



---

**TODO LO HUMANO NOS IMPORTA  
SECRETARIA DE DERECHOS HUMANOS**

**LA NUEVA NORMA SOBRE TELETRAJO EN ARGENTINA  
UN BALANCE SINDICAL**

**Julio Piumato  
Marzo 2021**

En agosto 2020 se aprobó la Ley 27555 sobre Teletrabajo, en un momento especialmente delicado de la pandemia, cuando muchos trabajadores desarrollaban su jornada desde el hogar, como solución de emergencia.

Esta percepción incluía también la incorporación de la acción sindical adecuada al nuevo marco, con la “huelga del teletrabajo” que concretamos en xxx (cf. Julio Piumato “El teleparo de los trabajadores judiciales en Argentina”, publicado en el Observatorio de DDHH de CGT, junio 2020).

El sindicalismo de la CGT participó de la preparación de la ley, ebn conciencia de que esta modalidad tendrá un alto peso permanente en el futuro, una vez que la situación se haya estabilizado.

Antes y después de la aprobación, fue noticia la resistencia del sector empresario a su contenido.

En este comienzo de año, la Ley se ha reglamentado, y es el momento de hacer un balance sindical.

Para ello seguimos, el análisis de los especialistas que integran la AAL, Asociación de Abogados y Abogadas Laboralistas

El objetivo general de la norma era, como afirma la AAL, enfrentar el hecho de que el teletrabajador (mujeres y hombres), por su situación de aislamiento, tiene limitados de manera inherente sus derechos elementales tales como el derecho a la

intimidad, al descanso sin interrupción entre jornadas, al ejercicio de sus derechos colectivos, a la protección integral de su salud, a la indemnidad psicofísica, a la integridad de su salario, a la separación entre vida laboral y vida familiar sin injerencia patronal, entre otros, por lo que la regulación específica que sobre el particular se dicte, debe compensar en incremento de gastos de vivienda, diseño de softwares que permiten la participación en la vida sindical mediante las mismas herramientas tecnológicas que se utilizan para trabajar, obligaciones a empleadores y aseguradoras respecto de la prevención de riesgos propios de esta modalidad, incluida la violencia doméstica, etc.) no reconoce una protección suficiente para evitar cualquier perjuicio que esta modalidad puede ocasionar a las personas que teletrabajen.

En ese sentido, la Ley aprobada avanzó en proteger varios de estos derechos, aunque ahora hay que evaluar el resultado final que queda luego de la reglamentación.

Por lo pronto, la reglamentación no cubre varios temas: capacitación al personal, jornada de trabajo, sistemas de control, derecho a la intimidad y protección de datos personales. Esto planteará entonces problemas a la hora de exigir su implementación.

Pero, más gravemente, la Reglamentación implica un retroceso en varios de los temas que habían sido introducidos por la Ley.

Podemos señalar siete:

**1. Ambito de aplicación.** La ley no distingue ni exige requisitos de permanencia en la modalidad, pero la reglamentación excluye a los que son esporádicos u ocasionales.

**2. Desconexión.** La Ley establece que el teletrabajador tiene derecho a no ser contactada y a desconectarse, fuera de su jornada y que el empleador no puede remitirle comunicaciones. Pero la reglamentación introduce dos excepciones: cuando la actividad de la empresa se realice en diferentes husos horarios o en aquellos casos en que resulte indispensable por alguna razón objetiva. Siendo razonable la primera, nos preocupa la segunda, porque la condición de objetividad queda a cargo del empleador, y el trabajador queda en la obligación moral de leerla cuando se recibe.

**3. Interrupción.** La ley establece que las personas que acrediten tener a su cargo el cuidado de personas menores de trece años, personas con discapacidad o adultas mayores tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado y/o a interrumpir la jornada.

Esto ya era un enfoque limitado del derecho a la interrupción que, en muchos casos, se vincula con situaciones imprevisibles que plantea la atención de personas dependientes, tales como accidentes, emergencias, atención de situaciones vitales que no pueden preverse.

La reglamentación condiciona lo establecido por la ley a que el teletrabajador dé aviso al empleador en forma virtual y con precisión el momento en que comienza la inactividad y cuando ésta finaliza. Por lo tanto, el teletrabajador tiene una carga, que puede ser de difícil cumplimiento, que podría ser utilizada por los empleadores, en contra de quien la ley pretendió proteger.

La necesidad de interrumpir la tarea puede no permitir dar aviso, y ello no debería acarrear para la persona trabajadora ninguna represalia o sanción, lo que no fue previsto en el decreto reglamentario.

**4. Reversibilidad.** La Ley autoriza que el teletrabajador vuelva a las tareas presenciales con la sola revocación del consentimiento dado para teletrabajar. Pero la reglamentación exige que para ello, el teletrabajador invoque una motivación razonable y sobreviniente. Como en el anterior comentario sobre la razón objetiva, en este caso la razonabilidad es establecida por el empleador.

La segunda condición implica además el requisito de que exista un hecho nuevo, inexistente al momento de pactarse la modalidad de teletrabajo, que altere la vida del teletrabajador, y que, a criterio de su empleadora, justifique la vuelta al establecimiento.

**5. Elementos de trabajo.** La Ley establece la obligación del empleador de proveerlos íntegramente y de asumir los costos de su uso y mantenimiento. La reglamentación establece que todas estas prestaciones son “no remunerativas”, no integrando la base retributiva para el cómputo de ningún rubro emergente del contrato de trabajo. Esto contradice la expresa prohibición que surge del artículo 75, inciso 12 de la Constitución Nacional y además coloca a los teletrabajadores en desventaja respecto de las que lo trabajan de forma presencial y reciben prestaciones en especie que sí son consideradas remunerativas a todos los fines o bien, verán reducida su remuneración a partir de quitarse a algunos rubros, su naturaleza remuneratoria.

**6. Enfermedades profesionales.** La reglamentación es muy autolimitada en relación a la necesidad de incorporar un listado de las enfermedades profesionales vinculadas a esta modalidad. Solo señala que la Superintendencia de Riesgos de Trabajo, sin plazo alguno, deberá elaborar un estudio, y evaluará la necesidad de incorporar un listado.

**7. Control y fiscalización.** La Ley otorga a los sindicatos amplias facultades de fiscalización debiendo ser informados por la autoridad de aplicación respecto de todos los registros, incluyendo 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 deberán informarse ante cada alta producida de manera mensual.

Pero la reglamentación limita esa obligación exclusivamente a la nómina de personal, con lo que se restringe la referida a las plataformas que se utilizan para el teletrabajo, ocultándose a los titulares de las mismas.

Como sindicalistas, tenemos también que evaluar el hecho de que en varios temas se remite el tratamiento a la negociación colectiva. Con ello se vuelve al problema clásico de que, sin la existencia de pisos mínimos para los nuevos temas (que la Ley de 1974 no podía incluir, recién en esos años comenzaba a observarse esta modalidad en países avanzados), jugará la situación de fuerza en cada empresa y sector., sin contar situaciones como la nuestra, en que esa negociación colectiva no existe.

Concluimos en que el sindicalismo tendrá que definir una estrategia respecto de este tema que ha llegado para quedarse.