

## :: PROYECTO DE LEY DE REGULACIÓN DEL TELETRABAJO ::

### El contexto de la nueva regulación legal proyectada. Nueva modalidad de contrato

La situación generada por la pandemia mundial de Covid-19 ha acelerado el tratamiento legislativo de la regulación del teletrabajo. En ese sentido los numerosos proyectos existentes han sido consolidados en un único texto, que ha recibido media sanción en la Cámara de Diputados y ha sido girado al Senado para su tratamiento y eventual sanción.

Si bien el proyecto podría sufrir cambios, consideramos oportuno mencionar sus líneas generales.

La norma proyectada propone incorporar al “Contrato de Teletrabajo” como una modalidad más de contratación y de prestación dentro de las contempladas en el Título III “De las modalidades del contrato de trabajo” del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 y fijar los presupuestos legales mínimos para la regulación de la modalidad en aquellas actividades que, por su naturaleza y particulares características lo permitan. Se prevé que los aspectos específicos serán estipulados en el marco de las negociaciones colectivas, a partir de la ley que fijará una base de orden público.

### Concepto de Teletrabajo

El Contrato de Teletrabajo, que sería incorporado como “Artículo 102 bis” a la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), quedará configurado cuando la **realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios**, en los términos de los artículos 21 y 22 de la Ley de Contrato de Trabajo, **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.**

### Igualdad de derechos

La ley establece que las personas que trabajen contratadas bajo esta modalidad gozarán de los mismos derechos y obligaciones que quienes se desempeñan bajo la modalidad presencial y su remuneración no podrá ser inferior a la que percibían o percibirían bajo la modalidad presencial.

Adicionalmente, se propone que las convenciones colectivas de cada actividad “deberán” contemplar una combinación entre prestaciones presenciales y por teletrabajo, no quedando claro – lamentablemente - si se pretende imponer una obligación de implementar algún nivel de

---

Teletrabajo o si, como sería razonable se tratará de la reglamentación de una facultad más del empleador, de entre aquellas que hacen a su facultad de organizarse.

### Jornada laboral

En lo que se refiere a la jornada laboral, deberá ser pactada por escrito y de conformidad con los límites legales y convencionales vigentes. En ese sentido, se establece que las plataformas o software utilizados por el empleador a los fines específicos del teletrabajo, deberán desarrollarse de modo acorde a la jornada laboral establecida, impidiendo la conexión fuera de ella.

Ese impedimento de conexión, en supuesta tutela del trabajador, más allá de los aspectos técnicos, no repara en las situaciones de emergencia que pueden presentarse en el trabajo diario. Es indudablemente un tema a revisar compatibilizando los derechos y obligaciones de ambas partes, tal como ya se encuentran regulados en la Ley de Contrato de Trabajo.

### Derecho a la desconexión digital

En sintonía con lo comentado en el punto anterior, es novedosa la incorporación del denominado **“Derecho a la desconexión digital”**, que consiste en el derecho del trabajador a no ser contactado y a desconectarse de los dispositivos digitales o tecnologías de la información y comunicación, fuera de su jornada laboral y durante los períodos de licencias. La persona que haga uso de este derecho no podrá ser sancionado por el empleador, quien no podrá exigir al trabajador la realización de tareas fuera de la jornada laboral.

La norma plantea incluso que el empleador no podrá remitir al empleado comunicaciones por ningún medio, fuera de la jornada laboral, lo cual es claramente excesivo y como dijimos antes, obstáculo a la solución de eventuales imprevistos que deban ser atendidos.

### Derecho a horarios de Teletrabajo compatibles con tareas de cuidado

El proyecto prevé el derecho específico, para las personas que trabajen bajo la modalidad de Teletrabajo 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 requieran asistencia específica. Se trata de la posibilidad de acceder a la definición de una jornada de trabajo compatible con las tareas de cuidado a su cargo o con interrupciones conocidas por el empleador.

---

La disposición merece una redacción más esmerada, que establezca con claridad si esa jornada “compatible con las tareas de cuidado”, en caso de resultar de menor duración que la legal o convencional, autorizará, como debiera, a pagar un salario proporcional al menor tiempo trabajado o si se trata de una nueva prestación – digamos, de seguridad social – que el Estado Nacional pondrá a cargo – otra vez – de los empleadores.

De tratarse de esto último, probablemente el efecto de la norma sea, en los hechos, dificultar el acceso al mercado de trabajo o al menos al teletrabajo a las personas que – quizás – sean las más interesadas en aprovechar la nueva modalidad.

#### Voluntariedad de esta nueva modalidad de trabajo

En el caso de personas que presten tareas con modalidad presencial – la generalidad de los empleados actuales -, podrán ser trasladadas a la modalidad de Teletrabajo siempre que presten su consentimiento por escrito. El empleador estaría facultado a disponer el traslado del trabajador sin el consentimiento por escrito del trabajador en casos de fuerza mayor debidamente acreditada.

#### Reversibilidad de la modalidad

El Proyecto faculta al trabajador a revocar el consentimiento prestado para pasar a la modalidad de teletrabajo en cualquier momento de la relación. La facultad, supuestamente protectoria, dificultará en sumo grado a los empleadores el dimensionamiento de sus espacios de trabajo y sin duda conspirará en contra de la nueva modalidad, que los legisladores dicen querer estimular.

Ese derecho no lo deberían tener, claro está, aquellos que hayan sido contratados ab initio como teletrabajadores. Pero, como veremos, en la ley proyectada no es tan así, ya que el tema queda librado a lo que se pacte en los Convenios Colectivos de Trabajo.

En caso de revocación del consentimiento para el teletrabajo, el empleador deberá otorgar al trabajador 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 de reubicación.

El incumplimiento de esta obligación por parte del empleador será considerado violatorio del deber de ocupación, previsto en el artículo 78 de la LCT y dará derecho al dependiente a considerarse en situación de despido o a accionar para el restablecimiento de las condiciones oportunamente modificadas, tal como ocurre en las hipótesis de ejercicio abusivo del ius variandi.

---

En los contratos en los 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. Incertidumbre en su más puro estado.

### Derechos sindicales

La ley garantiza asimismo el pleno goce de todos los derechos colectivos a las personas que se desempeñen bajo la modalidad de teletrabajo. Y el mismo sindicato, claro.

### Derecho a la intimidad

El proyecto resguarda el derecho a la intimidad de las personas que trabajen bajo la modalidad de teletrabajo y la privacidad de sus domicilios ante los sistemas de control que el empleador pudiera emplear con el fin de proteger los bienes e informaciones de su propiedad.

### Provisión de elementos de trabajo

El empleador debe proveer los elementos de trabajo. Deberá 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, tema este último que en el previsible caso de que sea insuficientemente reglamentado colaborará al incremento de los juicios.

Por su parte, el trabajador será responsable por el correcto uso y mantenimiento de los elementos y herramientas de trabajo provistas por su empleador y 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.

La norma no establece expresamente, como debería, que el hardware, el software y las herramientas de trabajo aportadas por el empleador no pueden ser usadas ni por el empleado ni por ningún tercero, sea o no conviviente, y que el empleado debe utilizarlas exclusivamente para el cumplimiento de fines laborales y en ningún caso para intereses particulares – salvo, claro está, en casos de fuerza mayor o de necesidades urgentes.

---

### Compensación de gastos

El proyecto establece que el empleador deberá compensar al trabajador “los mayores gastos en conectividad y/o consumo de servicios en los que incurriere”, conforme las pautas que se expliciten en la negociación colectiva.

Se trata de una referencia incompleta, ya que por una parte en pocos casos podrá identificarse un “mayor costo de conectividad” en función de las usuales tarifas “planas” de los servicios de Internet y por otra parte será igualmente dificultoso, sino imposible, discriminar los costos de servicios de electricidad, agua y similares afectados a la realización de las tareas. Entendemos que esta nueva regulación es una oportunidad importante para definir con claridad el tema, evitando los usuales conflictos que se generan en torno a la hipotética naturaleza salarial que pretende asignarse a ciertos reembolsos o provisión de servicios para el desarrollo de teletrabajo.

### Capacitación y protección de datos en un marco de respeto a la intimidad

El empleador deberá garantizar la correcta capacitación de sus dependientes en nuevas tecnologías.

Asimismo, 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 del dependiente.

### Higiene y seguridad. Enfermedades y accidentes profesionales

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación deberá procurar 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 (Riesgos de Trabajo). 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.

### Prestaciones trasnacionales

El proyecto establece que cuando se trate de Teletrabajo trasnacional se aplicará al contrato de trabajo la ley más favorable al trabajador, considerando la del lugar del domicilio del empleador o bien la del lugar de ejecución de las tareas. Para contratar extranjeros no residentes en nuestro

---

país será preciso contar con la autorización de la autoridad, debiendo los Convenios Colectivos establecer límites máximos de vacantes para este tipo de trabajadores, norma que discrimina en función de la residencia del trabajador extranjero, con cierto tufillo a xenofobia y de dudosa validez constitucional.

#### Autoridad de Aplicación

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación actuará como autoridad de aplicación, y deberá:

- a) Dictar la reglamentación de la ley.
- b) Dicta 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.
- c) Determinar 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 (Riesgos de Trabajo).
- d) Registrar las empresas que desarrollen la modalidad de Teletrabajo, 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.
- e) Fiscalizar el cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales relativas a las tareas cumplidas bajo la modalidad del teletrabajo, conforme a lo establecido por Título III - Capítulo I, sobre Inspección del Trabajo de la Ley N° 25.877 y sus modificatorias.

#### Entrada en vigencia

El proyecto propone que esta normativa comience a regir luego de noventa (90) días contados a partir del final del Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio – se entiende, pero lamentablemente no se dice, que en todo el país.

#### Valoración:

Coincidimos con la necesidad de regular el teletrabajo, como realidad que existe y se encuentra desarrollada en nuestro país desde hace tiempo, más allá de su reciente y accidental masividad a raíz de la pandemia de Covid-19.

---

Sin embargo, ciertas cláusulas pretendidamente protectorias de los empleados, la falta de precisión en aspectos claves como el reembolso de gastos de conectividad y servicios en el domicilio, el diferimiento de cuestiones claves a las resultas de la negociación colectiva, sin tenerse presente – además - la situación de empleados no alcanzados por ella y ciertas exigencias en cuanto al monitoreo oficial y sindical del software a utilizar generan fuertes sombras sobre la regulación proyectada que, de no ser corregidas, es probable que por un lado, conspiran contra la utilización de la modalidad que supuestamente se querría impulsar y por otro, serán fuentes de conflictos entre las partes, con el mayor costo asociado que ello implica para los empleadores y las mayores dilaciones en la resolución de las causas judiciales en los ya atiborrados tribunales del trabajo.

**Buenos Aires, 25 de junio de 2020.**

---