



COMISIÓN ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

**ANÁLISIS Y COMENTARIOS DE LA LEY DE
TELETRABAJO 27.555/20**

Autores del trabajo:

Coordinación: Dra. C.P. Rosana G. Pavesa

Equipo:

- Dra. C.P. Susana M Tallei
- Dr. L.A. José María Bossio
- Dr. C.P. Sergio Daniel Jontef
- Dr. C.P. Antonio Omar Molina

COMISIÓN ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

ANÁLISIS Y COMENTARIOS DE LA LEY DE TELETRABAJO 27.555/20

Autores del trabajo:

Coordinación: Dra Rosana G. Pavesa

Equipo de trabajo: Dra. Susana M Tallei, Dr. José Maria Bossio, Dr. Sergio Daniel Jontef, y Dr. Antonio Omar Molina.

Comisión Académica, Administración de Recursos Humanos del Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CPCECABA), Presidenta: Mariana Nieto.

Objetivo: Se analizará la Ley de Teletrabajo 27.555/20, bajo una mirada profesional, desde el punto de vista de una gran empresa y de una Pequeña y mediana empresa (PyME), relacionándola con legislación similar de Latinoamérica y de la Unión Europea. Se harán recomendaciones en carácter de aportes a su reglamentación.

Destinatarios: Autoridades del CPCECABA, Matricula en General del CPCECABA, Entidades de contralor en la materia, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación (MTSS), Federaciones y Asociaciones Sindicales, Cámaras Empresariales, Empresarios, Trabajadores, Público en General interesado en la materia “Teletrabajo”.

INTRODUCCIÓN:

Haremos el análisis de la Ley 27.555/20, sobre Teletrabajo, considerando la legislación comparada de la región Latinoamericana:

- Colombia: Ley 1221 (2008), Dto. Reglamentario 884 (2012)
- Chile: Ley 21.220 (2020), modificatoria del Código de Trabajo
- Perú: Ley 30036 (15/05/2013) y Decreto Supremo 017-2015 (03/11/2015)

Relacionaremos la misma con otras normas de la legislación Argentina, y el “Acuerdo Marco sobre Teletrabajo 2002 de la Unión Europea”.

Expondremos a continuación nuestras interpretaciones, comentarios y sugerencias sobre la aplicabilidad de este nuevo texto legal en Argentina y aquello que, consideramos, puedan ser las consecuencias para las partes involucradas.

Nuestro análisis tendrá en cuenta lo legislado, y será orientado a determinar el impacto que tendrá para las organizaciones dadoras de trabajo en esta modalidad, los costos que conlleva su cumplimiento, y las implicancias para los teletrabajadores. También, nos abocaremos a determinar el grado de impulso con que esta ley puede promover nuevas oportunidades de expansión de trabajo en el país.

A continuación, describiremos el resultado de nuestro análisis y comentarios, de la siguiente manera:

- Articulado de la Ley 27.555: Análisis de cada artículo y recomendaciones para su reglamentación.
- Temas omitidos: exposición de temas relacionados, no incluidos en la norma.
- Conclusiones.

ARTICULADO DE LA LEY 27.555: ANÁLISIS DE CADA ARTÍCULO Y RECOMENDACIONES PARA SU REGLAMENTACIÓN

Llevaremos a cabo nuestra interpretación sobre la viabilidad de aplicación de la Ley 27.555 en nuestros mercados, sea en grandes empresas, como en PyMES, el modo en que afecta a los teletrabajadores y la relación con la legislación comparada.

Nos enfocaremos con mayor detalle en los artículos que, a nuestro entender, pueden ser causa de mayor conflicto.

Artículo 1°- Objeto. *La presente ley tiene por objeto establecer los presupuestos legales mínimos para la regulación de la modalidad de Teletrabajo en aquellas actividades, que por su naturaleza y particulares características, lo permitan. Los aspectos específicos se establecerán en el marco de las negociaciones colectivas.*

Análisis: En nuestra opinión, este artículo no merece demasiado análisis, lo único que destacaremos es que las Convenciones Colectivas de Trabajo (en adelante, CCT) pueden reglar especificidades según sean las características propias de cada actividad, dado que en cada actividad la aplicación de la norma puede tener variaciones por sus distintas formas de llevarse a cabo.

Artículo 2°- Incorpórese al Título III “De las modalidades del contrato de trabajo” del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el siguiente texto:

Capítulo VI

Del Contrato de Teletrabajo

Artículo 102 bis: Concepto. *Habrá contrato de teletrabajo cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, en los términos de los artículos 21 y 22 de esta ley, sea efectuada total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación.*

Como profesionales en Cs. Es. sabemos que la Aseguradora de Riesgo de Trabajo (ART), para cubrir un accidente laboral, debe estar enterada de dónde se encuentra trabajando un empleado y la notificación es responsabilidad del empleador. Para que el empleador realice esta notificación, debe saber donde esta prestando servicio su teletrabajador.

Por tal motivo, esperamos también, las disposiciones de la SRT, que reglamenten el proceder de la información de lugar de trabajo de los Teletrabajadores.

Merece también analizar en este artículo la frase “...mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación”. Se consideran teletrabajadores cuando se realice el trabajo por medio de tecnología de la información, o sea un trabajador que realiza un trabajo manual, sin utilizar una computadora, y un sistema de información, no sería considerado un teletrabajador.

Un último tema respecto al art 2: “Las regulaciones específicas para cada actividad se establecerán mediante la negociación colectiva”

Respecto a esto haremos referencia a lo dicho en el análisis del art 1. Observemos que este accionar es correcto para todos los Teletrabajadores que se encuentren bajo convenio.

Sabemos que hay empresas que aplican más de un convenio colectivo, según sea la función de sus empleados, por lo tanto, aplicarán la reglamentación según corresponda para cada teletrabajador.

Interpretamos que en la mayoría de las empresas hay empleados que quedarán fuera de esta reglamentación, como por ejemplo los gerentes y directivos. Tal vez pueda aplicarse la reglamentación del convenio que tenga mayor cantidad de trabajadores en la empresa, o la más benevolente para el empleado, si es que hay varios convenios. Solicitamos que esto se clarifique, para que no haya inconvenientes futuros.

Convengamos también, que hay empresas enteras que, por la especificidad o innovación de su labor, sus trabajadores no se encuentran bajo ningún convenio colectivo, y generalmente son empresas propensas a contratar teletrabajadores. En estos casos, ¿quién reglamentará los pormenores que la Ley deja sujeta a las convenciones colectivas?, es importante su esclarecimiento.

Artículo 3°- Derechos y obligaciones. *Las personas que trabajen contratadas bajo esta modalidad, en los términos del artículo 102 bis del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, gozarán de los mismos derechos y obligaciones que las personas que trabajan bajo la modalidad presencial y su remuneración no podrá ser inferior a la que percibían o percibirían bajo la modalidad presencial. Los convenios colectivos deben, acorde a la realidad de cada actividad, prever una combinación entre prestaciones presenciales y por teletrabajo.*

Análisis: Interpretamos que tanto las empresas como los trabajadores estarán de acuerdo con este artículo, dado que un empleador que contrata a un empleado

necesita cubrir una función en su empresa, y si el rendimiento es el mismo presencial que teletrabajando, no tendrá inconveniente de asignar sueldos equivalentes, respecto a la responsabilidad, derechos y obligaciones, sea cual fuera la forma de prestación.

En nuestra opinión, este artículo es justo, dado que los empleados trabajen donde trabajen, deben tener la misma contribución para el proceso empresario, por lo tanto, una remuneración equivalente.

Artículo 4°- Jornada laboral. *La jornada laboral debe ser pactada previamente por escrito en el contrato de trabajo de conformidad con los límites legales y convencionales vigentes, tanto en lo que respecta a lo convenido por hora como por objetivos.*

Las plataformas y/o software utilizados por el empleador a los fines específicos del teletrabajo, y registrados según lo establecido en el artículo 18 de la presente, deberán desarrollarse de modo acorde a la jornada laboral establecida, impidiendo la conexión fuera de la misma.

Análisis: Para el análisis de este artículo lo dividimos en cada uno de sus dos párrafos. Respecto al primer párrafo, desde el punto de vista de la empresa antes de contratar un teletrabajador además de revisar si su perfil es propicio para trabajar a distancia, necesitará pensar si lo contratará por tiempo/ jornada definida o si lo contratará por objetivos. Esto debe volcarse a un contrato escrito que tendrá que firmar con el teletrabajador, formalidad que para contratar un trabajador presencial por tiempo completo indeterminado no es necesario, por lo menos hasta la fecha en que redactamos este ensayo.

Respecto al Segundo párrafo, estimamos que será un problema de costos, que deberá afrontar el empleador que considera tomar teletrabajadores. En el mismo se prevé, que el empleador necesitará contar con un sistema que restrinja la posibilidad de contactarse con la empresa después del horario pactado. A nuestro entender, además de las dificultades prácticas para el desarrollo de las tareas, que se detallan más adelante, el costo de adquisición o locación y mantenimiento, de un sistema de estas características hace que este tipo de contratos sea restrictivo a empresas grandes, e inaccesible para las PyMES.

Desde el punto de vista de los teletrabajadores, restringe la libertad y beneficio que promete el teletrabajo de cumplir su función, sin interesar el horario de conexión, pudiendo adaptar su horario a su necesidad.

Es interesante que la norma agregue la palabra “objetivos”. Este concepto es nombrado por primera vez en la LCT. Esto conduce a que, si se hace un contrato de teletrabajo por objetivos, poco debería importar los horarios de trabajo, contradiciéndose el mismo artículo, en particular, en el último párrafo.

Observamos inconvenientes para las dos partes en este artículo: Por una parte, coarta la libertad que podría tener un teletrabajador. Por otro lado, aumenta los costos del empleador, dado que necesitará comprar o alquilar un sistema que corte las conexiones a la empresa fuera del horario que haya estipulado con cada teletrabajador, porque puede que se acuerden distintos horarios con distintos teletrabajadores. ¿Cómo se manejará esto, si se contrata a un teletrabajador por objetivos? Quizás, el sistema pueda contar los minutos que cada teletrabajador trabaje y se corte a las 8 horas de trabajo. Tema que traería complicaciones de finalización de tareas, o guardado de la misma. Tal vez el sistema debe tener alertas, para salvaguardar la tarea del teletrabajador.

Recomendamos permitir pactar un esquema flexible de horas discontinuas, en tanto se respeten los máximos convencionales y legales, así como el descanso de 12 horas entre el fin de una jornada y el comienzo de la siguiente, y la jornada de 48 horas semanales que se fija en la ley 11.544, o las horas que estipule el convenio colectivo que corresponda.

Respecto a la legislación comparada, en Chile por ejemplo se establece que las partes tienen derecho a distribuir libremente su horario a teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, y establece como tiempo de desconexión mínimo, 12 horas entre jornada y jornada.

En Colombia, la ley es mucho más amplia y dice que la asignación de tareas debe ser acorde para garantizar el derecho al descanso (Ley 1221 art. 6, inc.5). En similar sentido se expresa la Ley en Perú. La norma aplicable en la Unión Europea, establece que la jornada será equivalente entre teletrabajador y presencial, pero con gestión propia de tiempo de trabajo.

A nuestro parecer, teniendo en cuenta los costos asociados a la adquisición de los sistemas de supervisión, sugerimos que se postergue la entrada en vigencia de segunda parte del artículo en general, o que se haga una reglamentación diferenciada, según sea la categorización de empresa, postergando la vigencia para la categoría PyME y Mini PyME.

Artículo 5°- Derecho a la desconexión digital. *La persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo tendrá derecho a no ser contactada y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación, fuera de su jornada laboral y durante los períodos de licencias. No podrá ser sancionada por hacer uso de este derecho.*

El empleador no podrá exigir a la persona que trabaja la realización de tareas, ni remitirle comunicaciones, por ningún medio, fuera de la jornada laboral.

Análisis: Nos parece importante el derecho a desconexión, y que el teletrabajador pueda desconectarse fuera de su jornada laboral, derecho este que está incorporado en las normas de teletrabajo de distintos países. Solicitamos que se aclare el tema de la jornada laboral.

Desde el punto de vista del empleador, la exigencia del último párrafo, genera complicaciones, salvo que tenga un sistema que administre las comunicaciones (tal vez, el mismo sistema que prevé el artículo anterior).

En la vida empresaria actual, los negocios no se detienen, y mucho menos para los empresarios PyME, para quienes, gran parte de su negocio depende de ellos. Si se redacta un mail fuera de horario laboral de un teletrabajador, no se podrá dar “enviar” hasta la hora en que el empleado esté en funciones nuevamente, porque de hacerlo se comete un acto fuera de la Ley. Esto coarta la libertad de dirección empresarial.

El empresario se ve en un problema al organizar el trabajo entre los empleados presenciales que trabajan de 9 a 18 hs., con teletrabajadores que cumplen su horario en otros tiempos, por ejemplo, de 18 hs. a 23 hs. ¿Cómo puede el empleador hacer que el empleado presencial no le envíe un mail a su compañero teletrabajador, dando una instrucción de trabajo, para que cumpla durante su jornada laboral? Esta comunicación se estaría enviando fuera del horario de la jornada del teletrabajador. Esta acción, que debería ser normal y habitual, según este artículo, es un acto realizado fuera de la Ley.

Es claro que los empleadores no querrán infringir esta norma, pero sí desearán trabajar libremente. Tal vez sólo sea esto posible, con los sistemas que señala el artículo anterior. Por lo tanto, tener teletrabajadores, será privativo para unos pocos empleadores que puedan asumir estos gastos en tecnología asociados.

Respecto de la legislación comparada, en la norma de Chile, el tiempo de desconexión mínimo es de 12 horas entre jornada y jornada. Y prevé además que en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.

En Colombia se considera que no les serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno (ley 1221 art. 6), y la asignación de tareas debe ser acorde para garantizar el derecho al descanso.

Analizados los distintos puntos de vista, consideramos correcto el derecho a la desconexión y que no se pueda sancionar al empleado por no estar conectado fuera de horario convenido o en sus periodos de licencia.

En el mismo sentido, recomendamos, que la reglamentación aclare el proceder para el cómputo y pago de trabajo de horas extras en los términos de esta normativa especial, para teletrabajadores.

Asimismo, dejamos expuesto cómo el último párrafo de este artículo desalienta a establecer contratos de teletrabajo. Vuelve compleja la organización laboral y el trabajo en equipo para cumplir un proceso o labor de manera eficiente cuando intervienen empleados que teletrabajen y empleados presenciales. El párrafo que expresa sobre el empleador “ni remitirle comunicaciones, por ningún medio, fuera de la jornada laboral”, coarta la organización empresarial y puede ser motivo de alta litigiosidad.

Por lo expuesto recomendamos que la reglamentación adecue los efectos de la última parte del segundo párrafo de este artículo, en el mismo sentido que lo hicimos para el artículo anterior. Y que se supedite a la posibilidad de adquisición de un sistema de control. Estos dos artículos están relacionados, por lo tanto, si se suspende o posterga el último párrafo del art 4, se podría considerar la misma suerte para el último párrafo de este art 5.

Artículo 6°- Tareas de cuidados. *Las personas que trabajen bajo esta modalidad y que acrediten tener a su cargo, de manera única o compartida, el cuidado de personas menores de trece (13) años, personas con discapacidad o adultas mayores que convivan con la persona trabajadora y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada. Cualquier acto, conducta, decisión, represalia u obstaculización proveniente del empleador que lesione estos derechos se presumirá discriminatorio resultando aplicables las previsiones de la ley 23.592. Mediante la negociación colectiva podrán establecerse pautas específicas para el ejercicio de este derecho.*

Análisis: Este artículo establece para los trabajadores de esta modalidad una licencia horaria parcial para la asistencia de menores de 13 años, o adultos con discapacidad. Esto implica detener sus tareas, en cualquier momento, para la atención de estas personas. Si bien para el trabajador que se enfrenta a esta situación puede significar una mejora, para el empleador supone la apertura de una ventana de conflicto, tanto con el empleado en cuestión, como con el resto del personal presencial de la organización, alterando así su derecho de organización.

Este tipo de licencia no está contemplado en la LCT, siendo una facultad del empleador el considerar un tiempo que solicite el empleado, otorgándolo como “licencia sin goce de sueldo”.

Interpretamos que si el empleador alterare lo aquí prescripto induciría al “teletrabajador” a reclamar el despido indirecto por trato discriminatorio por la Ley 23.592, situación similar que, eventualmente, un trabajador presencial podría reclamar con el mismo fundamento, por negársele ese derecho.

En la actualidad algunos convenios colectivos contemplan licencias especiales para asistencia familiar, y en general son limitadas en no más de cinco días. Por ello, el que la Ley contemple que la negociación colectiva establezca pautas específicas, entendemos, produciría el mismo efecto perjudicial mencionado en el párrafo anterior.

Analizando esta licencia especial con la legislación de otros países de la región, no se mencionan allí licencias especiales y solo en los casos de Colombia y Perú, se señala la “igualdad de trato entre presencial y teletrabajo”.

Si bien la ley dice que las CCT podrán fijar pautas en estos casos, consideramos que llevará a discusiones prolongadas.

Por lo tanto, sugerimos que, en la redacción de la reglamentación, se contemple que las personas que trabajen bajo esta modalidad y necesiten horarios/licencias especiales para atención familiar, puedan regirse por:

- a) Lo establecido en el contrato escrito de teletrabajo en el que se acuerde una flexibilidad horaria para los casos acá mencionados, con el objeto de que cumplan los objetivos previstos.
- b) por lo establecido en la LCT,
- c) lo que estuviera reglado por las CCT.

Artículo 7°- Voluntariedad. *El traslado de quien trabaja en una posición presencial a la modalidad de teletrabajo, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada, debe ser voluntario y prestado por escrito.*

Análisis: Este artículo entendemos que, tanto para el empleado como para el empleador no amerita demasiado análisis, ya que es habitual y en uso del artículo 66 de la LCT, que faculta a empleador a introducir cambios en tanto y en cuanto no se alteren los principios de irrenunciabilidad de derechos. Estos cambios suelen plasmarse por escrito.

Artículo 8°- Reversibilidad. *El consentimiento prestado por la persona que trabaja en una posición presencial para pasar a la modalidad de teletrabajo podrá ser revocado por la misma en cualquier momento de la relación.*

En tal caso, el empleador le deberá otorgar tareas en el establecimiento en el cual las hubiera prestado anteriormente, o en su defecto, en el más cercano al domicilio del dependiente, en el cual puedan ser prestadas. Salvo que por motivos fundados resulte imposible la satisfacción de tal deber.

El incumplimiento de esta obligación será considerado violatorio del deber previsto en el artículo 78 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias. La negativa del empleador dará derecho a la persona que trabaja bajo esta modalidad a considerarse en situación de despido o accionar para el restablecimiento de las condiciones oportunamente modificadas.

En los contratos que se pacte la modalidad de teletrabajo al inicio de la relación, el eventual cambio a la modalidad presencial operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva.

Análisis: Este artículo establece la “reversibilidad” de esta modalidad de trabajo, brindando un derecho unilateral al empleado de revocar el consentimiento brindado, para reintegrarse al trabajo presencial.

Este derecho es sólo para los trabajadores que hayan ingresado como presenciales y pasen a la modalidad de teletrabajo.

El CCT puede fijar pautas para los contratos de los trabajadores que se “inicien como modalidad de teletrabajo, las que hoy por hoy desconocemos y esto crea incertidumbre. También desconocemos si estas pautas se pueden fijar, no solo para los contratos de inicio, sino para todos.

El hecho que la facultad de reversar la modalidad de contrato sea un derecho del trabajador, altera el derecho de organización del empleador. Así como puede, el teletrabajador desear volver a trabajo presencial, también, por razones organizativas u operativas, el empleador podría considerar pasar a presencial a quien ingreso como teletrabajador.

Este artículo perjudica el derecho que tiene el empleador de llevar adelante la organización empresarial. Supongamos que la empresa decide trasladar la operación física a zona lejana del domicilio del trabajador, y el trabajador siga teletrabajando, si este trabajador decide cambiar la modalidad, a presencial y pretenda volver al “mismo lugar de trabajo que tenía antes, el que ahora no existe” generará conflictos entre las partes intervinientes.

Lo mismo pasa, si el trabajador decide mudarse a otra provincia, y le propone al empleador que puede teletrabajar y lo hace. Luego pasa el tiempo y decide volver al trabajo presencial, se sugiere definir la postura al respecto. El empleado, ¿Puede exigir a su empleador abrir una oficina en su provincia?, ¿Debe el empleado reintegrarse a la localidad de origen? Este es un punto que exige una reglamentación clara.

Otro tema para considerar desde el punto de vista del empleador es qué sucede, si una persona que ingresa a la empresa como teletrabajador, no cumple su función competentemente. La reglamentación tendría que dar la posibilidad al empleador a reconvertir el contrato en presencial.

Del análisis realizado con legislación comparada regional y global, hay una coincidencia general respecto al derecho a la reversibilidad, la mayoría tiene establecido este derecho, solo que, a diferencia de nuestra Ley, ese derecho es “bilateral”, con particularidades en cada caso, pero ambas partes pueden solicitarla.

En el caso de la OIT sugiere la conveniencia sobre que debiera “fijarse un plazo para este derecho”. En la UNION EUROPEA es bilateral, siempre y cuando el contrato no haya sido inicialmente “teletrabajo”. Igual criterio de bilateralidad es en Colombia, Chile y Peru.

En general hemos encontrado bastante resistencia de los empleadores a este artículo por cuanto genera mayores costos debido a que exige mantener posiciones físicas de trabajo. Incluso, existen casos en que, aun teniendo un establecimiento, se complica el que un teletrabajador vuelva a su lugar físico de trabajo, puesto que tal vez la cantidad disponible de metros cuadrados de oficina, no alcanzan para incorporar una persona más a efectos de cumplir las normas de habilitación de la localidad. (m2 por empleado de oficina)

Nos resulta difícil relacionar este derecho con lo que establece el artículo 78 de LCT (deber de ocupación efectiva), toda vez que no es un puesto transitorio, ni una promoción, solo un cambio en la forma y lugar de trabajo, voluntariamente consentida.

Consideramos que existen situaciones extremas para que ambas partes deseen revertir la modalidad de teletrabajo por uno u otro lado. Por acuerdo, en un criterio de bilateralidad, las legítimas y extremas razones que tenga el empleado para volver a lo presencial debieran considerarse.

Nuestra recomendación para la reglamentación de este artículo 8, es que, dado que el teletrabajo es un acuerdo voluntario y escrito, la reversión también lo sea, y que el cambio pueda ser solicitado con cierta antelación, y ser efectivo acuerdo mediante.

Proponemos haya una modificación a la norma y que la facultad de volver a la presencialidad sea una facultad bilateral de las partes, tanto para el trabajador que pasa de presencial a teletrabajar, como del que ingresa en esta modalidad de teletrabajo. Al trabajador presencial que se haya convertido en teletrabajador y que solicite volver o pasar a las tareas presenciales, sugerimos se le solicite justificar las razones para efectuar el cambio.

También sugerimos que el empleador justifique, en caso de que solicite el cambio de modalidad para cualquiera de los trabajadores. Además, estimamos que es adecuado disponer un tiempo de preaviso para hacer efectivo el cambio de modalidad de teletrabajo a trabajo presencial, puesto que el empleador, tal vez deba hacer modificaciones edilicias.

Las CCT podrán establecer pautas para ambas partes en los casos de contratos iniciales o de traspasos de presencial a teletrabajo.

Artículo 9°- Elementos de trabajo. *El empleador debe proporcionar el equipamiento - hardware y software-, las herramientas de trabajo y el soporte necesario para el desempeño de las tareas, y asumir los costos de instalación, mantenimiento y reparación de estas, o la compensación por la utilización de herramientas propias de la persona que trabaja. La compensación operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva*

La persona que trabaja será responsable por el correcto uso y mantenimiento de los elementos y herramientas de trabajo provistas por su empleador, deberá procurar que estos no sean utilizados por personas ajenas a la relación o contrato de trabajo. En ningún caso responderá por el desgaste normal producto del uso o el paso del tiempo. En caso de desperfectos, roturas o desgaste en los elementos, instrumentos y/o medios tecnológicos que impidan la prestación de tareas, el empleador deberá proveer su reemplazo o reparación a fin de posibilitar la prestación de tareas. El tiempo que demande el cumplimiento de esta obligación patronal no afectará el derecho de la persona que trabaja a continuar percibiendo la remuneración habitual.

Análisis: Para la empresa el cumplimiento de este artículo supone una erogación adicional, dado que tendrá que adquirir equipamiento especial y personal, que debiera poder cubrirse mediante pólizas de seguros específicos apuntando en particular al asunto de los sitios en que se autorizará el uso de los elementos provistos. Tenemos presente que el teletrabajador puede realizar su tarea fuera de su domicilio, en el lugar donde él decida y avise al empleador.

Es importante considerar que para el empleador las contingencias no sólo tienen una implicancia económica directa que deviene de la rotura o del robo del equipo, sino también indirecta por razón de las horas de trabajo caídas.

Para el empleado resulta de importancia limitar cualquier responsabilidad por las contingencias que surjan del buen uso de los elementos provistos.

Nuestra recomendación para la reglamentación de este artículo es que el contrato de teletrabajo determine por escrito los diferentes sitios aceptados para realizar el

trabajo, resguardando así los bienes provistos y la salud de los teletrabajadores y su cobertura frente a accidentes laborales.

Que se contemple la toma de pólizas de seguros, obligatoria o un sistema de auto seguro, que deslinde las responsabilidades para casos de hurtos, pérdidas o daños de los elementos utilizados.

Otro punto importante es contemplar una vía de resguardo para la empresa para casos de negligencia en el uso o delitos relacionados con los elementos de trabajo entregados, del que pueda ser responsable el teletrabajador.

Artículo 10.- Compensación de Gastos. *La persona que trabaja bajo la modalidad del teletrabajo tendrá derecho a la compensación por los mayores gastos en conectividad y/o consumo de servicios que deba afrontar. Dicha compensación operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva, y quedará exenta del pago del impuesto a las ganancias establecido en la ley 20.628 (t. o. 2019) y sus modificatorias.*

Análisis: Este artículo, al igual que el anterior, toma los conceptos recomendados por la Organización Internacional del Trabajo, los que se replican en las legislaciones de la Unión Europea, Chile y Colombia, como ejemplo.

En este texto tan corto, se establecen muchas incógnitas tanto para los empleados, como para los empleadores. Fundamentalmente, ¿Qué son mayores costos?, ¿Cómo afrontarlos?, y ¿Cuál será el costo total?

Sugerimos que se establezca claramente la determinación de qué servicios o usos se corresponden con la descripción “mayores gastos”, dado que podrían incluirse en ellos, desde el uso de internet, hasta la limpieza, y el café.

También debe aclararse el método para determinar un valor a dicha compensación. Esto podría ser:

- a. Mediante un valor módulo fijado por un organismo técnico,
- b. Por liquidación de gastos contra comprobantes,
- c. Mediante compensación entre servicios. (Permitir, por ejemplo, que la empresa negocie un contrato como “plan empresa”, para conectividad y telefonía en los distintos domicilios de sus teletrabajadores, con uso ilimitado, haciéndose cargo total de ese servicio y compensándolo con otros a cargo del empleado.)

Derivar este tema a “pautas en la negociación colectiva” deja fuera a los contratos con empleados fuera de convenio y empleados trasnacionales. Dificultad similar, es para el caso de empresas que emplean personal bajo diferentes convenios colectivos.

Otro tema que sugerimos que sea definido, tanto para interés del empleado como para el de la empresa, es la fijación de pautas generales, por sumas fijas o porcentuales sobre ingresos, y su ajuste acompañando la inflación o la suba real de los servicios.

Es necesario considerar un proceder para el caso de los empleados que realizan conjuntamente tareas presenciales y tareas remotas. Establecer un porcentual de pago, por ejemplo.

Un punto especial para considerar en la reglamentación es la situación en caso de corte de servicios imprescindibles para el desarrollo de las tareas, originados a partir de actos en que la empresa proveedora del servicio responsabilice al usuario (a los efectos de esta ley, el empleado). Hechos como, por ejemplo, falta de pago (siendo que la empleadora haya cumplido con la compensación acordada), mal utilización de los servicios o conexión clandestina del mismo, entre otras situaciones que pueden darse.

En el último renglón del artículo se hace referencia a que los conceptos que se paguen por “compensación de mayores gastos”, no estarán gravados por ganancias. No se establece que sean “no remunerativos”, o sea que nada dice sobre el pago de aportes y contribuciones, y tampoco sobre la integración a la remuneración, a efecto del pago de conceptos derivados del sueldo, como SAC, vacaciones, indemnizaciones.

De toda la evaluación, podemos sugerir resumidamente, que, siendo que la ley deriva en las CCT la potestad de fijar pautas, se considera razonable incluir en la reglamentación el direccionamiento hacia la amplitud de criterios en la discusión sobre esta materia.

Al igual que para el artículo 9, se recomienda contemplar una vía de resguardo para la empresa para casos de negligencia o delitos relacionados con los servicios imprescindibles para la prestación de la tarea encomendada.

Artículo 11.- Capacitación. *El empleador deberá garantizar la correcta capacitación de sus dependientes en nuevas tecnologías, brindando cursos y herramientas de apoyo, tanto en forma virtual como presencial, que permitan una mejor adecuación de las partes a esta modalidad laboral. La misma no implicará una mayor carga de trabajo. Podrá realizarla en forma conjunta con la entidad sindical representativa y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.*

Análisis: Desde la perspectiva de la empresa, si bien se considera imprescindible el desarrollo de capacitaciones para que los empleados puedan ejercer la función eficientemente, éstas significarán un mayor costo. Por otra parte, en caso de que, según prevé la ley, sean llevadas a cabo por con la entidad sindical, la empresa espera mantener la potestad de organización de tiempos a efecto de que los cursos no interrumpen la consecución de objetivo de trabajo.

Creemos necesario que el empleador pueda fijar pautas básicas necesarias para que las mismas no afecten el normal desempeño de los empleados.

Nuestra recomendación es que se determine que es la empresa la que tiene la potestad de organizar las capacitaciones a las que tendrá acceso el empleado en los términos de este artículo.

Recomendamos también que, haciendo uso de los medios tecnológicos que hoy están al alcance de los usuarios, las organizaciones sindicales y el MTSS, deban ofrecer obligatoriamente, para los términos de este artículo, cursos on line, de acceso libre, sin necesidad de registro salvo el necesario para la emisión de certificados de cumplimiento, sin restricción alguna, en particular de horarios y días de emisión (comúnmente conocidos como cursos colgados en la nube).

Finalmente, a fin de que no queden dudas sobre el tema, consideramos imprescindible dejar en claro el carácter no remunerativo de los elementos del artículo 9 (elementos de trabajo propiedad de la empresa, reintegrables, no beneficiables); de los reintegros por mayores gastos o compensación del artículo 10; y de los cursos del artículo 11; todo esto sobre la base de la mención en el artículo 10 de que la compensación queda exenta del pago del impuesto a las ganancias. Determinar también que, cualquiera de estos conceptos, en la medida en que puedan valorizarse, no deberán ser documentados como un ítem dentro del recibo de remuneraciones y que no podrán ser tomados como base para ningún aporte o contribución, o como base para cálculo de SAC; Vacaciones, e indemnizaciones.

Artículo 12.- Derechos colectivos. *Las personas que se desempeñen bajo la modalidad de teletrabajo gozarán de todos los derechos colectivos. Serán consideradas, a los fines de la representación sindical, como parte del conjunto de quienes trabajen en forma presencial*

Análisis: De este artículo no tenemos comentarios.

Artículo 13.- Representación sindical. *La representación sindical será ejercida por la asociación sindical de la actividad donde presta servicios, en los términos de la ley*

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

Análisis: Este artículo hace un planteo adecuado. Menciona que el trabajador pertenecerá al área relacionada con su trabajo específico y estará disponible para ser representante o delegado sindical de la misma.

Dado que los teletrabajadores tienen los mismos derechos que los empleados presenciales, por lo tanto, tienen que poder elegir y ser elegidos representantes sindicales.

Según nuestra opinión, un trabajador presencial puede considerar que un teletrabajador no tiene el conocimiento del día a día, para representarlo ante un sindicato. Por otro lado, no hay dudas de que sí podría representar a los teletrabajadores de la empresa. Un tema adicional que se plantea es qué sucedería en este punto con los teletrabajadores transnacionales, que, según la ley tienen acceso a estos mismos derechos, aunque, habría que considerar las dificultades propias del caso, y, entendemos que deberían estar exceptuados.

En resumen, nuestra recomendación es, que los teletrabajadores, solo representen sindicalmente a la masa de teletrabajadores; que se establezca un número mínimo de teletrabajadores, a efecto de que puedan tener representación sindical propia; y que los teletrabajadores transnacionales no puedan ser representantes sindicales.

Artículo 14.- Higiene y seguridad laboral. *La autoridad de aplicación dictará las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo con el objetivo de brindar una protección adecuada a quienes trabajen bajo la modalidad laboral del teletrabajo.*

El control del cumplimiento de esta normativa deberá contar con participación sindical. Asimismo, la autoridad de aplicación determinará la inclusión de las enfermedades causadas por esta modalidad laboral dentro del listado previsto en el artículo 6°, inciso 2, de la ley 24.557. Los accidentes acaecidos en el lugar, jornada y en ocasión del teletrabajo, se presumen accidentes en los términos del artículo 6°, inciso 1, de la ley 24.557.

Análisis: El artículo 14, señala que la autoridad de competencia dictara normas específicas para esta modalidad de trabajo, en relación con la seguridad e higiene laboral.

Su contenido no es muy aclaratorio, y su limitación genera un amplio bache. No se menciona cómo y quién adecuará el lugar físico donde se va a realizar la tarea, para evitar exposiciones que alteren la salud de los trabajadores y se incluye como protagonista a la representación gremial. En cuanto a la inclusión de un listado de

enfermedades causada por esta modalidad de trabajo, se aplicarán las normas correspondientes vigentes.

Recomendamos que la autoridad de contralor establezca un procedimiento y definiciones sobre accidentes ocurridos en tiempos de licencias o vacaciones.

Consideramos de importancia que la utilización de elementos tecnológicos sea una alternativa razonable para asegurar la protección de la integridad de los trabajadores. A partir de lo normado por la Resolución SRT 1552/12, derogada al inicio de la pandemia por el DNU 260/20, se imponía a los empleadores la obligación de informar la localización de los teletrabajadores, y proveerlos de elementos ergonómicos y de higiene laboral, a saber:

- silla ergonómica;
- extintor portátil contra incendio (matafuego de 1 kg. a base de HCFC 123);
- botiquín de primeros auxilios
- almohadilla para ratón (“pad mouse”);
- Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en Teletrabajo

Consideramos que se podría agregar medición lumínica, limpieza, y confort en el lugar de trabajo.

Los accidentes y/o enfermedades inculpables o enfermedades profesionales se encuentran reguladas en el art. N°6 y sus respectivos incisos de la Ley de Riesgo de Trabajo 24.557 (LRT), por otro lado, las interrupciones vacacionales por accidentes, se amparan art. 14 bis de la Constitución Nacional Argentina. Por lo tanto, sugerimos que la nueva norma siga el lineamiento de la Resolución de SRT 1552/12, y se amplíe, para estar en línea con esta nueva ley de teletrabajo.

Artículo 15.- Sistema de Control y Derecho a la Intimidad. *Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador deberán contar con participación sindical a fin de salvaguardar la intimidad de la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo y la privacidad de su domicilio.*

Análisis: Este artículo apunta al resguardo de la intimidad del empleado y concede la intervención a las organizaciones sindicales, lo cual, consideramos, sobrepasa el objeto de éstas, ya que de lo que se trata aquí, es de sistemas de control para la protección de los bienes del empleador

Desde el punto de vista de la empresa, se puede diseñar un reglamento interno que incluya normas de cómo desarrollar la tarea específica de cada teletrabajador para cumplir con los objetivos laborales; cómo asegurar la protección de la información; que incluya normas de seguridad e higiene y de buen uso de los bienes que pone la empresa a disposición del empleado. Es recomendable la redacción de manuales

internos que no violen la intimidad del trabajador, que incluyan la descripción del sistema de control, su naturaleza y acción, focalizados solo en la labor encomendada.

El empleado, a su vez, tendrá a disposición, medios para informar al empleador las necesidades incumplidas, como así también los requerimientos necesarios para el correcto desarrollo de sus tareas y, de ser el caso, reclamar por la violación a su derecho de intimidad.

Opinamos que es correcto que la empresa sea comprometida por escrito, en el contrato de teletrabajo, a no interferir con el derecho de intimidad del empleado. también, que tanto empleado como empleador se comprometan a resguardar los bienes del empleador, y su buen uso. No entendemos qué papel cabe a la organización sindical en este punto.

Artículo 16°- Protección de la Información Laboral. *El empleador deberá tomar las medidas que correspondan, especialmente en lo que se refiere a software, para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo para fines profesionales, no pudiendo hacer uso de software de vigilancia que viole la intimidad de la misma.*

Análisis: Estamos de acuerdo con que la empresa debe tomar a su cargo todas las medidas para la protección de su información.

Queda la duda de, si al referirse a la “Protección de la información laboral”, se refiere a la misma materia del artículo 15 cuando menciona en su texto “Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador”.

Recomendamos que la reglamentación aclare si existe algún punto de relación entre los artículos 15 y 16, a efecto de esclarecer si sobre la materia del artículo 16 también puede pretender intervención la autoridad sindical. Al respecto damos por copiado aquí el comentario del párrafo que cierra el análisis del artículo 15.

Artículo 17°- Prestaciones Transnacionales. *Cuando se trate de prestaciones transnacionales de teletrabajo, se aplicará al contrato de trabajo respectivo la ley del lugar de ejecución de las tareas o la ley del domicilio del empleador, según sea más favorable para la persona que trabaja.*

En caso de contratación de personas extranjeras no residentes en el país, se requerirá la autorización previa de la autoridad de aplicación. Los convenios colectivos, acorde a la realidad de cada actividad, deberán establecer un tope máximo para estas contrataciones.

Análisis: Este artículo regla sobre una novedad, propia de esta modalidad de trabajo: la posibilidad de contratar personal en relación de dependencia sin residencia efectiva en el país. Es una novedad que nos obliga a cambiar antiguos modelos en cuanto a residencia del empleado dentro de los límites de la República Argentina, sin la necesidad de utilizar la legislación correspondiente a los repatriados.

Resulta un beneficio para las empresas que pueden así ampliar el espectro de contratación, y buscar personal capacitado en materias en la que en el nuestro país haya escasez. Al mismo tiempo, puede describirse como una traba para generar nuevos puestos de trabajo para la mano de obra argentina.

Se alerta sobre inconvenientes de aplicación a resolver: El acto inicial de alta de empleado dentro de la aplicación de AFIP, La cuestión previsional, la cobertura de ART y los temas asociados a la salud del trabajador, por nombrar algunos puntos a resolver. Aparece complejo aplicar este artículo dentro del marco legislativo actual, y genera muchas dudas cómo incorporar el empleado al sistema.

Tenemos presente que la ley atiende, para esta modalidad, de manera equitativa la promoción del trabajo nacional y la realidad de un mercado laboral globalizado. Consideramos necesario reglamentar que la negociación de cupos no debe ir en contra de la disposición de postulantes capacitados, no importando aquí si residen dentro o fuera del país.

En nuestra opinión, por lo expuesto previamente, este artículo es inaplicable, hasta que se adapten los sistemas relacionados.

Artículo 18°- Autoridad de aplicación. Registro. Fiscalización. *El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación será la autoridad de aplicación de la presente ley y deberá dictar la reglamentación respectiva dentro de los noventa (90) días. En el ámbito de su competencia se deberán registrar las empresas que desarrollen esta modalidad, acreditando el software o plataforma a utilizar y la nómina de las personas que desarrollan estas tareas, las que deberán informarse ante cada alta producida o de manera mensual. Esta información deberá ser remitida a la organización sindical pertinente.*

La fiscalización del cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales relativas a las tareas cumplidas bajo la modalidad del teletrabajo se ejercerá conforme a lo establecido por el título III - capítulo I, sobre inspección del trabajo de la ley 25.877 y sus modificatorias. Toda inspección de la autoridad de aplicación, de ser necesaria, deberá contar con autorización previa de la persona que trabaja.

Análisis: Entendemos que el plazo de 90 días, bajo esta situación política y de salubridad que se extiende a más de 210 días desde su inicio, hasta el momento de

redacción de este informe, deja un vacío respecto al tema de Higiene y Seguridad en la modalidad del teletrabajo o trabajo remoto conectado, por haber sido suspendida la Resolución de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo N° 1552/12, a través de la Resolución 21/2020, durante el período de emergencia sanitaria DNU 260/20.

En cuanto a la fiscalización del trabajo, es necesario aclarar los procedimientos de modo de no quebrantar el derecho de intimidad del trabajador y su familia.

Otro aspecto para incluir en la reglamentación es la formalización de esta fiscalización en el caso de los empleados transnacionales.

Artículo 19.- Régimen de transitoriedad. *La presente ley entrará en vigor luego de noventa (90) días contados a partir de que se determine la finalización del período de vigencia del aislamiento social, preventivo y obligatorio.*

Análisis: La ley tendrá vigencia después de 90 días de transcurrido las restricciones del COVID-19, como señalamos en un inicio, es importante que se determine cuál es la fecha en que se comienzan a contar los 90 días referidos, para que la norma sea de aplicación lineal en todo el territorio de la República Argentina, dado que las provincias irán saliendo del aislamiento en distintas fechas, por lo tanto es importante la homogeneidad de la entrada en vigencia de la misma.

Artículo 20 de forma.

TEMAS OMITIDOS: EXPOSICIÓN DE TEMAS RELACIONADOS, NO INCLUIDOS EN LA NORMA.

Un tema no mencionado en la Ley es el de mudanza de la empresa o del trabajador.

En los casos de trabajo presencial, la mudanza de un empleado, llevan normalmente a su renuncia, salvo que hubiera una sucursal en la zona a la que el empleado se muda, y, por lo tanto, puede solicitar su traslado. En el caso de teletrabajo esto no es necesario, siempre que el teletrabajador pueda seguir realizando su tarea eficientemente.

Creemos importante que la reglamentación establezca el camino a seguir cuando el teletrabajador mude su domicilio laboral:

1. A más de “x” kilómetros del centro de trabajo,

2. A un domicilio donde no se puedan cumplir o controlar condiciones de seguridad e higiene,
3. A un lugar donde no haya un servicio adecuado de conectividad.

Es importante que se indique si es condición de finalización del contrato de trabajo por parte del empleador con justa causa, dado que el trabajador está cambiando las condiciones de inicio de la relación laboral y puede afectar directamente su labor.

Los casos 2 y 3, exponen una decisión personal del teletrabajador que vuelve de imposible cumplimiento el contrato laboral

El caso de mudanzas a determinada distancia del centro operativo de la empresa es particularmente sensible para las PyME, ya que los requerimientos para solucionar situaciones a distancia requieren de una infraestructura que supera los presupuestos de una empresa de escasa envergadura.

En los casos de teletrabajo, las obvias razones que surgen de la imposibilidad del empleado de cumplir con su tarea por no poder salvar la distancia a su lugar de trabajo, por tiempo y por costo, desaparecen. Para el interés del empleado no habría inconvenientes, pero si puede haberlos para la empresa.

CONCLUSIONES

Del análisis realizado, nos surgen varios interrogantes sobre las razones del por qué los legisladores han dictado esta ley, en la que parece hubo poca intervención de las partes vinculadas a las relaciones laborales.

Para que esta norma sea aplicable necesita de una reglamentación. Recordemos que reglamentar es complementar, pero no significa modificar la ley. En algunos puntos sería deseable que la misma fuera modificada.

Respecto de la entrada en vigor, el plazo establecido, atendiendo al contexto sanitario nacional afectado por el COVID19, es de 90 días después de finalizado el aislamiento preventivo y obligatorio. Esta fecha se desconoce al momento en que escribimos este ensayo. Estimamos que debe unificarse la entrada en vigor de la norma en todo el país. Siendo que es posible que haya provincias que salgan antes que otras del aislamiento, solicitamos que la autoridad de aplicación aclare la fecha desde la que se debe contar dicho plazo.

El sistema de Teletrabajo no es nuevo en Argentina y está demostrado que ha sido una buena modalidad de generación de empleo.

Somos conscientes que la tecnología ha venido para quedarse y para aumentar su participación. Esto quedó demostrado en los meses en que el COVID-19 cambió las

las licencias intermitentes para el cuidado de menores o ancianos, que tal como lo hemos explicado en el artículo correspondiente, para que un trabajador presencial pueda tenerlas, debe pedir licencia sin goce de haberes en la mayoría de los casos. Sugerimos, se tengan en cuenta estos temas al momento de la reglamentación.

Destacamos que las empresas deben hacer foco al proceso de selección y evaluación de personal, para los puestos de teletrabajo, dado que no todas las personas tienen la capacidad para teletrabajar. Otro tema para considerar por las empresas es en el desarrollo de líderes preparados para supervisar personas a distancia.

Concluyendo, nos hemos permitido dejar para quienes deban trabajar con la reglamentación de la Ley algunas reflexiones y sugerencias, a efectos de que esta norma sea efectiva. Nos hemos expresado detalladamente en cada artículo, sin seguir una perspectiva únicamente jurídica de su articulado (labor que no nos corresponde) y sí pretendimos dejar nuestra visión como profesionales en Ciencias Económicas, atento a que nuestras funciones abarcan en lo cotidiano la administración y gerenciamiento de las relaciones laborales, gremiales e interpersonales entre la fuerza de trabajo y el capital. Así, nuestra visión conlleva una propuesta de simplicidad, de adultez entre las partes y que el estado controle la equidad evitando los abusos en pos de conseguir un mejor y mayor desarrollo de las actividades económicas y crecimiento de puestos de trabajo.