

Acerca del teletrabajo

31 AGOSTO, 2020 31 AGOSTO, 2020



Por Luis Beccaria*

Las medidas de aislamiento social han llevado a que muchas empresas recurran al teletrabajo (TT) – entendido como aquel trabajo realizado total o parcialmente desde los domicilios de los trabajadores mediante el uso de tecnologías de información y comunicación (TICs)[1]– como una estrategia adecuada para la continuidad de un conjunto de tareas. Esta forma de organización del proceso de trabajo –que por cierto existe desde hace años, pero a una escala reducida, aunque creciente–[2] pasó a ser un tema frecuente en la discusión pública, especialmente, respecto a su futuro una vez concluida la pandemia. En este sentido, varios estudios plantearon la potencialidad que diferentes ocupaciones tendrían de pasar a ser desarrolladas entera o parcialmente, mediante TT.

Recientemente, la temática pasó a ocupar en nuestro país aún más espacio en la consideración pública[3] a partir del tratamiento, y posterior sanción, de la ley que regulará la modalidad en Argentina luego de la pandemia. En particular, dado diversos cuestionamientos a la legislación aprobada que aducen que ella, y en especial algunas de las normas que la misma establece, obstaculizarían la difusión de esta forma de organizar el trabajo en el país.

Esta breve nota reflexiona fundamentalmente sobre algunos aspectos generales del TT referidos a la valorización que del mismo se hace como forma de organizar el proceso de trabajo, valorización que a veces se explicita al discutir las regulaciones, pero otras tantas se encuentran implícita. Sobre la reciente ley sancionada en Argentina, por su parte, se hará una breve discusión en el segundo apartado de la nota.

La discusión se restringirá al caso del uso de esta modalidad por los empleadores respecto a la organización del trabajo de sus asalariados -o TT en relación de dependencia. Debe tenerse en cuenta, sin embargo, que una parte significativa de quienes trabajan con tecnología desde sus hogares son trabajadores independientes.[4] Podría considerarse que, para ellos, la especificidad respecto al lugar donde se desarrolla la actividad es poco relevante. Sin embargo, una temática que no debería descuidarse es la potencialidad del TT para promover la deslaboralización;[5] sobre esto se harán breves alusiones hacia el final de la nota.

El teletrabajo como forma de organizar el proceso de trabajo

Resulta generalizado el planteo de considerar que el TT constituye una necesaria forma de organizar al menos parte del proceso de trabajo como resultado del avance que viene produciéndose desde hace años en las tecnologías de información y comunicación.[6] El mismo no debería, por tanto, ser limitado por regulaciones que desconozcan dichos cambios. De manera más extrema, a veces se plantea que el TT es la forma “natural” de organizar ciertos procesos de trabajo.

Este tipo de argumentaciones sobre el impacto del cambio tecnológico y las regulaciones laborales no es nuevo ni particular del TT. Los planteos necesariamente se han multiplicado en las últimas décadas al acelerarse aquel proceso y/o al tomar el mismo ciertas características. La discusión refleja la tensión entre la conveniencia de adecuar la normativa laboral a los avances tecnológicos y el requerimiento de no disminuir el grado de protección de los trabajadores.

No obstante esa tensión, muchos de esos cambios tecnológicos generaron modificaciones importantes en la normativa sin que ello afectase significativamente los derechos del trabajador. Por ejemplo, hubo alteraciones en la forma de definir y demarcar las tareas a desarrollar por distintos grupos de asalariados, o se facilitó la adopción de mecanismos de flexibilidad horaria.

Dicha tensión resulta mayor cuando se plantea que la alternativa más eficiente frente a determinados desarrollos es el de la deslaborización de la relación de trabajo. El caso típico que se presenta en la actualidad es el derivado de la difusión de las plataformas digitales, tanto las denominadas de localización (repartidores, transporte) o las basadas en la web (tareas a través de la web mediadas por plataformas).[7] Precisamente, se ha argumentado que esta última modalidad –también denominada *crowdworking*– representa un caso a través del cual el TT promueve relaciones de trabajo no laborales. Sin embargo, como se señalará más adelante, el ámbito del TT es más amplio y abarca al trabajo organizado por plataformas, pero este último aparece acotado a ciertas actividades.

En términos generales, la funcionalidad del TT como forma más adecuada de organizar el trabajo ante los avances en TICs es menos evidente que en otros casos en los que se introducen, o se plantean introducir, alteraciones al proceso laboral asociados a la incorporación de nuevas tecnologías. En efecto, no parece haber nada inherente en la descentralización de las tareas en los domicilios de los trabajadores valiéndose de las TICs que permita considerar que con ello se facilita la difusión de esa tecnología o, en sentido contrario, que esa difusión no se lograría con los trabajadores desarrollando sus tareas en el establecimiento. Precisamente (y tal como lo muestra lo sucedido durante la vigencia de los asilamientos sociales establecidos, con mayor o menor intensidad, en la mayor parte del mundo como consecuencia de la pandemia del COVID19) el TT implica en general pasar a realizar en el domicilio la misma tarea realizada en la localización de la firma. Puesto de una manera diferente, esa misma tecnología puede emplearse al desarrollar la tarea en el domicilio de la empresa.[8] La cuestión parece ser la inversa, el desarrollo de la TICs hace que resulte crecientemente posible el TT.

Por tanto, el planteo acerca de la conveniencia de la difusión del TT no se derivarían de su capacidad de propagar de manera más adecuada el cambio técnico. Los argumentos deberían basarse en que, dado el desarrollo habido en las TICs, el TT constituiría –al menos para ciertas ocupaciones– una

forma más adecuada de organización del proceso de trabajo que la tradicional, que implica la presencia del trabajador en la empresa. En tal sentido, numerosa literatura plantea diversas ventajas de esta modalidad.

Un argumento que se expone con frecuencia es el mayor nivel de productividad o eficiencia que se alcanzaría con respecto al que se logra cuando el trabajador desarrolla su actividad en el domicilio de la firma.[9] No resultan, sin embargo, claras las razones que llevarían a este resultado; esto es, por qué una persona sería más productiva trabajando en la casa que en la empresa. Varios estudios, aunque no todos, encuentran efectivamente un impacto positivo del TT sobre la eficiencia. Entre las razones que se postulan como asociadas a este resultado se menciona a las jornadas más prolongadas (incluso, no pagadas) y a la mayor concentración con la que el trabajador logra desarrollar su tarea cuando lo hace en su casa (Eurofound e ILO, 2017: 26). Allí habría menos interferencias de las que se suceden naturalmente en la empresa, ambiente en el cual el trabajador tiene que interactuar con cierta frecuencia con superiores, compañeros de trabajo u otras personas.[10] El hecho de no tener que dedicar tiempo al traslado desde su domicilio al de la empresa también es otro de los factores que tendría un efecto positivo sobre la eficiencia. También se argumenta que el TT facilita la posibilidad de que el trabajador finalice tareas en marcha que no concluiría de realizarlas en la empresa dado el horario vigente; en cambio, en el domicilio resultaría más fácil extender el tiempo de trabajo.

Una lectura de estos resultados apunta, sin embargo, a que la mayor eficiencia se lograría en parte como consecuencia de la intensificación del trabajo. Ello no sería del todo ajeno al hecho que el TT permite el funcionamiento de mecanismos de control del proceso de trabajo destinados a este objetivo, aunque esto no se suele mencionar en el estudio de los factores asociados a influir sobre la eficiencia. De alguna manera, el TT posibilitaría –a diferencia de lo que podría considerarse como menos evidente– que el estar “lejos” de los supervisores no implica menor, sino mayor control de la intensidad laboral.

La cuestión de la elevada concentración que se lograría en la casa, por su parte, debería considerarse como resultante de dos cuestiones. Por un lado, que el empleador tiene dificultades para proporcionar un ambiente adecuado que posibilite alcanzar un nivel de concentración adecuado. Por otro lado, que se verifique, ciertas condiciones en el domicilio del trabajador que sí lo permitan.

Por tanto, la tecnología que el TT permitiría difundir no mejoraría *per se* la productividad (como lo haría la introducción de un robot, por ejemplo), sino que incrementaría la intensidad del trabajo a través de un mayor control del proceso laboral.

De cualquier manera, cabe insistir que, en general, la evidencia existente sobre los efectos del TT sobre la productividad no es muy sólida. Ella surge de varios estudios que se basan, fundamentalmente, en la opinión de los mismos empresarios y trabajadores obtenida a través de encuestas de / tipo opinión.

Un argumento que parece más persuasivo respecto de las ventajas del TT, pero que sus defensores suelen no siempre expresar, es la reducción de costos que significa la posibilidad de dedicar menos espacio físico para los trabajadores. También habría una reducción de los accidentes de trabajo, fundamentalmente los que se producen en el viaje entre el domicilio del trabajador y la localización de la firma (*in itinere*). Facilitaría también que las empresas puedan contratar a personal que vive alejado de la firma, en otras regiones.

Pero también hay otra vertiente acerca de la valorización del TT y refiere a los efectos sobre los trabajadores. Efectivamente se presentan diversas ventajas para ellos asociados al trabajo desde sus domicilios. Sin embargo, también han sido enfatizadas algunas dificultades.

El atractivo del TT para ellos se deriva de ciertas características de esta modalidad, como ciertamente lo es la reducción del tiempo de traslado, la recién mencionada disminución de accidentes y –aunque con más dudas– la posibilidad de lograr una mejor conciliación entre el trabajo y la familia. Es, asimismo, una alternativa valorada para personas con capacidades diferentes.

Pero también han sido estudiadas y documentadas algunas características de esta forma de organizar el trabajo que afectan negativamente el bienestar de los trabajadores. Entre ellas cabe mencionar la existencia de jornadas más largas –que resultaría la contracara de una de las fuentes de mayor eficiencia–, aunque ellas pueden compensarse con el menor costo de traslado; los problemas ergonómicos o la elevada exposición a la tecnología. Por otro lado, la cuestión de la articulación del mundo familiar con el laboral no siempre encuentra en el trabajo a domicilio la mejor resolución y se ha señalado que podría tener un efecto disruptivo más que conciliador.[11] Ello dependerá de numerosos aspectos tales como el tamaño y composición del hogar, la edad de los hijos, la presencia de miembros no nucleares o la característica de la vivienda.

El aislamiento que genera el TT para el trabajador es otro de los aspectos destacados al hacer balances sobre los beneficios y desventajas de esta modalidad. El mundo laboral es un mecanismo básico de socialización y la falta de aquellas interacciones con colegas y otras personas que se dan en el domicilio de la empresa genera un sentimiento de aislamiento y tiene diversas implicancias psicológicas negativas en el trabajador. También se ha planteado que “la falta de interacción cara a cara puede llegar a ser inadecuada para el teletrabajador quien puede sentirse ‘invisible’ para la compañía y sentirse menos comprometido con la organización” (Taskin y Devos, 2005: 18). Adicionalmente, el estar aislado del resto de los trabajadores de la empresa puede debilitar la representación gremial y la organización de acciones reivindicativas, incluso la capacidad de los trabajadores de recurrir al sindicato cuando no se cumplen los términos de la contratación.

Suelen advertirse algunas externalidades positivas, como la de ofrecer flexibilidad en contextos como los del actual aislamiento, o en países sujetos frecuentemente a ciertos eventos naturales. También reduce la congestión urbana derivada de la disminución de los viajes de los trabajadores, lo cual tiende, asimismo, a bajar la emisión de contaminantes.

Dado que las firmas apreciarán la reducción de los costos –inmobiliarios y de otro tipo–, mientras que determinados trabajadores considerarán que los “paquetes” de ventajas y desventajas que les proporcionaría resultan positivos, es previsible que el TT continúe su expansión en la post –pandemia, quizás a un ritmo algo mayor que en el pasado.

La regulación del TT y la reciente legislación sancionada en Argentina

Frente a esta tendencia a la expansión del TT dependiente, es creciente la cantidad de países que han establecido regulaciones laborales específicas sobre esta modalidad. El objetivo es adecuar la normativa vigente a sus características en tanto la legislación general (como la Ley de Contrato de Trabajo en Argentina) aborda aspectos básicos de la relación laboral (que seguirán siendo relevantes al TT) pero también cuestiones explícita o implícitamente referidas a la forma organizativa típica, en la que el asalariado desarrolla sus actividades en el domicilio de la empresa.

Dadas algunas de las cuestiones discutidas, la nueva normativa específica sobre TT debe tener en cuenta la mencionada tensión entre, por un lado, la conveniencia de que ella posibilite el desarrollo de esta modalidad organizacional y, por el otro, la protección al trabajador. Cabe señalar, ante todo, que a diferencia de lo que ocurre con otros desarrollos que se están verificando en el mundo del trabajo, quienes plantean la necesidad de regulaciones que faciliten la difusión del TT no ponen generalmente en discusión la relación asalariada típica (y es el caso de lo que viene sucediendo en Argentina). Tampoco resulta estrictamente asimilable a otros casos en los cuales se plantea flexibilizar algunos aspectos de la normativa general.

Se requiere, por tanto, normas que regulen sobre aspectos específicos de la actividad realizada en el domicilio del trabajador, pero que también adapten a esta modalidad otras que ya figuran en la legislación general. Las mismas deberían apuntar –como lo muestra la experiencia internacional– tanto a facilitar alguna flexibilidad asociada a esta forma organizativa como a proteger frente a riesgos específicos del TT. Ello implica adecuar a este ámbito las limitaciones que usualmente se imponen a las decisiones del empleador sobre la organización del trabajo a efectos de asegurar al trabajador niveles razonables de protección al asalariado.

La reciente ley sancionada en Argentina (la ley 27.555) incorpora regulaciones sobre el TT a la ley de Contrato de Trabajo. En términos generales, la norma sigue la experiencia de otros países y, en particular, aparece compatible con buena parte de lo establecido en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (AME).[12] Efectivamente, la ley argentina contempla aspectos de ese marco y de otras legislaciones,[13] como que las condiciones de empleo generales no pueden ser inferiores que las de los trabajadores presenciales, regula sobre la compensación de gastos, establece la necesidad de brindar capacitación sobre las nuevas tecnologías, garantiza a los trabajadores los derechos colectivos y representación gremial y establece que los controles que ejerce la empresa sobre la tarea del trabajador deben salvaguardar su intimidad e indica que los empleadores son los responsables de la protección de los datos utilizados. También aborda la cuestión de las condiciones de higienes y seguridad, aunque en este punto la ley argentina establece que deberán dictarse normas específicas. [14] Plantea, asimismo y tal como lo hace el AME, que debe contemplarse el aislamiento que experimenta el tele – trabajador y señala que “Los convenios colectivos deben, acorde a la realidad de cada actividad, prever una combinación entre prestaciones presenciales y por teletrabajo” (art. 3). Quizás en este punto, convendría haber establecido un mínimo de días de trabajo en la firma, lo cual hubiese asegurado un piso razonable para la negociación

La norma recientemente sancionada en el país se muestra también acorde a los lineamientos europeos y a la legislación de otros países respecto a la cuestión de la voluntariedad y reversibilidad.

Así, en los casos donde el trabajador venía prestando sus servicios en el domicilio de la firma y ella plantea el pasaje a la modalidad de TT, se indica que dicho cambio debe ser voluntariamente aceptado por el asalariado. Pero la norma reciente también señala que el empleador puede plantear la existencia de una causa de fuerza mayor, con lo que se podría obviar en tales casos la necesidad del consentimiento del asalariado; esto está también contemplado en otras legislaciones. Habrá que esperar la reglamentación de la ley para contar con algún criterio más específico de cómo ello operará.[15]

Pero varias críticas a la ley argentina se han centrado en el derecho que otorga al trabajador de revocar el consentimiento a realizar TT. La reversibilidad está también contemplada en el marco europeo y parece un complemento necesario al principio de voluntariedad. Seguramente, la reglamentación establecerá las condiciones que deberán verificarse para concretar tal reversión. Este criterio se encuentra asimismo considerado en la legislación de varios países (Colombia o Bélgica, por ejemplo) pero no de otros (Brasil o Portugal, por ejemplo), en los cuales se necesita acuerdo de partes. Sin embargo, considerar la necesidad de un acuerdo individual entre el trabajador y la firma parece no tener en cuenta la asimetría que se verifica en la obtención de un arreglo a ese nivel. Asimetría que incluso parece más marcada para trabajadores con cierto grado de aislamiento y dificultades para obtener el apoyo sindical.

El marco europeo, sin embargo, no hace referencia a una eventual solicitud del empleado de dejar de hacer TT en el caso que esta ha sido la modalidad en la que se venía desempeñando desde el inicio de la relación laboral. En cambio, en la norma argentina se explicita tal situación y se establece que la posibilidad de cambiar la modalidad “operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva”. Este aparece como algo vago, y que puede afectar especialmente a firmas con

una elevada proporción de sus planteles bajo esta forma de organizar su actividad. En este caso, parece razonable que no se asegure la posibilidad que el asalariado pueda reclamar el cambio de modalidad ya que las condiciones de trabajo iniciales fueron precisamente la de TT.

La norma argentina regula explícitamente sobre otras cuestiones que en el marco europeo parecen estar implícitas. Refiere a que la jornada debe ser establecida inicialmente teniendo en cuenta los límites vigentes, pero esto parece compatible con la idea de igualdad en las condiciones de quienes hacen TT con el resto de los trabajadores y que se considera en aquel acuerdo. Otra es el derecho a la desconexión, la prerrogativa de tele – trabajador de no ser contactado por su empleador fuera del horario acordado. Si bien no incluido en el marco, este aspecto es un tema de preocupación en tanto aparece como una forma de atender las dificultades para compatibilizar el TT con la vida familiar. Incluso, esto ha sido abordado en acuerdos a nivel de empresas y sector, y el derecho ha sido incorporado en la legislación en el caso de Francia (Eurofound e ILO, 2017: 49-51).

En resumen, la reciente ley parece recoger la práctica internacional, aunque ciertos aspectos deberían ser precisados en la reglamentación de la misma y también en las convenciones colectivas.

El TT y la deslaboralización

Como fue señalado, la discusión desarrollada en esta nota refirió al TT dependiente. Sin embargo, la posibilidad que un individuo preste servicios para una firma desde su casa (u otra localización diferente a la de la firma) facilita la deslaboralización de la relación, al menos en lo que hace a determinadas tareas. Así, en lugar de incorporar a un asalariado para realizar cierta tarea, se podría requerir a un trabajador independiente que la lleve a cabo, sin necesidad de estar presente en el domicilio de la empresa. El *crowdwork*, arriba comentado, es un ejemplo de ello, aunque generalmente se lo emplea para realizar las denominadas “micro – tareas”.^[16] Sin embargo, muchos de los que brindan los servicios a través de las plataformas terminan realizando la mayoría de sus tareas para la misma firma. La deslaboralización no es un proceso nuevo ni resultado exclusivamente de las posibilidades que brinda el TT. Ejemplos son el “viejo” trabajo a domicilio (típico de la industria textil, por ejemplo), o los procesos de subcontratación de determinadas tareas a personas (o empresas) que desarrollan el trabajo en la sede de la contratante. Pero el TT sin duda facilita esta posibilidad al ampliar el rango de tareas posible de subcontratarse de manera de encubrir una relación efectivamente laboral en tanto formalmente la relación es autónoma, pero “dependiente desde el punto de vista organizacional” (Lenguita, 2010: 260). Como ha sido señalado, “La invisibilidad del trabajador [que se encuentra aislado en el domicilio] conlleva el riesgo de convertirlo de dependiente en autónomo, quitándole así los derechos que le corresponden”

A modo de conclusión

La literatura sobre el TT ha ido creciendo quizá a pasos más rápidos que el mismo fenómeno. Ella se ha concentrado en identificar y tratar de evaluar las diferentes ventajas asociadas a esta modalidad tanto para el empresario, para el trabajador y para la sociedad en su conjunto; pero también ha identificado varias dificultades.

Estas notas han intentado precisamente enfatizar la necesidad de una mirada balanceada sobre esta modalidad. El TT no aparece como un mecanismo que, *per se*, beneficiará la introducción de TICs; tampoco la mayor eficiencia que alcanzaría la firma con esta forma de organizar el trabajo resulta evidente, aun cuando le genera la reducción de algunos costos (como los inmobiliarios y los de aseguramiento de accidentes laborales) que pueden influir positivamente sobre la demanda de trabajo. Para los trabajadores, reduce el tiempo de traslado y los accidentes; puede asimismo facilitar la incorporación al mercado de trabajo de ciertos grupos de personas. Pero también la evidencia

muestra que se incrementan las horas dedicadas estrictamente al trabajo, junto con una mayor intensidad laboral y da lugar a situaciones de aislamiento social que impactan negativamente en el bienestar de los trabajadores.

La breve revisión de pros y contras que realiza esta nota se basó en sólo una muy pequeña muestra de la literatura sobre el tema; más aún, no toma en cuenta la importancia que en la práctica tienen cada uno de los factores. Sin embargo, ilustra la conveniencia de una mirada amplia, que contemple estos (y seguramente otros) diversos fenómenos, al momento de analizar la regulación laboral y, en términos más generales, de las políticas dirigidas a facilitar la difusión del TT.

* Universidad Nacional de General Sarmiento

Referencias

- Berg, J. (2015) "Income Security in the On-Demand Economy: Findings and Policy Lessons from a Survey of Crowdworkers", **Comparative Labor Labor Law and Policy Journal**, Vol 37
- ETUC, UEAPME/UNICE y CEEP (2006), **Implementation of the European framework agreement on telework: Report by the European social partners**, Bruselas
- Eurofound e ILO (2017), **Working anytime, anywhere: The effects on the world of work**, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva
- Goldín, A. (2012) "Reforma y contrarreforma laboral en Argentina, crónica simple de un proceso pendular" en **Derecho PUC**, N° 68
- Lenguita, P. (2010) "Las relaciones de teletrabajo: entre la protección y la reforma", en **Argumentos**, vol.23 no.64
- Messenger, J. (2013) "Las ventajas del trabajo a distancia" https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_208161/lang-es/index.htm (https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_208161/lang--es/index.htm).
- Nakrošienė, A., I. Bučiūnienė y B. Goštautaitė, (2019) "Working from home: characteristics and outcomes of telework", **International Journal of Manpower**, Vol. 40, pp. 87-101
- Nilles, J. M. (1975), 'Telecommunications and organisational decentralization', **Transactions on Communications**, Vol. 23, pp. 1142–1147
- Taskin, L y V. Devos (2005) "Paradoxes from the Individualization of Human Resource Management: The Case of Telework", **Journal of Business Ethics**, Vol 62, pp 13–24
-

Notas al pie

[1] Una definición más amplia refiere al trabajo realizado mediante el uso de TICs *fuera del domicilio del empleador*, de manera que incluya también a aquellos que se desarrollan no en el hogar de trabajador sino en otras localizaciones como las de los clientes de la empresa.

[2] En Eurofound e ILO (2017) se muestra que en 2015 la proporción de trabajadores que realizan TT de manera regular (esto es, al menos varios días al mes) desde sus hogares ascendía, en promedio, al 3% de todos los asalariados de los 28 países de la Unión Europea. Esta cifra se incrementa al 18% cuando se incluye a quienes trabajan menos frecuentemente o lo hacen desde casa, pero también desde otros lugares fuera del domicilio del empleador

[3] Aun cuando ya en la década pasada se había considerado esta temática en ciertas discusiones y planteado, incluso, por las autoridades del Ministerio de Trabajo.

[4] Véase Eurofound e ILO (2017: 17-8).

[5] La deslaboralización es la externalización de la contratación laboral que implica la realización de los trabajos propios de la empresa mediante contratos de naturaleza mercantil o civil. O como señala Goldín (2012: 72) “quitar [el vínculo] del ámbito del Derecho del Trabajo; tratar un vínculo dependiente como si no lo fuera”

[6] Un planteo inicial muy conocido es el artículo de Nielles (1975).

[7] Sobre esto, véase Beccaria y Maurizio (2019), y la bibliografía allí citada.

[8] En el Acuerdo Marco Europeo sobre el teletrabajo (véase más abajo), se define al TT como la “forma de organización y/o de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que un trabajo, que **también habría podido realizarse en los locales del empresario** se efectúa fuera de estos locales de forma regular” (ETUC, UEAPME/UNICE & CEEP, 2006; énfasis agregado).

[9] “Algunas grandes empresas, como Best Buy, British Telecom y Dow Chemical, afirman que los teletrabajadores son entre 35 y 45 por ciento más productivos” Messenger (2013)

[10] “...the reduced time for communication with co-workers increases the productivity” (Nakrošienė et. al, 2019)

[11] Un documento ya mencionado (Eurofound e ILO, 2017: 29) que resume los hallazgos de estudios nacionales promovidos por esas dos instituciones, indica que han encontrado “Efectos tanto positivos como negativos del efecto del [TT] ... sobre el balance trabajo -vida [familiar][en] casi todos los estudios nacionales, a veces para el mismo individuo” Pero también señala que la información proveniente de los relevamientos realizados “confirma que los ... tele – trabajadores basados en su domicilios enfrentan mayor riesgo de desatender su obligaciones familiares que aquellos que trabajan siempre en los domicilios de los empleadores”(pg. 30).

[12] Este marco fue acordado entre las asociaciones europeas de trabajadores y empresarios en 2002 (véase, ETUC, UEAPME/UNICE & CEEP, 2006)

[13] Para algunos países, véase Álvarez (2018)

[14] El acuerdo europeo indica que la salud y seguridad son responsabilidad del empresario, quien debe comunicar al trabajador la política de la firma al respecto y debería arbitrar medios para verificar que se cumpla efectivamente en su domicilio.

[15] Incluso, la norma argentina no refiriere a la situación (que sí se plantea en el marco europeo) de propuestas de modificación hechas por el trabajador al empresario, en cuyo caso éste debe también expresar su aceptación.

[16] Entre las principales micro – tareas se encuentra la búsqueda de información (principalmente en la web); la verificación y validación de cuestiones como direcciones electrónicas; la clasificación y categorización de productos resúmenes de documentos o transcripciones de audio o la administración de encuestas (Berg, 2016).

Publicado por [alquimiaseconomicas](#)

[Ver todas las entradas de *alquimiaseconomicas*](#)

BLOG DE WORDPRESS.COM.