

Régimen legal del contrato de Teletrabajo en Argentina

Dra. María Paula Motti. junio 2021

Precisiones conceptuales

En cuanto aproxima el trabajo al trabajador y la labor se cumple fuera de las locaciones del empleador, el teletrabajo resulta afín a otras modalidades prestacionales como el trabajo a distancia; el trabajo a domicilio o el trabajo remoto. Sin embargo, su nota tipificante y distintiva es que el débito laboral es llevado a cabo a través del uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) y que dicha resultante, dentro de las variables espaciales y tecnológicas mencionadas, es el producto del previo y expreso acuerdo de voluntades de ambas partes del contrato de teletrabajo.

Repárese, en este último sentido, que el trabajo remoto también es el que se cumple en el domicilio del trabajador o fuera de los ámbitos físicos de propiedad de la patronal, sin embargo, la prestación laboral en tales ubicaciones se impone obligatoriamente por circunstancias de fuerza mayor ajenas a las partes. Valga aquí el ejemplo de la situación de labor remota de trabajadores con base operativa en jurisdicciones declaradas gubernamentalmente en la República Argentina bajo Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio por el Decreto N° 297/2020 (BO 20/03/2020) en la exigencia de la protección de la salud pública ante la transmisibilidad comunitaria del virus SARS-CoV-2.

En cuanto al desarrollo del teletrabajo como proceso fáctico el mismo abarcó todas aquellas actividades que por su esencia admitían que la prestación del servicio se brindara fuera de las estructuras físicas empresariales (vgr.

consultoras, asesorías, estudios jurídicos, sectores de venta, traducciones, educación, diseño, periodismo, desarrollo de software, algunas ramas de medicina, psicología y veterinaria, etc.). Junto a ello la actividad remota tuvo especial miramiento de las aptitudes e idoneidad de los trabajadores según su antigüedad en el servicio, la autonomía en el cumplimiento de objetivos y/o la creatividad individual en la resolución de conflictos y desafíos laborales.

Con todo, el recurso a las modalidades de teletrabajo se ha visto incrementado a su vez con los avances en el desarrollo de la conectividad por redes y por la multiplicidad de los recursos tecnológicos.

Algunos apuntes sobre el desarrollo histórico de la regulación normativa del instituto

Un primer hito de singular relevancia está dado por el Convenio de la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) N° 177 y de su Recomendación N° 186, ambos son producto de la 86ava reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo llevada a cabo el 04 de junio de 1996 y referida específicamente al trabajo a domicilio.

La OIT define al “trabajo a domicilio” como aquel que realiza una persona en su domicilio o en otros locales que decida deliberada y libremente, que sean distintos de los locales de trabajo del empleador a cambio de una remuneración y con el fin de elaborar un producto o un servicio conforme a las especificaciones de dicho empleador.

Este Convenio N° 177 fue adoptado en la República Argentina a través de la Ley N° 25.800 (BO 02/12/2003), es decir que el Estado Argentino ratificó las indicaciones de la OIT y sus recomendaciones través de una ley formal del Congreso Nacional.

En el período comprendido entre 2003 y 2007 además se creó una Comisión para generar un proyecto de ley propio, regulatorio de la institución del teletrabajo en nuestro país. Sin embargo, el proyecto que se elevó al Congreso no tuvo estado parlamentario por carecer de las mayorías necesarias para lograr el quorum a los efectos de la sanción del mismo como ley en el sentido formal.

En el año 2008, se creó la Coordinación de Teletrabajo en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y luego esa coordinación pasa a formar parte de la Secretaria de Empleo, dependiente del citado ministerio.

Más tarde se lanzó el “PROPET” como un programa piloto de seguimiento y promoción del teletrabajo para las empresas privadas, sector al que apuntó la gran mayoría de los antecedentes regulatorios nacionales de por entonces.

En el año 2009, se comenzaron a implementar programas de capacitación en alfabetización digital y teletrabajo para grupos vulnerables y personas mayores de 45 años, para jóvenes entre 18 y 24 años, para personas con discapacidad y para presidiarios. Resulta de interés también la emisión del denominado Libro Blanco, pieza que en detalle precisa los antecedentes y devenires en orden a la regulación del teletrabajo en el ámbito nacional.

Un año más tarde, se elaboró el Manual de buenas prácticas de Salud y Seguridad en el Teletrabajo. Dicha obra resultó de la labor conjunta de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo –S.R.T.–, entidad autárquica bajo la órbita del Ministerio de Trabajo y autoridad de aplicación de la Ley

N° 24.557, con la participación de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo – A.R.T.- y las empresas participantes de este programa piloto de auditoría de seguridad e higiene y sus sindicatos. Este manual se sancionó en 2011 a fin de generar un marco de referencia para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades en el ámbito del cumplimiento de las prestaciones por vía del teletrabajo.

Hacia 2021, la S.R.T. sancionó la Resolución S.R.T. N° 1552/2012 (BO 4/11/2012) mediante la cual definió el teletrabajo como la realización de actos, la ejecución de obras o la prestación de servicios total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares distintos del establecimiento del empleador mediante la utilización de la tecnología de la información y la comunicación. Observamos allí nuevamente cómo para la normativa nacional el teletrabajo no es sólo una variable de trabajo de prestación remota, sino que para su cumplimiento en tales condiciones requiere del uso de las TICs. En la reglamentación de mención además se fijaron estándares obligacionales mínimos para ambas partes. Así, al empleador se le impusieron los deberes de informar a la A.R.T. la dirección del lugar físico de labor de cada teletrabajador y el de proveer silla ergonómica, extintor portátil, botiquín de primeros auxilios, un pad mouse y manual de buenas prácticas en salud y seguridad para generar conciencia en el autocuidado dentro del ámbito domiciliario o del ámbito en el que el trabajador seleccionara para cumplir sus prestaciones.

En el año 2013, se dictó la Resolución MTEySS N° 239/2013 (BO 05/04/2013) que tubo por objetivo promocionar la labor de licenciados conforme a los artículos 212 y siguientes de la Ley N° 20.744, ley de contrato de trabajo –LCT– bajo la modalidad de teletrabajo. Recordemos que en dicho plexo legal se

entendió que toda aquella dificultad de la salud del trabajador que de modo inculpable al trabajo es decir que no guardara relación con el hecho u ocasión del trabajo o con los traslados del dependiente a la base laboral o de retorno a su domicilio le generara daños psicofísicos que suspendieran o interrumpieran el cumplimiento del débito laboral, el trabajador debe contar con la protección legal que garantice la percepción de los salarios caídos por enfermedad, conforme lo regulado por el artículo 208 y siguientes de la LCT.

Entonces a través de la resolución reglamentaria bajo comentario, se vio la posibilidad de complementar la protección de las licencias pagas y el año de reserva de puesto sin goce de haberes ante contingencias inculpables de la LCT permitiendo que, durante ese año de reserva de puesto sin goce de haberes, el trabajador pudiera reinsertarse a laborar a través de modalidades de teletrabajo.

Asimismo, durante el año 2013 y mediante la Resolución S.R.T. N° 595/2013 (BO 06/07/2013) se creó oficialmente el programa de promoción del empleo en teletrabajo, el denominado PROPET al que se hiciera referencia precedentemente como un programa piloto de promoción del teletrabajo privado.

Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo

Con fecha 14 de agosto de 2020 se publicó en el Boletín Oficial la Ley N° 27.555 conforme el consenso previo al que arribaron ambas cámaras del Congreso de la Nación para establecer los presupuestos legales mínimos para la regulación de la modalidad contractual del Teletrabajo en aquellas actividades cuya naturaleza y peculiares características lo admitan (art. 1°).

Así la Ley N° 27.555 erigió al Teletrabajo como una nueva modalidad contractual entre las ya previstas en la Ley N° 20.744 –

LCT-, incorporándola en ésta mediante su nuevo artículo 102 bis.

El texto del mencionado artículo 102 bis de la LCT reza: “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. Los presupuestos legales mínimos del contrato de teletrabajo se establecerán por ley especial. Las regulaciones específicas para cada actividad se establecerán mediante la negociación colectiva respetando los principios de orden público establecidos en esta ley”.

Dada la inclusión en la LCT, el Legislador ha dejado en claro que la regulación del instituto alude al teletrabajo que procura actos, servicios u obras realizados o prestados en el marco de una relación de dependencia jurídica-técnica y económica propia del trabajo subordinado. La norma prevé presupuestos de regulación considerados mínimos que no pueden ser modificados ni mediante negociación colectiva.

Entre tales presupuestos y sus disposiciones reglamentarias cuadra citar:

- **Mismos derechos y obligaciones** que los trabajadores presenciales – antigüedad, remuneración, premios, etc.- (art. 3°)
- **Respeto de los límites legales** -Ley N° 11.544- y convencionales sobre jornada laboral la que debe pactarse por escrito en el contrato. Las plataformas y software de los empleadores deben estar programados salvaguardando dicho régimen el que no podrá violentarse

- por otros medios de contacto con el trabajador (art. 4°)
- **Derecho a la desconexión digital** fuera de la jornada laboral y durante las licencias –vacaciones, enfermedad, etc.- (art. 5°). Según el art. 5° del Decreto N° 27/2021 (BO 20/01/2021) si la prestación laboral se llevara a cabo entre regiones con diferentes husos horarios o cuando existiera fundada razón objetiva, se admite formular comunicaciones fuera del horario laboral. Sin perjuicio de ello, se resguarda el derecho de la persona que trabaja a responder al inicio de la siguiente jornada laboral salvo los supuestos del art. 203 de la LCT, es decir, caso de peligro, accidente ocurrido o inminente o exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa. El ejercicio de la desconexión no podrá condicionarse con el establecimiento de incentivos que lo disuadan.
 - **“Tareas de cuidado”**: derecho a jornada adecuada o interrupciones de la jornada respecto de los trabajadores que acrediten tener a su cargo –de modo exclusivo o compartido- a menores de 13 años; personas con discapacidad y adultos mayores con los que convivan. Se reserva la regulación del ejercicio de este derecho a negociación colectiva. La violación a estas prerrogativas se presumirá trato discriminatorio en los términos de la Ley N° 23.592 (art. 6°). Según el artículo 6° del Decreto N° 27/2021, la persona que interrumpe la jornada para ejercer estas tareas, debe comunicar en forma virtual y detallada el momento en que comienza y finaliza la inactividad laboral. La jornada podrá reducirse para garantizar el ejercicio de estas tareas de cuidado según lo que se disponga mediante convenio colectivo. No se pueden establecer incentivos para el no ejercicio de las
- tareas de cuidado. Asimismo, esta reglamentación prevé que tanto la parte empleadora cuanto la trabajadora deberán promover el uso equitativo en materia de género de estas medidas.
- **Voluntariedad.** Si la relación laboral comenzó presencial, salvo caso de fuerza mayor debidamente acreditado, para su conversión a teletrabajo se requiere el consentimiento escrito y previo del trabajador. La exigencia implica un límite al ejercicio del ius variandi que resulta potestativo del empleador en los términos de lo dispuesto por el artículo 66 de la LCT (art. 7°)
 - **Reversibilidad.** El trabajador conserva el derecho de reversar el consentimiento prestado para pasar de trabajo presencial a teletrabajo sin límite de tiempo. Si el empleador niega el retorno a la presencialidad sin razón fundada, el dependiente podrá considerarse despedido indirectamente o accionar judicialmente por el restablecimiento de las condiciones anteriores al cambio (art. 8°). Según el artículo 8° del Decreto N° 27/2021, el derecho a la reversibilidad y el cumplimiento de la obligación resultante deben ajustarse a los deberes impuestos en los artículos 9° y 10 del Código Civil y Comercial de la Nación –buena fe y ejercicio regular del derecho- y a lo que prescriben los artículos 62 y 63 de la LCT –colaboración; solidaridad y buena fe-. A los fines de la reversión a la presencialidad basta la invocación de una motivación razonable y sobreviniente por parte del trabajador. Recibida dicha solicitud, la parte empleadora debe cumplir su obligación en un plazo no mayor de TREINTA (30) días. A los fines de evaluar la imposibilidad de cumplir con esta obligación se tendrá especialmente en consideración el

- tiempo transcurrido desde el momento en que se dispuso el cambio de la modalidad presencial hacia el teletrabajo. Los trabajadores que hubieran 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 o en los contratos individuales.
- **Elementos de trabajo.** Recae en cabeza del empleador la obligación de proporcionarlos -hardware y software; herramientas de labor; soporte necesario para el desarrollo de las tareas; costos de instalación; mantenimiento y reparación o compensación por el uso de herramientas propias del trabajador según lo que se regule mediante convenio colectivo; proveer el reemplazo o reparación de elementos, instrumentos y/o medios tecnológicos por desperfectos, roturas o desgaste, el tiempo de inactividad por dichas causas no resultará perjudicial para los derechos remuneratorios del trabajador. La norma no da especificaciones, de mínima, se entiende que el empleador debe proveer PC, silla ergonómica, programas, asistencia técnica, elementos de seguridad e higiene y todo aquel otro elemento necesario para cumplir la tarea (art. 9°). Según el artículo 9° del Decreto N° 27/2021 la entrega de elementos de trabajo no se considera remuneratoria por lo que no integra la base para el cómputo de ningún rubro emergente del contrato de trabajo ni contribuciones sindicales o de la seguridad social.
 - **Compensación de gastos.** El trabajador debe ser resarcido por su empleador en orden a los mayores costos de conectividad y/o de consumo de servicios en que incurra con motivo del cumplimiento de sus labores según lo que se disponga mediante negociación colectiva (aplica a herramientas propias). La compensación está prevista como un rubro no remuneratorio según el artículo 10 del Decreto N° 27/2021 (art. 10)
 - **Derecho a la capacitación en nuevas tecnologías.** Se dice que esta regulación acompaña la Revolución o Industria 4.0, también denominada Cuarta Revolución Industrial caracterizada por los avances e impactos de las nuevas tecnologías e inteligencia artificial en las formas de organización de los medios de producción (art. 11)
 - **Derechos colectivos.** Según los arts. 1° de la ley y 102 bis queda reservado a la negociación colectiva la regulación de los siguientes aspectos específicos, respetando el orden público de la ley: jornadas mixtas; jornadas adecuadas cuando el trabajador tiene tareas de cuidado; las condiciones para el cambio de modalidad cuando teletrabajo es modalidad inicial; compensaciones económicas por el uso de elementos propios del trabajador y por mayores costos de conectividad o consumos; controles personales y el número máximo de trabajadores extranjeros no residentes contratables (art. 12)
 - **Derecho a la representación sindical y al goce de los derechos colectivos del personal presencial** (art. 13)
 - El MTEySS dictará la normativa en materia de Higiene y Seguridad Laboral, cuyo cumplimiento deberá contar con el contralor de las entidades gremiales. La misma autoridad ministerial es la responsable de determinar la inclusión en el Decreto N° 658/1996 de las enfermedades profesionales que se consideren generadas por el

- cumplimiento de la modalidad contractual. Los accidentes en el lugar, jornada y en ocasión del teletrabajo se presumen accidentes de trabajo en los términos del apartado 1. del artículo 6° de la Ley N° 24.557 (art. 14). El artículo 14 del Decreto N° 27/2021 encomendó a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo elaborar los estudios pertinentes para el cumplimiento de los objetivos impuestos a la Autoridad de Aplicación de la ley.
- **Control e intimidad.** Los sistemas de control para la protección de los bienes, información y datos del empleador deben ser acordados con las entidades sindicales mediante auditorías conjuntas -según lo dispuesto por el artículo 15 del Decreto N° 27/2021-, no pueden violar la intimidad y vida privada de la persona que trabaja quien previamente debe conocerlos (arts. 15 y 16)
 - **Internacionalidad.** Deberá aplicarse la ley del lugar de ejecución de tareas o la del domicilio del empleador según sea la más favorable para la persona que trabaja. La contratación de extranjeros no residentes en Argentina requiere la previa autorización del MTEySS, reservándose a los convenios colectivos la determinación del número máximo contratable – privilegiar contratación de residentes- . (art. 17).
 - **Reglamentación del régimen,** a cargo del MTEySS el que deberá llevar el Registro de empresas empleadoras de teletrabajo, previa acreditación del software aplicable para la labor y la nómina de empleados sujetos a esa modalidad contractual la que asimismo debe informarse a la entidad sindical. Las fiscalizaciones deben ajustarse a las disposiciones de
- la Ley N° 25.877 y sus modificatorias y de ser necesarias, deberán contar con la autorización de la persona que trabaja (art. 18). Según el artículo 18 del Decreto N° 27/2021, el MTEySS podrá delegar en las autoridades administrativas locales las tareas de registración referidas sin que los requerimientos de información puedan en ningún caso alcanzar datos propios del giro comercial de la empresa.
- **Vigencia:** a los 90 días contados a partir del cese del Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (art. 19). A la fecha del presente la última prórroga de ASPO fue dispuesta por el Decreto N° 1033/2020 (BO 21/12/2020) con vencimiento al 31/01/2021. Según la Resolución MTEySS N° 54/2021 (BO 05/02/2021) la vigencia de la Ley N° 27.555 (cese del plazo por ella previsto) operó el 01 de abril de 2021.
 - Finalmente cabe destacar que según lo dispuesto por la Resolución MTEySS N° 142/2021 (BO 9/03/2021) desde la entrada en vigencia de la Ley N° 27.555 y mientras se mantengan las restricciones y/o recomendaciones sanitarias nacionales o locales, la circunstancia de que las personas que trabajan se vean impedidas de cumplir con el deber de asistir al lugar de trabajo y realicen las tareas en sus domicilios conforme lo previsto por el Decreto N° 260/2020, sus modificatorios y complementarios y la Resolución MTEySS N° 207/2020 y sus modificatorias –grupos de riesgo- o de las medidas implementadas por la parte empleadora para minimizar la transmisibilidad del virus SARS-CoV-2, no podrá ser considerada como sustitutiva del acuerdo de voluntad escrito que se exige para formalizar el Teletrabajo como modalidad contractual.

¿Qué nos queda por delante?

Instaurado mediante el acuerdo de voluntades previsto por la Ley N° 27.555, el Teletrabajo aparece como una modalidad contractual acorde al avance de las tecnologías y comunicaciones y una herramienta versátil de cara a las exigencias del mundo actual.

Por delante están, entre muchos otros, el desafío de trabajar para eliminar tres brechas, la digital a fin que el teletrabajo sea una realidad que permita la inclusión de todas las personas a las nuevas tecnologías; al acceso a la información y a la comunicación por vía de internet. En segundo lugar, debemos bregar por erradicar la brecha de género. El teletrabajo no distingue sexo, no distingue edad y no distingue habilidades o

Importante

La AHRA promueve y apoya los trabajos de reconocidos profesionales.

El presente documento es una transcripción revisada y aprobada por el autor de su disertación durante las II Jornadas de Higiene Ocupacional que organizó la AHRA durante noviembre de 2020. No representa necesariamente una posición ni una aprobación parcial o completa de la AHRA sobre lo expuesto por su autor. Se debe entender como un aporte de esta Institución al debate y discusión de los temas abarcados.

La presentación completa está disponible para los miembros de nuestra institución.

capacidades motoras de modo tal que pareciera ser asimismo una herramienta sumamente importante para el trato igualitario en todos los mencionados aspectos. Y finalmente, luchar contra una tercera brecha cual es la que nos enfrenta a los maltratos y violencia, toda vez que se trata de realidades lastimosamente verificables no solo en la interrelación física de los seres humanos sino también en sus relaciones virtuales.

María Paula Motti, abogada

Junio de 2021.

La autora: María Paula Motti



Abogada por la Pontificia Universidad Católica Santa María de los Buenos Aires con Diploma de Honor. Magíster en Abogacía del Estado por la Procuración del Tesoro de la Nación.

Se desempeñó en la Justicia Nacional del Trabajo, como escribiente y como relatora de la Sala IX de la Cámara Nacional del Trabajo y ante el Ministerio Público Fiscal de dicho fuero hasta 1997.

Labora desde 1998 en la Superintendencia de Riesgos del Trabajo y desde 2014 a hoy es Secretaria Técnico Letrada de la Comisión Médica Central en dicho Organismo por concurso público de oposición y antecedentes.