

TELETRABAJO

Dr. Marcelo Di Stefano

Cuando en la 107ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo realizada en junio de 2018, los mandantes tripartitos de los 115 países presentes -gobiernos, empleadores, y trabajadores- discutieron el Informe de la Comisión de Expertos ***“Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro”*** que hablaba de tiempos de desconexión, compatibilización de tiempos de trabajo con tiempos privados, jornada híbrida de trabajo, semi presencialidad en la jornada laboral, y teletrabajo, nunca pudieron imaginar, la velocidad con la cual esos análisis y formulaciones sobre la necesidad de abordar o actualizar el tema en la normativa internacional, iban a tornarse el eje prioritario del debate laboral en todos los países, y al mismo tiempo, impulsados por la generalización inédita, e inesperada del teletrabajo.

Tampoco se podía prever el impacto de la Pandemia en el mundo del trabajo, cuando un año después, en ocasión de la Conferencia del Centenario de la OIT, se aprobó la ***“Declaración sobre el Futuro del Mundo del Trabajo”***, que se enfoca en una respuesta *centrada en las personas* frente a los cambios en el sistema productivo y la organización del trabajo, con motivo de la llamada revolución 4.0, y se construía una hoja de ruta que se empalmaba con los Objetivos de Desarrollo Sustentable de Naciones Unidas poniendo un horizonte temporal de más de 10 años para desarrollar políticas públicas de mitigación de daños.

Las experiencias pioneras de regulación del Teletrabajo antes del COVID 19, habían dejado dos conclusiones extremas, y poco y nada para ver por la gran avenida del centro. En Estados Unidos, el país paradigmático de la poca o nula regulación laboral se transfirió a los trabajadores todas las obligaciones, no se respetaron derechos -tampoco hay demasiados para el trabajo presencial-, y solo se cumplió con la obligación de provisión tecnológica a cargo de la empresa.

En la otra vereda, Suiza y Alemania, que debieron regularon el teletrabajo cumpliendo con las premisas de protección laboral -derecho a la desconexión, respeto a la jornada, protección laboral, capacitación, derecho a progreso profesional, gastos de conectividad y servicios, etc.-. El cambio no resultó ni rentable para las empresas, ni positivo como opción para la mayorías de los trabajadores.

En 2020 la pandemia aceleró los tiempos lógicos de transición, adaptación, adecuación normativa, e implementación articulada del teletrabajo. Actividades puramente analógicas, que no tenían ninguna experiencia de trabajo remoto, tuvieron la necesidad de recurrir a esa metodología como única posibilidad de sostener las prestaciones. La Argentina resiliente una vez más, sostuvo todo su sistema educativo, y gran parte de los servicios públicos y privados, sobre la base del esfuerzo de los trabajadores que pusieron equipos informáticos propios, sus conexiones, y metieron la oficina dentro de sus casas, al mismo tiempo que atendían a sus niños en edad escolar, y sostenían las tareas de cuidado.

Los días pasaron, y naturalmente se comenzó a discutir la necesidad de regular el teletrabajo. Era necesario crear un manto de protección tutelar, una norma de orden público que impidiera el abuso, y el parlamento debatió largamente un proyecto de modificación de la Ley de Contrato de Trabajo que culminó con la aprobación de la ley 27.555. A continuación les presentamos algunas consideraciones teóricas sobre el teletrabajo, y los elementos principales de la nueva norma regulatoria.

1. DEFINICION

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 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.

Decimos entonces que existe una relación de género-especie dentro del trabajo a distancia, y que el teletrabajo se puede prestar en el domicilio del trabajador, práctica conocida como *home working*; alternativamente en distintos lugares *prestación móvil o nómada*, en un lugar determinado provisto por el empleador pero ajeno al establecimiento; y además puede prestarse conectado a través de la red con los servidores de la empresa “on line”, o fuera de línea “off line”.

2. CARACTERES

Tres son los caracteres del teletrabajo:

- a) El trabajador desarrolla sus tareas fuera del espacio físico donde se desarrolla la actividad de la empresa.
- b) La prestación laboral se realiza mediante el uso intensivo de las nuevas tecnologías vinculadas a la informática y las comunicaciones.
- c) Se produce un cambio en la organización del trabajo, pero este sigue bajo el poder de las facultades del empleador, y el trabajador conserva todos sus derechos y obligaciones.

3. LA EXPANSION DESCONTROLADA DEL TELETRABAJO: VENTAJAS Y DEVENTAJAS

Como señalamos en la introducción, la Pandemia del COVID aceleró la masificación del teletrabajo, especialmente de la modalidad del *home working*. Sin embargo, no debemos confundirnos: una cosa es el teletrabajo como modalidad laboral pautada, reglada, y permanente; y otra muy distinta es el trabajo remoto de emergencia que muchos trabajadores hicieron para colaborar con sus empleadores, sostener la producción y los servicios públicos en un contexto absolutamente excepcional.

Para hablar de teletrabajo debemos hacerlo a partir de la organización de los factores de la producción y el trabajo proyectados, programados, ordenados para realizar la prestación a distancia en el marco del respeto de todas las condiciones de trabajo y los derechos laborales establecidos en nuestras leyes. Especialmente se deben respetar los horarios, pago del salario íntegro, y la seguridad laboral, operando una adaptación a las circunstancias de la prestación fuera de la órbita directa de jurisdicción del empleador.

Se trata de una modalidad que presenta ventajas y desventajas. Algunas de ellas deben considerarse en términos individuales, vale decir serán ventajosas para algunos trabajadores que por sus circunstancias personales, familiares o sociales puedan beneficiarse realizando el trabajo bajo esta modalidad; y podrán resultar perjudiciales para otros trabajadores que no encontrarán el beneficio por no compartir las mismas condiciones estructurales. Asimismo podemos analizar algunas ventajas y desventajas de carácter general, que incorporan dimensiones sociológicas que van mas allá de un grupo determinado.

Presentamos un primer cuadro en donde incorporamos las dimensiones positivas y negativas de los distintos factores desde la perspectiva del trabajador:

VENTAJAS	DESVENTAJAS
----------	-------------

Flexibilidad/Disponibilidad horaria	Indeterminación de la jornada
Ahorro de tiempo y de dinero en los traslados	Aislamiento y sensación/realidad de no pertenencia
Falta de control presencial directo	Falta de motivación
Articulación entre horarios personales y familiares	Falta de diferenciación entre los tiempos laborales y profesionales
Mayor descentralización y delegación de funciones	Dificultad para desarrollar una carrera profesional ascendente en la empresa
Disminución de los accidentes "in itinere"	Aparición de nuevos factores de riesgo

Veamos ahora las ventajas y desventajas desde la perspectiva del empleador:

VENTAJAS	DESVENTAJAS
Flexibilidad y economía de costos	Compra y mantenimiento de los equipos y servicios provistos a los trabajadores
Reducción del ausentismo	Inercia operativa
Se evitan conflictos de convivencia laboral	Pérdida de comunicación directa con el trabajador
Contratación/retención de trabajadores que prefieren sistema	Pérdida de identidad de los trabajadores con la empresa y sus objetivos
Probable mejora en la productividad	Dificultad para trabajar en equipo
Menos responsabilidad frente a las normas de seg. e higiene	Aprovechamiento personal del trabajador de los elementos de la empresa

Decíamos que las dimensiones de análisis presentadas reportarán ventajas o desventajas en razón de circunstancias particulares, y asimismo, muchas de las desventajas pueden ser morigeradas a partir de la sanción de normas regulatorias protectoras. Ahora bien, hay algunas situaciones negativas que es muy difícil atemperar, aun con marcos protectorios amplios. Veamos:

- a) El teletrabajo genera una relación más distante de los trabajadores con las organizaciones sindicales que los representan, y con sus compañeros de trabajo. Se presenta una dificultad para participar de las reuniones y actividades sindicales e impulsar la defensa de derechos. Esto puede disminuir el peso de las organizaciones sindicales.
- b) El trabajo es un espacio de socialización del cual surge la solidaridad de clase, se construyen relaciones sociales, y se afianzan lazos de amistad y compañerismo. El teletrabajo, en personas que no tienen otros campos de sociabilización, puede aislarlas y repercutir negativamente en su salud mental.
- c) En el teletrabajo el contrato laboral tiende a despersonalizarse, se pierde el vínculo y el compromiso común por el destino de la empresa. Desaparece el apoyo diario entre empleadores, representantes de los empleadores y trabajadores que pasan a ser perfectos desconocidos, y se pierde la empatía. En muchos casos, la implementación del teletrabajo es el camino a la reducción del personal propio de la empresa para el reemplazo por tercerizaciones y contratos eventuales.

4. LA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO EN ARGENTINA

En Argentina el Teletrabajo se reguló, en el marco del transcurso de las primeras olas de la Pandemia del COVID, a través de la ley 27.555 denominada *Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo*, la cual fue reglamentada por el decreto 27/2021, y operó una modificación al Título III de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744. De este modo, el anexo artículo 102° bis de la LCT establece que *“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 del empleador, mediante la utilización de tecnologías de la información y la comunicación”*.

Esta norma de orden público establece los presupuestos legales mínimos de protección, que necesariamente deberán adaptarse a las características de cada actividad y a la dinámica organizacional de las distintas empresas a través del mecanismo de la negociación colectiva.

5. CARACTERISTICAS PRINCIPALES DE LA REGULACION

Presentamos a continuación las principales disposiciones, todas ellas de orden público, contenidas en la normativa sobre el teletrabajo que forma parte de la Ley de Contrato de Trabajo.

- a) **Igualdad de derechos:** El trabajador que presta servicios bajo la modalidad de teletrabajo gozará de los mismos derechos y obligaciones que aquél que trabaja en forma presencial y deberá percibir una remuneración igual a la que percibiría bajo la modalidad presencial, atento a los valores que surjan de los convenios colectivos de trabajo.
- b) **Consentimiento/Voluntariedad:** El cambio de una posición laboral presencial a la modalidad de teletrabajo, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada, debe ser acordado voluntariamente y por escrito entre las partes.
- c) **Reversibilidad:** Los trabajadores tienen derecho a revocar su decisión de teletrabajar en cualquier momento de la relación laboral. Para ello, el trabajador deberá invocar un motivo razonable y sobreviniente a la adopción de la modalidad de teletrabajo. El derecho a la reversibilidad no podrá ser ejercido por aquellos trabajadores que hayan pactado la modalidad de teletrabajo desde el inicio de la relación laboral, salvo lo dispuesto en los convenios colectivos de trabajo o en los contratos individuales.
- d) **Derecho a la desconexión:** Los trabajadores gozan del derecho *“a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación, fuera de su jornada laboral y durante los períodos de licencias”*; y el empleador no podrá aplicar sanciones al trabajador por ejercer este derecho.
- e) **Jornada:** La jornada debe pactarse previamente por escrito en el contrato de trabajo de conformidad con los límites legales y convencionales vigentes, tanto en lo que respecta a lo convenido por hora como por objetivos.
- f) **Privacidad:** El empleador no podrá exigir al trabajador la realización de tareas, ni remitirle comunicaciones, por ningún medio, fuera de la jornada laboral.
- g) **Tareas de cuidado:** Se establece que los teletrabajadores 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 convivan con la persona trabajadora y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado y/o a interrumpir la jornada.
- h) **Provisión de equipamiento:** El empleador tiene la obligación de proporcionar al trabajador el equipamiento -hardware y software-, las herramientas de trabajo y el soporte necesario para el desempeño de las tareas, así como el deber de asumir los costos de instalación, mantenimiento y reparación de estas, o la compensación por la utilización de herramientas propias del trabajador que se desempeña en modalidad de teletrabajo.

TELETRABAJO. Dr. Marcelo Di Stefano.

Materia Derecho del Trabajo y la Seguridad Social FCE/UBA.

- i) **Compensación:** El trabajador remoto “tendrá derecho a la compensación por los mayores gastos en conectividad y/o consumo de servicios que deba afrontar” y “dicha compensación operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva, y quedará exenta del impuesto a las Ganancias”.
- j) **Capacitación:** El empleador deberá capacitar a sus empleados en nuevas tecnologías, a fin de permitir una mejor adecuación a la modalidad de teletrabajo. A tal efecto, deberá brindar cursos y herramientas de apoyo, ya sea tanto en forma virtual como presencial.
- k) **Protección a los bienes e información del empleador:** Los bienes e informaciones de propiedad del empleador deberán salvaguardar la intimidad del trabajador y la privacidad de su domicilio.
- l) **Representación sindical/Derechos colectivos:** Se garantiza el goce de la totalidad de los derechos colectivos. En cuanto a la representación sindical, se dispone que la misma será ejercida por la asociación sindical de la actividad en la que presten servicios.
Los empleadores deberán anexar a los teletrabajadores a una unidad productiva o área específica de la empresa a efectos de elegir y ser elegidas para integrar los órganos de la asociación sindical.
- m) **Higiene y Seguridad:** La Ley establece que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación dictará las normas sobre higiene y seguridad en el trabajo con el objetivo de brindar una protección adecuada a quienes trabajen bajo la modalidad laboral del teletrabajo. La fiscalización estará a cargo de la cartera laboral. También habrá un registro de las empresas que opten por la modalidad.
- n) **Información laboral:** La ley delega en el empleador la garantía de protección de la información laboral y le impide “hacer uso de software de vigilancia que viole la intimidad”.
- o) **Transnacionales:** Para las “prestaciones transnacionales”, se aplicará al contrato de trabajo respectivo “la ley del lugar de ejecución de las tareas o la ley del domicilio del empleador, según sea más favorable para la persona que trabaja”.

GUIA DE PREGUNTAS:

1. Concepto de teletrabajo. Definición. Caracteres.
2. Principales ventajas y desventajas del teletrabajo.
3. Régimen legal vigente principales regulaciones.