



Organización
Internacional
del Trabajo

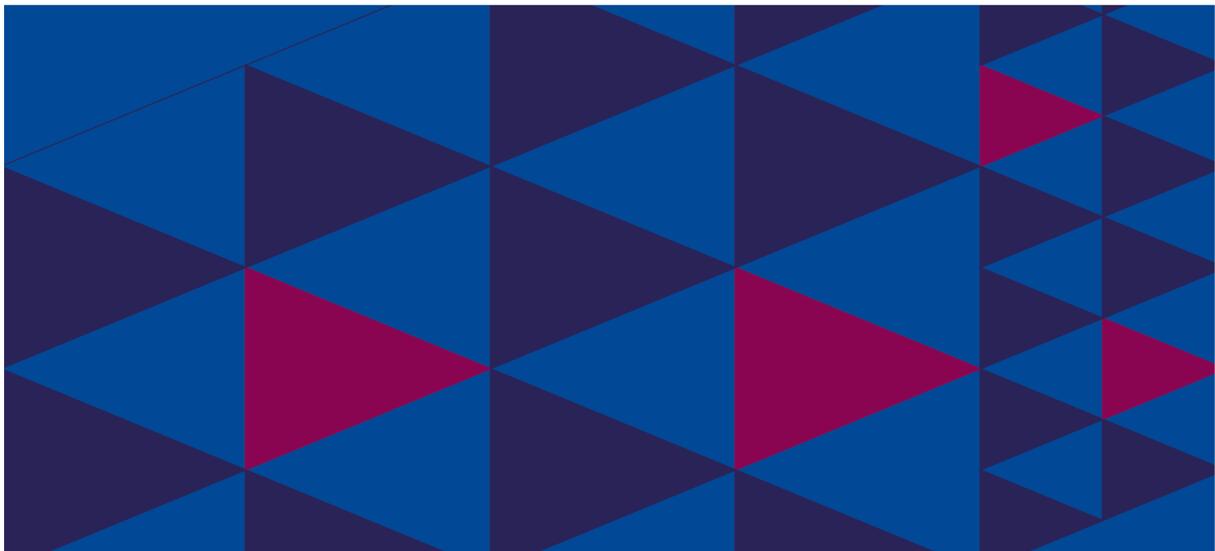
ACT/EMP

Nota de investigación

Perspectiva empresarial sobre la legislación del teletrabajo en América Latina

ARGENTINA

(2022)



ADVERTENCIA

El uso del lenguaje que no discrimine, ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma. En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

PREFACIO

En diciembre del 2019 surgió la pandemia de la COVID-19. En América Latina, apenas se escuchaba las noticias y nadie podía dimensionar el impacto que tendría en un corto plazo en la vida de las personas y de las familias, así como en el ámbito laboral y empresarial.

La pandemia generó la necesidad de promover nuevos marcos regulatorios con capacidad de dar respuesta a la coyuntura. Las empresas tuvieron que encontrar la forma de reaccionar ante el mandato de mantenerse en los hogares y procurar no salir. En aquellos momentos, las naciones y empresas ganadoras fueron las que dentro de sus políticas de empleo tenían esquemas de teletrabajo, pero las que no contaban con ello debieron empezar por invertir en equipo y nuevas metodologías de trabajo y hasta por reinventar la forma de comunicarse y liderar a sus colaboradores.

No existen recetas únicas, ni una norma general que se ajuste a todos los países o a todas las empresas, pero lo que ahora sabemos es que cuando las funciones lo permiten, las personas suelen preferir la modalidad híbrida¹, la cual cada día se vuelve más común entre las empresas. La realidad es que, con frecuencia, si no se ofrecen condiciones más flexibles para los colaboradores, las empresas corren el riesgo de perder talentos valiosos, pues otros, que sí las ofrecen, estarán ávidos de incorporar ese talento en sus propios equipos de trabajo.

Incluso, esta nueva forma de trabajar ha venido a “romper fronteras”, pues en la industria de la tecnología, la mayoría trabaja el 100% en remoto y la naturaleza de su negocio les permite trabajar no solo a distancia, sino también a escala global, lo que quiere decir que una persona en cualquier país de América puede trabajar para una empresa que puede estar ubicada físicamente en cualquier parte del planeta. Esto ha dado origen a los “nómadas digitales”, que se podrían definir como personas que usan las nuevas tecnologías para trabajar, y que lleva a cabo un estilo de vida nómada. Por lo general, los nómadas digitales trabajan de forma remota en lugar de hacerlo en un lugar de trabajo fijo.

Hoy día, las personas son quienes están buscando incorporarse a empresas que ofrezcan esta modalidad de trabajo y evidentemente también para las empresas se ha convertido en una manera de atraer y retener personal calificado.

Los beneficios que el teletrabajo brinda a las personas y las empresas son valiosos en términos de costos y productividad y por ello, en un mundo que ha cambiado dramáticamente en los últimos tres años, la flexibilidad que brinda el teletrabajo es vital, siempre que esté alineada con las nuevas exigencias del mercado, que retan a las empresas a ser cada vez más creativas, flexibles e inclusivas, considerando las preferencias de sus colaboradores.

Es necesario resaltar que no todos los trabajos por su naturaleza pueden ejecutarse bajo la modalidad de teletrabajo, pero sí existen muchas tareas que se ejecutan en una oficina y que

¹ El modelo de trabajo híbrido combina los aspectos del trabajo remoto (por ejemplo, desde el hogar) y el trabajo que se realiza en un establecimiento.

no requieren de la presencia del trabajador en el centro de operaciones de la empresa que podrían ser ejecutadas a distancia.

Por este motivo, la Oficina de Actividades para los Empleadores de la OIT (ACT/EMP) desarrolló una línea de investigación con el objetivo final de fortalecer las capacidades de análisis y de propuesta de las organizaciones empresariales (en adelante OOEE) de América Latina con respecto a la manera en la cual se regula el teletrabajo, así como la forma o manera en que este puede evolucionar en el futuro conforme a las buenas prácticas.

El proceso de esta investigación incluyó el desarrollo de estudios nacionales como este, con el fin de sistematizar las experiencias de 10 países² de la región desde la perspectiva empresarial respecto a los marcos jurídicos y la aplicación práctica de la legislación en la materia. Esta información fue procesada en este Informe Regional 2022³, para preparar a las organizaciones empresariales al momento de abordar los debates nacionales sobre el tema. El objetivo final es apoyar a las organizaciones empresariales de la región en sus esfuerzos de cabildeo para mejorar el entorno de negocios, formulando políticas para regulación de teletrabajo, retomando las principales lecciones aprendidas de lo que se debe hacer para optimizar su implementación, entendiendo, eso sí, las diferentes circunstancias que tiene cada país. Para ello se destacarán los aspectos normativos, de aplicación e interpretación sobre esta modalidad de trabajo, que se ha puesto a prueba principalmente a partir de la pandemia de la Covid-19.

Agradecemos a quienes trabajaron con nosotros para la elaboración de este estudio, incluidos los representantes y equipos de trabajo de las OOEE que nos dieron su tiempo para entrevistarse con nosotros. En particular agradecemos a **Rodrigo Azócar Simonet** por su valiosa colaboración en la producción de este documento.

² Argentina, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, Honduras, México, Perú, y Uruguay.

³ *Informe Regional 2022. Perspectiva empresarial sobre Legislación del teletrabajo en América Latina*. Lima: OIT, Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP), 2022

I. INTRODUCCIÓN

Históricamente, el teletrabajo, sin ser un fenómeno nuevo en las relaciones laborales en los países de América Latina, tuvo un bajo impacto o alcance en la cantidad de trabajadores que prestaban servicios bajo esta modalidad, mientras que su regulación fue prácticamente nula. Por lo anterior, se solía incorporar como uno de los temas asociados al “Futuro del Trabajo” y como desafío para las próximas décadas.

No fue sino con la pandemia provocada por la Covid-19, y ayudado por el desarrollo de las tecnologías de información y comunicación, que el teletrabajo se posicionó como un tema de gran relevancia para las relaciones laborales. Principalmente, porque muchas empresas se vieron forzadas a adoptarlo para poder continuar con su prestación de servicios, debido a la imposibilidad de acudir a los lugares de trabajo, ya fuera por las cuarentenas decretadas o el alto riesgo de contagio.

Es así como irrumpió en los mercados laborales de América Latina como una manera de enfrentar las consecuencias de la Covid-19, permitiendo la continuidad de actividades empresariales en un contexto devastador de la actividad económica. Las estimaciones preliminares de la OIT indican que, en el peor momento de la crisis, unos 23 millones de personas transitaron hacia el teletrabajo en la región.

Esta situación generó que se aceleraran los procesos legislativos en la materia y que se gestara una nueva generación de legislaciones laborales en torno al teletrabajo que impactan en la actividad de las empresas. Por tanto, es necesario evaluar estas experiencias desde la óptica de su aplicación post emergencia sanitaria, debido a que existen empresas que, por los resultados que han tenido con esta modalidad de trabajo, han manifestado que su implementación trascenderá el escenario de la pandemia actual, forzando un cambio cultural al interior de las empresas y en las relaciones laborales, lo cual presenta una serie de desafíos, amenazas y oportunidades que es importante analizar.

Si bien el teletrabajo ofrece una serie de beneficios y oportunidades⁴ tanto para trabajadores como empleadores, también presenta desafíos o riesgos⁵ relevantes a considerar. Esta dualidad advierte que el tema será motivo de debates en los ámbitos nacionales e internacionales, con miras a perfeccionar la manera en la cual el teletrabajo está regulado.

En el caso argentino, desde el comienzo de la emergencia sanitaria se avanzó aceleradamente en un Proyecto de Ley, el cual terminó su proceso legislativo, convirtiéndose en el año 2020 en la Ley Nro. 27.555, que establece un régimen legal del contrato de teletrabajo.

⁴ Entre sus beneficios se encuentran, por ejemplo, que permite una mayor flexibilidad para el trabajador en la forma en que organiza su jornada laboral, reduce o elimina los tiempos de desplazamiento, disminuye la congestión de las grandes urbes, aumenta la productividad y mejora la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares.

⁵ Los desafíos o riesgos se presentan, por ejemplo, en materias como los riesgos laborales y las condiciones de salud y seguridad, la protección de datos personales y de la vida privada, la capacidad y efectividad en la fiscalización, el derecho a la desconexión, la tendencia a trabajar más horas y la dificultad en establecer una línea que separe los ámbitos laborales y familiares.

Cabe destacar que, antes de esta regulación, la legislación laboral argentina no contaba con reglamentación sobre la materia, quedando entregada al acuerdo de las partes, tal como se ha acordado durante la emergencia sanitaria, a través del “trabajo a domicilio” o “home office”, que buscó resolver la situación de hecho provocada por las medidas de confinamiento y restricción a la movilidad de las personas.

Este vacío legal y la demora en discutir una normativa que regulara esta modalidad de trabajo en Argentina se debió principalmente al bajo porcentaje de personas que prestaba servicios bajo el teletrabajo y al funcionamiento que tuvo la figura del “trabajo a domicilio”, especialmente durante la emergencia sanitaria.

De esta manera, con la dictación el 14 de agosto de 2020 de la Ley Nro. 27.555 se estableció un régimen legal del contrato de teletrabajo, en el contexto de la emergencia sanitaria.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe destacar que se estableció que esta normativa entraría en vigor luego de 90 días contados desde la finalización del aislamiento social, preventivo y obligatorio decretado por la autoridad. Sin embargo, a partir de resoluciones administrativas se ha dictaminado que esta normativa no tendría aplicación, salvo acuerdo expreso de las partes, no pudiendo interpretar que las medidas decretadas por la autoridad sustituyan el acuerdo que exige la Ley.

De esta manera, durante la emergencia sanitaria, la prestación de servicios se ha desarrollado mayoritariamente bajo la figura del “trabajo a domicilio” y no a través de la aplicación de esta normativa, la cual ha tenido un bajo nivel de aplicación.

II. DIMENSIÓN REGULATORIA

La Ley Nro. 27.555, que establece un régimen legal del contrato de teletrabajo, incorporó su texto a la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) Nro. 20.744, en su Título III y creó el artículo 102 bis, dando lugar al Capítulo VI denominado “Del contrato de teletrabajo”. Fue reglamentada a través del Decreto Nro. 27/2021, de fecha 15 de enero de 2021.

Esta Ley tuvo por objeto establecer los presupuestos legales mínimos para la regulación de la modalidad de teletrabajo en aquellas actividades que, por su naturaleza y particulares características, lo permitan. En cuanto a los aspectos específicos, se estableció que deben ser regulados en el marco de las negociaciones colectivas, realizando una delegación expresa en la materia.

Esta normativa que se aplica al sector privado tiene una vocación de permanencia y no de aplicación transitoria para el contexto sanitario, como ocurrió con otras Leyes. De hecho, se estableció expresamente que esta Ley no se aplicará transitoriamente por el contexto sanitario, ya que esta sólo entraría en vigor luego de 90 días contados desde la finalización del aislamiento social, preventivo y obligatorio decretado por la autoridad.

Sin embargo, a través de la resolución Nro. 142 de 2021, se ha indicado que las medidas decretadas por la autoridad en el contexto de la emergencia sanitaria -especialmente aquellas

que impiden al trabajador cumplir con el deber de asistencia al lugar de trabajo y lo obligan a realizar tareas en su domicilio- no pueden sustituir el acuerdo de las partes que exige la Ley.

En consecuencia, y como se adelantó, durante la emergencia sanitaria la prestación de servicios se ha desarrollado mayoritariamente bajo la figura del “trabajo a domicilio” y no a través de la aplicación de esta normativa, la cual ha tenido un bajo nivel de aplicación.

Para efectos de realizar un análisis de esta normativa, a continuación, se presentarán los principales aspectos tanto de la Ley como de su reglamentación, a través de los siguientes ejes: concepto de teletrabajo; acuerdo de trabajador y empleador; lugar y jornada de trabajo; seguridad y salud en el trabajo, y; otros aspectos relevantes de la regulación.

a. Conceptos de teletrabajo

El “teletrabajo” es definido legalmente como una modalidad que se presenta cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios es 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.

A nivel reglamentario se precisó que las disposiciones de la Ley no son aplicables cuando la prestación laboral se lleve a cabo en los establecimientos, dependencias o sucursales de los clientes a quienes el empleador 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.

En la Ley se establece que los presupuestos legales mínimos del contrato de teletrabajo se deben regular por una Ley especial, mientras que las regulaciones específicas para cada actividad se deben establecer mediante la negociación colectiva respetando los principios de orden público establecidos en esta Ley.

A partir de la definición legal, es posible advertir que esta modalidad de trabajo puede combinarse con la prestación de servicios presencial en dependencias de la empresa y que se excluyen algunas prestaciones de servicios.

b. Acuerdo entre trabajador y empleador: voluntariedad y reversibilidad

Esta modalidad de trabajo puede pactarse al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, para lo cual se debe dejar constancia en el contrato de trabajo o en un anexo de este.

De esta manera, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada, es siempre voluntario el traslado de quien trabaja en una posición presencial a la modalidad de teletrabajo, debiendo manifestar su voluntad por escrito.

Es importante destacar que el consentimiento otorgado por el trabajador que presta servicios en una posición presencial para pasar a una modalidad de teletrabajo puede revocarlo en cualquier momento de la relación laboral.

En tal caso, el trabajador debe presentar la solicitud invocando una motivación razonable y sobrevenida, ante lo cual el empleador debe cumplir con su obligación dentro del menor plazo que lo permita la situación de la empresa en aquel momento, sin poder superar los 30 días. Asimismo, el empleador debe otorgar tareas en el establecimiento en el cual las hubiera prestado anteriormente, o en su defecto, en el más cercano al domicilio del dependiente, en el cual puedan ser prestadas. Lo anterior, salvo que por motivos fundados resulte imposible la satisfacción de tal deber, lo cual se evaluará especialmente teniendo en cuenta el tiempo transcurrido desde el momento en que se dispuso el cambio de la modalidad presencial hacia la modalidad de teletrabajo.

El incumplimiento de esta obligación es considerado violatorio del deber que tiene el empleador de garantizar al trabajador ocupación efectiva, de acuerdo con su calificación o categoría profesional, salvo que el incumplimiento responda a motivos fundados que impidan la satisfacción de tal deber. La negativa del empleador da derecho al trabajador a considerarse en situación de despido o accionar para el restablecimiento de las condiciones oportunamente modificadas.

Por otro lado, en los contratos que se pacte la modalidad de teletrabajo al inicio de la relación, el trabajador no puede revocar su consentimiento ni ejercer el derecho a que se le otorguen tareas presenciales, salvo lo que se disponga en los Convenios Colectivos del Trabajo o en los contratos individuales. Sin perjuicio de lo anterior, en estos casos el pacto debe llevarse a cabo previa consulta con la entidad sindical.

Además de lo anterior, se establece que el Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social, debe registrar las empresas que desarrollen esta modalidad, acreditando el software o plataforma a utilizar y la nómina de las personas que desarrollan estas tareas, las que deben informarse ante cada alta producida o de manera mensual. Esta información debe ser remitida a la organización sindical pertinente.

c. Lugar y jornada de trabajo

Se establece que las partes deben pactar la jornada laboral, de manera previa y por escrito en el contrato de trabajo y respetando los límites legales y convencionales vigentes, tanto en lo que respecta a lo convenido por hora como por objetivos.

Las plataformas y/o softwares utilizados por el empleador a los fines específicos del teletrabajo deben desarrollarse de modo acorde a la jornada laboral establecida, impidiendo la conexión fuera de la misma.

Las personas que trabajen bajo esta modalidad y que acrediten tener el cuidado a su cargo, de manera única o compartida, de personas menores de 13 años, personas con discapacidad o adultas mayores que convivan con la persona trabajadora y que requieran asistencia específica, tienen derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir su jornada. No pueden establecerse incentivos condicionados a su no ejercicio y cualquier acto, conducta, decisión, represalia u obstaculización proveniente del empleador

que lesione estos derechos se presume discriminatorio. Mediante la negociación colectiva pueden establecerse pautas específicas para el ejercicio de este derecho.

De todos modos, para ejercer este derecho a interrumpir la tarea por razones de cuidado, el trabajador debe comunicarlo en forma virtual y con precisión tanto el momento en que comienza la inactividad como cuando esta finaliza. En los casos en que las tareas de cuidado no permitan cumplir con la jornada legal o convencional vigente se puede acordar su reducción de acuerdo con las condiciones que se establezcan en la convención colectiva.

Además, se establece que las partes de la relación laboral deben 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.

Por otro lado, se establece que la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo tiene derecho a no ser contactada y 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, no pudiendo ser sancionada por hacer uso de este derecho. Además, el empleador no puede exigir a la persona que trabaja la realización de tareas, ni remitirle comunicaciones, por ningún medio, fuera de la jornada laboral.

Es importante indicar que no pueden establecerse incentivos condicionados al no ejercicio del derecho a la desconexión. Sin embargo, se indica que los incrementos vinculados a la retribución de las horas suplementarias no son considerados incentivos.

A nivel reglamentario se establece que, 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 admite la remisión de comunicaciones fuera de la jornada laboral. En todos los supuestos, la persona que trabaja no se encuentra obligada a responder hasta el inicio de su jornada, salvo en casos de peligro o accidente ocurrido o inminente de fuerza mayor, o por exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa, juzgado su comportamiento en base al criterio de colaboración en el logro de los fines de esta.

Finalmente, cuando se trate de prestaciones transnacionales de teletrabajo, se debe aplicar 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.

En caso de contratación de personas extranjeras no residentes en el país, se debe requerir la autorización previa de la autoridad de aplicación. Los convenios colectivos, acorde a la realidad de cada actividad, deben establecer un tope máximo para estas contrataciones.

d. Seguridad y salud en el trabajo

La normativa establece que la autoridad debe dictar las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo con el objetivo de brindar una protección adecuada a quienes trabajen bajo la modalidad de teletrabajo. Además, que el control del cumplimiento de esta normativa debe contar con participación sindical.

Asimismo, establece que la autoridad debe determinar la inclusión de las enfermedades causadas por esta modalidad de trabajo dentro del listado previsto en Ley Nro. 24.557 y se indica que los accidentes acaecidos en el lugar, jornada y en ocasión del teletrabajo, se presumen como accidentes laborales.

e. Otros aspectos relevantes de la normativa

- Los trabajadores que presten servicios en esta modalidad gozan de los mismos derechos y obligaciones que las personas que trabajan bajo la modalidad presencial y su remuneración no puede ser inferior a la que percibían o percibirían bajo la modalidad presencial. Los convenios colectivos deben, acorde a la realidad de cada actividad, prever una combinación entre prestaciones presenciales y por teletrabajo.
- La persona que trabaja bajo la modalidad del teletrabajo tiene derecho a la compensación por los mayores gastos en conectividad y/o consumo de servicios que deba afrontar. Dicha compensación debe operar conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva. En todo caso, queda exenta del pago del impuesto a las ganancias. La compensación de gastos, aun sin comprobantes, no se considera remuneratoria.
- El empleador debe proporcionar el equipamiento -hardware y software-, las herramientas de trabajo y el soporte necesario para el desempeño de las tareas, y asumir los costos de instalación, mantenimiento y reparación de éstas, o la compensación por la utilización de herramientas propias de la persona que trabaja. La compensación debe operar conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva.

La persona que trabaja es responsable por el correcto uso y mantenimiento de los elementos y herramientas de trabajo provistas por su empleador, debiendo procurar que estos no sean utilizados por personas ajenas a la relación o contrato de trabajo. En ningún caso puede responder por el desgaste normal producto del uso o el paso del tiempo.

En caso de desperfectos, roturas o desgaste en los elementos, instrumentos y/o medios tecnológicos que impidan la prestación de tareas, el empleador debe proveer su reemplazo o reparación a fin de posibilitar la prestación de tareas. El tiempo que demande el cumplimiento de esta obligación patronal no debe afectar el derecho a continuar percibiendo la remuneración habitual.

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 puede acordar las pautas para su determinación, en casos en los

cuales la relación no se encuentre abarcada en el ámbito de aplicación de una convención colectiva.

- El empleador debe garantizar la correcta capacitación de sus dependientes en nuevas tecnologías, brindando cursos y herramientas de apoyo, tanto en forma virtual como presencial, que permitan una mejor adecuación de las partes a esta modalidad de trabajo. Esta capacitación no debe implicar una mayor carga de trabajo y el empleador puede realizarla en forma conjunta con la entidad sindical representativa y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.
- Las personas que se desempeñen bajo la modalidad de teletrabajo gozan de todos los derechos colectivos. Además, son consideradas, a los fines de la representación sindical, como parte del conjunto de quiénes trabajen en forma presencial.
- La representación sindical es ejercida por la asociación sindical de la actividad donde presta servicios, en los términos de la Ley Nro. 23.551. Las personas que trabajan bajo esta modalidad deben 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. Ésta debe tener lugar en el establecimiento donde la persona que trabaja prestaba servicios presenciales con anterioridad.
- Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador deben contar con participación sindical a fin de salvaguardar la intimidad del trabajador y la privacidad de su domicilio. Esta participación sindical se concreta mediante auditorías conjuntas, compuestas por técnicos designados por la asociación sindical y por la empresa, garantizándose la confidencialidad de los procesos y datos, debe limitarse a preservar los derechos establecidos a favor de las personas que trabajan bajo esta modalidad.
- El empleador debe tomar las medidas que correspondan, especialmente en lo que se refiere a software, para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por el trabajador para fines profesionales, no pudiendo hacer uso de software de vigilancia que viole su intimidad.

III. DIMENSIÓN OPERATIVA

Como se indicó, el teletrabajo en Argentina se encontraba presente en algunas empresas antes de la llegada de la emergencia sanitaria. Sin embargo, su alcance fue bajo y quedaba entregado al acuerdo de las partes, bajo la figura del “trabajo a domicilio”, sin existir una regulación legal específica.

A través de la dictación de la Ley de teletrabajo se reguló sus aspectos centrales y permitió otorgar relativa certeza a las partes, principalmente respecto a la forma en que se debe pactar e implementar esta modalidad de trabajo si es que se decide aplicarla.

Sin embargo, su aplicación ha sido prácticamente nula por parte de las empresas, dado que han mantenido el trabajo remoto a través de la figura del “trabajo a domicilio” y no suscribiendo acuerdos de teletrabajo de la Ley Nro. 21.555.

En este sentido, y términos generales, la normativa no es considerada un avance en la materia, por no resultar ser adecuada para regular este fenómeno. Además, se estima que no resultaba conveniente regular el teletrabajo en Argentina, pues si la normativa estaba pensada para regir una vez acabada la emergencia sanitaria, no tenía sentido aprobarla con premura y urgencia. Por lo demás, en la práctica, la dictación de esta normativa supuso una superposición de regulaciones aplicables y una contradicción con el “trabajo a domicilio” que se realiza producto de las restricciones sanitarias. De esta manera, formalmente existiría una Ley que prácticamente no tiene aplicación.

Desde esta perspectiva, no se considera que la normativa fue un avance en la materia ni que sea adecuada para la realidad argentina, pues parte de su regulación dificulta su aplicación o no permite contar con completa certeza en la interpretación, debido a que existen algunos aspectos amplios o vagos que dificultarían la implementación de esta modalidad de trabajo.

Entre estas temáticas, se destaca que la normativa fue aprobada rápidamente por el Senado y Cámara de Diputados, sin una mayor discusión y reflexión de las implicancias que esta regulación y la modalidad de trabajo implicaban para las empresas.

Asimismo, se considera que esta normativa no permitió adaptar la relación laboral a la modalidad del teletrabajo, sino que mantuvo la concepción tradicional del trabajo, perdiendo la oportunidad para modernizar las relaciones laborales. Desde esta perspectiva, la legislación no consideró la realidad en la cual puede aplicarse, y que hoy puede evidenciarse en el país.

Además, al someter muchos temas de esta normativa a la competencia del convenio colectivo, podría terminar rigidizando muchos aspectos, ya que un convenio colectivo de una determinada actividad difícilmente puede interpretar la realidad de cada empresa y sus relaciones laborales, sobre todo en un tema que necesariamente se debe adaptar, ya que muchos aspectos dependen de la relación misma que tengan las partes y las condiciones personales y familiares del trabajador.

Igualmente, se considera que esta normativa no consideró algunos aspectos que impactan en su implementación. En este sentido, si bien por la vía reglamentaria fueron resueltos algunos elementos que dificultaban su aplicación, lo cierto es que subsisten algunos aspectos amplios o vagos que dificultarían su implementación.

Así, se destaca la preocupación por el derecho a la reversibilidad, pues se establece que el trabajador podría revocar esta modalidad en cualquier momento, pudiendo la empresa indicar sólo motivos fundados para no aceptar. Desde esta perspectiva, desincentivaría la

aplicación de esta modalidad de trabajo y complejizaría la gestión de las relaciones laborales al interior de las empresas.

Otros temas que requieren mayor precisión normativa se refieren a la cantidad mínima de tiempo para que se aplique la regulación, a lo que debe entenderse por “esporádico” u “ocasional”, a la determinación de la aplicación del teletrabajo híbrido, al derecho a interrumpir las tareas o la jornada por razones de cuidado, y a los mecanismos concretos para no afectar el derecho a la desconexión.

También destaca el problema asociado a la capacidad de supervisión sobre la jornada de teletrabajo y respecto al trabajo que realizan los teletrabajadores. Vinculado a esta temática, otra preocupación es el control que tiene el empleador en esta modalidad de trabajo sobre la información confidencial y sensible para la empresa, así como el resguardo en las comunicaciones y que éstas sean efectivas.

Por otro lado, se requiere también considerar las condiciones necesarias para implementar esta modalidad de trabajo y la capacidad real que tengan las empresas para ello -en sus distintos tamaños-, especialmente respecto a un mayor desarrollo en materia de gestión y control de tiempos de trabajo. En este sentido, se debe entender que el teletrabajo es una nueva forma de organizar la empresa, lo cual implica avanzar en cambios en la cultura de trabajo, en disponer de recursos materiales y económicos, en impulsar la capacitación en materia de gestión y de competencias digitales, el desarrollar procesos y preocuparse de aspectos que puedan incidir en sus resultados (por ejemplo, el acceso y la calidad de conexión de internet), entre otros.

Igualmente destaca la falta de preocupación que ha existido por la forma en que se desarrollan las relaciones laborales en este contexto, así como la inexistente discusión sobre la productividad de los trabajadores y las empresas. Si bien durante la emergencia sanitaria las empresas pudieron mantener sus operaciones, se evidencia una diferente percepción sobre la productividad que tuvieron las empresas y sus trabajadores.

Por lo mismo, un tema de preocupación es la realización de acciones concretas que mejoren la productividad de la empresa y de los propios trabajadores. En materia de relaciones laborales, una acción que se podría impulsar es desarrollar procesos estandarizados y mecanismos de supervisión efectivos sobre la eficiencia del proceso y la calidad del trabajo, y no sólo sobre los resultados que se entregan.

De la misma manera, destaca el deber de protección del empleador en materia de seguridad y salud en el teletrabajo. Si bien respecto a esta materia la reglamentación colaboró en otorgar certeza sobre algunos aspectos, lo cierto es que subsisten algunos temas sin resolver.

Uno de estos aspectos que preocupa son las obligaciones que se imponen al empleador en relación con el grado de supervisión real que pueda tener en materia de seguridad y salud en el teletrabajo, así como los elementos que se utilizarán para determinar su posible responsabilidad en caso de accidente o enfermedad laboral. Desde esta perspectiva, se hace responsable al empleador de este deber de cuidado, con sanciones administrativas civiles y penales, pero no se le entregan las herramientas para supervisarlos de manera ágil y efectiva.

Finalmente, y sin perjuicio de todo lo indicado, a partir de la consulta del sector empleador, es posible advertir que, considerando que la normativa argentina prácticamente no ha tenido aplicación, no es posible realizar una evaluación de su verdadero impacto en las relaciones laborales. De esta manera, resulta importante efectuar una evaluación de su funcionamiento y la identificación efectiva de los principales aspectos que dificultan su aplicación cuando la normativa se encuentre en régimen post emergencia sanitaria.

IV. DIMENSIÓN JUDICIAL

A partir del trabajo de investigación efectuado y de las consultas realizadas al sector empleador del país para la elaboración del presente informe, no se identificaron controversias de relevancia jurídica que hayan sido resueltas por los Tribunales Superiores de Justicia ni que hayan sentado jurisprudencia sobre el tema. Lo anterior, debido principalmente al poco tiempo de dictación de la normativa, a su prácticamente nula aplicación y al tiempo que demoran los procesos judiciales laborales en Argentina.

V. PRINCIPALES HALLAZGOS

- Con la emergencia sanitaria se aceleró el proceso de implementación del trabajo a distancia al interior de las empresas argentinas, donde muchas tuvieron que utilizar esta modalidad de trabajo, existiendo un alto impacto y gran cantidad de teletrabajadores durante este período.
- El crecimiento exponencial del uso de la modalidad de “trabajo a domicilio”, puso en evidencia la necesidad de discutir sobre el “teletrabajo” y concretar una regulación legal, la cual se dictó a pocos meses del comienzo de la emergencia sanitaria.
- Producto de la utilización del “trabajo a domicilio”, la actual regulación prácticamente no ha tenido aplicación, razón por la cual no existe una experiencia práctica que aún permita evaluarla en régimen. En este sentido, no existe una evaluación por parte de los actores ni de la autoridad laboral. Tampoco existen datos o información oficial de su implementación ni pronunciamientos de la jurisprudencia que permita advertir sus principales controversias o dificultades prácticas.
- Por los beneficios que reporta para el trabajador y el empleador, se reconoce que el trabajo a distancia -vía “teletrabajo” o “trabajo a domicilio”- es una tendencia que está estabilizándose en su utilización, disminuyendo el alcance que llegó a tener en períodos de confinamiento. Sin embargo, se estima que la mantención y posible crecimiento de esta modalidad de trabajo dependa de la aplicación que se haga de la nueva legislación.
- Si bien la normativa entrega elementos importantes, lo cierto es que no reguló los aspectos centrales que se requieren para implementar la modalidad de teletrabajo al

interior de las empresas en Argentina, no permitiendo adaptar la relación laboral a esta modalidad, ni a la realidad país.

Además, no consideró algunos aspectos que impactan en su implementación, como son los efectos de someter muchos asuntos a la competencia del convenio colectivo, así como respecto a aquellos temas vinculados a los tiempos de trabajo, a la supervisión del trabajador, a la productividad, al manejo de la información sensible, a la seguridad y salud en el trabajo, a la regulación que tienen el derecho a la desconexión y el derecho a la reversibilidad, a la cantidad mínima de tiempo para aplicar esta regulación, a la determinación de la modalidad híbrida, a la operatividad del derecho a interrumpir las tareas y jornada por razones de cuidado, por mencionar algunos.

VI. RECOMENDACIONES

- Concretar estudios para obtener datos oficiales, estadísticas, información y generación de conocimiento en materia de teletrabajo, para mejorar la toma de decisiones, así como el desarrollo de acciones y políticas pertinentes y adecuadas.
- Realizar una evaluación tripartita previa a la implementación más generalizada de la Ley, con tal de realizar un diagnóstico y levantar aprendizajes que ha tenido el “trabajo a domicilio” para luego proponer ajustes o posibles modificaciones legales o reglamentarias que permitan resolver vacíos de la nueva normativa y otorgar mayor certeza a las partes que deseen pactar el teletrabajo, especialmente en aquellos aspectos prácticos que dificultan actualmente su aplicación y para cuando la normativa se encuentre en régimen post emergencia sanitaria.
- Revisar los incentivos y la regulación que realiza la Ley, especialmente en los aspectos vinculados a la competencia del convenio colectivo, así como respecto a aquellos temas vinculados a los tiempos de trabajo, a la supervisión del trabajador, a la productividad, al manejo de la información sensible, a la seguridad y salud en el trabajo, a la regulación que tienen el derecho a la desconexión y el derecho a la reversibilidad, a la cantidad mínima de tiempo para aplicar esta regulación, a la determinación de la modalidad híbrida, y a la operatividad del derecho a interrumpir las tareas y jornada por razones de cuidado.

* * * * *