuente de derecho en el marco de la LCT y son derechos adquiridos por los trabajadores y por ende exigibles en el marco de lo que fuera un potencial conflicto laboral.

Sin embargo, si debiéramos remitirnos a fuentes de derecho normativas que vienen regulando o de alguna manera dando un marco específico de aplicación al teletrabajo solo tenemos la aplicación analógica de la LCT y la remisión al convenio de la OIT N° 177 que regula no el teletrabajo en si sino el trabajo a domicilio por parte de los trabajadores.

Este convenio de la OIT data del año 1996 siendo ratificado por la [ley 25.800](#), en la República Argentina recién en el año 2003.

De esta manera estos han sido los dos únicos antecedentes inmediatos, por los cuales la República Argentina llevó adelante la aplicación normativa y dio contenido a las lagunas que presentaba en la materialidad el desarrollo de esta modalidad.

Media sanción de la ley de teletrabajo en la República Argentina.

En la República Argentina en la actualidad nos encontramos con un proyecto de ley de teletrabajo que se dio en el marco del contexto pandémico del coronavirus que tuvo incumbencias a nivel internacional en todos los órdenes públicos laborales de todos los países del mundo.

A razón de ello la Honorable Cámara de Diputados de la Nación, paradójicamente en una sesión virtual, implementando la modalidad del teletrabajo llevó adelante la media sanción de una Ley Nacional de teletrabajo.

En este marco veremos cómo acontecerá la suerte de esta ley inminente para su aprobación en el Senado de la Nación.

Origen pandémico en la promoción de la sanción de la ley.

Esta ley surge de la posibilidad y la necesidad de los empleadores de reconvertir la fuente de trabajo a una implementación remota en pos de que los trabajadores considerados no esenciales por el [decreto 297/2020](#) excluidos del artículo 6° necesitaban de alguna manera poder generar algún tipo de producción o intercambio de riqueza a fin de poder abonar la integralidad de los salarios que exige la implementación de las normas en el marco de la pandemia.

De este modo el Ministerio de Trabajo, máxima autoridad de aplicación en la República Argentina a través de la resolución 279/20 estableció de forma concreta y taxativa la facultad de los empleadores de poder readaptar su trabajo al teletrabajo.

De este modo consideró y materializó la dispensa de asistir, siendo que la misma no es una suspensión del Contrato del Trabajo sino más bien una adaptación al contexto en el que se vive, con lo cual el trabajador que se

viera supeditado a la adaptación del empleador al teletrabajo deberá prestar tareas de forma remota en su domicilio y las modificaciones establecidas serán contempladas como uso razonable de la facultad del *ius variandi*.

Prestación de tareas en el Teletrabajo.

La prestación de tareas en el marco de esta modalidad se concretiza a través de un domicilio distinto del domicilio que utiliza como sede la parte empleadora, esto quiere decir que la prestación de tareas del teletrabajador se hará ya sea en su domicilio personal o bien en cualquier domicilio que éste opte elegir o que de manera consensuada establezca con el empleador.

Así a veces podemos ver que el trabajador podrá incluso prestar sus tareas de forma remota en un bar o cualquier *coffe break* o bien en cualquier sitio que cuente con las cualidades técnicas necesarias para que pueda prestar sus tareas.

¿Qué son los Recursos TICs?.

La prestación de tareas en el marco del teletrabajo se ve atravesada por las TICs, que son las tecnologías de la información y Comunicación.

Estas a lo largo del siglo XXI han tenido gran desarrollo y avance tecnológico e innovación en el marco del perfeccionamiento y alcance global de las mismas.

De este modo podemos identificar distintos administrículos electrónicos que son de utilidad en el marco de esta modalidad.

Por un lado, para trabajo específico podemos encontrar a las computadoras en sus diversas versiones ya sean terminales fijas o terminales portátiles como son las *netbooks* o *notebooks*, las cuales deberán ser suministradas por el empleador o amortizadas por un concepto remuneratorio acorde al teletrabajador.

Las mismas deben estar en condiciones óptimas para el desarrollo operativo ya sea tanto en su calidad de software como desde el estado físico de su Hardware.

El software compone todos los elementos y materiales que hacen al administrículo electrónico a fin de que se pueda lograr el objetivo deseado, esto es todo conjunto de programas, actualizaciones y demás versiones de programadores y drivers que necesita el soporte físico para operar de manera correcta.

Por su parte el Hardware implica que las condiciones técnicas, físicas y materiales del administrículo otorgado sea acorde a las necesidades y objetivos establecidos en el marco de la relación productiva del teletrabajo.

Así los recursos de la tecnología, información y Comunicación deberán ser adecuados para la correcta prestación de las tareas de parte del teletrabajador.

Como expresé en el párrafo precedente, los recursos de las TICs responden a la tecnología de la información y la comunicación.

Esta denominación engloba todas las herramientas tecnológicas que comprenden el desarrollo del teletrabajo.

Lo que vale destacar independientemente de la proveeduría de los elementos técnicos ya sean terminal portátil o bien una tablet o celular con el cual el teletrabajador podrá desempeñar el desarrollo de sus funciones es tener en claro que en el marco de la relación contractual de qué manera se amortizan o se proveen dichos materiales,

cuál es su modo correcto de uso, cual es la reglamentación de dicho uso y cuál es el parámetro de reposición y reparación de los mismos.

Por otro lado, otros de los temas a empezar a trabajar en materia de reglamentación como así lo hace el proyecto de Ley en el marco del teletrabajo tiene que ver con aquellas aplicaciones en materia de software que implicarán dos elementos cruciales en el marco de la buena predisposición y desarrollo de tareas en el marco de esta nueva modalidad.

Por un lado, se deberá implementar softwares que garanticen la confidencialidad de los datos trabajados en la empresa.

Por el otro se deberá implementar otro software que no invada la privacidad del teletrabajador y que sea implementado en el marco del control de la gestión del trabajo operativo del teletrabajador.

Frustración del objeto de la prestación laboral.

Durante la relación de trabajo en el marco de la relación que une al teletrabajador y al empleador, hay sucesos que son peculiares de esta modalidad que son necesarios identificar para que se pueda efectuar la prestación completa de tareas de parte del teletrabajador hacia el objeto productivo que tiene la empresa que lo contrata.

En este marco además de la tecnología de la información y comunicación es necesario que el teletrabajador cuente con distintos elementos que hacen a la suficiencia de recursos para poder ejercer su tarea laboral.

Uno de esos recursos que son necesarios para poder desarrollar la tarea laboral tiene que ver con el acceso del domicilio de la llegada de red de suministro de energía eléctrica.

En la República Argentina el suministro de energía eléctrica es un servicio público que está gestionado por concesiones privadas.

En este marco cabe responsabilidad objetiva a estas empresas privadas que prestan servicios eléctricos a los consumidores en el marco de lo que es el consumo domiciliario y que deben garantizar y bregar por la correcta difusión del suministro eléctrico a todos los hogares.

Sin embargo, es menester reconocer que en la República Argentina el sistema de suministro eléctrico no funciona de la manera óptima que debería hacerlo.

Independientemente de los motivos que no nos atañen en la razón del mal funcionamiento del sistema energético que hay en la República Argentina, tenemos que ser elocuentes en que no podemos dejar "librados al azar y mala suerte" el incumplimiento de las prestaciones de trabajo al solo efecto del corte de suministro sin tener en cuenta ninguna penalidad para la empresa prestadora del servicio.

En este sentido cabe mencionar que el resultado operativo en el marco de la relación de teletrabajo va a terminar siendo de objeto frustrado siendo que el teletrabajador se encontrará impedido de cumplir su tarea y el empleador se verá perjudicado en su productividad.

Ambas partes, rehenes de una causa ajena a la atribución de responsabilidad a ninguno de ellos.

Una solución alternativa a tener en cuenta.

En el marco de lo supra expuesto es que se necesita imperiosamente buscar alternativas de soluciones para poder de alguna manera garantizar que los medios en este caso el sistema energético adecuado a través del

correcto servicio al domicilio del teletrabajador sea el adecuado a fin de garantizar el debido cumplimiento de la prestación de tareas.

Como bien dijimos la falta de suministro eléctrico importará para el teletrabajador no solo incumplir con las tareas realizadas, sino que en muchos ordenes implica a efectos liquidatorios de su remuneración, la pérdida de conceptos tales como presentimos y el día de trabajo no elaborado.

Recordemos que en esta modalidad la puesta a disposición para prestar tareas se suple con la virtualidad.

Por su parte el empleador se verá perjudicado en la operatoria productiva planificada y en la medida en que halla días claves donde se padezca las consecuencias de un corte intempestivo de suministro que implique una pérdida material para la empresa por incumplimiento con servicios ante los clientes, todas estas cuestiones no pueden quedar libradas al azar y se debe objetivar en el principio de no dañar consagrado en el Código Civil y Comercial de la Nación.

El principio de no dañar a otros debe ser extrapolado en las relaciones profesionales de trabajo, esto es en la objetivación del responsable de garantizar que el teletrabajo sea una modalidad efectiva en la República Argentina.

Es por eso que considero necesario manifestar que un actor terciario en el marco de la relación del teletrabajo son las empresas de servicios energéticos, en este caso los proveedores de servicios eléctricos.

A tal efecto es que considero que se debería de llevar un régimen establecido de forma normativa, clara, taxativa, donde se exprese de forma positiva una serie de recaudos legales donde se penalice y se responsabilice a la empresa de servicios de forma tarifada y preconcebida a fin de que repare daños no solo al teletrabajador sino al empleador que se ve perjudicado en el desarrollo de su actividad.

En este marco es que es necesario algunas medidas como las que voy a desarrollar más adelante.

Creación del Registro Nacional de Domicilios afectados al Teletrabajo (RNDT).

En el marco de la problemática que acabo de exponer brevemente en el acápite anterior, es que desarrollo una propuesta de crear un Registro Nacional de domicilios en los cuales se vea afectada una relación laboral de teletrabajo.

Esto no solo es una protección para el teletrabajador sino además para el empleador que pone su voto de confianza en el suministro eléctrico y en la prestación adecuada de servicio en el teletrabajador a fin de que se cumplan con los requisitos propuestos.

Por otro lado, no solo podríamos extender esta registración objetiva de responsabilidad a los efectos de suministro de Luz, sino además hacerlo extensivo a aquellos proveedores de internet que son los encargados de garantizar la conectividad con la cual el teletrabajador ejercerá sus tareas.

En gran medida no podemos dejar a consideración de la desidia y la arbitrariedad de los prestadores, la situación incumplida de que los servicios esenciales y públicos en la República Argentina no deberían sufrir alteraciones intempestivas.

Sin embargo, la práctica nos dice que por la falta de responsabilidad social empresaria, por la falta de inversiones o por el motivo que sea, en la República Argentina existen extenuantes cortes de servicios y extenuantes reclamos de los consumidores para la mejora de la conectividad.

En razón de ello creando un Registro Nacional de Domicilios afectados al teletrabajo se favorece de alguna manera a exhortar de las empresas de servicios públicos a mejorar la calidad de los mismos a través de la mejora de la inversión en materia de mantenimiento y estructura.

Tengamos en claro que muchas veces será el empleador que abone la tasa, el impuesto o el servicio referido al reclamo en este caso el servicio de internet a fin de garantizarle el medio al trabajador para poder ejercer sus funciones.

Esto quiere decir que no solo hay una mejora en la calidad del servicio de internet del consumidor, sino que además se agrega valor a la inversión que realiza el empleador en la modalidad del teletrabajo.

¿Por qué es tan importante hacer cumplir que sea factible la posibilidad del teletrabajo?

Por otro lado, el cumplimiento de suministro de la red excede las implicancias propias del contrato de teletrabajo.

Existe un interés superior del Estado, en garantizar y motivar esta modalidad en beneficio de la ecología, el ecosistema, el desconfinamiento del transporte público, y de los grandes conglomerados demográficos, la descontaminación por menor emisión de gases combustibles de vehículos, etc.

Todos estos beneficios, si se ven alterados, afectan a la sociedad en su conjunto, y la calidad de vida de la misma, es por eso que en párrafos más arriba, he señalado la estricta reseña de la Responsabilidad Social Empresaria.

El teletrabajo en los postreros días pasará de ser una posibilidad, a una necesidad en la sociedad.

No podemos vivir en el siglo XX transcurriendo el XXI, ¿Esto qué quiere decir?.

Quiere decir que, si tenemos las herramientas para descentralizar el trabajo en la República Argentina y empezar a trabajar en el modernismo, esto implica beneficios demográficos, ecológicos, beneficios ambientales, beneficios en materia de transporte público de personas que son inescindibles para la sociedad del futuro que mejoran la calidad de vida de todos los ciudadanos de la República Argentina.

No podemos privarnos de tener esa sociedad del futuro por la negligencia e impericia de los servicios públicos.

A tal efecto es que se promueve a través de este escrito una serie de propuestas a través de las cuales se beneficie al empleo como factor crucial para el desarrollo de una sociedad justa, equitativa y con valores fundados en el desarrollo del trabajo.

El empleador no puede pagar siempre por las pérdidas configuradas en el facilismo de atribución de su riesgo empresario por las cuestiones fortuitas que hacen a la relación de trabajo.

Hay que reconsiderar a la figura del empleador de modo que no siempre tiene que pagar las consecuencias de las deficiencias que no les son imputables.

Si esto no se hiciera sería no entender que las relaciones de hiposuficiencia del Contrato de Trabajo, nada tiene que ver con impartir injusticia para una parte del mismo.

Es decir, hay que empezar a ponderar objetivamente al empleador como un benefactor social que genera trabajo genuino y genera oportunidades para una sociedad.

A tal efecto endilgarle aún más la precariedad de los servicios públicos de la República Argentina implica reconocer la necesidad que tenemos de tener mayor empleo formal.

Creación de un Sistema Tarifado de Reparación Dual.

El sistema de reparación dual que considero que es pertinente a los efectos de hacer posible una implementación del teletrabajo de prestación laboral efectiva tiene que ver con un sistema preestablecido, pre tipificado, preconcebido por el cual se generen indemnizaciones tarifadas que el empleador pueda de alguna manera prever y considerar como un beneficio y a su vez la empresa que suministra los servicios necesarios ya sea Internet o Luz puedan prever a fin de indemnizar y amortizar en sus cuentas internas.

A tal sentido lo que propongo a modo de ejemplo para poder llevar adelante este tipo de políticas tiene que ver con dos cuestiones.

Por un lado, una reparación objetiva al trabajador que tiene que ver con la devolución en el importe de su factura o bien a través de una indemnización en efectivo que se repare directamente en la cuenta sueldo del trabajador el descuento del Presentismo y el día trabajado que el empleador debería dispensarse de abonar a los efectos del incumplimiento en la prestación laboral del trabajador.

Esto tiene que tener una operatividad automática, para ello se crea un sistema registral, porque la remuneración del trabajador reviste carácter remuneratorio y no puede esperar.

En el caso de que las autoridades opten por algún tipo de estructura burocrática, el tiempo de espera en la reposición de los conceptos tarifados deberá soportarlo el empleador.

Ni bien no es imputable la pérdida del Presentismo al mal comportamiento del trabajador en el desarrollo de sus tareas por que nada tiene que ver su mal desempeño con la pérdida del Presentismo y la pérdida del día trabajado, no es justo imputarle esta situación y obligar al pago del Presentismo y del día no laborado al empleador.

El no pago del Presentismo por esta causal, debe ser concretamente distinguida en el recibo del teletrabajador.

A tal efecto siendo empleador y teletrabajador no responsables de este daño objetivo corresponde que lo repare el efecto actor terciario generador, en este caso la empresa de Servicios públicos.

Con lo cual la reparación al trabajador es reemplazar el pago del Presentismo y el día trabajado a través de un ingreso directo de parte de la empresa prestadora de servicio que represente para el empleador la dispensa de pago de los mismos como reparación a los daños a los que se lo expone empresarialmente por la pérdida de productividad, ergo competitividad.

Reparación objetiva en el marco del empleador.

Asimismo, tenemos que concebir de manera equitativa que el empleador también se ve perjudicado en los objetos productivos del desarrollo de sus tareas.

Un corte de conexión ya sea por un corte de suministro de Luz o bien por alguna pérdida de conexión puede implicar desmejoras en una teleconferencia para cerrar un contrato importante, la caída de una transacción, puede generar la pérdida de un cliente, puede generar distintas cuestiones coyunturales que hacen a la pérdida patrimonial de la empresa.

A tal efecto no podemos seguir manteniéndonos al margen de que estas cosas sucedan porque las empresas son benefactoras sociales que deben ser tuteladas y protegidas por el orden público en el marco del desarrollo de las tareas de vigilancia y control que conlleva el Estado Nacional de los derechos que revisten esencial interés público por los beneficios a la sociedad.

A tal efecto a través de la creación de este registro se tendrían registradas a las empresas beneficiarias de la modalidad del teletrabajo y se les computaría a cargo de la empresa de servicios que debe suministrar el correcto servicio ya sea de Luz o de Internet en concepto de reparación directa por corte de suministro, un crédito a favor del 100% del pago de las cargas sociales de ese trabajador a prorrata por los días que ha quedado sin suministro.

De esta manera aliviamos la carga impositiva que tiene ese empleador a través de un sistema automático de compensaciones, de modo que también favorecemos la inhibición de las empresas a que incurran en este tipo de desperfectos.

Con esto no estoy pensando a la empresa que pudo haber tenido un error en el sistema o pudo haber tenido algún desgaste natural porque es menester que eso se solucione en el tramo corto de tiempo.

De hecho, hay que contemplar un sistema de pre avisos de cortes programados, donde estas excepcionalidades no sean imputables a la empresa que suministra servicio de red, ya que es evidente que en algún momento debe proceder al mantenimiento del servicio.

Esto también es un beneficio para el consumidor, ya que en la actualidad rara vez avisan de modo previo el corte de suministro exponiendo a los administrículos del hogar a su afectación en desmedro.

Pero si estamos condenando de manera objetiva a aquellas empresas que no invierten y no planifiquen que las redes eléctricas y las redes de internet no colapsen en el momento que sea y por los motivos que sean.

No podemos permitir que en la Argentina del siglo XXI el sistema energético no sea planificado estratégicamente como tampoco podemos permitir en el siglo XXI que las redes de Internet no correspondan al avance tecnológico necesario y a la velocidad con que los seres humanos utilizan los distintos administrículos electrónicos de las famosas tecnologías de la información y comunicación.

Función Inhibitoria del Sistema.

En materia de Derecho quiero siempre aclarar que los doctrinarios no solemos alentar la promoción de sistemas punitivos.

Está más que claro a través de la historia que penar o responsabilizar exorbitantemente o a través del exceso en la regulación de las libertades individuales nunca termina siendo beneficioso para la sociedad.

Sin embargo, tengo que ser claro en que la fundamentación de este modelo es una estrategia o es una propuesta para aquellos que tienen la posibilidad de planificar y de congeniar un sistema un poco más justo tanto para empleadores como para trabajadores.

La promoción de este sistema para los que tengan la oportunidad de llevarlo a cabo, lo deberán hacer en pos de generar un sistema que inhiba todo tipo de incumplimiento en el servicio prestacional de los servicios públicos esenciales y en este caso también en lo que tiene que ver en las conexiones a Internet.

Nadie se imagina la provisión de un servicio de agua que no sea potable, en este caso es lo mismo.

De esta manera a través de este sistema no solo vamos a obtener beneficios para empleadores y trabajadores, sino para la sociedad en su conjunto en tanto que prevé una iniciativa de mejorar la calidad de los servicios que la gente consume.

A tal efecto la función que debe cumplir el bagaje normativo que estoy proponiendo tiene que importar ser de inhibición de incumplimientos y no de represión en tanto que la idea es que se trabaje en forma previa y no una vez materializado el daño causado.

Función motivadora de la modalidad del Teletrabajo.

La manera en que debe llevarse a cabo la modalidad o el sistema que garantiza la modalidad tiene que ver con facilitar al empleador de alguna manera beneficios que lo motiven a incurrir en la misma.

Ya he mencionado la multiplicidad de beneficios que tiene el teletrabajo en materia, ecológica, ambiental, social, etc. sin tampoco recaer en la cantidad de beneficios que tiene el trabajador que trabaja desde su domicilio y que se ahorra extensas horas de viajes y extensas jornadas fuera de su domicilio.

Sin embargo, lo que quiero decir con todo esto es que los beneficios para el empleador que son simples compensaciones a la interrupción de su contrato de trabajo celebrado con su teletrabajador tiene que ver con motivar esta serie de modalidades modernas del ejercicio del Contrato de Trabajo a fin de que los empleadores de alguna manera se vean compensados por su esfuerzo y su buena fe contractual.

Materialización de acciones tendientes a favorecer a empleadores en pos de construir seguridad jurídica.

Es cierto que en la relación individual del Contrato del trabajo hay una marcada hiposuficiencia.

Esto en términos sencillos es reconocer que existe una parte que es sólida, más fuerte, el empleador y otra más débil, el trabajador. También es cierto que nuestro orden público Laboral conlleva una serie de principios y normas que favorecen a la parte débil, como ser el [artículo 9 de la LCT](#) que consagra las reglas de aplicabilidad del principio protectorio y lo hace de forma clara y taxativa.

No obstante, esto no quiere decir que el empleador sea sometido a la desidia de las cuestiones que le exceden su responsabilidad.

Es por eso que el Estado también debe proteger a los empleadores porque como bien dicen los juristas, no hay trabajo si no hay empleadores que lo propongan, con lo cual es menester trabajar en políticas claras, asertivas, que favorezcan el desarrollo de la actividad del empleador.

¿En esto que quiero decir?

Que hay que empezar a trabajar el contrato de trabajo de manera que se favorezca la contratación de trabajadores, de manera que se promuevan nuevas modalidades que favorezcan directamente a las empresas generándole nuevos recursos o generándole nuevas expectativas de realidad.

A tal efecto esta propuesta que hoy es contra fáctica y que hoy se encuentra sin una ley de teletrabajo, aún en la actualidad, es un modo de proponer que vamos a tener que evolucionar en el marco del teletrabajo.

El teletrabajo en la República Argentina no se agotará con la sanción de la ley, esto hay que dejarlo en claro, el teletrabajo tiene su punto de partida con la ley, es decir en la República Argentina vamos a seguir trabajando para seguir mejorando la prueba y error de la operatividad que vamos a tener en el caso que tengamos

promulgada una nueva LEY de teletrabajo.

Este tipo de implementación favorece de alguna manera a la seguridad jurídica necesaria que tenemos que tener en la República Argentina para ser cada día más viable y más saludable la relación entre teletrabajador y empleador.

Notas al pie:

*) Sergio Omar Rodríguez, Abogado, especialista en Relaciones Individuales del Trabajo, recibido en la Universidad de Buenos Aires. Docente universitario. Se desempeña como abogado en el Estudio Jurídico Leguizamón-Rodríguez.