

26 de enero de 2021

Reglamentación de la Ley de Teletrabajo

El Poder Ejecutivo Nacional reglamentó la Ley n° 27.555, a la vez que encomendó a la Agencia de Acceso a la Información Pública el dictado de las normas complementarias y aclaratorias en relación con lo dispuesto en el artículo 16 de la norma citada, contemplando las disposiciones de la Ley n° 25.326 de Protección de los Datos Personales. La norma reglamentó los siguientes aspectos relacionados con la aplicación del régimen: derecho a la desconexión, tareas de cuidados, reversibilidad, elementos de trabajo, compensación de gastos, representación sindical, higiene y seguridad, sistema de control y privacidad, y dispuso, con relación a la entrada en vigencia, que el MTEySS dictará una resolución fijando la fecha de inicio del cómputo de los 90 días indicados en el artículo 19 de la ley reglamentada.

Para mayor información, por favor comunicarse con:

Julio Caballero
julio.caballero@mcolex.com

Jorge Pico
jorge.pico@mcolex.com

Lorenzo Gnecco
lorenzo.gnecco@mcolex.com

Felicitas de Achával
felicitas.de.achaval@mcolex.com

Rita Payarola
rita.payarola@mcolex.com

Esteban Valansi
esteban.valansi@mcolex.com

Con fecha 22 de enero, fue publicado en el Boletín Oficial el Decreto n° 27/2021, reglamentario de la Ley n° 27.555 de Teletrabajo¹. La misma constituye una reglamentación sólo parcial de la referida ley, y cuyos contenidos principales son las siguientes:

1. Exclusiones.

La norma excluye la aplicación del régimen de la ley de teletrabajo respecto de dos situaciones en las que existe prestación laboral de ese tipo: (i) cuando la prestación del teletrabajador se lleve a cabo en el establecimiento, locales o sucursales de clientes a quienes el empleador presta servicios en forma continuada o regular; y (ii) cuando la labor en régimen de teletrabajo se efectúe de modo esporádico u ocasional en el domicilio del trabajador, sea ello a su pedido o bien por alguna circunstancia excepcional.

2. Atenuación del alcance del derecho a la desconexión.

Morigerando un poco lo establecido en la ley, el decreto admite como excepción a la prohibición allí estipulada, la posibilidad de que el empleador remita comunicaciones al teletrabajador fuera de su jornada de trabajo. En tal sentido, autoriza la remisión de las mismas en dicho lapso: (i) cuando la actividad de la empresa se realice en distintos husos horarios, o bien (ii) cuando resulte indispensable por alguna razón objetiva. En principio, el dependiente no estaría obligado a responderlas sino hasta el inicio de la jornada siguiente, salvo los casos en que existe obligación de realizar servicios en horas suplementarias (casos de peligro, accidente ocurrido o

¹ Ver [Reporte de Novedades Legales del 10/08/2020](#).

inminente de fuerza mayor o por exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa: art. 203, LCT).

Se prohíbe acordar incentivos destinados a evitar el ejercicio del derecho a la desconexión. El pago de los incrementos por eventuales horas suplementarias que se laboren no transgrede dicha prohibición.

3. Jornada especial por tareas de cuidados.

La norma reglamentaria ordena y limita un poco el ejercicio del derecho de contar con jornadas de horarios especiales o de interrumpir la jornada, para cuidado de determinadas personas². En ese sentido, además de prescribir que el trabajador que ejerciera ese derecho debe comunicar en forma virtual y con precisión el inicio y fin de la inactividad, se establece que, si las tareas de cuidado no permitieran cumplir la jornada legal o convencional, se admitirá la reducción de la jornada según las condiciones que defina la Convención Colectiva.

La norma estimula la participación, también, de los trabajadores varones en las tareas de cuidado y un uso equitativo en términos de género del derecho citado, y prohíbe instituir incentivos condicionados al no ejercicio del mismo.

4. Reversibilidad.

La norma recuerda, para el ejercicio de dicho derecho establecido en la ley, y la correlativa obligación del empleador, que ambas partes deben sujetarse a los deberes de buena fe y evitar el ejercicio abusivo de los derechos. En ese marco, prescribe que la solicitud de revertir la modalidad de prestación³ debe ser justificada con una motivación razonable y sobrevenida. En tal caso, el empleador deberá pasar al trabajador a modalidad presencial en el menor plazo que fuera posible según la situación del(los) establecimiento(s)⁴ al momento de la petición, y no más allá de 30 días corridos.

La norma limita el derecho de reversión de aquellos trabajadores que ya fueron contratados desde el inicio bajo la modalidad de teletrabajo, ya que establece que los mismos no podrán revocar su consentimiento ni ejercer el derecho al otorgamiento de tareas presenciales, salvo lo que se estipulara en los convenios colectivos o acuerdos individuales.

5. Elementos de labor.

El decreto prescribe que la provisión de elementos de trabajo no se considera remuneratoria⁵ y por tanto no integra la base para el cómputo de ningún rubro emergente del contrato⁶, ni contribuciones sindicales ni de seguridad social. Admite que, respecto del personal fuera de convenio, las partes podrán fijar las pautas para su determinación⁷.

² Menores de 13 años, o personas con discapacidad o adultos mayores que convivan con el teletrabajador y requieran asistencia específica.

³ De aquellos que trabajaban originalmente en forma presencial y luego acordaron pasar a modalidad de teletrabajo, y con posterioridad revocan dicho consentimiento.

⁴ Es de entender, siempre que le fuera posible, pues no operaría si por motivos fundados le resultara materialmente imposible. Para evaluar la eventual imposibilidad, se considerará el tiempo transcurrido desde que se produjera el cambio de modalidad presencial a teletrabajo.

⁵ En principio parecería una expresión innecesaria, ya que dicha consecuencia proviene de la ley general.

⁶ Parece peculiar la categórica afirmación, contenida en una norma reglamentaria, de que no deberá computarse para el cómputo de ningún rubro emergente del contrato laboral.

⁷ Es de entender que sería respecto de la compensación por la utilización de las herramientas propias de la persona. Para los trabajadores de convenio, se aplicará lo que disponga la convención colectiva.

6. Compensación de gastos.

Con relación a la compensación que se otorgue por el empleador por los mayores gastos en conectividad y/o consumo de servicios que debe afrontar el teletrabajador, reconocida aún sin comprobantes, la norma establece que no se considera tampoco como una prestación remunerativa y en los mismos términos que lo dispuesto respecto de los elementos de trabajo.

7. Representación sindical.

Respecto de la anexión del teletrabajador a un centro de trabajo que a tal fin establece la ley, la norma establece que será en el establecimiento en que prestaba servicios con anterioridad -en forma presencial-. En cambio, respecto de los trabajadores que desde el inicio pactaron la prestación en modalidad de teletrabajo, se establece -en forma ambigua- que ello deberá efectuarse previa consulta con la entidad sindical.

8. Higiene y seguridad.

Se establece que la SRT deberá elaborar un estudio sobre dichas condiciones y acerca de la eventual necesidad de incorporar al listado de enfermedades profesionales⁸ las relativas a la modalidad de teletrabajo.

9. Sistemas de control y protección de intimidad.

En relación con la polémica norma contenida en la ley sobre el tema⁹ respecto de la protección de los bienes e informaciones del empleador, la norma reglamentaria prescribe al efecto la intervención sindical a través de "auditorías conjuntas", en las cuales deben participar técnicos de la empresa y de la entidad sindical y -según indica- "garantizándose la confidencialidad de los procesos y datos"¹⁰, y limitándose a la preservación de los derechos de los teletrabajadores.

10. Registro.

La reglamentación autoriza al MTEySS a delegar en las autoridades administrativas locales el registro de las empresas que desarrollen la modalidad de teletrabajo, y limita la información a proporcionar al efecto excluyendo los datos propios del giro comercial de las mismas. En cuanto a la entidad sindical representativa, prescribe que sólo recibirá información correspondiente a la nómina de las personas que teletrabajan, y sus altas y bajas.

11. Fijación fecha de inicio de vigencia de la ley.

Como dato importante, la norma establece que el MTEySS deberá dictar una resolución específica para definir la fecha de inicio del cómputo del plazo oportunamente instituido por la ley de teletrabajo para el comienzo de vigencia de la misma¹¹.

⁸ Del art. 6, inc. 2°, LRT.

⁹ Por la posible invasión a la intimidad del trabajador.

¹⁰ Aunque no se especifica de qué manera se conseguiría esa garantía.

¹¹ Esta estipulación resulta importante, porque ha venido a disipar los debates y dudas que se generaran en doctrina acerca de si (debido a las normas vinculadas al ASPO y sus modificaciones) dicho plazo había ya comenzado a transcurrir o no. Ahora quedaría claro que ello no ha acontecido aún.