



TELETRABAJO Y PANDEMIA (UN VIRUS QUE DEJÓ AL TRABAJADOR EN SU CASA)

DRA. PATRICIA L. OTEGUI

JUEZA DE PRIMERA INSTANCIA DE DISTRITO EN LO LABORAL DE LA 6ª NOMINACIÓN DE ROSARIO



Ley N° 27.555 REGIMEN LEGAL DEL CONTRATO DE TELETRABAJO

ANTECEDENTES

El antecedente legislativo más relevante para la recién nacida **Ley de Teletrabajo**, lo constituye la **Ley N° 25.800** sancionada por el Congreso Nacional en noviembre de 2003. Esta ley aprobó el Convenio N° 177 sobre trabajo a domicilio, adoptado en la 83 Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

El instrumento, define normativamente: a) trabajo a domicilio: el que se realiza en el domicilio del trabajador o en otro lugar distinto del empleador; b) objeto: para elaborar bienes o prestar servicios; c) trabajador: quien realiza la tarea, a cambio de una remuneración, sin la autonomía ni independencia

económica necesarias para ser considerado trabajador independiente, ya sea por ley o por decisión judicial; d) **empleador**: persona física o jurídica que, de modo directo o por conducto de un intermediario, esté o no prevista esta figura en la legislación nacional, da trabajo a domicilio por cuenta de su empresa.

Como veremos más adelante, el teletrabajo diseñado por la ley 27.555 es un subtipo del trabajo a domicilio, pues, participa de todas las notas esenciales antes mencionadas, pero, además, debe desarrollarse necesariamente con el uso de la tecnología informática y de las comunicaciones (TIC)

Volviendo al año 2003, en el marco del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (MTSS) se creó la «Comisión de Teletrabajo», específicamente orientada a aprehender esta sub-especie de trabajo a domicilio o –más adecuadamente– «trabajo a distancia». La comisión fue conformada interdisciplinariamente por funcionarios públicos, académicos, especialistas informáticos, y otros actores sociales. En el año 2007, esta comisión elaboró el primer esbozo normativo del fenómeno, definiendo al teletrabajo en casi idénticos términos que fueron luego plasmados legislativamente en la Ley N° 27.555.

Se considerará teletrabajo: «*la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios en los términos de los artículos 21 y 22 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, en las que el objeto del contrato o relación de trabajo es realizado total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares distintos del establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de todo tipo de tecnología de la información y de las comunicaciones (TIC); y al teletrabajador: «a toda persona que efectúa teletrabajo según la definición anterior».*

Algunos años después, en el año 2012, siendo una realidad creciente el desarrollo de tareas subordinadas bajo la modalidad «a distancia» (especialmente en la actividad privada) el MTSS dicta la **Resolución N° 147/12** de creando la «Coordinación de Teletrabajo». En dicha resolución el Ministerio encomienda a la Coordinación: «*Proponer a la SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO (SRT), modificaciones a la Ley de Riesgos del Trabajo de mo-*

do de incorporar las nuevas enfermedades y accidentes que se generen como consecuencia del teletrabajo y generar en forma conjunta un Manual de Buenas Prácticas en materia de Teletrabajo».

Esta encomienda motivó que la SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO emitiera la **Resolución N° 1552/12** (vigente desde el 01/11/2012) estableciendo –siempre dentro del ámbito de la prevención de accidentes y enfermedades profesionales– nociones de teletrabajo, lugar de desarrollo del teletrabajo, obligación de registro de esta modalidad laboral y obligación de provisión de elementos de higiene y seguridad para los teletrabajadores, además de recomendar al organismo respectivo, elaborar listado de enfermedades profesionales causadas por el teletrabajo.

Cabe mencionar que la propia resolución hace hincapié en la ausencia de una regulación legal para este nuevo modo de organización del trabajo y declara necesario contar con un marco jurídico adecuado para su adopción.

Al año siguiente, el mismo ministerio, dictó la **Resolución N° 595/2013** creando el PROPET (Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo) con el objetivo promover, facilitar y monitorear la aplicación de la modalidad de Teletrabajo en empresas del sector privado

Transcurrieron siete años sin mayor abordaje estatal sobre la temática, hasta que a principios de este año 2020, vigente de la ley de emergencia nacional N° 27541 de diciembre 2019 y el DNU 260/20 del PEN (motivado en la Pandemia del Covid-19) una vez más, el MTSS, emite la **Resolución 21/2020** en línea con las medidas sanitarias de aislamiento social adoptadas para mitigar la propagación del coronavirus. Los fundamentos de la resolución expresan la necesidad de limitar la concentración de personas y la utilización del transporte público mientras dure el estado de emergencia, por lo que se aconseja a los empleadores disponer que algunas de las prestaciones laborales desarrolladas por los trabajadores y trabajadoras bajo su dependencia, se realicen en los domicilios particulares de estos últimos.

La resolución establece que aquellos empleadores que habiliten el trabajo a distancia, deben denunciar la nómina de los teletrabajadores a las ART res-

pectivas. Pero, es necesario señalar, que la norma exceptúa (sin expresión de fundamentos) a los empleadores de cumplir con las obligaciones de provisión de elementos y recursos de seguridad laboral necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales, oportunamente establecidos por la Resolución 1552/13.

Finalmente, el 14 de agosto de 2020 se publicó en el Boletín Oficial de la Nación Argentina la Ley N° 27.555

BREVE ANALISIS DE LA NORMA:

Conformada por un limitado número de artículos, la ley declara que su objeto es establecer los «presupuestos legales mínimos» para la regulación de la modalidad de Teletrabajo.

Sin embargo, a renglón seguido, la misma norma deriva a una futura «ley especial» la regulación de los «presupuestos legales mínimos del contrato de teletrabajo», arrojando así oscuridad sobre su hermenéutica. También pone en cabeza de la autoridad de aplicación (MTSS) la reglamentación sobre los sistemas de control y las regulaciones específicas para cada actividad, a las negociaciones colectivas de empleadores y trabajadores.

Incorpora a la Ley de Contrato de Trabajo N° 20744, dentro del Título III «De las modalidades del Contrato de Trabajo» el siguiente artículo:

*«**Artículo 102 bis:** Concepto. 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 o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación. Los presupuestos legales mínimos del contrato de teletrabajo se establecerán por ley especial. Las regulaciones específicas para cada actividad se establecerán mediante la negociación colectiva respetando los principios de orden público establecidos en esta ley».*

La ley traza lineamientos básicos: forma escrituraria del contrato; equiparación de derechos del teletrabajador con el trabajador presencial; voluntariedad del trabajador para desarrollar tareas en forma remota; tiempo de trabajo y habitualidad; provisión de equipamiento, capacitación y reintegro de mayores gastos; reversibilidad; compatibilidad del teletrabajo con tareas de cuidado; facultad de monitoreo de las tareas con resguardo del derecho a la intimidad del teletrabajador; derecho a la desconexión digital; garantía de derechos de naturaleza colectiva; protección de la información digital; ley aplicable.

En diversos artículos, se alude a la expresión «por escrito», sin ofrecer mayores precisiones, ni establecer sanciones en caso de su no cumplimiento. Vale recordar que en el régimen de la LCT las sanciones por incumplimientos a obligaciones legales siempre están dirigidas al empleador, lo que haría suponer que la sanción en caso de incumplimiento a este requisito formal, podría ser establecida por la futura ley especial de mención, ya sea en lo referente a la faz probatoria del contrato, ya sea en la aplicación de la ley N° 25.212 sobre régimen general de sanciones por infracciones laborales u otras leyes especiales concurrentes.

El pacto previo por escrito está establecido en la ley para la jornada laboral. Es oportuno recordar que el régimen general del contrato de trabajo adoptó, como regla para definir los límites de la jornada, el tiempo en que el trabajador se encuentre a disposición del empleador, impactando ello en sus contornos máximos y en la cuantificación de la remuneración.

La novedad que introduce la ley es que la jornada laboral podría convenirse como una combinación de «horas» y de cumplimiento de «objetivos». No debería confundirse el alcance del concepto «objetivos» con una versión del trabajo por rendimiento o «a destajo».

El teletrabajo no confronta con los límites de la jornada laboral de las leyes vigentes ni con las reglas generales antes mencionadas, pues, por una vertiente, no lo dice la ley y, por otra vertiente, el tiempo en que el teletrabajador –sin culpa de su parte– se vea impedido de ejecutar la tarea y, por ende, de alcanzar los «objetivos» (sea porque falló la conectividad, o porque

deban ser reparados los elementos de trabajo por el uso normal, etc.) debe igualmente ser considerado fuerza de trabajo a disposición del empleador y, obviamente, remunerado.

También la jornada laboral incluiría el tiempo dedicado a la «capacitación», que el art. 11 de la norma, garantiza al teletrabajador y pone a cargo de su empleador. Ello es así, pues esta capacitación para el uso de las herramientas informáticas y de las comunicaciones no «debe» suponer una mayor carga de trabajo. Se deduce razonablemente, que esta formación o entrenamiento debería ser recibida dentro de la jornada normal de trabajo.

La dificultad será congeniar el límite de la jornada legal según las leyes vigentes (Ley 11544, su decreto reglamentario y –en su caso– lo dispuesto por convenciones colectivas de cada actividad) con esta variante de la jornada del teletrabajador. Especialmente, en el entendimiento de que el teletrabajo –en general– se organiza y efectúa vinculando «grupos» de trabajo, en muchos casos, de distintas regiones o países, donde los husos horarios no se corresponden con los de la Argentina. No cabe duda de que la adecuación de la extensión de la jornada, deberá ajustarse a los límites legales para no afectar el orden público laboral.

Enlazado con la temática anterior, la norma prevé el «derecho a la desconexión digital». El teletrabajador tendrá derecho a no ser contactado 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.

Es curioso, que la norma exprese que el dependiente «*no podrá ser sancionado por hacer uso de este derecho*» cuando es un principio fundamental de nuestro ordenamiento jurídico general, que nadie puede ser penado por el ejercicio regular de un derecho establecido por ley.

También es llamativo que –con notoria obviedad– la ley enfatice que «*el empleador no podrá exigir a la persona que trabaja la realización de tareas, ni remitirle comunicaciones, por ningún medio, fuera de la jornada laboral*», cuando la noción misma del «derecho a la desconexión digital» lleva ínsita dicha prohibición al empleador.

Tampoco la norma prevé sanciones por violar la prohibición. Esta ilícita conducta podría encuadrar en la ya mencionada Ley N° 25212 configurando una falta grave.

Se prevé también que la jornada laboral deberá compatibilizarse con las tareas de cuidado, para quien se encuentre a cargo, en forma única o compartida, del cuidado de personas. Es decir, se admite la posibilidad de pactar horarios en función de que ambas tareas no se superpongan o que pueda interrumpirse la jornada.

Podríamos pensar que cuando la norma expresa «en forma... compartida» remite a una concepción moderna del sujeto responsable de las tareas de la vida familiar, es decir, con perspectiva de género; donde el cuidado de personas (tradicionalmente a cargo de las mujeres) hoy debe ser satisfecho por cualquier persona, independientemente de su sexo y proporcionalmente repartida la carga que dicho cuidado demande (vgr. entre los integrantes de una pareja o grupo familiar).

Para que pueda operarse el cambio de modalidad presencial a modalidad remota, necesariamente se debe contar con el consentimiento por escrito del trabajador. La ley lo denomina «voluntariedad».

Sólo en casos de fuerza mayor debidamente acreditada (cuya prueba correrá en cabeza del empleador), y si la actividad resulta posible, se puede prescindir de la voluntad del dependiente presencial para teletrabajar.

El consentimiento prestado oportunamente por un trabajador presencial para teletrabajar, puede ser revocado. La ley lo denomina «reversibilidad».

Tal vez este sea uno de los ítems más criticados de la norma por el sector empresarial, pues la reversibilidad es facultad exclusiva del trabajador, sin que la ley le exija exponer razones que la justifiquen, ni límites temporales para ejercerla. Más allá de los diferentes reproches sectoriales que pueda merecer el dispositivo, la futura ley especial podría establecer un período de caducidad para el ejercicio de la reversión, ponderando principios de seguridad jurídica, estabilidad y previsibilidad de los contratos, y evitando es-

pecialmente, el abuso de derechos, dada la ausencia de límites temporales y de obligación de justificar la reversión.

Porque no puede soslayarse que la ley, en caso de reversión, pone en cabeza del empleador, la obligación de otorgar tareas en el establecimiento donde se hubieran prestado anteriormente, o en su defecto, en el más cercano al domicilio del dependiente, en el cual puedan ser prestadas.

Si bien se establece la excepción (imposibilidad de cumplimiento del deber por motivos fundados) lo cierto es que no será fácil para el empleador sortear con éxito la prueba de la justificación del incumplimiento, en atención a que la norma, dispone expresamente una severa consecuencia legal: considerar la negativa como falta al deber de ocupación (art. 78 LCT); circunstancia que habilita la posibilidad de accionar conforme las opciones previstas en el art. 66 LCT. El trabajador podrá, a su elección, demandar judicialmente el restablecimiento de las condiciones del trabajo en forma presencial, o bien, considerar disuelto el contrato de trabajo, aparejando ello la obligación del pago de indemnizaciones legales sistémicas de la LCT y otras indemnizaciones por mayores daños y perjuicios que pudieran irrogarse previstas en leyes especiales o por el derecho común de daños.

La reversibilidad no está prevista para los contratos que inicialmente se concertaron como teletrabajo.

En cuanto a la provisión de elementos para desarrollar el trabajo remoto (hardware, software, provisión de conectividad adecuada, insumos informáticos, etc.) y la asunción de los costos de instalación, mantenimiento y reparación, o, la compensación por la utilización de herramientas propias de la persona que trabaja, estarán a cargo del empleador. En lo demás, queda sujeto a lo que se resuelva dentro del marco de las negociaciones colectivas.

Sin perjuicio de ello, cabe recordar la ya mencionada Resolución 1552/13 sobre provisión de elementos para el cuidado y prevención de la salud de los teletrabajadores.

Dentro de esta temática, el art. 14 de la ley, presume que los accidentes

acaecidos en el lugar, durante la jornada y en ocasión del teletrabajo, son accidentes en los términos del artículo 6º, inciso 1, de la ley 24.557. Asimismo, el Comité Mixto establecido por el art. 40 LRT, deberá elaborar del listado de enfermedades profesionales del art. 6º, inc.2 de dicho régimen, que encuentren su causa en el teletrabajo.

En otro orden de cosas, esta nueva ley establece la «compensación por mayores costos» que se irroguen al trabajador, en conectividad o servicios.

Siendo el lugar de trabajo el domicilio del dependiente (aunque puede ser otro distinto, siempre del empleador) cuando la ley refiere a «mayores costos» presupone que ya la persona trabajadora –en su vida cotidiana y para su propio consumo– cuenta con servicios (luz, gas, agua potable, servicio de internet, por cable o telefónico, etc.). Para la ley, la incidencia del mayor costo en los servicios debido al teletrabajo, debe ser compensado por el empleador. Además, agrega que esta compensación no tributa ganancias. Entonces, para la ley, las sumas que el empleador abone al trabajador por este concepto, no tendrían naturaleza salarial, no integrarían su remuneración, sólo serían el reintegro de un gasto.

Ahora bien, no caben dudas de que, en el marco de la futura ley especial o de las negociaciones colectivas, esta temática deberá ser abordada con minuciosidad, pues frente a las diferentes formas en que el régimen general prevé la retribución por el trabajo dependiente: vgr. en dinero, en especie, prestaciones complementarias, etc., (conf. art. 103 ss. y concs. LCT) pueden suscitarse complejidades a la hora de desentrañar la verdadera naturaleza jurídica de aquellos créditos, especialmente, en oportunidad de confrontarlos con la noción de «ventaja patrimonial», que presume salarial o remuneratorio todo lo obtenido por el trabajador con causa en el contrato de trabajo, para ser destinado a su consumo personal y que –en ausencia de aquél– hubiera debido ser satisfecho por sus propios medios.

En cuanto a los derechos de índole colectiva, en principio, el teletrabajador tiene los mismos derechos sindicales que un trabajador presencial (derecho de afiliación, de no afiliación, a participar en las asambleas, a elegir y a ser elegido). Cabe aclarar que, para ser elegido en algún cargo gremial, deberá

participar en conjunto con el colectivo que trabaja en forma presencial, para la sección, área o actividad que le corresponda dentro de la empresa. Será obligación del empleador el registro del teletrabajador en el sector, a los efectos eleccionarios.

En cuanto a la posibilidad de control en la ejecución del trabajo –propio de las facultades de organización y dirección que posee el empleador conforme el régimen general– debe implementarse en compatibilidad con la preservación y resguardo de la intimidad del trabajador. La autoridad de aplicación es el MTSS, quien deberá autorizar cualquier sistema de monitoreo o vigilancia que se pretenda utilizar a dichos fines, previamente a su instalación, y con intervención de la asociación sindical respectiva (quedarían prohibidos sistemas de video de observación de 360 grados en el domicilio del trabajador; o sistemas de rastreo personal; por citar algunos ejemplos)

Con relación a la contratación de teletrabajadores argentinos con empresas cuyas sedes se encuentren en otros países, o las nacionales que contraten trabajo remoto con extranjeros, serán juzgados por los tribunales argentinos, aplicándose la ley más favorable para el teletrabajador, sea la ley del domicilio del empleador o la del lugar de su ejecución.

Finalmente, en cuanto a la entrada en vigencia de la ley, debo decir que apenas tres días antes de culminar la elaboración de este breve trabajo, fue promulgada por el PEN la ley N° 27555 de teletrabajo, pero aún no rige.

Y en verdad, tal como está redactada la norma de entrada en vigor, esta intérprete abriga más dudas que certezas.

En efecto, el art. 19 de la ley, titula «Régimen de transitoriedad» al período de noventa días previos a que la norma entre en vigor. La perplejidad se presenta respecto al día que marque el comienzo del cómputo del período de mención. Es que la letra del dispositivo reza así: «*La presente ley entrará en vigor luego de noventa (90) días contados a partir de que se determine la finalización del período de vigencia del aislamiento social, preventivo y obligatorio*»

A la fecha (17/08/2020) el aislamiento social, preventivo y obligatorio (AS-

po) implementado en el territorio nacional a causa del COVID-19 en marzo 2020, ha mutado por períodos y regiones; transformándose en DISPO (distanciamiento social, preventivo y obligatorio) en algunos lugares o distritos; para –en otros momentos– retornar a la fase más restringida (ASPO), o bien, avanzar a una cuasi normalidad, según lo haya permitido la disminución en la curva de contagios de la pandemia.

Por lo tanto, no es razonable pensar que la ley podría entrar en vigencia para algunos lugares indefinidos de nuestro país y para otros no, según que se haya salido –sólo en los hechos– del ASPO. Indudablemente, deberá existir una determinación oficial de la fecha en que se dé por concluido el aislamiento, ya sea por parte del PEN en el orden general, ya sea por parte del MTSSN, en lo concerniente al orden jurídico del trabajo, en el cual la ley N° 27.555 se inscribe.

CONCLUSIÓN:

Pocas veces se ha registrado que el dictado de una ley haya merecido enfáticos reproches de todos los sectores sociales involucrados. Tanto trabajadores como empleadores se han manifestado públicamente en ese sentido por los medios de comunicación.

En mi opinión, esta ley es sólo un marco jurídico, una plataforma legal que aprehende un fenómeno laboral que existía antes de su dictado y que existirá cada vez con más fuerza en el futuro. Como la propia ley prevé, su perfeccionamiento será objeto de una ley especial a crearse, y muy apropiadamente, también a lo que decidan libremente las partes dentro de la negociación colectiva.

El avance en la protección de derechos de primer nivel de los derechos humanos, como el que nos ocupa, es que el Estado Argentino reconoce normativamente la existencia de relaciones laborales entre tomadores de servicios personales y quienes los prestan subordinadamente, en forma remota y con tecnología informática. La existencia de la ley –aunque perfectible– impedirá que aquellos contratos que sean de naturaleza laboral –y sus trabajadores–

queden excluidos de la preferente tutela constitucional que consagra el art. 14 bis de la CN, los tratados internacionales de DDHH, y demás instrumentos protectorios de rango constitucional.

Y no es poco.

APÉNDICE LEGISTATIVO:

RÉGIMEN LEGAL DEL CONTRATO DE TELETRABAJO

Ley 27555

Artículo 1°- Objeto. La presente ley tiene 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. Los aspectos específicos se establecerán en el marco de las negociaciones colectivas.

Artículo 2°- Incorpórese al Título III «De las modalidades del contrato de trabajo» del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el siguiente texto:

Capítulo VI

Del Contrato de Teletrabajo

Artículo 102 bis: Concepto. 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 o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación.

Los presupuestos legales mínimos del contrato de teletrabajo se establecerán por ley especial. Las regulaciones específicas para cada actividad se

establecerán mediante la negociación colectiva respetando los principios de orden público establecidos en esta ley.

Artículo 3°- Derechos y obligaciones. Las personas que trabajen contratadas bajo esta modalidad, en los términos del artículo 102 bis del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, gozarán de los mismos derechos y obligaciones que las personas que trabajan bajo la modalidad presencial y su remuneración no podrá 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.

Artículo 4°- Jornada laboral. La jornada laboral debe ser pactada 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.

Las plataformas y/o software utilizados por el empleador a los fines específicos del teletrabajo, y registrados según lo establecido en el artículo 18 de la presente, deberán desarrollarse de modo acorde a la jornada laboral establecida, impidiendo la conexión fuera de la misma.

Artículo 5°- Derecho a la desconexión digital. La persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo tendrá 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 podrá ser sancionada por hacer uso de este derecho.

El empleador no podrá exigir a la persona que trabaja la realización de tareas, ni remitirle comunicaciones, por ningún medio, fuera de la jornada laboral.

Artículo 6°- Tareas de cuidados. Las personas que trabajen bajo esta modalidad y 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 a su cargo y/o a interrumpir la jornada. Cualquier acto, conducta, decisión, represalia u obstaculización proveniente del empleador que lesione estos derechos se presumirá discriminatorio resultando aplicables las previsiones de la ley 23.592.

Mediante la negociación colectiva podrán establecerse pautas específicas para el ejercicio de este derecho.

Artículo 7°- Voluntariedad. El traslado de quien trabaja en una posición presencial a la modalidad de teletrabajo, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada, debe ser voluntario y prestado por escrito.

Artículo 8°- Reversibilidad. El consentimiento prestado por la persona que trabaja en una posición presencial para pasar a la modalidad de teletrabajo, podrá ser revocado por la misma en cualquier momento de la relación.

En tal caso, el empleador le deberá 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. Salvo que por motivos fundados resulte imposible la satisfacción de tal deber.

El incumplimiento de esta obligación será considerado violatorio del deber previsto en el artículo 78 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias. La negativa del empleador dará derecho a la persona que trabaja bajo esta modalidad a considerarse en situación de despido o accionar para el restablecimiento de las condiciones oportunamente modificadas.

En los contratos que se pacte la modalidad de teletrabajo al inicio de la relación, el eventual cambio a la modalidad presencial operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva.

Artículo 9°- Elementos de trabajo. 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 las mismas, o la compensación por

la utilización de herramientas propias de la persona que trabaja. La compensación operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva.

La persona que trabaja será responsable por el correcto uso y mantenimiento de los elementos y herramientas de trabajo provistas por su empleador, deberá procurar que estos no sean utilizados por personas ajenas a la relación o contrato de trabajo. En ningún caso responderá 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 deberá proveer su reemplazo o reparación a fin de posibilitar la prestación de tareas. El tiempo que demande el cumplimiento de esta obligación patronal no afectará el derecho de la persona que trabaja a continuar percibiendo la remuneración habitual.

Artículo 10.- Compensación de Gastos. La persona que trabaja bajo la modalidad del teletrabajo tendrá derecho a la compensación por los mayores gastos en conectividad y/o consumo de servicios que deba afrontar. Dicha compensación operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva, y quedará exenta del pago del impuesto a las ganancias establecido en la ley 20.628 (t. o. 2019) y sus modificatorias.

Artículo 11.- Capacitación. El empleador deberá 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 laboral. La misma no implicará una mayor carga de trabajo. Podrá realizarla en forma conjunta con la entidad sindical representativa y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Artículo 12.- Derechos colectivos. Las personas que se desempeñen bajo la modalidad de teletrabajo, gozarán de todos los derechos colectivos. Serán consideradas, a los fines de la representación sindical, como parte del conjunto de quiénes trabajen en forma presencial.

Artículo 13.- Representación sindical. La representación sindical será ejercida por la asociación sindical de la actividad donde presta servicios, en los términos de la ley 23.551. Las personas que trabajan bajo esta modalidad deberán 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.

Artículo 14.- Higiene y seguridad laboral. La autoridad de aplicación dictará las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo con el objetivo de brindar una protección adecuada a quienes trabajen bajo la modalidad laboral del teletrabajo. El control del cumplimiento de esta normativa deberá contar con participación sindical. Asimismo la autoridad de aplicación determinará la inclusión de las enfermedades causadas por esta modalidad laboral dentro del listado previsto en el artículo 6°, inciso 2, de la ley 24.557. Los accidentes acaecidos en el lugar, jornada y en ocasión del teletrabajo, se presumen accidentes en los términos del artículo 6°, inciso 1, de la ley 24.557.

Artículo 15.- Sistema de Control y Derecho a la Intimidad. Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador deberán contar con participación sindical a fin de salvaguardar la intimidad de la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo y la privacidad de su domicilio.

Artículo 16.- Protección de la Información Laboral. El empleador deberá tomar las medidas que correspondan, especialmente en lo que se refiere a software, para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo para fines profesionales, no pudiendo hacer uso de software de vigilancia que viole la intimidad de la misma.

Artículo 17.- Prestaciones transnacionales. Cuando se trate de prestaciones transnacionales de teletrabajo, 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.

En caso de contratación de personas extranjeras no residentes en el país, se

requerirá la autorización previa de la autoridad de aplicación. Los convenios colectivos, acorde a la realidad de cada actividad, deberán establecer un tope máximo para estas contrataciones.

Artículo 18.- Autoridad de aplicación. Registro. Fiscalización. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación será la autoridad de aplicación de la presente ley y deberá dictar la reglamentación respectiva dentro de los noventa (90) días. En el ámbito de su competencia se deberán 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 deberán informarse ante cada alta producida o de manera mensual. Esta información deberá ser remitida a la organización sindical pertinente. La fiscalización del cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales relativas a las tareas cumplidas bajo la modalidad del teletrabajo se ejercerá conforme a lo establecido por el título III - capítulo I, sobre inspección del trabajo de la ley 25.877 y sus modificatorias. Toda inspección de la autoridad de aplicación, de ser necesaria, deberá contar con autorización previa de la persona que trabaja.

Artículo 19.- Régimen de transitoriedad. La presente ley entrará en vigor luego de noventa (90) días contados a partir de que se determine la finalización del período de vigencia del aislamiento social, preventivo y obligatorio.

Artículo 20.- Comuníquese al Poder Ejecutivo nacional.

DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL CONGRESO ARGENTINO, EN BUENOS AIRES, A LOS TREINTA DIAS DEL MES DE JULIO DEL AÑO DOS MIL VEINTE.

REGISTRADA BAJO EL N° 27555

CLAUDIA LEDESMA ABDALA DE ZAMORA - SERGIO MASSA - Marcelo Jorge Fuentes - Eduardo Cergnul. ■