

# La Inspección del Teletrabajo en Argentina

por Claudio San Juan<sup>1</sup>

## Introducción

Celebro la idea de los funcionarios de la Subsecretaría de Inspección de Trabajo de Brasil, en particular de los colegas de la Coordinación General de Salud y Seguridad en el Trabajo, de convocarnos a expresar nuestras experiencias en el marco del proyecto técnico “Intercambio de buenas prácticas y estrategias de inspección de las condiciones de trabajo en relación con la emergencia de salud pública de interés internacional debido a la pandemia COVID-19”.

Como nos señalara el Papa Francisco *“nos sorprendió una tormenta inesperada y furiosa. Nos dimos cuenta de que estábamos en la misma barca, todos frágiles y desorientados; pero, al mismo tiempo, importantes y necesarios, todos llamados a remar juntos, todos necesitados de confortarnos mutuamente”*.<sup>2</sup>

Y así fue. En todos los ámbitos y foros que nos vinculan con la salud y seguridad de las y los trabajadoras, comenzamos a compartir las expectativas y los resultados que nos deparaba esta pandemia.

El artículo que elegí para poner en debate trata sobre la inspección del teletrabajo, en un sentido amplio, pensado como un desafío que deberemos afrontar al momento de prever un dispositivo para la fiscalización y control de los aspectos contractuales y materiales de esta modalidad.

También me moviliza este tema, pues mucho antes que la situación de pandemia mundial afectara la salud pública fue una materia subestimada por la mayoría de los actores sociales del mundo del trabajo. Casi tanto como la bioseguridad.

Por ello, siempre pensando más allá de lo que ocurre en nuestra aldea, tenemos presente que una construcción colectiva de saberes y sentires nos espera en estos tipos de ámbitos regionales.

Así que, en este camino pro seguiremos en pos de un nuevo marco civilizatorio que efectivice los derechos de las y los trabajadoras.

## Dos universos

A la hora de comentar las medidas y acciones realizadas ante la situación de la pandemia del COVID-19 en Argentina, señalamos la existencia de por los menos dos universos o colectivos de trabajadoras y trabajadores destinatarios de las mismas.

Para el caso de nuestro país, el primer acto normativo dictado para contener la propagación del nuevo coronavirus determinó dos grupos.

---

<sup>1</sup> Profesional Sr. de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (Argentina), Punto Focal de Argentina en la Comisión del Equipo Técnico de Salud y Seguridad en el Trabajo del MERCOSUR, 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).

<sup>2</sup> <https://www.vaticannews.va/es/papa/news/2020-03/homilia-completa-oracionextraordinaria-papafrancisco-coronavirus.html> (visitado el 7 de julio de 2020)

En efecto, el Decreto 297/2020 de fecha 19 de marzo, dispuso el “aislamiento social, preventivo y obligatorio” (ASPO), en el marco de la declaración de pandemia emitida por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y en atención a la evolución de la situación epidemiológica, con relación al CORONAVIRUS- COVID 19.

El artículo 6º del decreto exceptuó del cumplimiento del ASPO a las personas afectadas a las actividades y servicios declarados esenciales en la emergencia (el detalle de actividades y servicios, ascendía en ese momento a un total de 24).<sup>3</sup>

Por otra parte, el resto de las personas trabajadoras no afectadas a las actividades y servicios esenciales, debían abstenerse de concurrir a sus lugares de trabajo (art. 2º), con el derecho al goce íntegro de sus ingresos habituales, conforme lo reglamente el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (art. 8º).

Dicho esto, en forma escueta y sintetizada, la actividad laboral quedó reducida a dos grandes grupos:

- Actividades y servicios esenciales
- Trabajo remoto o teletrabajo

Con resultados disímiles la mayoría de la normativa, medidas preventivas y recomendaciones recayeron sobre el primer grupo.

Para el caso de la inspección del trabajo tenemos que destacar, a modo de ejemplo, lo actuado por las autoridades provinciales del trabajo de Buenos Aires y Santa Fe, que establecieron la obligatoriedad de los empleadores de confeccionar, implementar y dar estricto cumplimiento a un Protocolo de Salud y Seguridad en el Trabajo, en el marco de la emergencia pandemia Covid-19.<sup>4</sup>

Los puntos de control de los operativos de fiscalización se enfocaron principalmente en:

#### Buenos Aires

1. Verificar cumplimiento a la suspensión del deber de asistencia al lugar de trabajo de embarazadas, mayores de 60 años; personal en grupo de riesgo; progenitores o adultos responsables a cargo del cuidado de niño, niña o adolescente; personal con confirmación médica de haber contraído el COVID – 19, que haya viajado a “zonas afectadas” o sea considerado “casos sospechosos”; personal con contacto con personas en esa condición.
2. Constatar la posibilidad de mantener una distancia interpersonal mínima de 1 metro entre trabajadores.
3. Correcta ventilación del lugar de trabajo.
4. Abastecimiento de alcohol en gel y alcohol al 70%.
5. Baños con agua, jabón, papel y agua potable.
6. Provisión de barbijos para atención de pacientes; guantes desechables para tareas de laboratorio y resistentes para tareas de limpieza.
7. Protección ocular y ropa adecuada frente al riesgo de salpicaduras de fluidos biológicos.
8. Limpieza de superficies y de los sectores de trabajo con productos desinfectantes.

---

<sup>3</sup> <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/335000-339999/335741/norma.htm> (visitado el 7 de julio de 2020)

<sup>4</sup> Resolución 135/2020 MT Provincia de Buenos Aires, <https://normas.gba.gob.ar/documentos/VGOkqatk.pdf> y Resolución 41/2020 MT Provincia de Santa Fe, <https://www.santafe.gov.ar/boletinoficial/ver.php?seccion=2020/2020-04-08avisos.html> (visitado el 7 de julio de 2020)

9. Exhibición del modelo digital de afiche informativo sobre recomendaciones del Covid-19 en lugar destacado que permita la fácil visualización por parte de todos los trabajadores.
10. Comunicación al Comité Mixto de Salud, Higiene y Seguridad en el Empleo el Protocolo de Higiene y Salud en el Trabajo.

#### Santa Fe

1. Evaluación de los riesgos por puestos de trabajo.
2. Medidas de prevención a adoptar (de ingeniería, de aislamiento, de protección o administrativas) focalizado al riesgo de contagio del Coronavirus COVID-19.
3. Registro de Capacitación y acciones de educación sanitaria.
4. Registro de entrega de elementos de protección personal y de prevención.
5. Licencias otorgadas.
6. Protocolo de Traslado de los trabajadores.
7. Medidas conducentes a fin de promover el teletrabajo.
8. Convocatoria a una Reunión Extraordinaria del Comité Mixto de Salud y Seguridad.
9. Política de limpieza y desinfección general y por puestos de trabajo.
10. Registro especial de Declaraciones Juradas sobre el estado de salud de los trabajadores.

### La inspección del teletrabajo: Experiencias

En primer lugar nos interesa definir que *"La inspección del trabajo es parte fundamental del sistema de administración del trabajo, puesto que se ocupa de la función esencial de velar por la aplicación y el cumplimiento efectivos de la legislación laboral. Sus servicios se encargan de asegurar la equidad en el lugar de trabajo y favorecen el desarrollo económico"*.<sup>5</sup>

Por otra parte, conforme lo expresa el Tesoro de la OIT,<sup>6</sup> se define teletrabajo como el *"Trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora"*.<sup>7</sup>

Los dos grandes tipos de teletrabajo son el teletrabajo autónomo y el teletrabajo en relación de dependencia.

La idea que aquí desarrollaremos tiene dos planos: el primero surgido de la experiencia profesional en el ámbito del "Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo" (PROPET) y el segundo, de los hallazgos obtenidos en el "Estudio comparado de la legislación sobre Teletrabajo en América Latina y el Caribe".

---

<sup>5</sup> Administración del trabajo e inspección del trabajo, Informe V, Conferencia Internacional del Trabajo, 100.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, 2011, [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2011/111B09\\_45\\_span.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2011/111B09_45_span.pdf) (visitado el 7 de julio de 2020). Ver también Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) ratificado por Argentina con fecha 17 de febrero de 1955, la Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1923 (núm. 20) y el Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947.

<sup>6</sup> El Tesoro de la OIT es una compilación de más de 4000 términos relacionados con el mundo del trabajo, en inglés, francés y español, <https://www.ilo.org/inform/online-information-resources/terminology/thesaurus/lang--es/index.htm>, (visitado el 7 de julio de 2020).

<sup>7</sup> <https://metadata.ilo.org/thesaurus/-1359993413.html>, (visitado el 7 de julio de 2020).

## EI PROPET

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) mediante Resolución 595/2013<sup>8</sup> creó el PROPET con el objeto de *“promover, facilitar y monitorear la aplicación de la modalidad de Teletrabajo en empresas del sector privado, a través de herramientas que brinden un marco jurídico adecuado para empleadores y teletrabajadores”*.

No prevé un dispositivo específico para la inspección del teletrabajo, pero para la fiscalización y control del programa establece dos mecanismos:

- Visita en el domicilio del teletrabajador
- Evaluación de los resultados

### *Visita en el domicilio del teletrabajador*

Este dispositivo se fundamentó en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo,<sup>9</sup> pues su aplicación en Argentina resultó de la primera experiencia piloto binacional realizada en el año 2008 (Repsol, 2012), pues entre otras cláusulas se pactó *“El lugar de Teletrabajo, que debe coincidir con el domicilio habitual del empleado, deberá contar con una serie de condiciones que garanticen que se podrá desarrollar el trabajo habitual en un entorno adecuado. Además de los requisitos técnicos necesarios, se deberá contar con un espacio que cumpla las condiciones mínimas en materia de prevención, seguridad y salud de un puesto de trabajo tipo. Para comprobar esas condiciones, el empleado se compromete a aceptar una visita de evaluación de riesgos, cuya fecha y hora se acuerda con cada uno de ellos.”*

Con base en dichos antecedentes, se dictó el artículo 4º de la Resolución 1552/2012 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT): *“Establécese que el empleador, previo consentimiento del trabajador y notificando fecha y hora cierta de visita, puede verificar las condiciones del lugar determinado por el trabajador para la ejecución de su tarea, a través de un profesional del área de Higiene y Seguridad de la Empresa, quien puede ser acompañado por un técnico de la A.R.T. o un representante de la Entidad Gremial”*.<sup>10</sup>

Dicho artículo, luego fue receptado en la cláusula 7ª del anexo IV establecido por la Resolución 595/2013 MTESS: *“PREVENCION, SEGURIDAD Y SALUD: Establecer que la empresa hará entrega a cada teletrabajador de un manual de buenas prácticas en materia de seguridad e higiene. Coordinando las condiciones para la realización de la visita previa en el domicilio del teletrabajador”*.

---

<sup>8</sup> <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/215000-219999/217070/norma.htm> (visitado el 7 de julio de 2020)

<sup>9</sup> El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo fue celebrado en 2002, entre la Confederación Europea de Sindicatos, la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa, la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa y el Centro Europeo de la Empresa Pública. Con relación a la inspección del Teletrabajo establece: *“8) Salud y seguridad El empresario es responsable de la protección de la salud y de la seguridad profesionales del teletrabajador conforme a la directiva 89/391, así como a las directivas particulares, legislaciones nacionales y convenios colectivos pertinentes. El empresario informa al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo, en especial sobre las exigencias relativas a las pantallas de datos. El teletrabajador aplica correctamente estas políticas de seguridad. Para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de salud y seguridad, el empresario, los representantes de los trabajadores y/o las autoridades competentes tienen acceso al lugar del teletrabajo, dentro de los límites de la legislación y de los convenios colectivos nacionales. Si el teletrabajador trabaja en el domicilio, este acceso está sometido a previa notificación y consentimiento previo. El teletrabajador está autorizado a pedir una visita de inspección”*.

<sup>10</sup> <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/200000-204999/204726/norma.htm> (visitado el 7 de julio de 2020)

A continuación un ejemplo del relevamiento de las condiciones de salud y seguridad en el teletrabajo, mediante visitas consensuadas en los hogares de los teletrabajadores, realizadas por el servicio de higiene y seguridad en el trabajo del empleador:

Tema	Resultado	Recomendación
Superficie de Trabajo (escritorio)	Muy bueno	---
Asiento (silla ergonómica)	Muy bueno	---
Espacio de Trabajo	Muy bueno	Mejorar posición del escritorio
Iluminación	Bueno	Mejorar ubicación y disposición de luz artificial
Ruido	Bueno	---
Instalación Eléctrica	Bueno	---
Extintor	Provisto - Ubicado en el lugar de trabajo	---
Botiquín Primeros Auxilios	Provisto - Ubicado en el lugar de trabajo	---
Números de teléfonos para Emergencias	Provisto - Ubicado en el lugar de trabajo	---

#### *Evaluación de los resultados*

También de la experiencia citada en el punto anterior, el artículo 8° de la Resolución 595/2013 MTESS dispone “Las empresas que adhieran al PROGRAMA DE PROMOCION DEL EMPLEO EN TELETRABAJO (PROPET) elaborarán con la Coordinación de Teletrabajo un plan de trabajo conjunto, en el cual acordarán mecanismos de información recíproca para el seguimiento de las acciones e instancias de monitoreo, diagnóstico y evaluación de los resultados”.

Dicha evaluación fue realizada a través de encuestas presenciales o virtuales (semestrales) con el objeto de verificar la satisfacción de las y los trabajadores, respecto de la implementación de esta modalidad.

#### Hallazgos del estudio comparado

En julio 2020 realizamos un "Estudio comparado de la legislación sobre Teletrabajo en América Latina y el Caribe”, con el objeto de brindar una aproximación a los principales componentes de los regímenes técnicos legales del Teletrabajo en los países de América Latina y el Caribe, con énfasis en la salud y seguridad en el trabajo.

De los hallazgos obtenidos en materia de salud y seguridad en el teletrabajo e inspección del teletrabajo, cabe destacar:

- Al igual que en el caso de la capacitación, todas las normas legales establecen la responsabilidad del empleador en materia de salud y seguridad en el teletrabajo.
- La mayoría de las regulaciones hacen hincapié en las medidas de prevención, a la par que disponen la cobertura de prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Los países que cuentan con una reglamentación han previsto un dispositivo para la inspección del teletrabajo, o bien para la fiscalización y control de los aspectos contractuales.

- Respecto de la inspección del Teletrabajo también encontramos métodos de autoevaluación o autocomprobación.

## Otros antecedentes

De lo expuesto en las experiencias del PROPET y de los hallazgos obtenidos en el estudio comparado, surge hurgar en otros antecedentes bajo los interrogantes siguientes: ¿servirá la experiencia de fiscalización del trabajo a domicilio y del trabajo en casa particulares (servicio doméstico) para regular la Inspección del Teletrabajo?

Siguiendo a Guido González Bellini y Juan Manuel Giordani (MTESS 2009) encontramos parte de las respuestas: *“El “trabajo a domicilio” (Ley 12.713) constituye un antecedente que sirve como experiencia para regular el Teletrabajo. ...Competencia del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (de la Nación). El Teletrabajo es de competencia “Federal” porque es interjurisdiccional. Su producto “navega” a través de varias Jurisdicciones, en el ámbito nacional, e incluso internacional”.*

La referencia al trabajo a domicilio, nos trae a colación el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177) de la OIT, ratificado por Argentina con fecha 31 julio 2006.

Si bien no es un instrumento específico sobre teletrabajo, se lo suele utilizar como fuente normativa, tanto en materia de salud y seguridad en el trabajo (art. 7) como del sistema de inspección y sanciones (art. 9) y punto 22 de su recomendación.

Retomado la ponencia González Bellini y Giordani, los autores nos plantean una serie de semejanzas y diferencias respecto del teletrabajo y el trabajo a domicilio:

Trabajo a domicilio	Dador de Trabajo: Elabora mercaderías y encomienda tareas a un trabajador a domicilio.
	Trabajador a domicilio: efectúa el trabajo bajo la dirección del dador en un lugar elegido por el trabajador.

Teletrabajo	Empleador: Es quien le encarga la tarea al teletrabajador.
	Teletrabajador: Es quien realiza un trabajo requerido por el empleador con herramientas informáticas o de las comunicaciones en un lugar elegido por él.

Principal semejanza: El desarrollo de la actividad se realiza fuera del ámbito de la empresa o establecimiento y en el lugar elegido por el trabajador.

Principal diferencia a los fines de la inspección:

- En el trabajo a domicilio el producto del Trabajador “sale” físicamente a través de la “Puerta” del domicilio.
- En el Teletrabajo, el producto del trabajador “sale” en forma “virtual” de su domicilio.

Plantea tres cuestiones para su fiscalización:

1) Registro de empleadores y teletrabajadores (para controlar la relación laboral, tanto en cuanto a higiene y seguridad así como en el cumplimiento de convenios).

Tareas de “seguimiento” (Control de la Publicidad en la búsqueda de teletrabajadores (Internet, medios masivos, diarios, etc.)

2) Denuncias (del trabajador, anónimas u de otros actores sociales).

3) Requisito indispensable para proceder a la inspección la anuencia del teletrabajador para ingresar al domicilio (Condición previa para registrarse el trabajador).

De difícil determinación por la dificultad de aplicar la normativa laboral vigente. Los Teletrabajadores no suelen tener un horario fijo o rígido, eligen cuándo y cuánto tiempo trabajan y la interrupción de su tarea.

Finalmente, y a nuestro entender la aplicación de la fiscalización del régimen especial de contrato de trabajo para el personal de Casas Particulares (antes denominado servicio doméstico, hoy regulado por Ley 26.844) es distinto al anterior, pues el control radica en dos elementos:

- Libreta de trabajo: documento registral con las características y requisitos que disponga la autoridad de aplicación, mediante la utilización de tarjetas de identificación personal u otros sistemas que faciliten la fiscalización y permitan un acceso pleno a los derechos consagrados en esta ley. (art. 16)
- Sistema de Registro Simplificado: elaboración y organización de un sistema de registro simplificado de las relaciones de trabajo de casas particulares. (art. 17).

En Argentina, no está reglamentado el inciso 3 del art. 17 del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), ratificado el 24 de marzo de 2014, que establece: *“En la medida en que sea compatible con la legislación nacional, en dichas medidas se deberán especificar las condiciones con arreglo a las cuales se podrá autorizar el acceso al domicilio del hogar, en el debido respeto a la privacidad”*.

## Propuestas

### Registración de empleadores y trabajadores de la modalidad de teletrabajo

Con arreglo a las necesidades de cada jurisdicción, señalamos dos instrumentos:

- Formato de Recolección de Información de Teletrabajadores utilizado en Colombia por requisito del art. 7º de la Ley 1221:<sup>11</sup>

El empleador debe hacer el reporte de ingreso y retiro de la modalidad de teletrabajo de las personas que tenga en su nómina. Para facilitar este proceso, el Ministerio del Trabajo ha diseñado el Formato de Recolección de Información de Teletrabajadores el cual podrá descargar y diligenciar cumpliendo con el reporte mencionado. A fin de agilizar el proceso, puede remitirlo vía correo electrónico a las direcciones de @mintrabajo.gov.co

- Estructura de datos utilizado en Argentina por requisito del art. 2º de la Resolución 1552/2012 SRT:<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Artículo 7. Registro de teletrabajadores. Todo empleador que contrate teletrabajadores, debe informar de dicha vinculación a los Inspectores de Trabajo del respectivo municipio y donde no existan estos, al Alcalde Municipal, para lo cual el Ministerio de la Protección deberá reglamentar el formulario para suministrar la información necesaria. Formato en <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/teletrabajo/formato-de-recoleccion-de-informacion-de-teletrabajadores> (visitado el 7 de julio de 2020)

<sup>12</sup> <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/200000-204999/204726/norma.htm> (visitado el 7 de julio de 2020)

Establece que el empleador deberá notificar a la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (A.R.T.) a la que estuviera afiliado, la localización de los teletrabajadores y otros detalles.<sup>13</sup>

### Verificación de las condiciones de teletrabajo en el domicilio del trabajador

Resulta apropiado el modelo indicado en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, receptado en el art. 4º de Resolución 1552/2012 SRT que establece: *“el empleador, previo consentimiento del trabajador y notificando fecha y hora cierta de visita, puede verificar las condiciones del lugar determinado por el trabajador para la ejecución de su tarea, a través de un profesional del área de Higiene y Seguridad de la Empresa, quien puede ser acompañado por un técnico de la A.R.T. o un representante de la Entidad Gremial”*.

### Autocomprobación de las condiciones de teletrabajo

Previo formación el trabajador utiliza una lista de autocomprobación<sup>14</sup> que cubre cinco aspectos preventivos para los trabajos de carácter administrativo que el trabajador realice en su domicilio:

- Trabajo con pantallas de visualización de datos (PVD).
- Medidas de seguridad en los trabajos de carácter administrativo.
- Prevención de incendios.
- Actuación ante un incendio.
- Primeros auxilios.

## Conclusiones

- Los procedimientos de fiscalización deben asegurar la inviolabilidad del domicilio privado y el respeto a la intimidad del trabajador, pero no desatender el cuidado de las condiciones de trabajo.
- Un pilar del control de la modalidad de teletrabajo, es la “inspección del teletrabajo”, pensada como una fiscalización no intrusiva.
- Coincidimos con Bottos en que *“que la falta de inspecciones por parte de las autoridades de aplicación de las leyes laborales agudizan los problemas que se presentan en torno al trabajo, ya que no existen mecanismos de prevención ante los posibles riesgos en la salud y seguridad de los trabajadores en general y del teletrabajador en particular”*.
- Prueba de ello, es la década ganada, pues en cuatro años de neoliberalismo el tema estuvo parado y no se les cayó una idea.

---

<sup>13</sup> La Disposición 2/2020 Gerencia de Control Prestacional de la SRT adecuó la estructura de datos a los requisitos de la Resolución 21/2020 SRT, en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/335000-339999/336584/norma.htm> (visitado el 7 de julio de 2020)

<sup>14</sup> Anexo 1.1 del “Manual para la implantación de programas piloto de teletrabajo en la Administración General del Estado” (2006), en <https://administracionespublicas.files.wordpress.com/2015/11/manual-para-la-implantacion-de-programas-piloto-de-teletrabajo-en-la-age.pdf> (visitado el 7 de julio de 2020)

- En materia de registro, la empresa debe declarar ante la autoridad laboral y ante su aseguradora la existencia del teletrabajo, para garantizar la cobertura de los riesgos del trabajo y la correcta implementación del mismo.
- En los procesos de inspección del teletrabajo, resulta clave la detección del trabajo no registrado.<sup>15</sup>

## Colofón

A la par de la propuesta del presente artículo, otros desafíos que deberíamos plantear en el marco del proyecto técnico, son:

- Limitaciones de los protocolos si se carece del control de la aplicación de los mismos.
- Desarrollo de indicadores cualitativos para la inspección de la salud y seguridad en el trabajo
- Campaña regional por el trabajo declarado para reforzar la cooperación en materia de lucha contra el trabajo no registrado.

## Bibliografía

- Asociación de Abogados y Abogadas Laboralistas -AAAL- (2020), ¿Quién gana y quién pierde con el teletrabajo? <http://www.laboralistas.net/2020/06/24/quien-gana-y-quien-pierde-con-el-teletrabajo/>
- Bottos, Adriana (2013), Teletrabajo: descripción y análisis de su presente y sugerencias para una normativa. Tesis. Universidad Nacional de Tres de Febrero.
- González Bellini, Guido y Giordani, Juan Manuel (2009), Teletrabajo: su fiscalización, ponencias del programa de capacitación en Relaciones Laborales Internacionales y Derecho Interno 2009, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Argentina.
- Ministerio de Administraciones Públicas (2006), Manual para la implantación de programas piloto de teletrabajo en la Administración General del Estado, España.
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (sin fecha), Información Legislativa y Documental en línea, <http://www.infoleg.gob.ar/>
- Ministerio de Salud (2020), Información actualizada de las medidas de prevención ante la pandemia de COVID-19, Argentina en <https://www.argentina.gob.ar/salud/coronavirus-COVID-19>
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2012), Teletrabajo, motor de inclusión sociolaboral, Argentina.
- OIT (2011) Administración del trabajo e inspección del trabajo, Informe V, Conferencia Internacional del Trabajo, 100.ª reunión, Ginebra, Suiza.
- Repsol (2012), El libro blanco del teletrabajo en Repsol: adaptando el trabajo a la vida, Madrid, España [http://adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2014/05/libro\\_blanco\\_repsol.pdf](http://adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2014/05/libro_blanco_repsol.pdf)

---

<sup>15</sup> En caso de trabajo no registrado, deberá establecerse que la entrega de una cuenta, enlace o clave de acceso a la plataforma de la empresa, constituye prueba suficiente de la relación de dependencia. Entre otros se debería establecer una serie de obligaciones registrales especiales en los libros contables de los empleadores que utilicen esta modalidad e impulsar el control ministerial y sindical. (AAAL, 2020)

- San Juan, Claudio, (2009), Salud, Seguridad y Teletrabajo. Nuevas tecnologías, nuevos desafíos, Revista de Derecho Laboral Actualidad - Año 2009 – 2, Rubinzal Culzoni Editores, Argentina.
- San Juan, Claudio, (2009), Cobertura y prevención de los riesgos del teletrabajo: Una aproximación técnico - legal, Boletín Noticias SRT N° 25 - 28 de octubre de 2009
- San Juan, Claudio (2013), La salud y seguridad en el teletrabajo a domicilio a la luz de los compromisos internacionales, Boletín Electrónico “CONECTA2”, junio 2013, MTESS en <http://www.relats.org/documentos/SST.General.SanJuan.DerechoInternac2015.pdf>
- San Juan, Claudio (2020), Estudio comparado de la legislación sobre Teletrabajo en los países de América Latina y el Caribe, , <https://redsstalc.blogspot.com/2020/07/larga-vida-al-teletrabajo.html> y <http://www.relats.org/documentos/SST.ALC.General.SanJuanJulio2020.pdf>