

**XVI JORNADAS Y
VI INTERNACIONAL DE
COMUNICACIONES
CIENTÍFICAS DE LA
FACULTAD DE DERECHO Y
CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS UNNE**

Compilación:
Alba Esther de Bianchetti

2020
Corrientes -
Argentina

XVI Jornadas y VI Internacional de Comunicaciones Científicas de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y Política-UNNE : 2020 Corrientes-Argentina /
Mirian Beatriz Acosta ... [et al.] ; compilado por Alba Esther De Bianchetti. -
1a ed compendiada. - Corrientes : Moglia Ediciones, 2020.
CD-ROM, PDF

ISBN 978-987-619-372-6

1. Comunicación Científica. I. Acosta, Mirian Beatriz. II. De Bianchetti, Alba Esther,
comp.

CDD 340.115



ISBN Nº 978-987-619-372-6

Editado por **Moglia Ediciones**

Todos los derechos reservados - Prohibida su reproducción total o parcial, por cualquier método
Queda hecho el depósito que previene la ley 11.723

Impreso en **Moglia S.R.L.**, La Rioja 755

3400 Corrientes, Argentina

mogliaibros@hotmail.com

www.mogliaediciones.com

Noviembre de 2020

UN CAMBIO DE PARADIGMA: DEL TRABAJO EN EL ESTABLECIMIENTO AL TRABAJO *HOME OFFICE*

Vallejos Tressens, César

cesarvallejos@hotmail.com

Gómez Carelli, Daniela

dgcarelli@hotmail.com

Resumen

La presente comunicación tiene como objetivo analizar el cambio de paradigma que se presenta en el mundo del trabajo a partir de la sanción del Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo Ley N° 27555 y su impacto en el Derecho del Trabajo y las relaciones laborales; es que, de volverse masiva la práctica de la modalidad contractual denominada teletrabajo, importará no sólo un cambio normativo sino también implicará una nueva visión de las relaciones individuales y colectivas del trabajo.

Palabras claves: Teletrabajo, Desconexión, Negociación

Introducción

Para evitar la propagación del Covid 19 el Estado argentino optó por utilizar distintos recursos. Uno de ellos es el dictado de normas jurídicas. En ese contexto, el Poder Ejecutivo Nacional dictó el Decreto de Necesidad y Urgencia N° 297/2020 que dispuso el aislamiento social, preventivo y obligatorio de los habitantes de la República Argentina. Por medio de este DNU (luego prorrogado, complementado y reglamentado por otras normas) el Estado pretende prevenir el contagio del virus e impedir el colapso de la economía y su principal consecuencia, la mayor pauperización de la población. Para lograr estos fines el Estado se valió de herramientas que le brinda el Derecho del Trabajo y el Derecho de la Seguridad Social. En materia de higiene y seguridad laboral, el Estado incrementó, a través de los organismos competentes, medidas de prevención de las enfermedades profesionales (no sólo en lo que hace al lugar de trabajo, sino también en todos los espacios públicos para evitar el contagio durante el traslado del personal dependiente) e incluyó al COVID-19 como enfermedad profesional no listada en los términos del Decreto N° 367/2020 para trabajadores y trabajadoras de las actividades esenciales. En materia económica, entre otras medidas el Estado dispuso la prohibición temporal de despidos y suspensiones, creó el Ingreso Familiar de Emergencia (IFE), aumentó el monto de las Asignación Universal por Hijo (AUH), implementó beneficios para empresas, etc. La experiencia colectiva de trabajar en contexto de pandemia, no solo llevó al Estado a dictar normas específicas para atender la coyuntura, sino que también provocó un cambio de paradigma en el mundo del trabajo: la patronal y el personal dependiente experimentaron una modalidad de trabajo distinta a la presencial, el denominado teletrabajo. Esta modalidad de trabajo también denominada *home office* fue adoptada masivamente por organizaciones estatales del sector privado en este contexto de pandemia y demostró sus principales aspectos positivos y negativos: evitó traslados de dependientes desde sus domicilios hasta los establecimientos de la empresa u organización estatal, con la consecuente disminución de gastos de traslado y de accidentes *in itinere*, etc.; evidenció prácticas empresariales que negaban al personal dependiente el indiscutible derecho a la desconexión digital; exteriorizó la problemática del personal dependiente de conciliar la vida laboral con la familiar; etc. Esta experiencia laboral colectiva, llevó al Congreso Nacional a dictar el Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo Ley N° 27555. En esta comunicación analizaremos algunos de los impactos de este régimen en el Derecho del Trabajo y en las relaciones laborales individuales y colectivas.

Materiales y método

Para abordar la problemática de la regulación del teletrabajo se analizó normativa vigente y doctrina referida a la temática. Especialmente se analizó si el Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo armoniza con la Constitución Nacional.

Resultados y discusión

El Derecho del Trabajo se inicia y se construye con un paradigma: la protección del operario que cumple sus tareas en la fábrica, es decir en el establecimiento del patrón y durante una jornada que es controlada por éste. Si bien es cierto que en el pasado se han dictado normas que regulan la prestación fuera del establecimiento (Estatuto del Trabajo a Domicilio Ley N° 12713 en 1941; Estatuto del Viajante de Comercio Ley N° 14546 en 1958; etc.), la regla sigue siendo que el trabajo se desarrolle en el establecimiento del empleador. El régimen establecido por la Ley N° 25777 es una excepción a la regla, este hecho, y los distintos desafíos a los que se enfrentaría al momento de su implementación despierta el interés de los autores.

El Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo propone un cambio de paradigma: obliga a repensar lo que denominamos el lugar de trabajo, que para los dependientes que adopten esta modalidad será su propio domicilio y le presentará desafíos en lo que hace a la confusión de dos mundos: el laboral y el familiar (el legislador intenta prever la solución para algunos de estos desafíos en el artículo 6 de la Ley N° 25777). El abordaje de este régimen despierta nuestro interés como docentes y como investigadores de la Facultad de Derecho de la UNNE porque propone un cambio de paradigma en mundo del trabajo e impacta en la Ley de Contrato de Trabajo, en el Régimen de Asociaciones Sindicales y en la Ley de Riesgos del Trabajo.

Podemos sostener que esta norma encuentra su fuente material en la experiencia colectiva laboral que nos deja la pandemia; y paradójicamente no puede aplicarse en este contexto: el legislador dispuso que entrará en vigencia luego de noventa (90) días contados a partir de que se determine la finalización del período de vigencia del aislamiento social, preventivo y obligatorio (artículo 19). La Ley N° 27555 modifica la Ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20744): incorpora al Título III (De las modalidades del Contrato de Trabajo) el Capítulo VI (De Contrato de Teletrabajo) artículo 102 bis; y se erige como ley especial para la regulación de esta modalidad de prestación. Puede caracterizarse a la Ley N° 27555 porque recepciona expresamente derechos consagrados en la Constitución Nacional: a) condiciones dignas de labor, en el artículo 14 dispone que la autoridad de aplicación dictará normas que garanticen la higiene y seguridad laboral y establece que los accidentes acaecidos en el lugar, jornada y en ocasión del teletrabajo, se presumen accidentes amparados por la Ley N° 24557; b) jornada limitada y descansos, porque expresamente prevé el derecho a la desconexión digital (artículos 4, 5 y 6); c) retribución justa e igual remuneración por igual tarea, porque la remuneración no puede ser inferior a la que perciban los dependientes que se desempeñen bajo la modalidad presencial (artículos 3 y 9 último párrafo); d) organización sindical, porque la representación obrera será ejercida por la asociación profesional de la actividad donde el dependiente presta servicios, en los términos de la Ley N° 23551 y específicamente dispone que las personas que trabajan bajo esta modalidad deberán ser anexadas por el empleador a un centro de trabajo, unidad productiva o área específica de la empresa a los efectos de elegir y ser elegidas, para integrar los órganos de la asociación sindical (artículo 13); y e) negociación colectiva, porque fomenta la misma al otorgar a las organizaciones sindicales y patronales un rol fundamental en la regulación específica de cada actividad (artículos 1, 2, 3, 6, 9 y 10). Al personal dependiente incorporado en el marco de este régimen se le aplicará la Resolución N° 1552/12 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (no la Resolución N° 21/20, que es aplicable a los dependientes que prestan servicios en el contexto de la emergencia sanitaria).

Conclusión

Con el dictado del Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo el Congreso Nacional se coloca a la altura que las circunstancias requieren: adecuar la norma laboral a los nuevos paradigmas del mundo del trabajo cumpliendo el mandato del constituyente de 1957. En el presente PEI, los autores arriban sólo a una conclusión parcial, ello se debe al hecho de que la norma todavía no ha sido implementada y en consecuencia no existen actuaciones ni resoluciones de las Autoridades Administrativas del Trabajo ni jurisprudencia que permita evaluar las consecuencias de su aplicación en el mundo de trabajo.

Referencias bibliográficas

- Cagnone, E. 2013. El teletrabajo: descripción y análisis de esta figura. Revista de Derecho Laboral 2013 – 1 Actualidad p. 67. Santa Fe. Rubinzal Culzoni.
- Carcavallo, H. 2009. Apuntes sobre el tiempo de trabajo en la era postindustrial. Revista Jurídica de Buenos Aires p. 61. Buenos Aires. Facultad de Derecho – U.B.A.
- Díaz, J. 2011. Teletrabajo y esclavitud. Revista Derecho Laboral y Seguridad Social N° 22 p. 1959. Buenos Aires. Abeledo Perrot.
- Martorell, E. – Martorell, G. 2020. Covid-19 (“Coronavirus”) y Empresa. Santa Fe. Rubinzal – Culzoni.
- Spaventa Domenech, C. 1998. El Derecho del Trabajo en la Constitución Nacional. Revista Derecho del Trabajo A – p. 681. Buenos Aires. La Ley.
- Supiot, A. 2008. Derecho del Trabajo. Avellaneda. Heliasta.

Filiación

- Vallejos Tressens, César Director del PEI 2020/015 "COVID-19 Y LOS CAMBIOS DE PARADIGMAS EN EL DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL"
- Gómez Carelli, Daniela Integrante del PEI 2020/015 "COVID-19 Y LOS CAMBIOS DE PARADIGMAS EN EL DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL"