

Algunas reflexiones respecto a la recientemente sancionada Ley de Teletrabajo N° 27.555 (BO 14/8/2020)

Marco General

Se establecen 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 de cada actividad se establecerán en el marco de las negociaciones colectivas.

Marco Legal

Actualmente frente a la crisis de la pandemia COVID/19, el Teletrabajo dejó de ser un privilegio y paso a constituir una parte necesaria para el desarrollo del trabajo.

En esta nueva normativa laboral el acento está puesto desde la perspectiva de los sindicatos y del empleado. En principio no pareciera haberse contemplado el punto de vista de los empleadores. Conforme la información difundida, fueron convocadas cámaras empresarias y empleadores que participaron en las reuniones previas, pero no se atendieron sus reclamos y aportes.

El concepto de Teletrabajo lo define la reciente Ley N° 27.555. El texto sancionado por la H.C. de Senadores, fue el mismo que fuera aprobado en la sesión de la H.C. de Diputados, sin efectuar cambio alguno teniendo en cuenta las disidencias parciales presentadas por la minoría en Diputados y a pesar de que, representantes de varias cámaras empresarias y otros empleadores, participaron en la reunión convocada por la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado para el tratamiento del proyecto de ley de teletrabajo.

Modificación de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT):

Se incorporó al Título III, Capítulo VI de la LCT, el **artículo 102 bis**, donde se que define el concepto de Teletrabajo:

“Habrá contrato de teletrabajo cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios en, los términos del arts. 21 y 22 de la LCT, sea efectuada total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del empleador mediante la utilización de las tecnologías de la información y comunicación.”

Este régimen legal tiene como objetivo establecer las pautas mínimas para regular una nueva modalidad de contratación, el teletrabajo. En tanto lo específico será tratado para cada actividad en el marco de las negociaciones colectivas respetando los principios de orden público establecidos en la Ley de Contrato de Trabajo.

Recordamos que el artículo 21 (LCT), se refiere al Contrato de Trabajo, que es un acuerdo de voluntades donde resalta que será determinado o indeterminado a cambio de una retribución por haber puesto el trabajador su fuerza de trabajo a disposición del empleador.

Mientras que el 22 (LTC), refiere a la relación de trabajo. Consiste la misma en la ejecución de las prestaciones a cargo de las partes. Una de ellas, “el trabajador”, debe realizar actos, ejecutar obras, o prestar servicios, mientras que la otra, “el empleador” debe pagar la remuneración pactada.

Conforme lo previsto en la nueva ley, el teletrabajador tendrá “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”. La equidad respalda a la materia salarial, derechos individuales y colectivos.

Se puede suscribir un contrato que sea consensuado por ambas partes. Se sugiere confeccionarlo de forma tal que contenga un detalle de los derechos y obligaciones del empleado y el empleador, especificando los aspectos de su implementación

Así, el teletrabajador tendrá Igualdad de derechos y obligaciones con el trabajador presencial que preste igual tarea en los establecimientos de la empresa; los mismos estarán sujetos a la legislación vigente y los Convenios Colectivos de Trabajo.

Algunas referencias a los artículos de la Ley de Teletrabajo sancionada

Jornada de Trabajo y Desconexión Digital - Artículos N° 4 y 5

- Se establecerá por “escrito de conformidad con los límites legales y convencionales vigentes, en lo que respecta a lo convenido, tanto hora como por objetivos”.
- El Empleado tendrá derecho a no ser contactado y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o TICS, fuera de su jornada laboral y durante los períodos de licencias. No podrá ser sancionado por hacer uso de ese derecho.
- El empleador **no** podrá exigir a la persona que trabaja, la realización de tareas, ni transmitirle comunicaciones, por ningún medio, fuera de la jornada laboral.

Consecuencias:

- Se estableció una *¿Jornada reloj? ¿Jornada Rígida?*
- Debería haberse establecido *¿Organización por objetivos?*

Opinión:

Se trata de un esquema que se considera demasiado rígido, que puede atentar contra la dinámica de la actividad. Sería apropiado habilitar mecanismos que permitan el acceso por fuera de la jornada, con previo acuerdo y las autorizaciones correspondientes.

En cuanto al **Trabajo por Objetivos**. El trabajo no será controlado por reloj, ya que el concepto de presentismo está quedando obsoleto y aparece otro de disponibilidad y objetivo cumplido en busca de una mayor productividad. La desconexión digital dificultaría cumplir con los resultados.

Se hacen necesarios los Horarios Flexibles: siempre respetando la jornada laboral – el tiempo y habitualidad de trabajo se acuerdan previamente para que tanto jefes como pares conozcan la disponibilidad del teletrabajador y si existe una rutina presencial o no.

Respecto a que la jornada este pactada por escrito la pregunta es ¿Se refiere a todas las relaciones laborales, aun a las ya iniciadas? No está claro.

Tareas de cuidado - Artículo N° 6

Entendiendo que la extensión y horario de la jornada laboral se establece por escrito en el contrato que inicia la relación, el hecho que el trabajador tenga a su cargo el cuidado de personas menores de 13 años, personas con discapacidad, o adultos mayores, solo debería autorizar la modificación del horario correspondiente a la jornada de trabajo en situaciones sobrevinientes. Pues, si fuesen anteriores, estas habrían sido tenidas en cuenta a la hora de acordar el horario original.

Esto se debe a que es deseable garantizar cierta regularidad de la jornada, en particular para no entrar en contradicción con otras disposiciones de esta misma norma como el Artículo 3°. Allí se establece que quienes ejerzan el teletrabajo gozarán de los mismos derechos y obligaciones que las personas que trabajan bajo la modalidad presencial.

Tampoco se determina de qué forma compensará las horas el trabajador, que tenga personas a cargo para su cuidado, si interrumpe su jornada laboral. **El no cumplimiento de este punto podrá ser tomado como un acto discriminatorio de los empleadores Ley N° 23.592.**

Mediante la negociación colectiva podrán establecerse pautas específicas para el ejercicio de este derecho.

Voluntariedad y Reversibilidad - Artículo N° 8

De forma expresa, prevé que el incumplimiento de esta obligación será considerado violatorio del deber de ocupación (art. 78 de la LCT), y habilitará al trabajador a considerarse en situación de despido o accionar para el restablecimiento de las condiciones oportunamente modificadas.

- El traslado de trabajo presencial a modalidad de teletrabajo, salvo casos de fuerza mayor debidamente comprobada, debe ser voluntario y por escrito.
- El consentimiento dado por el trabajador podrá ser revocado en cualquier momento de la relación. En tal caso, el empleador 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. La negativa del empleador da derecho al trabajador a considerarse en situación de despido o a accionar para reestablecer las condiciones modificadas.

Consecuencias:

- **¿Es razonable que la reversibilidad sea decisión unilateral?**
- **¿Sin aviso previo?**
- **¿Y las facultades de dirección del empleador?**

Opinión:

Según la Confederación Argentina de la Mediana Empresa - CAME, esto no solo impide las facultades de dirección y organización que tiene el empleador (arts. 5, 64, 65, y siguientes., LCT), sino que supone además que el empleador debe contar con infraestructura de reserva, lo que atenta contra la eficiencia y previsibilidad en la gestión de cualquier empresa.

En virtud de ello, consideramos que el principio de reversibilidad debe quedar a cargo del empleador, debiendo el mismo justificar los motivos que llevan a realizar la modificación. Tras ello, eventualmente el trabajador podría tener la potestad de demostrar, mediante motivos fundados, por qué no puede cumplir con ello.

"No parece razonable que esa reversibilidad sea unilateral" de parte del trabajador "sin aviso previo", debe ser una decisión "bilateral consensuado y con un plazo de adecuación" ya que de no ser así "podría generar contingencias que desalienten" el teletrabajo.

Otras voces opinan que, si el contrato original *nace* como teletrabajo, no puede el Trabajador solicitar regresar a la modalidad anterior, *simplemente porque esta nunca ha existido con anterioridad*. Esto desalienta, habilita la litigiosidad. No está claro.

Si fuese así lo de la reversibilidad, debería existir un preaviso mínimo, de por lo menos 1 (un) mes, para no causar perjuicio, ya que el Empleador debería otorgar tareas en el establecimiento actual de la empresa (si es que lo conservara o tuviera en la actualidad) o domicilio más cercano al Teletrabajador, salvo impedimento acreditado.

En verdad cada contrato de trabajo que se pacte con esta modalidad al inicio de la relación laboral, ante cualquier variable debe contar con el consentimiento de las 2 partes.

Otorgar derechos al Teletrabajador sin que esto se contraponga al ejercicio de las facultades de dirección y organización determinadas por LCT en el 65.

También se propone no aplicar la reversibilidad a las actividades del software, industria del conocimiento, trabajos de internet, medios de información digitales, plataformas informáticas y similares.

Elementos de Trabajo - Artículo N° 9

El empleador debe proveer:

- Equipamiento hardware y software,
- Herramientas de trabajo
- Soporte para desempeño de tareas
- Cubrir los costos de instalación, mantenimiento y reparación o compensación por uso de herramientas propias, según pautas de negociación colectiva.
- Control

Consecuencias:

En este caso, ¿se refiere la norma al Control efectivo en el domicilio del Teletrabajador?

¿Se establecerán límites de utilización del equipamiento, software y herramientas de trabajo entregados al teletrabajador?

Estas asignaciones monetarias se consideran en la relación laboral, ¿cómo Remunerativos o No Remunerativos?

Opinión:

Si bien lo planteado en el artículo es de difícil control por parte del empleador (no es posible controlar el debido uso de las herramientas de trabajo por parte del empleado ya que está prestando tareas en su domicilio), existen mecanismos que podrían utilizarse para poder corregir la conducta de un empleado cuando, de manera recurrente, sufra roturas de las herramientas provistas.

Sería conveniente establecer que dichos dispositivos (en especial las computadoras y teléfonos celulares) no puedan ser utilizadas para uso personal, ni revistan carácter remuneratorio. Esto para evitar los cuestionamientos que hoy existen en la Justicia del Trabajo, donde se interpreta que el uso de dichas herramientas para fines particulares representa pagos no registrados.

Compensación de Gastos - Artículo N° 10

El teletrabajador tendrá derecho a compensar mayores gastos por consumo de conectividad u otros servicios. Esa compensación estará exenta del pago de impuesto a las ganancias.

Se dispone que los sistemas de control 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.

El empleador no podrá utilizar software de vigilancia que viole la intimidad del teletrabajador, garantizando la protección de los datos utilizados y procesados por este para fines profesionales.

Consecuencias:

Estas asignaciones monetarias se consideran en la relación laboral, ¿cómo Remunerativos o No Remunerativos?

¿No se podrá establecer ningún tipo de control respecto al desarrollo del trabajo realizado por el Teletrabajador?

Higiene y Seguridad Laboral - Artículo N° 14

- Los accidentes ocurridos en el lugar, jornada y en ocasión laboral se considerarán accidentes de trabajo, en los términos del artículo 6º, inc. 1. LRT N° 24.557
- La Autoridad de Aplicación SRT dictara normas relativas a la seguridad e higiene en el ámbito laboral y la inclusión en el listado [art. 6, inc. 2), LRT] de las enfermedades profesionales causadas por esta modalidad de prestación de tareas.

Consecuencias:

No distingue entre accidentes acontecidos en el hogar de aquellos que se producen en el espacio del trabajo, muy difícil de discriminar debido a la doble función de la vivienda.

Se aplica la Resolución SRT N° 21/2020 del 17/3/2020

Conforme a la inexistencia del riesgo “in-itínere”, ¿las Aseguradoras de Riesgo del Trabajo, reducirán su cotización?

Autoridad de Aplicación, Registro. Fiscalización - Artículo N° 18

- El MTEySS debe reglamentar la norma dentro de los 90 días.
- La Ley entrará en vigencia luego de 90 días de finalizada la situación ASPO.
- En el ámbito de la competencia del MTEySS, 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 Tit. III - Cap. 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.

Representación Sindical - Artículo N° 13

Será ejercida por la Asociación sindical de la actividad donde presta servicios en un todo de acuerdo con la Ley 23551 de Asociaciones Sindicales. Tendrán derecho a elegir y ser elegidos.

Opinión:

La ajenidad física con relación al personal que presta tareas de manera presencial en la empresa le quita sentido a su representación (salvo que la empresa no cuente con personal que preste tareas de manera presencial, y toda la dotación esté contratada bajo la modalidad de teletrabajo).

Los teletrabajadores serán considerados a fin de la representación sindical como parte del conjunto de los trabajadores presenciales.

Prestaciones Transnacionales – Personal Extranjero – Artículo 17

Si se contrataran 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

Opinión:

La limitación manifestada puede violar el principio de territorialidad y la libertad de contratación. Asimismo, esta limitación podría derivar, por reciprocidad, que otras naciones restrinjan la contratación de residentes en el país.

Sistema de Control y Derecho a la Intimidad - Artículo N° 15

Protección de la Información Laboral - Artículo N° 16

- Los sistemas de control de protección de los bienes y de las informaciones de propiedad del empleador deberán contar con participación sindical a fin de salvaguardar la intimidad de la persona y la privacidad de su domicilio.

Consecuencias:

¿Cuál sería el alcance de esta participación sindical?

Opinión:

Existe el derecho constitucional de la inviolabilidad del domicilio, esto genera limitaciones ya que la única vía de control es la informática.

Consideraciones finales:

Se ha instalado el concepto que la reglamentación de esta nueva ley, será la encargada de modificar aspectos esenciales para adecuarlos correctamente a la doctrina y a los usos y costumbres del ámbito laboral.

Esta afirmación es falaz, en tanto la reglamentación de una ley nunca puede alterar su contenido. El Dr. Daniel Sabsay, prestigioso constitucionalista, explica que: "Reglamentar es todo aquello que completa la redacción de una ley y que permite que se aplique, por ejemplo, si hay que crear un organismo o si hay que establecer un determinado mecanismo para acceder a algo".

En consecuencia, lo que la ley no contempló o expresamente determinó, no puede ser alterado en modo alguno mediante la reglamentación, o en este caso en particular tampoco por las convenciones colectivas de trabajo de las diferentes actividades, a las que la ley les delega muchas prerrogativas.

Considerando las deficiencias observadas en la norma sancionada, que entendemos no solo no promueve el desarrollo y la promoción del teletrabajo, sino más bien torna a esta modalidad poco atractiva para los empleadores, y afecta las intenciones y beneficios que este encuadre laboral tiene para los trabajadores.

Así, a modo de aporte, enumeramos algunas de las características y contenidos que debiera tener un contrato de teletrabajo, para que sea considerado efectivamente provechoso para ambas partes contratantes. Entendemos también que estos son los conceptos que debiera haber contemplado la ley sancionada.

Abogando por que produzca una modificación de la misma norma que recepte las consideraciones vertidas aquí, más otros aportes que se efectúen, a fin de dotar a la legislación laboral de un marco adecuado para el tratamiento de tan importante e indispensable modalidad de trabajo.

¿Qué Características debiera tener el Contrato de Teletrabajo?

- **Nueva cultura organizacional:** Fomenta los espacios de aprendizaje, la comunicación transversal, incentiva equipos de trabajo interdepartamentales multidisciplinarios, multiculturales, multigeneracionales y remotos **con horarios flexibles y trabajo por resultados**.
- **Contrato individual voluntario:** Se puede redactar un contrato que sea consensuado por ambas partes. Se sugiere transcribir un detalle de los derechos y obligaciones del empleado y el empleador, especificando aspectos de la implementación.
- **Trabajo por objetivo:** El trabajo no será controlado por reloj, ya que el concepto de presentismo está quedando obsoleto y aparece otro de disponibilidad y objetivo cumplido en busca de una mayor productividad. Esto contempla el derecho a la desconexión.
- **Horarios flexibles:** (respetando la jornada laboral) – el tiempo y habitualidad de trabajo se acuerdan previamente para que tanto jefes como pares conozcan la disponibilidad del teletrabajador **y si existe una rutina presencial o no**.
- **Distancia + ajenidad + TIC:** El trabajo se realiza remotamente en un domicilio ajeno al empleador o no, mediante la utilización de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC).
- **Lugar de trabajo determinado o no:** El trabajo remoto puede tener una locación determinada o no, siempre y cuando exista el consenso de ambas partes.
- **Conectividad:** El lugar donde se desarrolle la jornada laboral debe tener buena conexión a internet para cumplir con las tareas asignadas.
- **Cobertura de ART:** Los trabajadores deben tener cobertura de su jornada laboral semanal, con horarios aproximados y mención de días presenciales. La sugerencia es cubrir 24/7 para que el empleado tenga mejor rango de cobertura.
- **Igualdad de derechos y obligaciones con el trabajador presencial:** El teletrabajador goza de los mismos derechos, beneficios y obligaciones de aquellos trabajadores que presten igual tarea en los establecimientos de la empresa; los mismos estarán sujetos a la legislación vigente y los Convenios Colectivos de Trabajo.
- **Respeto a la vida privada:** Todos los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad de la empresa deberán salvaguardar la intimidad del trabajador y la privacidad de su domicilio.
- **Reversibilidad acordada:** En el contrato individual voluntario se sugiere que se mencione en forma taxativa el consenso entre trabajador y empleador para retornar al trabajo presencial o viceversa, retornar al trabajo remoto o conectado.
- **Herramientas de trabajo provistas por la empresa o el trabajador:** Los equipos y herramientas necesarias para cumplir con la labor podrán ser provistos por la

empresa/empleador y el trabajador será responsable por su correcto uso y mantenimiento, como sucede en cualquier puesto de trabajo. En el caso consensuado en que el trabajador utilice su propio equipamiento, se sugiere a la empresa/empleador compensar la totalidad de los gastos y/o amortizaciones que genere su uso.

¿Qué contenidos mínimos debiera tener un Contrato de Teletrabajo?

Se recomienda firmar un acuerdo entre las partes, empleador y trabajador, mediante un contrato individual en el cual se expresen:

- La voluntad del trabajador para realizar sus tareas remotamente con definición del lugar de prestación de tareas.
- El tiempo y la habitualidad.
- Detalle de equipamiento, amortización y compensación de gastos.
- Forma de monitoreo, teniendo en cuenta la preservación de la vida privada del trabajador.
- Plazos de preaviso respecto a la reversibilidad con la posibilidad de que ambas partes lo soliciten. La sugerencia de este plazo de preaviso es 1 mes.
- Derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo, el descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal o familiar.

¿Cuáles son las mejores prácticas para concretar un Teletrabajo Enfocado y Productivos en tiempos de Pandemia?

Espacio:

Delimitar el espacio de trabajo y organizarlo es clave para separar las fronteras entre la vida laboral y la personal. **Debe ser un espacio exclusivo para el trabajo, para que no se desdibujen los límites entre la vida personal y la vida laboral. Separar las fronteras.**

Nuestro cerebro debe identificar que estamos en “MODO TRABAJO”. Esto influye desde la forma en como vestimos hasta el ESPACIO en que trabajamos. Quedarse en pijama, no es lo conveniente.

Seleccionar el espacio más propicio para enfocarse en las tareas sin distracciones ni ruidos. Buena conexión con internet, iluminación, ventilación. Organizarlo para tener a mano todo lo que uno necesite. Y comunicar a quienes viven con nosotros nuestro horario de trabajo.

Tecnología:

Familiarizarse y usar las herramientas que se han definido, es la llave para mantener fluidez en la comunicación y coordinación. Dispositivos cargados, con cargadores cercanos, auriculares. Cumplir con los protocolos establecidos.

Estar pendientes en responder llamadas o solicitudes es más importante aun cuando se trabaja virtualmente especialmente por la ansiedad que podemos producir en otros cuando no nos ven y no respondemos de una vez.

Rutinas:

Adoptar las mismas rutinas que cuando uno está en la oficina. Mantener los mismos hábitos nos facilita enfoque y concentración.

Mantener las mismas costumbres y horario de cuándo vamos a la oficina. Esto ayuda a diferenciar y no perder ritmo.

Para comenzar la jornada, levantarnos, desayunar, bañarnos, hacer ejercicio, leer los diarios.

Para finalizar la jornada son importante los ritos que permitan indicar al cerebro que vamos a pasar de “Modo Trabajo a Modo Vida Personal”.

Desconectarse cuando uno termina la jornada laboral No significa que no esté disponible y más en una circunstancia como la que estamos transitando durante la pandemia.

Hacer pausas de 5 o 10 minutos cada 30 o 50 de actividad. Ejercicios de respiración y estiramiento.

Los ítems mencionados parecen fáciles, no lo son. Imaginemos una familia tipo, en tres ambientes que cuenta con una sola PC. El padre hace teletrabajo, los dos niños tienen tarea escolar que debe ser realizada en la PC y transferida a sus maestros vía internet. La madre trabaja en las tareas de la casa y ayuda a sus pequeños con las tareas escolares (esta última es complicadísima debido al cambio en los métodos de enseñanza y aprendizaje). Si el padre debe cumplir la jornada de trabajo, cuando les toca a los chicos hacer la tarea escolar? ¿La flexibilidad?

Prioridades:

Al inicio de cada día debemos planificar, definir prioridades, identificarlas para poder diferenciar lo urgente, lo importante y lo prioritario.

Se recomienda al comienzo del día escribir 4 tareas importantes y urgentes para hacer un ejercicio de identificación.