

Comisión de Legislación del Trabajo HCDN

Lunes 22 de junio de 2020

Sesión informativa sobre los proyectos para la regulación del teletrabajo

Intervención de la Unión Industrial Argentina

1. Consideraciones generales sobre el concepto de teletrabajo y el alcance de los proyectos

En primer lugar, entendemos que esta modalidad se rige por la Ley de Contrato de Trabajo, en tanto se den las notas características de los artículos 21 y 22, y en su caso podría ser posible distinguir particularidades en el ámbito de la negociación colectiva, sin perjuicio de los acuerdos que puedan celebrarse en forma individual.

En cuanto a la posibilidad de que este proyecto regule el contrato de trabajo a distancia, o bien su versión más específica, el teletrabajo o trabajo remoto conectado, entendemos que es preferible la segunda opción. Coincidimos en esto con la visión que adoptan varios de los proyectos bajo análisis que tipifican esta modalidad ante la presencia de un empleado que desarrolla sus tareas desde un lugar distinto a las oficinas o al establecimiento del empleador, a través de algún sistema de conexión remota mediante la utilización de todo tipo de Tecnología de la Información y de las Comunicaciones.

El trabajo a distancia es una modalidad más amplia, frecuente y regulada, con disposiciones convencionales e incluso estatutos que la tratan en detalle según cada actividad. Se puede mencionar el Estatuto del Viajante regulado por la ley 14.546 o bien el Trabajo a Domicilio regulado por la ley 12.713, entre otros.

Con esta aclaración, los siguientes aportes se enfocan en la modalidad del trabajo remoto conectado.

Coincidimos con la relevancia de permitir que los aspectos más específicos de estos contratos se adecuen a partir de los convenios colectivos y/o los contratos individuales o plurindividuales que se celebren en este sentido.

Es muy importante tener esto presente durante la discusión de todo el proyecto para no generar normas que puedan interferir con la negociación colectiva, o terminar convirtiendo en antijurídicas prácticas que pueden ser vitales para el desarrollo de la actividad en algunos sectores de la economía, y que no afectan el orden público laboral en modo alguno.

Algunos de los proyectos bajo análisis disponen que ciertos institutos puedan ser profundizados en leyes especiales o por vía reglamentaria. Desaconsejamos esta técnica, que puede interferir con la negociación por vía convencional o individual.

2. Con respecto a la decisión de establecer pisos de protección

Venimos escuchando con atención las reuniones informativas que ha celebrado esta comisión y nos parece positivo ver que hay un entendimiento general sobre cómo, al ser trabajo remoto conectado una modalidad más del contrato de trabajo, puede tener tintes muy distintos según la actividad económica en que se ocupe el trabajador.

3. Sobre los principios de Voluntariedad y Reversibilidad

Coincidimos con que el trabajo remoto conectado debe ser acordado en forma voluntaria por las partes, y sus características pactadas por escrito.

Sea la modalidad propuesta por iniciativa del trabajador o el empleador, debe garantizarse el respeto por las facultades de organización y dirección del empleador que emanan de la LCT, por lo tanto es el empleador quien finalmente determina cuándo puede o no organizarse bajo esta modalidad tarea en cuestión.

Algunos proyectos contienen referencias a la obligatoriedad de que la modalidad sea pactada en forma colectiva, no estamos de acuerdo con esta propuesta en tanto pueden resultar un acto de injerencia, violatorio de la libertad sindical en sentido negativo. En todo caso deberá quedar a salvo el derecho de acordar esta modalidad a través del contrato individual.

Ahora bien, hay que reconocer por lo menos tres escenarios que requieren un tratamiento diferenciado:

- Los contratos que nacen en forma remota, donde no está previsto que las personas asistan al establecimiento del empleador en ninguna instancia,
- Los contratos que nacen como presenciales y mutan a esta nueva modalidad por el total de la jornada, y
- Los contratos que nacen como presenciales y que incorporan la figura del teletrabajo en forma parcial.

Al igual que no pueden regularse del mismo modo estos supuestos, tampoco sería correcto exigir la reversión con igual alcance, en el primero porque no hay un estado anterior al que remitirse¹, y en el segundo porque puede por ejemplo haberse mudado todo el modelo de negocios a uno que no sea compatible con la reversión de ciertas prestaciones a un formato presencial.

El pedido de reversión ha de ser iniciativa tanto del empleador como del

¹ Al respecto, Art. 3 del proyecto 2305-D-2020; Art. 4 del proyecto 2272-D-2020; Art. 3 del proyecto 2297-D-2020, etc.



trabajador y debe siempre estar fundado en cuestiones fácticas y objetivas. En todos los casos, el aviso previo es un factor necesario para garantizar el ejercicio razonable del derecho de reversión tanto por parte de la trabajadora/trabajador, o sus empleadores. Consideramos que debe respetarse el plazo de 30 días de preaviso², y mantener la misma extensión para ambas partes.

4. Sobre el principio de No Discriminación y las tareas de cuidado

La no discriminación, la igualdad en términos de derechos individuales y colectivos, es un principio indiscutible. La modalidad de teletrabajo no puede resultar en un perjuicio para el trabajador.

Esto no significa identidad de conceptos adicionales entre los trabajadores que trabajan en forma presencial y remota, es importante que durante la negociación colectiva se puedan combinar los beneficios para que la remuneración de la modalidad presencial y la remota sean equivalentes, por ejemplo una persona que trabaja en forma presencial puede cobrar un adicional por traslados o viáticos para cubrir gastos que no están presentes en el trabajo conectado remoto.

Con respecto a las tareas de cuidado, consideramos que es una cuestión que requiere de un abordaje integral y que no debería tratarse en forma aislada con ocasión de la regulación de una modalidad de trabajo. Las tareas de cuidado tienen un impacto también en las modalidades presenciales de trabajo, no consideramos apropiado incorporar distinciones que en la práctica puedan obstaculizar el otorgamiento del teletrabajo. En particular, por la heterogeneidad de las tareas y los puestos de trabajo que pueden desarrollarse en forma remota conectada, estos tienen consecuencias distintas en la vida personal y familiar, máxime si consideramos la posibilidad de que esta modalidad sea acordada en forma total o parcial.

Adicionalmente, consideramos que hay más herramientas para solucionar estas cuestiones a través de la vía convencional donde ya hay iniciativas vigentes que responden a esta cuestión, sin perjuicio de los beneficios que puedan incluirse en los contratos individuales y que también son una práctica habitual en algunos sectores. Finalmente llamamos la atención sobre la importancia de respetar las facultades de organización y dirección del trabajo del empleador, que debe ser en cada instancia quien evalúe la factibilidad de acordar excepciones como las sugeridas en algunos de los proyectos.

5. Sobre la jornada de trabajo, la desconexión digital y los sistemas de control

Las mismas normas que rigen legal y convencionalmente la jornada de la actividad se deben respetar como principio en el trabajo conectado remoto³. No encontramos argumentos razonables que abonen las propuestas de

² Ver por ejemplo la previsión del Art. 10 párrafo 3, del proyecto 2204-D-2020, o el Art. 3 del proyecto 2350-D-2020.

³ En este aspecto coincidimos entre otros con la visión de los Art. 4 del proyecto 2273-D-200; Art. 2 del proyecto 1845-D-2020; Art. 5 del proyecto 1172-D-2020; Art. 5 del proyecto 2329-D-2020, entre otros.



algunos proyectos de restringir la posibilidad de pactar el teletrabajo para la totalidad de la jornada laboral, algo que resulta reñido no sólo con la libertad de contratación sino con las normas nacionales e supranacionales que regulan el trabajo a domicilio⁴.

Debe tenerse en cuenta que a causa de los cambios en el mundo del trabajo en muchos casos se prioriza el trabajo por objetivos o proyectos, con mucha heterogeneidad entre sectores. Algunos requieren cierto control sobre la jornada, mientras otras experiencias como las vinculadas al desarrollo de software se diferencian mucho en cuanto a la manera en que se ejercen las facultades de organización y dirección del trabajo.

En cuanto al derecho a la desconexión digital, lo primero que debe considerarse es que la desconexión no es algo privativo del teletrabajo, afecta al trabajo en todas sus modalidades y ello está contemplado en los principios generales que regulan la jornada, su adaptación debería hacerse dentro de los marcos convencionales respectivos. No consideramos oportuno regularlo en este proyecto.

Con respecto a los sistemas de control y protección de datos, algunos proyectos incluyen requisitos como la aprobación previa de la autoridad de aplicación o el registro de estos sistemas. Estos requisitos no resultan razonables porque atentan contra la naturaleza de los sistemas de protección que además en algunos casos integran el know-how y modelo de negocio de la empresa. Si algo se debiese regular sobre estos sistemas, debe hacerse como mínimo con un enfoque sectorial.

6. Sobre los elementos y herramientas de trabajo

No consideramos pertinente incluir en una norma de pisos mínimos un listado de elementos que se deban proporcionar, sin tener en cuenta la heterogeneidad de sectores que pueden pautar contratos bajo esta modalidad. La experiencia del listado de herramientas previstas en la Resolución 1552/2012 de la SRT, demuestra cómo estos listados pueden quedar rápidamente obsoletos, sin mantener mayor relación con el estado del arte de las actividades que se realicen en forma remota. Es preferible que el detalle de las herramientas de trabajo –incluidos los elementos de seguridad– que deba proporcionar el empleador, las reglas sobre reparaciones y desperfectos e incluso qué sucede con estos elementos cuando finaliza la relación laboral, se acuerde en forma especial con atención a cada actividad. Entendemos que la vía colectiva puede resultar apropiada.

Por otro lado sí resulta importante aclarar la distinción entre herramienta de trabajo y otros conceptos de carácter remunerativo, para reducir la proliferación de conflictos derivados de los reclamos por diferencias salariales en la registración.

7. Consideraciones vinculadas a la salud y seguridad en el trabajo

Cualquier norma que determine condiciones de higiene y seguridad debe ser

⁴ Argentina se encuentra obligada por la ratificación en el año 2006 del Convenio 177 de la OIT sobre el trabajo a domicilio.



elaborada en consulta tripartita, y con un enfoque sectorial.

En cuanto a las enfermedades profesionales, no debería experimentarse diferencias con el trabajo realizado en forma presencial. En principio si se trata del mismo puesto de trabajo incluso es posible que los riesgos sean menores, en tanto la exposición a ciertos elementos podría verse suprimida por trabajar fuera de un establecimiento industrial.

En todo caso el Sistema de Riesgos del Trabajo cuenta con un detallado mecanismo tripartito para evaluar el ingreso de nuevas enfermedades al listado referido en el artículo 6º, inciso 2 la Ley 24.557 con participación del Consejo Consultivo Permanente. Por lo expuesto concluimos que sería errado establecer un procedimiento paralelo.

8. Sobre las propuestas de incluir una regulación especial para la contratación de prestaciones transnacionales

La LCT adopta el criterio de territorialidad: rige sobre todos los contratos ejecutados en Argentina, correlativamente para celebrar contratos de trabajo en Argentina, una empresa debe estar correctamente inscripta y constituir domicilio en el País. No hay fundamentos válidos para hacer una distinción sobre este principio permitiendo a los trabajadores que pacten el ejercicio de esta modalidad optar por otro marco legal, y no puede ignorarse la trascendencia de las cadenas de valor internacional cuya participación se vería enriquecida por trabajo argentino, y en su caso debemos ser muy cuidadosos con esta materia.

Tanto la prohibición de contratar trabajadores en el extranjero como su supeditación a autorizaciones administrativas carece de fundamento, incluidas en varios de los proyectos bajo análisis, se oponen a la libertad de contratación y desincentivan el trabajo integrado entre distintas unidades productivas, algo que es una tendencia creciente en un mundo cada vez más integrado y especialmente en sectores exportadores de MOI.

Por otro lado, no deben ignorarse las consecuencias de la informalidad en nuestro país, que perjudican en primer lugar a los trabajadores, pero también generan graves consecuencias para la actividad privada del sector empleador. Estas prácticas son sancionadas por normas específicas del derecho del trabajo, que rigen para todas las modalidades de ejecución, incluido el teletrabajo.

9. En cuanto a la entrada en vigencia de la norma

Finalmente, llamamos la atención sobre el hecho de que todas las empresas del país se ven a la fecha en mayor o menor medida afectadas por las medidas dispuestas para responder a la pandemia provocada por el SARS-COVID-2. Esto incluye un gran universo de trabajadores que están prestando tareas desde su domicilio en forma obligatoria y transitoria, pero también industrias que han debido readecuar sus establecimientos para reducir al mínimo la cantidad de personas presentes, remitiendo todas las actividades que fuese posible a formas de trabajo remoto.

En atención a la excepcional situación que atraviesa el mundo del trabajo,



solicitamos a los Sres. Diputados que la entrada en vigencia de esta ley, se disponga para 180 días después de que cesen las medidas dispuestas con ocasión de la declaración de emergencia sanitaria, para permitir un retorno lo más armonioso posible a las actividades y evitar los conflictos que puedan derivarse de la colisión entre las nuevas disposiciones y las modalidades de teletrabajo adoptadas con el objeto de cumplir con las disposiciones excepcionales vigentes a la fecha.

Las ideas precedentes recopilan las principales reflexiones elaboradas por la UIA en consecuencia del estudio de los proyectos que se encuentra tratando la Comisión de Legislación del Trabajo de esta Honorable Cámara de Diputados de la Nación, y esperamos sirvan para orientar los trabajos de la comisión. Sin perjuicio de ello, y reiterando el agradecimiento por la invitación a participar de estas reuniones informativas, la UIA queda a disposición para profundizar nuestros comentarios e intercambiar propuestas sobre un posible dictamen.

