



XLIII SIMPOSIO NACIONAL DE PROFESORES DE PRÁCTICA PROFESIONAL

"Los desafíos de la enseñanza post pandemia frente a la formación del contador en el siglo XXI"

Facultad de Ciencias Económicas - Universidad Nacional de Cuyo Mendoza, 11 y
12 de agosto de 2022

Teletrabajo en la República Argentina (después de su reglamentación)

Autor:

Prof. Mgter. JTP. Gerardo Canales (Universidad Nacional de Cuyo – FCE – San Rafael - Mendoza) Prof. Titular de Actuación y Práctica Profesional (Universidad de Mendoza – FCE – San Rafael – Mza.) Profesor Titular del Instituto Tecnológico Universitario (Univ. Nacional de Cuyo - San Rafael - Mza.)

Correo Electrónico: contgcanales@gmail.com // gerardo.canales@fce.uncu.edu.ar

Teletrabajo en la República Argentina (después de su reglamentación)

Autor: Prof. Mgter. C.P.N. Gerardo Canales (Universidad Nacional de Cuyo – FCE - Mendoza)

A modo de presentación y resumen:

Los vertiginosos cambios de la segunda mitad del siglo pasado y comienzos del presente, se han visto acelerados por los efectos globales y locales de la crisis, generados por la pandemia del COVID 19. En este contexto, el legislador argentino sanciona el 14 de agosto de 2020, la Ley 27555¹, que modifica la Ley de Contrato de Trabajo² 20744 de la década de los años '70, y en una decena de artículos, introduce el "Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo" (como Título III, Capítulo VI del actual texto ordenado), sujeto a una posterior reglamentación la que, debería hacerse, en los noventa días posteriores a la finalización del aislamiento, social, preventivo y obligatorio (A.S.P.O.) decretado por el Poder Ejecutivo Nacional. De repente, un país entero se vio obligado de la noche a la mañana a "tele- trabajar", o ser superados por el tsunami de acontecimientos que devendrían como consecuencia de la crisis. En este sentido, un importante filósofo y pedagogo argentino (Jaime Barilko), decía que en los tiempos de crisis... "se piensa", para cambiar y mejorar....en cambio, en tiempos de abundancia, nadie se preocupa por cambiar el "statu quo" existente. ¿Será este sabio pensamiento el que habrá inspirado a nuestros legisladores a repensar el antiguo y anticuado marco normativo en materia laboral del derecho positivo argentino?

Cualquiera sea el espíritu que haya movido a nuestros legisladores a pronunciarse sobre este controvertido tema, el primer paso para superar un problema, es reconocer su existencia y luego analizarlo y estudiarlo, buscando posibles soluciones hasta lograr instrumentar una, que lleve a su pronta superación.

La nueva ley se encuentra, en cuanto a su contenido, influenciada por las distorsiones que ha provocado el trabajo remoto por su invasión en el ámbito familiar. Hoy se podría formular la pregunta aún sin respuesta: ¿cuál será la nueva realidad? Seguramente nuevas prácticas en materia de organización de la producción, empleo y consumo se verán modificadas cuando este desafío global termine. La implementación del teletrabajo o trabajo remoto incide en forma diferente según el sector de actividad. Los sectores como la enseñanza, la información y telecomunicaciones, y la administración pública, alcanzan niveles de incorporación de entre el 90 y 100%, mientras que disminuyen en el sector de la salud a menos del 80%, transporte y almacenamiento 71%, profesionales 61%, actividades recreativas 40% e industria menos del 33%.

En el presente trabajo, se ha intentado hacer un acercamiento al tema bajo análisis, siendo conscientes que la deficiente reglamentación esbozada, no ha podido cambiar la esencia del marco normativo. La experiencia demuestra en el pasado, que la jurisprudencia y el aporte de la doctrina

¹ REPÚBLICA ARGENTINA. (2020). Ley 27555. "Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo". Infoleg. Bs. As. 14/08/2020.

² REPÚBLICA ARGENTINA. (1974). Ley 20744. "Ley de Contrato de Teletrabajo". Infoleg. Bs. As. 14/11/2021.

especializada³ en la materia, terminarán aportando lo que la ley y la reglamentación no han sido capaces de solucionar.

Concepto general de teletrabajo:

El teletrabajo es una **forma de trabajo** a distancia, en la cual el trabajador desempeña su actividad sin la necesidad de presentarse físicamente en la empresa o lugar de trabajo específico.

Esta modalidad trae beneficios tanto al empleador como al trabajador, y a la sociedad a largo plazo, cuidando el medio ambiente. Se realiza mediante la **utilización de las tecnologías de la información y comunicación (TIC)**, y puede ser efectuado en el domicilio del trabajador o en otros lugares o establecimientos ajenos al domicilio del empleador.

Los nuevos conceptos enunciados por el legislador argentino:

La nueva legislación laboral argentina, incorpora en el actual art. 102 LCT... "habrá contrato de trabajo a distancia, 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. En los casos que la actividad del trabajador, sea realizada mediante la utilización de tecnologías de la información, y de las comunicaciones, será considerada Teletrabajo. Las regulaciones del Trabajo a distancia, y del Teletrabajo se establecerán, mediante leyes específicas".

Los arts. 21 y 22 citados se vinculan con la definición, de qué se entiende por contrato o relación de trabajo respectivamente. Respecto de los derechos y obligaciones del contrato de trabajo a distancia y teletrabajo, se reconocen a los empleados que presten servicios bajo esta modalidad, los mismos derechos y obligaciones legales y convencionales que al resto de los trabajadores presenciales.

En materia de jornada laboral el art. 4 de la Ley 27555 dispone: "deberá ser pactada previamente de conformidad con los límites legales y convencionales, tanto en lo que respecta a las tareas desarrolladas fuera de la línea, como aquellas que se realizan en línea". Y sobre la "des-conectividad", la nueva ley contempla el derecho del trabajador fuera del horario de su jornada laboral.

La nueva ley también reconoce a los trabajadores a distancia o tele-trabajadores, iguales derechos en cuanto a la provisión de los elementos de trabajo, compensación de gastos, de protección personal, capacitación, derechos colectivos, de representación sindical, de higiene y seguridad en el trabajo, y consecuencias en materia de responsabilidad solidaria entre empleadores (obligaciones laborales y de seguridad social en caso de subcontratación).

³ RUBIO, Valentín y NUÑEZ, Eduardo (1998). "Liquidación de Sueldos y Jornales. Aspectos Laborales, Impositivos y Previsionales". Edic. O. Buyatti. Bs. As.

Características del teletrabajo⁴

- **Nueva cultura organizacional:** Fomenta los espacios de aprendizaje, la comunicación transversal, incentiva equipos de trabajo interdepartamentales multidisciplinarios, multiculturales, multi-generacionales y remotos con horarios flexibles y trabajo por resultados.
- **Contrato individual voluntario:** Se puede armar un contrato que sea consensado por ambas partes. Se sugiere armar 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 tele-trabajador 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 tele-trabajador 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 consensado en que el trabajador utilice su propio equipamiento, se

⁴ REPÚBLICA ARGENTINA. (2020). Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. “Qué es el teletrabajo”. Buenos Aires.

sugiere a la empresa/empleador compensar la totalidad de los gastos y/o amortizaciones que genere su uso.

Los aspectos conflictivos del nuevo régimen laboral⁵:

1. Derecho del trabajador a pactar horarios de trabajo compatibles con sus obligaciones laborales y familiares en caso de acreditar estar a cargo del cuidado de menores de 14 años, personas con discapacidad o adultos mayores, dependientes. La implementación de este aspecto seguramente dará lugar a su tratamiento específico en el ámbito de la negociación colectiva.
2. Consentimiento del trabajador para pasar de la modalidad laboral de presencial a una posición a distancia y viceversa. No pudiendo considerarse su negativa en ninguno de los dos supuestos como causal de despido. Se reconoce al trabajador que haya prestado su conformidad para cambiar de modalidad presencial a la no presencial el derecho a revertir su decisión. La negativa del empleador a aceptarla, será considerada un ejercicio abusivo del “ius variandi” y dará derecho al trabajador a considerarse en situación de despido indirecto.
3. Incorporación de cláusulas específicas en los convenios colectivos respecto a: capacitación, compensación de gastos, medidas de seguridad e higiene, provisión de elementos básicos, y compatibilización de la jornada con las obligaciones familiares, en esta nueva modalidad contractual. Se advierte un empoderamiento de los actores sociales en el marco de la negociación.

El Derecho Comparado

Todos estos mismos temas fueron también tratados en nuestros países hermanos de América Latina con soluciones diferentes según el caso:

- En Chile el 26/03/2020, se sanciona una ley similar a la de Argentina, pero en materia de “reversibilidad” se establece un diferente tratamiento, tomando en consideración si, el cambio de modalidad de presencial a trabajo remoto se ha pactado durante el transcurso de la relación laboral o desde el inicio. En el primer caso podrá volver originalmente a las condiciones originalmente pactadas previo aviso por escrito, y no así en el segundo.
- En Perú por Ley del 2013, se expresa el carácter reversible y voluntario del teletrabajo. El cambio de modalidad, de prestación de servicios no afecta la naturaleza del vínculo laboral, la categoría, la remuneración, y demás condiciones laborales.

⁵ GINZO, Jorge Luis. (2020). “Los puntos más conflictivos de la ley de teletrabajo y las diferencias con otras de la región”. Infobae. Bs. As. 06/09/2020.

- En Colombia por Ley del 2008, se establece como política pública el fomento del Teletrabajo. Plantea cierta desprotección hacia los trabajadores, por ej. Cuando define las distintas formas que puede adoptar el teletrabajo y la extensión de su jornada laboral.

Reglamentación del Teletrabajo en la República Argentina. Análisis

El marco normativo del Teletrabajo en la República Argentina, tiene su origen más en una necesidad surgida de la urgencia de la pandemia del COVID 19, que por una clara convicción del legislador de dar respuesta, a las necesidades el mundo empresarial y laboral. No obstante los escasos avances logrados en la materia, podemos esbozar los siguientes aspectos salientes:

1. Vigencia. Como anticipáramos en los párrafos precedentes, la Ley 27555 (de creación del Régimen del Teletrabajo en la República Argentina), dispuso que sus disposiciones entrarían en vigencia a los 90 días de la finalización del Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (A.S.P.O.)⁶. En principio era el deseo del legislador que hubiera un tiempo suficiente para poder reglamentar los importantes espacios vacíos dejados por el texto legal, sin los cuales, se hacía casi imposible su puesta en vigencia. Sin embargo llama la atención, que sea finalmente el Poder Ejecutivo⁷ a través del Ministerio de Trabajo, el que establezca la fecha de entrada en vigencia de una ley del Congreso Nacional, por medio de una “resolución” (Dec. P.E.N. Nro. 27 del 19/01/2021). Así lo establece el art. 19 de la Ley al decir: **“El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL dictará una resolución fijando la fecha de inicio del cómputo de los NOVENTA (90) días...”**

Frente a esto podríamos decir que... ¿estamos frente a un claro exceso del Ejecutivo sobre el Legislativo? o más bien, ¿una excesiva delegación de facultades del Legislativo al Ejecutivo? Cualquiera sea la respuesta a estas preguntas, hubiera sido deseable una mayor claridad, en temas donde la voluntad del legislador, debió ser clara e indubitable.

2. Aplicación. Objeto. **“Las disposiciones de la Ley N° 27.555 no serán aplicables cuando la prestación laboral se lleve a cabo en los establecimientos, dependencias o sucursales de las y los clientes a quienes el empleador o la empleadora preste servicios de manera continuada o regular, o en los casos en los cuales la labor se realice en forma esporádica y ocasional en el domicilio de la persona que trabaja, ya sea a pedido de esta o por alguna circunstancia excepcional”⁸.**

Es decir, el nuevo régimen del teletrabajo se aplicará, cuando el trabajo se desarrolle en forma “habitual y permanente” y siempre que no sea en el domicilio de los clientes. Si un empleado realiza en su domicilio, una tarea ocasional para su empleador, esto no le da derecho a la aplicación del régimen de teletrabajo. Este principio práctico, también es aplicado en el derecho comparado (legislación española y europea en general).

⁶ La sanción de la Ley 27555 fue el 14/08/2020.

⁷ REPÚBLICA ARGENTINA. (2021). Decreto P.E.N. 27/2021. Boletín Oficial (19/01/2021). Infoleg. Buenos Aires. Argentina.

⁸ Dec. 27/2021. Op. Cit. Art. 1.

3. Derecho a la desconexión digital. **“Cuando la actividad de la empresa se realice en diferentes husos horarios o en aquellos casos en que resulte indispensable por alguna razón objetiva, se admitirá la remisión de comunicaciones fuera de la jornada laboral. En todos los supuestos, la persona que trabaja no estará obligada a responder hasta el inicio de su jornada, salvo que concurren los supuestos contenidos en el artículo 203 de la Ley N° 20.744(t.o.1976). No se podrán establecer incentivos condicionados al no ejercicio del derecho a la desconexión. Los incrementos vinculados a la retribución de las horas suplementarias no serán considerados incentivos”⁹.**

Es decir, el empleador no puede pretender que su trabajador esté permanentemente conectado para atender a sus obligaciones laborales y en principio podrá desconocer los pedidos del empleador, hasta el inicio de la jornada laboral. Además el empleador no podrá otorgar, incentivos condicionados al no ejercicio del “derecho a la desconexión”. Aquí opera claramente el “orden público laboral”¹⁰. Ahora bien, hay situaciones especiales, originadas en diferentes husos horarios, y formas de trabajo derivadas de guardias o sistemas de atención permanente. La reglamentación posterior, contemplará esos casos excepcionales y quedan a salvo de esta limitación, los accidentes, las situaciones de fuerza mayor o exigencias excepcionales de la economía nacional, mencionados por el art. 203 de la ley marco 20744 (L.C.T.).

4. Tareas de cuidados. **“La persona que ejerza el derecho a interrumpir la tarea por razones de cuidado en los términos del artículo 6° de la ley que por la presente se reglamenta, deberá comunicar en forma virtual y con precisión el momento en que comienza la inactividad y cuando esta finaliza. En los casos en que las tareas de cuidado no permitan cumplir con la jornada legal o convencional vigente se podrá acordar su reducción de acuerdo a las condiciones que se establezcan en la convención colectiva. No se podrán establecer incentivos condicionados al no ejercicio del derecho indicado en el párrafo anterior. Los empleadores y las empleadoras y los trabajadores y las trabajadoras deberán velar por un uso equitativo, en términos de género, de las medidas dispuestas en este artículo, promoviendo la participación de los varones en las tareas de cuidado”¹¹.**

Es claro que el nuevo régimen de teletrabajo y su reglamentación intentan consagrar un nuevo derecho al trabajador, consistente en la prerrogativa del cuidado de menores, discapacitados y adultos mayores. Se trata de un nuevo derecho del tele-trabajador, ya que este no existía en el viejo régimen del trabajador presencial. Aquí la reglamentación intenta el ejercicio del derecho, con el aviso (por medios virtuales) al empleador de cuándo comienza y cuándo finaliza el período de inactividad motivado en el cuidado de las personas mencionadas por la ley. Nada dice la reglamentación respecto a la extensión o temporalidad de este nuevo derecho y cómo se articulará con la “jornada laboral” (legal o convencional), sólo se limita a decir que la Convención Colectiva de Trabajo respectiva, podrá acordar su reducción a fin de no limitar el ejercicio del derecho. Por otra parte y como consecuencia de

⁹ REPÚBLICA ARGENTINA. (2021). Dec. P.E.N. 27/21. Art. 5.

¹⁰ En Argentina el “orden público laboral”, impide a las partes del Contrato de Trabajo (empleado y empleador), pactar condiciones laborales menores, a las establecidas por el Derecho o las Convenciones Colectivas de Trabajo vigentes. Ej. No se podría renunciar al derecho consagrado por la ley, de descanso anual por vacaciones.

¹¹ Op. Cit. Dec. P.E.N. 27/21. Art. 6.

la deficiente redacción del texto de la ley y su reglamentación, se otorga a la organización sindical un “súper-poder” que no tiene precedentes, en el Derecho Laboral argentino. Además, cabe también preguntarse ¿cómo puede el empleador hacer uso de su propio derecho a dirigir y administrar a la fuerza laboral de la empresa, consagrados en los arts. 64 y 65 de la LCT?

Finalmente la norma, inexplicablemente, pone en cabeza de los empleadores el deber de velar por un uso equitativo –en términos de género- del derecho vinculado al cuidado de personas. La decisión de quién cuida a los menores, a los discapacitados o a los adultos mayores es una cuestión privada, que se adopta en el seno familiar y es totalmente ajena a la injerencia del empleador.¹²

5. **Reversibilidad. “El derecho a la reversibilidad y el cumplimiento de la obligación resultante deberán ajustarse a los deberes impuestos en los artículos 9° y 10 del Código Civil y Comercial de la Nación y 62 y 63 de la Ley de Contrato de Trabajo, de acuerdo con los fines que el ordenamiento tuvo al concederlo. Recibida la solicitud de la persona que trabaja, con la sola invocación de una motivación razonable y sobreviniente, el empleador o la empleadora deberá cumplir con su obligación en el menor plazo que permita la situación del o de los establecimientos al momento del pedido. En ningún caso dicho plazo podrá ser superior a TREINTA (30) días. A los efectos de evaluar la imposibilidad de cumplir con esta obligación se tendrá especialmente en cuenta el tiempo transcurrido desde el momento en que se dispuso el cambio de la modalidad presencial hacia la modalidad de teletrabajo. Las personas que trabajan que hubiesen pactado la modalidad de teletrabajo desde el inicio de la relación laboral no pueden revocar su consentimiento ni ejercer el derecho a que se les otorguen tareas presenciales, salvo lo dispuesto en los Convenios Colectivos del Trabajo o en los contratos individuales”¹³.**

El derecho consagrado al tele-trabajador de volver al sistema presencial, colisiona claramente con la facultad del empleador de organizar y dirigir la empresa consagrados en los arts. 62 y 63 de la LCT. A este derecho se le imponen tres límites: 1) invocación de una motivación razonable y sobreviniente (la reglamentación no aclara cuáles, aunque se debe suponer que los argumentos esgrimidos por el empleado, no pueden ser arbitrarios); 2) aplicación del principio de “buena fe” consagrados en los arts. 9 y 10 del Código Civil y Comercial de la Nación, y 3) los trabajadores que iniciaron su relación laboral con la modalidad de teletrabajo, no gozarán de este derecho a la “reversibilidad”. Ahora bien, no obstante ello, el plazo en el que el empleador debiera hacer efectivo el cumplimiento de la obligación –de teletrabajo a trabajo presencial- es extremadamente exiguo, sólo treinta días. La pregunta que puede hacerse en este caso es: ¿puede una empresa u organización, adaptarse tan rápidamente a una nueva modalidad de trabajo?; ¿cómo adecuar o crear en tan poco tiempo, el ambiente espacial apropiado para albergar a un nuevo trabajador presencial?; ¿qué ocurriría en el caso que la empresa hubiera cerrado, desmantelado o reestructurado sus espacios físicos para funcionar como lo hace una organización tradicional?; ¿acaso debería alquilar o adquirir nuevos edificios para atender esta demanda legal? Son todas preguntas que no tienen

¹² ZAPATA, José Luis. (2021). “Reglamentación del régimen de teletrabajo en la Argentina”. Newsletters. Derecho Laboral y Previsional. Buenos Aires. Argentina.

¹³ Op. Cit. Dec. P.E.N. 27/21. Art. 8.

respuestas en el ámbito de un régimen legal deficiente y una reglamentación aún peor. Como forma de atenuar esto último, el decreto reglamentario agrega que, en la evaluación del pase de la modalidad virtual a presencial, se tomará en cuenta el tiempo transcurrido de una a otra. No se aclara nada más al respecto, con lo que se supone que frente a un conflicto judicializado, será el juez que intervenga, en uso de su “criterio” (o “sana crítica”), quien en definitiva terminará aplicando la solución más adecuada. El tema se agrava, si tomamos en cuenta que en materia laboral, en caso de duda o vacío legal, se aplica el “principio in dubio pro operis” (en caso de duda, debe prevalecer el criterio interpretativo que más beneficie al trabajador).

6. Elementos de trabajo. **“La provisión de elementos de trabajo no se considera remuneratoria y, en consecuencia, no integra la base retributiva para el cómputo de ningún rubro emergente del contrato de trabajo, ni contribuciones sindicales o de la seguridad social. Las partes podrán acordar las pautas para su determinación, en los casos en los cuales la relación no se encuentre abarcada en el ámbito de aplicación de una convención colectiva”¹⁴.**

La aclaración realizada por el decreto reglamentario no es menor, tomando en cuenta que tradicionalmente, la doctrina en la materia, estableció que la remuneración de un trabajador, se integra con: “conceptos remunerativos” y “conceptos no remunerativos”. Los primeros son “base imponible” para el pago de los tributos destinados al sistema de las seguridad social. En consecuencia están sujetos a todos los aportes (descuentos o aportes del trabajador) y contribuciones patronales (a cargo del empleador). En cambio, con relación a los segundos, el criterio general es que los “conceptos no remunerativos” son en especie o en efectivo, pero con destino a objetivos específicos, que debieran cubrir el resarcimiento de una contraprestación en especie (por ejemplo el servicio de guardería para los hijos menores del trabajador o la ropa/uniforme de trabajo, etc.). Esta característica de los conceptos “no remunerativos”, hizo en la práctica, que no estuvieran sujetos a ningún tipo de aporte o contribuciones de la seguridad social. En caso de desvinculación o ruptura de la relación laboral (sin causa o por decisión del empleador), la doctrina y jurisprudencia mayoritaria se inclina por considerar que los conceptos no remunerativos, no debieran tomarse en cuenta para el cálculo de las indemnizaciones.

Ahora bien, llamativamente en la última parte del artículo respectivo del decreto reglamentario, se establece como innovación, un peligroso principio según el cual: ...“las partes podrán –respecto a la provisión de elementos de trabajo- acordar las pautas para su determinación en los casos en los cuales la relación no se encuentre abarcada por una convención colectiva” ... La pregunta que cabe hacerse en este caso es: ¿se plantea desde un decreto reglamentario, comenzar a cambiar el criterio doctrinal y jurisprudencial mayoritario, respecto a la naturaleza “no remunerativa” de la provisión de elementos de trabajo, para una relación de teletrabajo no amparada por un Convenio? Si fuera así, estamos frente a un peligroso precedente, que no contribuye a mejorar la interpretación general y que alteraría la distinción que hemos hecho entre “conceptos remunerativos y no remunerativos”.

¹⁴ Op. Cit. Dec. P.E.N. 27/21. Art. 9.

7. **Compensación de gastos. “La compensación de gastos, aun sin comprobantes, no se considera remuneratoria, en los mismos términos del artículo precedente”¹⁵.**

Aquí la reglamentación es clara e indubitable. La compensación de gastos aun cuando fuere sin comprobantes y en la medida que sea razonable, se entenderá como un concepto “no remunerativo” y en consecuencia, no susceptible a la realización de aportes o contribuciones al sistema de la seguridad social.

8. **Representación sindical. “La anexión prevista en el artículo 13 de la Ley N° 27.555 tendrá lugar en el establecimiento donde la persona que trabaja prestaba servicios presenciales con anterioridad. En los casos en que se pacte la modalidad de teletrabajo al inicio de la relación, aquella debe llevarse a cabo previa consulta con la entidad sindical”¹⁶.**

Es claro que si se trata de una relación de teletrabajo, habrá en principio una vinculación entre la actividad de la empresa empleadora y el trabajador. El decreto reglamentario establece que la representación sindical será ejercida por el sindicato del lugar donde el trabajador prestaba servicios presenciales con anterioridad a tele- trabajar (“anexión” lisa y llana). Ahora bien. en los casos en que se pacte una relación de teletrabajo desde el inicio, la anexión se hará previa consulta con la entidad sindical. El decreto no lo dice, pero de existir conflicto entre dos entidades sindicales, respecto a la anexión, corresponderá a la autoridad a cargo de la policía del trabajo, expedirse mediante un “laudo”, sobre a cuál de ellas se le hará la “anexión” del o los nuevos tele- trabajadores.

9. **Higiene y seguridad social. “El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, como Autoridad de Aplicación de la presente Ley, a través de la SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO, organismo descentralizado actuante en el ámbito del citado Ministerio, deberá elaborar un estudio sobre las condiciones de higiene y seguridad aplicables y de la eventual necesidad de incorporar al listado previsto en el artículo 6°, inciso 2 de la Ley N° 24.557 y sus modificaciones, las enfermedades profesionales relativas a la modalidad laboral del teletrabajo, conforme el procedimiento previsto en la mencionada norma”¹⁷.**

10. **Sistema de control y derecho a la intimidad. “La participación sindical indicada en el artículo 15 de la Ley que por la presente se reglamenta tendrá lugar mediante auditorías conjuntas, compuestas por técnicos designados o técnicas designadas por la asociación sindical y por la empresa, garantizándose la confidencialidad de los procesos y datos y limitadas a preservar los derechos establecidos a favor de las personas que trabajan bajo la modalidad prevista por la Ley N° 27.555”¹⁸.**

La Ley 27555 establece que los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador deberán contar con la participación sindical a fin de salvaguardar la intimidad de la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo y

¹⁵ Op. Cit. Dec. P.E.N. 27/21. Art. 10.

¹⁶ Op. Cit. Dec. P.E.N. 27/21, Art.13.

¹⁷ Op. Cit. Dec. P.E.N. 27/21. Art. 14.

¹⁸ Op. Cit. Dec. P.E.N. 27/21. Art. 15.

la privacidad de su domicilio. Ahora bien, la reglamentación aclara que la participación sindical indicada tendrá lugar mediante auditorías conjuntas, compuestas por técnicos designados por la asociación sindical y por la empresa, garantizándose la confidencialidad de los procesos y datos, y limitadas a preservar los derechos establecidos en favor de las personas que trabajan bajo la modalidad de teletrabajo¹⁹.

- 11. Autoridad de aplicación. Registro y Fiscalización. “El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL podrá delegar en las autoridades administrativas locales las tareas de registración previstas en el artículo 18 de la Ley, de modo tal de mantener la unidad del registro, bajo administración de las distintas jurisdicciones. Los requerimientos de información no alcanzarán a datos propios del giro comercial de la empresa. La entidad sindical, dentro de su ámbito de representación, recibirá únicamente información correspondiente a la nómina de las personas que desarrollan las tareas, las altas y las bajas. Esta limitación no rige respecto de las obligaciones contenidas en el Título II, Capítulo IV de la Ley N° 25.877 y sus modificatorias”²⁰.**

La Ley 27555 estableció la obligatoriedad de que las empresas que desarrollen el teletrabajo, deben registrarse indicando el software o plataforma a utilizar además de la nómina de personas que se encuentren bajo esta modalidad, en forma mensual. Ahora bien, la reglamentación aclara que el Ministerio de Trabajo podrá delegar esta tarea en las autoridades locales de cada jurisdicción provincial, a fin de mantener una cierta “unidad de registro”. La información no alcanzará a los datos propios del giro comercial de la empresa. La organización sindical sólo accederá a la información de altas y bajas de los teletrabajadores, salvo en lo relativo a la información del balance social.

Conclusiones

El trabajo remoto, teletrabajo, o trabajo a distancia, es una modalidad de prestación de servicios en relación de dependencia, que ha generado importantes cuestionamientos jurídicos y prácticos, a la luz de las crecientes necesidades de las empresas y organizaciones. Ya antes de la pandemia de Covid-19 existía en Argentina un considerable número de tele-trabajadores, cuando las TIC permitían que las tareas se llevaran en forma remota. Sin embargo dos son los aspectos que generan mayor controversia en la futura aplicación de la ley: la “reversibilidad unilateral” de la modalidad, establecida en favor del trabajador, y “la compatibilización de la jornada laboral” con las responsabilidades familiares.

La pregunta que surge es: ¿cómo compatibilizar este nuevo derecho del trabajador a la “reversibilidad” y “compatibilización” de la jornada laboral, con lo preceptuado en los arts. 64 y 65 de la LCT hoy vigente y no derogado por el nuevo régimen. Los citados arts. Confieren al empleador la facultad de dirección y organización de la empresa²¹. Es decir el empleador asigna las tareas y horarios al

¹⁹ ZAPATA, José Luis (2021). Op. Cit.

²⁰ Op. Cit. Dec. P.E.N. 27/21. Art. 18.

²¹ CANALES, Gerardo (2012). “Trabajo en relación de dependencia, remuneraciones e indemnizaciones en el Derecho Argentino”. Simposio Nacional de Profesores de Práctica Profesional – Universidad Nacional de Salta. Pcia. de Salta. Argentina.

trabajador que mejor convengan a las exigencias del normal desenvolvimiento de la empresa cuidando de no caer en un “ius variandi” abusivo.

Es claro que el legislador argentino olvidó el viejo régimen vigente, el derecho comparado en los países de la región y las características intrínsecas del teletrabajo. En este contexto: ¿cómo considerar la “ley de trabajo aplicable” cuando la tarea se hace en un lugar y se utiliza en otro? ¿Cómo proteger a los trabajadores de un país, cuando en el país vecino dicha protección no existe? Los empleadores simplemente podrán contratar vía digital a los trabajadores por el régimen laboral más “benigno” o más “flexible”. A esto muchos le llaman “precarización globalizada²²” y otros “necesaria empleabilidad”.

¿Podrán países como Argentina mantener principios e interpretaciones del Derecho del Trabajo, tan rígidos? La respuesta la tendremos en los próximos años cuando la realidad de los empleados y desempleados termine imponiéndose a la ficción jurídica de nuestro Derecho.

Bibliografía

GINZO, Jorge Luis. (2020). “Los puntos más conflictivos de la ley de teletrabajo y las diferencias con otras de la región”. Infobae. Bs. As. 06/09/2020. Argentina.

REPÚBLICA ARGENTINA. (2020). Ley 27555. “Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo”. Infoleg. Bs. As. 14/08/2020.

REPÚBLICA ARGENTINA. (1974). Ley 20744. “Ley de Contrato de Teletrabajo”. Infoleg. Bs. As. Argentina.

CANALES, Gerardo (2019). “Hacia un nuevo concepto de relación de dependencia”. Simposio Nacional de Profesores de Práctica Profesional – U.C.E.S. – Buenos Aires. Argentina.

CANALES, Gerardo (2012). “Trabajo en relación de dependencia, remuneraciones e indemnizaciones en el Derecho Argentino”. Simposio Nacional de Profesores de Práctica Profesional – Universidad Nac. de Salta. Pcia. de Salta. Argentina.

RUBIO, Valentín y NUÑEZ, Eduardo (1998). “Liquidación de Sueldos y Jornales. Aspectos Laborales, Impositivos y Previsionales”. Edic. O. Buyatti. Buenos Aires. Argentina.

REPÚBLICA ARGENTINA. (2020). Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. “¿Qué es el teletrabajo?”. Buenos Aires. Argentina.

ZAPATA, José Luis. (2021). “Reglamentación del régimen de teletrabajo en la Argentina”. Newsletters Derecho Laboral y Previsional. Buenos Aires. Argentina.

²² CANALES, Gerardo (2019). “Hacia un nuevo concepto de relación de dependencia”. Simposio Nacional de Profesores de Práctica Profesional – U.C.E.S. – Buenos Aires, Argentina.

