

XVII JORNADAS Y

VII

**INTERNACIONAL DE
COMUNICACIONES
CIENTÍFICAS DE LA**

**FACULTAD DE DERECHO
Y CIENCIAS SOCIALES
Y POLÍTICAS - UNNE**

Compilación:

Alba Esther de Bianchetti

2021

Corrientes - Argentina



XVII Jornadas y VII Internacional de Comunicaciones Científicas de la Facultad

de Derecho y Ciencias Sociales y Políticas-UNNE / Karen Alicia Aiub ... [et al.] ;

compilación de Alba Esther De Bianchetti.- 1a ed compendiada.- Corrientes :

Moglia Ediciones, 2021.

552 p. ; 29 x 21 cm.

ISBN 978-987-619-393-1

1. Comunicación Científica. 2. Derecho. I. Aiub, Karen Alicia. II. De Bianchetti, Alba Esther, comp.

CDD 340.072



ISBN N° 978-987-619-393-1

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 2021

EL TELETRABAJO: LA LEGISLACION DE UNA NUEVA MODALIDAD EN TIEMPOS DE COVID-19 PARA TRABAJADORES EN RELACION DE DEPENDENCIA.

Pérez, Maximiliano

maximilianoperezunne@gmail.com

Resumen

La pandemia ocasionada por el Coronavirus ha obligado desde hace más de un año a muchas empresas a optar por el teletrabajo para trabajadores dependientes. El origen de esta modalidad se remonta a medio siglo atrás, durante la llamada “crisis del petróleo”, como una circunstancia para disminuir el uso de los recursos no renovables; ha sido en estos últimos años, con la fuerte implementación de las TICs, cuando toma un protagonismo en todos los sectores, especialmente laborales. En el contexto de crisis que atraviesa nuestro país, el teletrabajo, a través de su legislación, refuerza la continuidad de la actividad de las empresas, sin poner en riesgo de contagio a la mayoría de los trabajadores, que a su vez también garantiza beneficios anteriormente pocos implementados. Por lo que mediante esta comunicación científica pretendo presentar brevemente el impacto de la ley 27.555 del Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo como consecuencia del COVID-19, para asegurar estabilidad laboral del trabajador dependiente como derecho del trabajador.

Palabras claves: Derecho Laboral, Emergencia Sanitaria, Modalidad Virtual.

Introducción

La comunicación científica la realice con motivo de observar el cambio de paradigma de la modalidad presencial a teletrabajo y su inmediata legislación por el Congreso Nacional, para así garantizar la estabilidad del trabajador en relación de dependencia en el empleo, su remuneración y beneficios de la seguridad social, en la mayoría de los rubros. En nuestro país, el Congreso Nacional sanciona la conocida “Ley de Teletrabajo” bajo el N° 27.555 que se reglamenta por Decreto 27/2021 del Poder Ejecutivo Nacional y a través de la Resolución 54/2021 el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social asigna su entrada en vigencia en el ámbito laboral. El impulso del teletrabajo es significativo: tres de cada diez personas ocupadas podrían trasladar sus tareas a la esfera digital. Existe una brecha de teletrabajo, entendida como la diferencia entre el teletrabajo potencial y el efectivo; esta misma brecha surge como consecuencia de, entre otros factores, las restricciones de infraestructura digital y de capacidades tecnológicas. El gran reto será extinguir las brechas asociadas al teletrabajo teniendo en cuenta dos consignas transitorias: el de la pandemia y el de la transformación digital.

La investigación la llevo a cabo como miembro del Proyecto Especial de Investigación de la Facultad de Derecho, Ciencias Sociales y Políticas, denominado “COVID-19 y los cambios de paradigmas en el derecho del trabajo y la seguridad social” y adscripto a la Catedra B de Derechos Constitucional de los Poderes.

Materiales y método

El presente trabajo se llevó a cabo mediante el uso de un manual de la materia Derecho Laboral para plasmar la teoría respecto de la práctica, la Ley de Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo Ley 27555, el Decreto 27/2021.

Por último, para expresar el impacto de legislación he visitado sitios gubernamentales con informaciones oficiales y divulgadas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

La presente comunicación tiene por finalidad observar el teletrabajo en su modalidad de relación de dependencia, sin perjuicio de las personas que teletrabajan bajo forma autónoma. Esta modalidad, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social elevó al Poder Legislativo como proyecto de ley que regula el teletrabajo en relación de dependencia.

Resultados y discusión

Comenzando con la creación en 2003 de la Comisión de Teletrabajo, heterogénea y tripartita, se dio el debate de la necesidad de proporcionar un área al teletrabajo, con asistencia continua del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

El teletrabajo tiene variadas facetas jurídicas, ya que puede desplegarse como una actividad empresarial, de prestación de servicios o trabajo autónomo, como un contrato de cooperación, e incluso como contrato de trabajo descentralizado.

En nuestro país, posterior al comienzo de la pandemia que provocó el COVID-19, en el mes de julio a los 30 días fue sancionada por la Ley N° 27.555 por el Congreso de la Nación donde estableció el marco legal de la modalidad de teletrabajo. La Ley 27.555 es la primera norma de fondo dedicada a las tecnologías de la comunicación y el conocimiento (TIC) mediante el empleo de herramientas telemáticas.

La Ley 27.555, en su artículo 2° incorpora al Título III “De las modalidades del contrato de trabajo” del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744, el siguiente párrafo: “Capítulo VI... Del Contrato de Teletrabajo... Artículo 102 bis: Concepto. Habrá contrato de teletrabajo cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, ... 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”. Podemos observar que la ley de teletrabajo modifica la ley de Contrato de Trabajo para regular los derechos y obligaciones de las partes en la relación laboral que se desarrolla a distancia. La misma ley dispone que las pautas contenidas en ella requerirán de una reglamentación, del tratamiento que se le brinde a través de la negociación

colectiva en los convenios de cada arte, oficio, profesión o actividad, y en la legislación definitiva que se dicte pertinentemente.

No se aplica la ley de teletrabajo cuando la prestación laboral se lleve a cabo en los establecimientos, dependencias o sucursales de clientes que reciben servicios continuos y regulares del empleador. Así mismo, no se aplica la ley de teletrabajo cuando la prestación laboral se realiza en forma esporádica y ocasional en el domicilio de la persona que trabaja. Las negociaciones colectivas de trabajo constituirán las regulaciones específicas del trabajo para cada actividad; las mismas deben respetar los principios de la ley de teletrabajo.

En el *pase de la modalidad presencial a teletrabajo*, la *reversibilidad* de quien trabaja de manera presencial a la modalidad de teletrabajo debe ser de manera voluntaria, salvo en casos de fuerza mayor. Esta decisión de pasar a la modalidad de teletrabajo debe ser manifestada por escrito.

La decisión de pasar a la modalidad de teletrabajo puede ser revocada por el trabajador en cualquier momento de la relación laboral (derecho a la reversibilidad). El empleador está obligado a asignarle tareas en el lugar físico en el que las prestaba antes de hacer teletrabajo o en el más cercano al domicilio del trabajador, a menos que sea imposible llevarlos a cabo por razones fundadas. El derecho a la reversibilidad debe ejercerse de buena fe, evitando el abuso del derecho y con criterio de colaboración y solidaridad. Cuando el trabajador ejercer su derecho a la reversibilidad debe invocar un motivo razonable y posterior al inicio de su trabajo en dicha modalidad. Cuando el empleador recibe la solicitud de no trabajar más en la modalidad de teletrabajo, debe cumplir con su obligación de darle tareas en el lugar en el que las prestaba antes de hacer teletrabajo o en el más cercano al domicilio del trabajador en el menor plazo que permita la situación, no pudiendo ser mayor a treinta días. Aquellas personas que entablaron la modalidad de teletrabajo desde el inicio de la relación laboral no pueden disolver su consentimiento ni ejercer el derecho a que se les concedan tareas presenciales, con excepción a lo establecido en los Convenios Colectivos del Trabajo o en los contratos individuales.

Los trabajadores que se desempeñan bajo la modalidad de teletrabajo tienen los mismos *derechos y obligaciones* que las personas que trabajan de forma presencial, como ser:

- El derecho a una remuneración igual a la que percibirían bajo la modalidad presencial;
- El derecho a no ser contactado y a desconectarse de los dispositivos fuera de su jornada laboral y durante la duración de licencias otorgadas;
- El derecho a horarios relacionados con las tareas de cuidado que están a su cargo cuando deben cuidar a personas menores de 13 años, personas con discapacidad o adultas mayores que conviven con ellas y necesitan asistencia específica;
- El derecho a que el empleador le repare los mayores gastos en conectividad o consumo de servicios;
- Todos los derechos colectivos reconocidos en la legislación.

Cabe aclarar el sistema de control y hacer hincapié en el derecho a la intimidad del trabajador, explicando los sistemas de control para proteger los bienes e informaciones del empleador deben contar con intervención sindical para proteger la intimidad de la persona que trabaja bajo la modalidad en cuestión y la privacidad de su domicilio. El empleador es quien debe tomar las medidas necesarias, especialmente en lo que se refiere a software y tics, para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo. El empleador tiene prohibido utilizar software de vigilancia que viole la intimidad del trabajador.

Es así, que también esta modalidad trae *beneficios* para el empleador y la empresa, tales como:

- La reducción de los traslados al y desde el trabajo, lo que supone un ahorro de tiempo y de dinero;
- Una mayor flexibilidad del horario laboral, que permite al teletrabajador organizar sus horas de trabajo y adaptarlas a sus necesidades personales, entre otros.

La ley, en su artículo 9, refiere a los *elementos de trabajo* que debe proporcionar al empleador al trabajador tales como:

- Proveer del equipamiento -hardware y software- necesarios para el desempeño de las tareas.
- Proveer las herramientas de trabajo y el soporte necesario para el desempeño de las tareas.
- Asumir los costos de instalación, mantenimiento y reparación de las herramientas de trabajo o compensar al trabajador por el uso de herramientas propias.

Aquella persona que trabaja será responsable por el correcto uso y mantenimiento aquellos elementos y de las herramientas de trabajo suministradas por su empleador y deberá comprometerse a evitar que esos elementos sean utilizados por otros trabajadores/terceros. Bajo ninguna circunstancia el trabajador cargará por el desgaste normal de las herramientas de trabajo producido por el uso o por el paso del tiempo.

En caso de averías, rompimientos o deterioro en los elementos, instrumentos o medios tecnológicos que imposibiliten la prestación de tareas, el empleador debe reemplazarlo/repararlos. El tiempo que transcurra el cumplimiento de esta obligación del empleador no afectará el derecho del trabajador a seguir percibiendo su remuneración normal. La entrega de los elementos de trabajo y la devolución de gastos no son remuneratorias.

Respecto a las *capacitaciones*, la misma ley establece que el empleador debe garantizar la capacitación de sus dependientes en nuevas tecnologías. Es por eso que debe proporcionar cursos y herramientas de apoyo, tanto en forma virtual como presencial. Esta capacitación no va a implicar una mayor carga laboral. De Diego manifiesta que se trata de una norma innecesaria, teniendo en cuenta las disposiciones generales de la LCT y las ya contenidas en los convenios colectivos.

Las disposiciones de *higiene y seguridad* de carácter general se aplican al teletrabajador con pautas que se adapten a las circunstancias de cada caso concreto. El responsable de dictar las normas sobre higiene y seguridad en el trabajo para

proteger a quienes trabajan bajo la modalidad de teletrabajo será el mismo Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación; también la misma cartera será quien determinará la inclusión de las enfermedades causadas por la modalidad de teletrabajo dentro del listado de enfermedades profesionales. Aquellos accidentes que se originen en el lugar, jornada y en ocasión del teletrabajo, se presumirán accidentes de trabajo en los términos de la ley de Riesgos del Trabajo.

La **autoridad de aplicación** de la ley de teletrabajo es el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Es por eso, que las empresas que tengan trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo están obligados a registrarse, acreditar el software o plataforma que utilizarán y la nómina de las personas que desarrollan tareas bajo la modalidad. La fiscalización del cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales referentes a las tareas cumplidas bajo la modalidad del teletrabajo se realizará conforme a lo establecido por el Título III, Capítulo I, sobre inspección del trabajo, de la ley 25.877 y sus modificatorias. Toda aquella inspección que se lleve a cabo por la autoridad de aplicación deberá obtener autorización previa de la persona que trabaja.

Conclusión

La pandemia significó una oportunidad para apresurar la tendencia del mercado de trabajo a trasladarse a medios más flexibles, siendo el teletrabajo uno de los ejes principales de este cambio.

La ley 27.555 es una norma que exige varias reformas y correcciones, ya que, como lo pronuncia el texto legal, las reglas definitivas deberán realizarse con una ley especial. Por su parte, los convenios colectivos pueden tener un rol fundamental, con pautas sobre contact centers, teletrabajo o trabajo a distancia.

La ley en desarrollo democratizará una forma de llevar a cabo las cosas que hasta antes de ella solo estaba reservada para ciertas personas, segmentos y grupos de trabajadores, principalmente cargos ejecutivos o de mayor jerarquía al interior de las organizaciones.

Referencias bibliográficas

De Diego, J.A. 2020. La ley transitoria de Teletrabajo 27.555 y sus proyecciones, reformas y reglamentación. Buenos Aires: La Ley.

Ley de Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo N° 27.555.

Decreto del Poder Ejecutivo Nacional N° 27/2021.

Resolución del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social N° 54/2021.

<https://www.argentina.gob.ar/justicia>

Filiación

Integrante del Proyecto Especial de Investigación (PEI – FD 2020/015) de la Facultad de Derecho, Cs. Sociales y Políticas de la U.N.N.E., denominado “Covid – 19 y los Cambios de Paradigmas en el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social”; aprobado por Res. N° 182 C.D./2020, periodo de vigencia 2020-2023. Director: Dr. Vallejos Tressens, Cesar.

Becario de Grado; Facultad de Derecho, Cs. Sociales y Políticas U.N.N.E. Director: Ayala Rojas, Dora Esther; Codirector: Villegas, Mario Roberto; aprobado por Res. N° 278 C.D/2020. PI: “EL impacto del COVID-19 en el acceso a la educación pública en la Provincia de Corrientes.”. Periodo de vigencia: 2020-2021.

Miembro Estudiante del Proyecto de Extensión Universitaria de la Facultad de Derecho, Cs. Sociales y Políticas de la U.N.N.E., denominado “Salud y Seguridad Laboral” Programa “Compromiso Social Universitaria”; Directora: Gómez Carelli, Daniela; aprobado por Res. N° 2016-2371-E-APN-SECPU; periodo de vigencia 2017-2018.

Miembro Estudiante del Proyecto de Extensión Universitaria de la Facultad de Derecho, Cs. Sociales y Políticas de la U.N.N.E., denominado “Protegiendo la Salud de los Trabajadores”; Directora: Henderson, María Alejandra; aprobado por Res. N° 332 C.D./2019; periodo de vigencia 2019-2020.

Adscripto Estudiante Ad-Honorem de la Catedra B de Derecho Constitucional de los Poderes de la Facultad de Derecho, Cs. Sociales y Políticas de la U.N.N.E.; aprobado por Res. N° 414 C.D./2019.

Adscripto Estudiante Ad-Honorem de la Catedra B de Derecho Constitucional de los Poderes de la Facultad de Derecho, Cs. Sociales y Políticas de la U.N.N.E.; aprobado por Res. N° 216 C.D./2021.