



Teletrabajo

Algunas consideraciones sobre la Ley 27.555

En la sesión del 30 de julio de 2020 el Senado de la Nación transformó en ley el proyecto que había aprobado hace dos semanas la Cámara de Diputados, estableciendo los presupuestos legales mínimos para la regulación de la modalidad de Teletrabajo en aquellas actividades que por su naturaleza y particulares características, lo permitan.

Estamos convencidos que dotar de un marco normativo y seguridad jurídica para el Teletrabajo en cualquiera de sus formas, es una construcción válida y necesaria. Esta disrupción ocasionada por la pandemia ha dado lugar al mayor experimento de trabajo remoto a nivel global de la historia en un entorno de emergencia aplicándose de manera forzada para mantener la continuidad operativa de las organizaciones y el empleo de millones de personas. En Argentina adicionalmente, ha impulsado un debate ya receptado en otros lugares del mundo que han generado normas para difundir la modalidad. Debemos recordar que la evolución del trabajo remoto es un proceso que se viene desarrollando en forma gradual ante la concurrencia de factores favorecedores como: la evolución de las TIC's, la estandarización en su uso de nuevos modelos gestionales y fundamentalmente el propósito de las nuevas generaciones: buscar un mayor equilibrio entre trabajo y vida privada.

En principio creemos que hubiera sido de gran provecho en el marco de la discusión un estudio más profundo de las buenas prácticas desarrolladas en múltiples organizaciones tanto públicas como privadas y de la relación que hoy se desarrolla entre el dador de trabajo y el Teletrabajador, para mejor evaluar la forma en que pueden adaptarse las condiciones de prestación de las tareas a su respectivas realidades en un marco jurídico deseable.

Hemos oído que estamos “sancionando una ley antisísmica en medio de un terremoto”, y es evidente que la situación actual no es la del trabajo remoto en condiciones normales lo que genera el riesgo de legislar sobre una realidad distorsionada por el escenario. Creemos que una revisión profunda en los términos enunciados en el párrafo anterior - aún en la etapa de reglamentación de la ley sancionada - podría mitigar ese efecto,. A continuación intentaremos resumir en doce puntos aquellos aspectos que podrían obstaculizar el fomento de esta modalidad de trabajo ya de hecho adoptada y solicitada por un sinnúmero de trabajadores

I.- Se incorpora en la Ley de Contrato de Trabajo el Artículo 102 bis para definir al contrato de teletrabajo cuando la prestación sea brindada total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja o en lugares distintos al establecimiento, mediante la utilización de tecnologías de la información. Aquí se podría clarificar que el Teletrabajo



debería aplicarse en los casos donde preponderantemente o en mayor medida la prestación sea a distancia.

II.- Se determina que las particularidades específicas para cada actividad se establecerán por Ley Especial o mediante la negociación colectiva. La realidad es que muchos empleados que trabajan bajo esta modalidad o lo harán en el futuro, no están alcanzados por la negociación colectiva. Es probable que en estos casos las relaciones se regulen con cierta independencia entre las partes lo que a la vez podría devenir en una mayor litigiosidad en el futuro

III.- Las condiciones de trabajo, derechos, obligaciones y en particular la remuneración de quien se desempeña en esta modalidad no podrá ser distinta a quien lo haga en forma presencial, contemplándose que la jornada laboral se pacte previamente y por escrito, respetando los límites legales y convencionales, exigiéndose que las plataformas de software que se apliquen impidan la conexión fuera de la jornada de labor, medida que debería ser objeto de revisión en su reglamentación para corregir esta limitante que pone límites a modalidades de prestación como la guardia pasiva o servicios de vigilancia por citar algunos casos sino también con el trabajo en equipo en diversos husos horarios y/o con proveedores de diversos lugares del mundo. La obligación de registrar el software a su vez puede colisionar con el derecho de propiedad del empleador, incluso de terceros cuando en caso de que utilice un mecanismo de control como el sugerido, los derechos intelectuales vinculados al desarrollo no le pertenezcan. Entendemos que deberían buscarse alternativas que permitan el normal desenvolvimiento de las tareas descriptas sin dejar de tutelar los derechos del trabajador en los que el legislador, con acierto, a puesto foco para intentar evitar abusos

IV.- Se contempla el “derecho a la desconexión digital” a favor del trabajador y cuando se lo quiera contactar fuera de su jornada laboral y durante los periodos de licencias, lo cual es razonable, salvo cuando se señala la prohibición de ser contactado y/o se impide la remisión de información, encomiende tareas o trabajos por ningún medio fuera de la jornada laboral. Este requisito obstaculiza los contratos de trabajo vinculados a tareas de seguridad o mantenimiento, donde es de práctica habitual pautar a modo de ejemplo guardias pasivas a la vez que propone un esquema ascético donde ni siquiera es factible enviar una información relevante al trabajador por fuera de la jornada haciendo abstracción/omisión de todas las facilidades que los dispositivos de comunicación brindan a los propios trabajadores. Aquí cabe lo expresado en el párrafo anterior in fine, en el sentido de buscar alternativas prácticas que a su vez garanticen la tutela de los derechos del trabajador.



V.- Se prevé el caso de “Tareas de Cuidados” permitiendo que personas que trabajan bajo esta modalidad y deban cuidar familiares adultos mayores, discapacitados o menores de 13 años cuenten con el derecho de interrumpir su jornada y tener horarios compatibles con las tareas de cuidado y cualquier acto, decisión, represalia u obstaculización de este derecho por parte del empleador será considerado un acto de discriminación, aplicándose las previsiones de la Ley 23.592. Si bien es elogiada la iniciativa de contemplar la situación descrita, nos parece apropiado dejar una alternativa para que las partes puedan, eventualmente, adaptar el contrato de trabajo a las múltiples situaciones y necesidades recíprocas (incluyendo las necesidades operativas de la organización). Asimismo podría considerarse una discriminación a favor de quien trabaja en esta modalidad, frente a otros trabajadores presenciales. Consideramos que esta conlleva el riesgo de desalentar la contratación de mujeres, jóvenes y en general personas que – en la realidad o por la influencia de algún sesgo – se considere que presten o puedan prestar tareas de cuidado. De allí que alentamos una modificación en el sentido de brindar la alternativa sugerida.

VI.- Todo trabajador al que se le ofrezca pasar de un desempeño presencial a teletrabajar deberá prestar su voluntad expresa y por escrito, salvo casos de fuerza mayor. Se contempla que esa decisión pueda ser reversible –Reversibilidad– y el trabajador retornar a su trabajo presencial por su sola decisión y en cualquier momento, lo que obligará al empleador a darle tareas en el Establecimiento donde antes lo hacía, o en su defecto en el más cercano al domicilio del trabajador, salvo que hubiere motivos fundados para no poder hacerlo. No cumplir con ello habilitará a que el trabajador se considere despedido o solicite una medida cautelar de reposición, reestableciendo las condiciones de trabajo oportunamente modificadas. Mucho se ha escrito ya acerca de la posibilidad sólo otorgada al trabajador de revertir la decisión y lo que implica en términos de administración y disponibilidad de recursos para las empresas por lo que no creemos necesario abundar en la materia. Si vale resaltar las implicancias de esta decisión a la hora de una eventual vuelta a modalidad presencial considerando los cuidados adicionales que seguramente van a surgir con claridad en términos de recomendaciones y prevenciones post pandemia.

VII.- En los casos donde se hubiera pactado desde el ingreso la modalidad de teletrabajo, el eventual cambio a prestación presencial solo se podrá regular a través de la negociación colectiva. Cabe aquí la misma reflexión hecha en el apartado II al respecto.

VIII.- El empleador deberá proporcionar el hardware y software y herramientas de trabajo y el soporte necesario, como así también la capacitación, asumiendo los costos de instalación, mantenimiento y reparación de dichas herramientas o en su caso compensar la utilización de las herramientas propias de la persona que trabaja, además de asumir el empleador los gastos de conectividad y/o consumo de servicios que deba



afrontar, definiéndose el valor a través de la negociación colectiva. Creemos en la reglamentación podría contemplar una etapa de transición o empalme que permita, en especial a las empresas PyME, acceder a los equipamientos y licencias. El artículo pareciera impedir la discusión de estas pautas en los acuerdos particulares, tal como se habilita en la LCT ni evaluar la proporcionalidad del uso de cada servicio; si fuera el caso, este es otro aspecto que limita la búsqueda de opciones superadoras y convenientes para las partes que – una vez más – alentamos desde la asociación.

IX.- Se contempla que las personas que teletrabajen cuenten con todos los derechos colectivos y la representación sindical. Previendo incluso que el control de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo en cada ámbito hogareño como la observancia y respeto a la intimidad de la persona que teletrabaja admita la participación sindical. Además se incluyan como enfermedades profesionales todas aquellas causadas por esta modalidad de teletrabajo, alterando el esquema que regula que el listado de enfermedades profesionales a incorporar en la LRT sea realizada por el Comité Mixto creado para tal fin. En ambos casos, nos parece que – por distintas razones – debe darse un debate más profundo pues las implicancias son innumerables no sólo en términos regulatorios y económicos, sino también desde la intromisión (o no) en aspectos personalísimos de los trabajadores y sus familias.

X.- En caso de prestaciones de teletrabajo transnacionales, se determina que para el trabajador se aplique la legislación del lugar donde se ejecutan las prestaciones o la del domicilio del empleador, la que resulte más ventajosa para el trabajador/a, alterando así el principio de territorialidad previsto en la LCT, además de fijar un cupo máximo de trabajadores extranjeros a través de la negociación colectiva. Aquí creemos que la legislación está intentando contener una característica del mundo del trabajo globalizado que se ha visto potenciado por el contexto. Sugerimos una mirada más amplia que nos permita abrazar esto como una oportunidad para modernizar nuestros institutos y brindar más y mejores posibilidades de inversión y trabajo en nuestro país.

XI.- El Ministerio de Trabajo como autoridad de aplicación deberá reglamentar la ley en el término de 90 días y crear un registro para que se inscriban empresas y personas que teletrabajan, acreditando el software o plataforma a utilizar, indicando altas y bajas que se produzcan, debiendo enviarse esta información a la organización sindical. Aquí también estimamos que por la vía de la reglamentación se podría simplificar los requisitos administrativos y burócraticos (incluyendo lo respectivo a la organización sindical) de manera de no desalentar una práctica que no sólo está funcionando de manera bastante efectiva, sino que permitió – sin estas regulaciones – proseguir con



muchas actividades empresarias con mínimas afectaciones a la productividad y, debe destacarse, ausencia de conflictos significativos.

XII.- Se contempla un plazo de transitoriedad para que comience a regir esta ley, la que entrara en vigencia luego de 90 días contados a partir de que se determine la finalización del Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio determinado como consecuencia de la pandemia Covid-19.

Finalmente es muy importante reflexionar sobre el particular momento por el cual esta atravesando nuestro país sumido en una profunda crisis sanitaria, económica y social donde el rol de las regulaciones debe fomentar el cuidado del tejido productivo formal existente, fomentar la rápida recuperación de la actividad económica creando trabajo decente y cuidando la precaria situación por las que atraviesan las empresas en particular del segmento PYME el más dinámico y con mayor capacidad de reacción y generación de empleos pero a la vez el más vulnerable en esta situación de crisis. En este sentido Instamos desde aquí a una discusión amplia y abarcativa de todos los sectores involucrados. Tenemos la certeza de que a través del diálogo y la participación podremos construir colectivamente un marco que nos permita aprovechar las oportunidades que se nos presentan, proteger los derechos de los trabajadores y meternos de lleno en el mundo del trabajo del futuro.