

# TELETRABAJO



## UN MARCO JURÍDICO PARA EL NUEVO EMPLEO POSPANDEMIA

La duración de la jornada laboral, el derecho a la desconexión, la reversibilidad de la modalidad, la provisión de los elementos de trabajo y la compensación de gastos son algunos de los aspectos sobresalientes de la primera legislación laboral específica aprobada en el Congreso

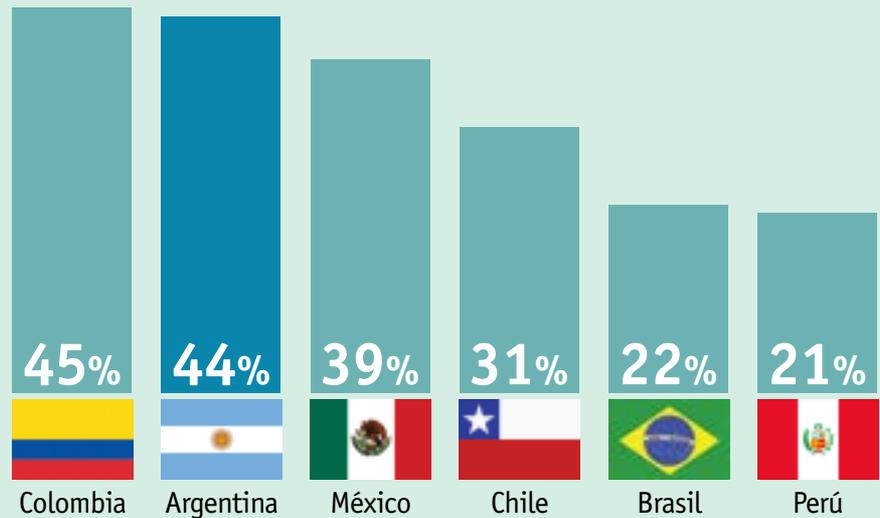
La pandemia aceleró muchas discusiones en el mundo. Entre ellas, la de la adopción del teletrabajo. Aunque la modalidad está muy lejos de ser una novedad, las empresas a nivel mundial consideran cada vez más sumar a sus equipos a trabajadores que realicen tareas desde sus hogares (algunas compañías ya avisaron que no volverán a la “normalidad” previa y que incluso revisarán las dimensiones de sus edificios corporativos).

Este cambio abrupto es un “experimento” a escala mundial que ofrece numerosos beneficios, pero que conlleva una transformación aún más profunda. Es necesario tener en cuenta que el éxito de ciertas experiencias tecnológicas se ha encontrado profundamente ligado al contexto socioeconómico de los países en donde han sido desarrolla-

das. Además, es importante destacar que existen numerosos obstáculos en el camino hacia el trabajo remoto, incluido la brecha existente en la preparación digital.

En el país, entre las empresas más proclives al llamado *home office* (entre ellas las tecnológicas), esta práctica se presentaba más como un beneficio excepcional para el empleado -en la búsqueda de conciliar trabajo y familia o para evitar los tiempos muertos en los viajes en grandes ciudades- que en una forma estándar de trabajar. La extensa cuarentena con aislamiento social preventivo y obligatorio produjo dos situaciones forzadas: la pérdida del empleo o tener que desempeñarse de forma remota. El informe *La extensión del hogar por la pandemia: trabajo, capacitación y educación a distancia*, elaborado por la consultora Carrier y

## Porcentaje de personas que tiene posibilidad de trabajar de manera remota en países seleccionados de América latina en 2019



Fuente: Statista 2020

Asoc., sostiene que, durante el aislamiento, un 57% de los usuarios de Internet en Argentina trabajó desde su hogar y apenas un 9% de ese grupo desea volver a trabajar a tiempo completo desde las instalaciones de la organización.

El estudio *Teletrabajo en América Latina*, elaborado por la asociación 5G Américas, determinó que Brasil es el país con más empleados trabajando desde sus casas, con 12 millones de teletrabajadores, seguido de México (con 2,6 millones), Argentina (con 2 millones) y Chile (con 500.000).

Hasta ahora, la Argentina contaba con un conjunto de leyes que, de alguna manera, englobaba la actividad de manera indirecta: la Ley de Contrato de Trabajo junto con la ley N° 25.800 que ratifica el Convenio N°177 sobre trabajo a domicilio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que promueve la igualdad de condición de este tipo de trabajadores respecto de los presenciales. En términos jurídicos, el teletrabajo estaba lejos de contar con un marco regulatorio definido para quienes se desempeñan bajo este tipo de modalidad en el país. El confinamiento de los empleados argentinos en sus hogares resaltó muchos interrogantes pendientes: ¿Es hora de regular el teletrabajo? ¿En qué condiciones? ¿Cuánto se debe-

ría legislar? ¿Qué cambios se producirían?

Las discusiones que fueron surgiendo apresuraron la aparición de un proyecto de ley impulsado por el oficialismo que avanzó en el Congreso (hasta ese momento había casi una veintena de iniciativas sobre el tema). El tratamiento fue rápido y la propuesta oficial encontró resistencia de entidades empresariales, que se opusieron fuertemente a algunos aspectos, como la reversibilidad de la modalidad.

La Cámara Argentina de Comercio y Servicios (CAC), manifestó que diversos aspectos de la ley de “resultan contrarios al desarrollo de esta modalidad laboral” y que “la regulación de cuestiones del futuro con conceptos del pasado constituye un error”. “El hecho de que el empleado puede disponer en cualquier momento el regreso a las tareas presenciales –caso contrario, puede considerarse despedido– obliga al empleador a contar con instalaciones ociosas –disponibles en caso de que el trabajador quiera ejercer esa opción– lo que encarece sensiblemente los costos del teletrabajo”, enfatizó la CAC.

Por su parte, la Cámara Argentina de Centros de Contacto solicitó directamente el veto de la ley. “El nuevo marco normativo sobrerregulará, desincentivando la modalidad y atentando contra la generación de

**El estudio *Teletrabajo en América Latina*, elaborado por la asociación 5G Américas, determinó que Brasil es el país con más empleados trabajando desde sus casas, con 12 millones de teletrabajadores, seguido de México (con 2,6 millones), Argentina (con 2 millones) y Chile (con 500.000)**

empleo federal, como así también obstaculiza el desarrollo de nuevos puestos de trabajo en localidades del interior”, apuntó la cámara que cuenta con más del 90% de sus trabajadores bajo esta modalidad.

A pesar de los reclamos, el 25 de junio durante la votación en la Cámara de Diputados, con los propios legisladores teletrabajando mediante plataformas digitales, el proyecto obtuvo la media sanción. Se inclinaron por el sí 214 diputados pertenecientes a las bancadas del Frente de Todos, el Movimiento Popular Neuquino, Juntos por el Cambio, el Interbloque Federal y el Interbloque Unidad Federal para el Desarrollo. Por su parte, Francisco Sánchez, del PRO, fue el único que votó en contra. Y 29 legisladores se abstuvieron: 20 pertenecientes al PRO; tres de la Coalición Cívica; dos integrantes del Frente de Izquierda; Andrés Zottos del Justicialismo; Marcelo Orrego de Producción y Trabajo; Alejandro Rodríguez de Consenso Federal y Tonelli del PRO.

Días después, el 30 de julio el proyecto se convirtió en ley tras una reñida vota-

**La nueva ley destaca que el traslado de quien trabaja de forma presencial a la modalidad de el teletrabajo debe ser voluntario y, además, que eso puede ser reversible. Es decir, el consentimiento prestado por la persona podrá ser revocado en cualquier momento que lo desee**

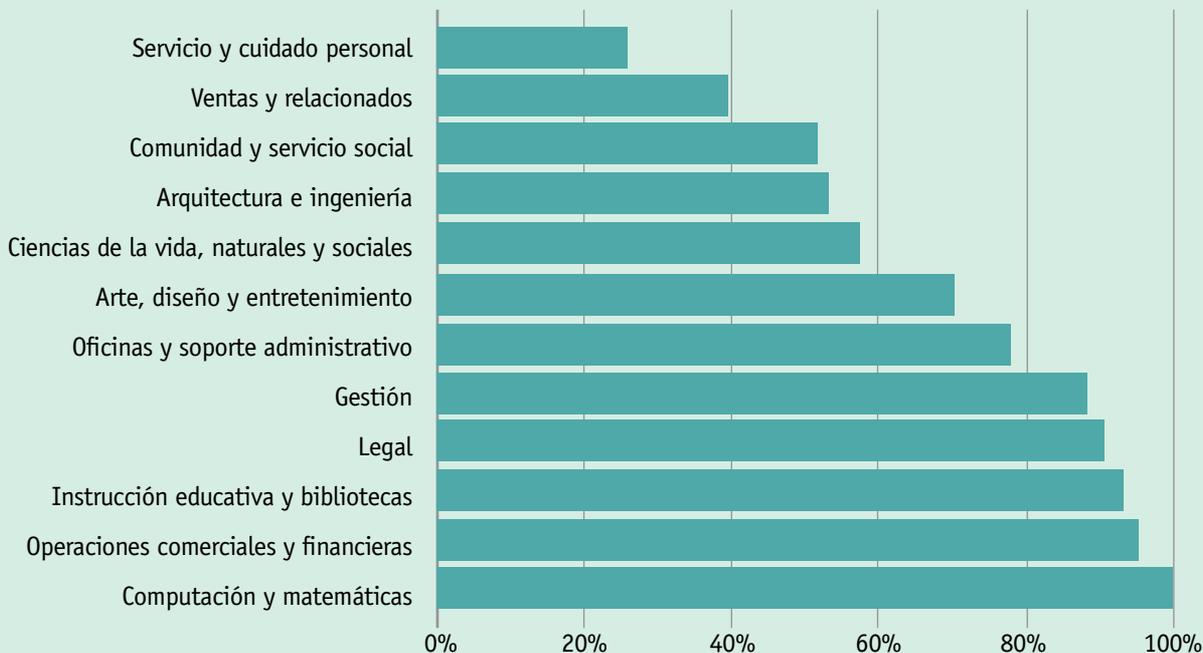
ción. La iniciativa obtuvo 40 votos a favor por parte del oficialista Frente de Todos, mientras que los 30 en contra provinieron de Juntos por el Cambio, el Interbloque Parlamentario Federal y el Frente Juntos Somos Río Negro.

La nueva ley se destaca por algunos capítulos que fueron eje de los debates: la duración de la jornada laboral, el derecho a la desconexión, la reversibilidad virtual/presencial, los elementos de trabajo y la compensación de gastos. Aunque empujada por la pandemia, la norma entrará en vigor luego de 90 días a partir de que se finalice el periodo de aislamiento obligatorio.

### Las claves de la nueva ley

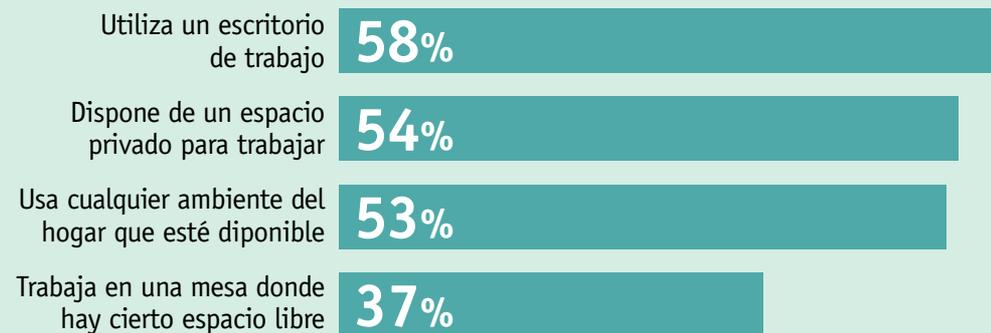
En un comienzo, la norma aclara que las personas contratadas bajo esta modalidad gozarán de los mismos derechos y obligaciones que aquellos que lo hagan de manera presencial. Asimismo, la remuneración no podrá ser inferior a la que percibirían asistiendo al establecimiento perteneciente a la empresa. Con respecto a la jornada

## Potencial de Home Office



Fuente: Occupational Information Network, Bureau of Labor Statistics y MorganStanley Research.

## Comodidades para el W en el hogar



Fuente: Informe *La extensión del hogar por la pandemia*. Carrier y Asociados

laboral, se establece que la misma deberá ser pactada previamente por escrito en el contrato de trabajo.

A partir del artículo 5° se comienzan a describir una serie de apartados que generan cierta incertidumbre entre los empresarios. El derecho a la desconexión se refiere a la imposibilidad por parte del empleador a contactar al trabajador fuera del horario laboral y durante los períodos de licencia. Además, se garantiza que la persona que se desempeña bajo esta modalidad podrá desconectarse de los dispositivos digitales sin ser sancionada por hacer uso de este derecho.

Las personas que tengan a su cargo a menores de 13 años, personas con discapacidad o adultos mayores que requieran asistencia específica podrán solicitar horarios compatibles con las tareas de cuidados y/o interrumpir la jornada. En caso de que el empleador obstaculice este derecho será considerado discriminatorio.

Asimismo, la nueva norma destaca que el traslado de quien trabaja de forma presencial a la modalidad de teletrabajo debe ser voluntario y, además, que eso puede ser reversible. Es decir, el consentimiento prestado por la persona podrá ser revocado en cualquier momento que lo desee. Si esto llegara a suceder, el empleador deberá darle tareas en el establecimiento o de lo contrario la persona podría considerarse en situación de despido y accionar para

restablecer las condiciones modificadas. Quizás uno de los cambios más significativos radica en el artículo 9°, el cual menciona que el empleador, deberá proporcionar el equipamiento tanto de software como de hardware, los elementos de trabajo, asumir los costos de instalación y mantenimiento.

Incluso, en caso de roturas o desperfectos, deberá proveer el reemplazo de los instrumentos tecnológicos. Por otro lado, el trabajador podrá solicitar la compensación de gastos por los mayores gastos de conectividad o de consumos de servicios que deba afrontar. Además, la nueva ley contempla los derechos sindicales y a la seguridad laboral. Respecto a este último punto, la autoridad de aplicación dictará las normas relativas a higiene y seguridad del teletrabajo, además el control del cumplimiento de esta normativa deberá contar con participación sindical.

Esta nueva regulación se traslada a diferentes ámbitos y es imposible dejar de preguntarse por el ámbito de la salud. La teleasistencia, el futuro del personal médico y las nuevas competencias que deberán adquirir, la manera en la cual esta modalidad de trabajo está impactando en el sistema y las transformaciones venideras son tan solo algunos de los temas que aún están en vilo.

En el panorama actual, sólo resta esperar qué cambios deberán afrontar los teletrabajadores y las empresas una vez finalizada la cuarentena.

El informe *La extensión del hogar por la pandemia: trabajo, capacitación y educación a distancia*, elaborado por la consultora Carrier y Asoc., sostiene que, durante el aislamiento, un 57% de los usuarios de Internet en Argentina trabajó desde su hogar y apenas un 9% de ese grupo desea volver a trabajar a tiempo completo desde las instalaciones de la organización