



---

**Teletrabajo en Argentina – Ley N° 27555**

**Telework in Argentina – Law N° 27555**

---

ABOGACÍA – SEMINARIO FINAL DE GRADUACIÓN

MANUSCRITO CIENTÍFICO

JUAN PABLO REIBEL - D.N.I.: 26.175.575 - LEGAJO: VABG88584

GUALEGUAY (ENTRE RÍOS) – JUNIO 2022

PROFESOR TUTOR: NICOLÁS  
COCCA

**➤ ÍNDICE**

RESÚMEN Y PALABRAS CLAVE.....	2
ABSTRACT AND KEYWORDS.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
MÉTODOS.....	7
RESULTADOS.....	7
DISCUSIÓN.....	9
Anexo – Ley Nro. 27555.....	14
REFERENCIAS.....	22

## ➤ RESÚMEN

El presente trabajo analiza seis artículos de la Ley Nro. 27555 Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo y su correspondiente Decreto Reglamentario Nro. 27/2021 del P.E.N. planteando y describiendo situaciones desde una mirada crítica con el fin de identificar posibles conflictos laborales en su implementación. La tarea realizada tiene un enfoque de investigación cualitativo con un alcance descriptivo siendo un estudio no experimental que profundiza los temas abordados referenciando las disposiciones legales vigentes que se relacionan con los mismos mediante datos extraídos de Internet de los sitios oficiales del Gobierno Nacional en lo relativo a legislación nacional vigente anexando aportes doctrinarios relacionados a la temática. Del análisis realizado se desprende que la legislación abordada protege adecuadamente los derechos de los trabajadores que prestan servicios a su empleador de manera remota no obstante no genera propuestas innovadoras en la regulación de las tareas en cuestión incluyendo temáticas que ya contaban con protección legal en forma previa.

Palabras clave: Teletrabajo. Trabajo remoto. Ley 27555.

## ➤ ABSTRACT

This paper analyzes six articles of Law No. 27555 – Legal Regime of the Telework Contract and its corresponding Regulatory Decree No. 27/2021 of the P.E.N. posing and describing situations from a critical perspective in order to identify possible laboral conflicts in their implementation. The task carried out has a qualitative research approach with a descriptive scope, being a non-experimental study that deepens the topics addressed by referencing the current legal provisions that are related to them through data extracted from the Internet of the official sites of the National Government in relation to current national legislation annexing doctrinal contributions related to the subject. From the analysis carried out, it can be deduced that the legislation addressed adequately protects the rights of workers who provide services to their employer remotely, however, it does not generate innovative proposals in the regulation of the tasks in question, including topics that already had legal protection previously.

Keywords: Telework. Remote work. Law 27555.

## ➤ INTRODUCCIÓN

El trabajo en nuestro país es un derecho legalmente tutelado desde nuestra Constitución Nacional – CN, reconocido en el artículo 14 y que en su artículo 14 bis (incluido en la CN de 1949, que fuera derogada, y consagrado en nuestra Carta Magna en la reforma constitucional del año 1957) establece:

El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

En la misma línea el Derecho Laboral se encuentra incluido en sendos Tratados Internacionales que poseen jerarquía constitucional conforme el artículo Nro. 75 inc. 22 de la CN entre los que podemos destacar la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948) que en su artículo XIV establece “Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo” y la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) la cual enuncia en el artículo 23 que “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”. Por lo que el trabajo en sus diversas formas debe obligatoriamente estar amparado por nuestra legislación garantizando condiciones y modalidades justas y equitativas de labor.

De acuerdo a lo que señala Grisolia (2016) “El derecho del trabajo es una parte del derecho privado integrado por normas de orden público; esto se justifica por la desigualdad del poder negociador entre las partes y la aplicación del principio protectorio” (p. 13), estas normas regulan las relaciones del trabajo en relación de dependencia las cuales restringen la autonomía de la voluntad a fin de equilibrar las diferencias existentes entre empleados y empleadores (Grisolia, 2016, p. 11), de aquí la importancia de una adecuada y actualizada legislación laboral que brinde un marco de seguridad a los derechos constitucionalmente protegidos, respetando asimismo los derechos personalísimos conforme lo establecido en nuestro Código Civil y Comercial (2014). Con estas premisas se encuentra conformada, o al menos debería, nuestra Ley

Nro. 20744 - Régimen de Contratos de Trabajo (LCT), la cual fuera sancionada con fecha 05/09/1974 y con sucesivas modificaciones, incorporaciones y adecuaciones continúa vigente.

Dentro de las incorporaciones y modificaciones referidas a la Ley Nro. 20744 se encuentra la regulación del denominado “teletrabajo” incorporado a la legislación por la Ley Nro. 27555 – Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo (RLCT), sancionada con fecha 30/07/2020 y que surge en nuestro país en medio de la Pandemia declarada a nivel mundial por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en relación con el coronavirus (COVID-19), la misma consta de 20 artículos que ponen un marco legal a esta modalidad de trabajo que contaba con proyectos legislativos previos que no llegaron a concretarse y que constituyeron su base. En el presente trabajo de investigación se abordan y analizan los artículos 4, 5, 6, 8, 15 y 16 de la ley con su correspondiente decreto reglamentario con la intención de describir las particularidades de cada uno haciendo foco en los potenciales conflictos que podrían suscitarse en la práctica.

El fenómeno provocado por la rápida propagación del COVID-19 en todo el mundo llevó a los países a tomar medidas extremas nunca vistas a tal escala. En este contexto en nuestro país se tomaron diversas medidas, de las cuales, en honor a la brevedad, se citan las más significativas y que tienen relación con el presente trabajo: 1) con fecha 12/03/2020 el Poder Ejecutivo Nacional a través del Decreto de Necesidad y Urgencia (DNU) Nro. 260/2020 amplía la emergencia sanitaria y establece, entre otros temas, condiciones de aislamiento y medidas preventivas; 2) 14/03/2020, mediante la Resolución 202/2020 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social exceptúa la asistencia a sus lugares de trabajo con goce de haberes a los trabajadores y trabajadoras comprendidos en el art. 7 del DNU 260/2020 el cual detalla quienes deben permanecer aislados por un lapso de 14 días; 3) 16/03/2020, el Ministerio de Educación a través de la Resolución 105/2020 insta a la provincias y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a otorgar licencia preventiva por 14 días con goce íntegro de sus haberes a los trabajadores y trabajadoras que se encuentran comprendidos en el art. 7 del DNU 260/2020 siguiendo esta línea dicho ministerio en la misma fecha mediante Resolución 108/2020 establece la suspensión de clases presenciales de todos los niveles en todo el territorio argentino por 14 días a partir del 16/03/2020; 4) 17/03/2020, la Jefatura de Gabinete de Ministros mediante Decisión Administrativa Nro. 390/2020 dispensa del deber de asistencia a su lugar de trabajo por el plazo de 14 días corridos a todo su personal siempre que no revistan

en áreas esenciales, críticas o de prestación de servicios indispensables, habilitando a que desarrollen sus tareas en forma remota; 5) 17/03/2020, a través de la Resolución 207/2020 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social se amplía el espectro de trabajadores y trabajadoras exceptuados de asistir a sus lugares de trabajo; 6) la Resolución 21/2020 de la Superintendencia de Riesgos de Trabajo, con fecha 17/03/2020, establece que aquellos empleadores que habiliten a sus trabajadores a realizar sus actividades laborales en sus domicilios particulares deberán denunciar tal situación ante su Aseguradora de Riesgos de Trabajo (ART); 7) con fecha 20/03/2020 mediante DNU Nro. 297/2020 el Poder Ejecutivo Nacional establece el “Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio” desde el 20/03/2020 hasta el 31/03/2020, medida que fue prorrogada posteriormente, en reiteradas ocasiones, disponiéndose gradualmente flexibilizaciones y otras medidas sanitarias acorde la evolución de contagios de Coronavirus, detalle que excede al objeto del presente escrito por lo que no se abundará en mayores detalles al respecto; 8) la Resolución 219/2020 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de fecha 20/03/2020 dispone que los trabajadores y trabajadoras alcanzados por el “Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio” quedan dispensados del deber de asistir al lugar de trabajo y a su vez establece pautas respecto al trabajo desde el lugar de aislamiento y la reorganización en aquellas tareas que se consideren esenciales.

Las medidas preventivas citadas precedentemente trajeron aparejadas una serie de necesarias adecuaciones tanto en entes públicos como privados que, en la medida de las posibilidades de cada organización y las características de las labores desarrolladas, tuvieron que migrar parte de las tareas realizadas en forma presencial a un trabajo remoto situado en el domicilio de sus trabajadores y trabajadoras a fin de continuar operando en forma no presencial. Incluso el Honorable Congreso de la Nación realizó modificaciones a fin de sesionar con parte de los legisladores presentes en el recinto y otra parte haciéndolo desde sus hogares conectados mediante una plataforma de videollamada, lo cual trajo un sinnúmero de cruces y discusiones políticas contrapuestas sobre las cuales no viene al caso entrar en mayores detalles. Por lo que las circunstancias y el contexto general en el marco del cual surge la Ley Nro. 27555 – RLCT habilita a, al menos, reflexionar sobre el contenido de la norma y analizar si la misma se encuentra a la altura de esta extendida modalidad no presencial de trabajo, ya que no obstante estar el teletrabajo presente en el mundo laboral en forma previa al inicio de la pandemia COVID-19 ha generado a través de esta repentina ampliación de usuarios sin lugar a dudas un

nuevo paradigma en el mundo del trabajo que a su vez cuenta con nuevas generaciones de trabajadores que priorizan un adecuado equilibrio entre la vida laboral, familiar y social y que han encontrado en el desarrollo del trabajo remoto una herramienta que permite adaptarse correctamente a sus demandas, por lo que necesariamente no puede estar excluido el Derecho Laboral en pos de la seguridad y protección de los derechos consagrados en nuestra Carta Magna y demás tratados internacionales conforme lo expuesto al inicio.

Como se mencionara anteriormente, con fecha 30/07/2020 el Honorable Congreso de la Nación Argentina sanciona la Ley Nro. 27555 – Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo (RLCT) la cual es promulgada por el Poder Ejecutivo Nacional con fecha 14/08/2020 mediante Decreto Nro. 673/2020, posteriormente con fecha 20/01/2021 a través del Decreto Reglamentario Nro. 27/2021 se aprueba la reglamentación de la Ley Nro. 27555 la cual puede considerarse como “parcial” ya que deja temas “pendientes” sin reglamentar. El 05/02/2021 el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social establece a partir del 01/04/2021 la vigencia del Régimen Legal de Contratos de Teletrabajo previsto en la Ley Nro. 27555 conforme Resolución 54/2021 de dicho ministerio.

El objetivo general del presente manuscrito es analizar seis artículos de la Ley Nro. 27555 – RLCT y su correspondiente Decreto Reglamentario Nro. 27/2021 del P.E.N. y sobre los mismos plantear y describir situaciones desde una mirada crítica identificando posibles conflictos laborales partiendo de la hipótesis de que no obstante ser de un gran avance contar con legislación referida al trabajo remoto la ley bajo análisis no logra simplificar la implementación de esta modalidad y evitar conflictos laborales.

Como objetivos específicos se examina si la nueva legislación otorga herramientas innovadoras en pos de proteger tanto los derechos de empleados como de los empleadores y corrobora si normas incorporadas en la nueva legislación no vuelve a reglamentar cuestiones que podrían sin inconvenientes ser encuadradas dentro de las disposiciones generales de la Ley Nro. 20744 por lo que se tornan redundantes. Por otro lado identificar situaciones que ante su implementación podrían llegar a generar conflicto entre empleadores y teletrabajadores que en definitiva desalienten la nueva generación de puestos de teletrabajo.

## ➤ MÉTODOS

DISEÑO: El presente manuscrito tiene un enfoque de investigación cualitativo con un alcance descriptivo, brindando una mirada crítica a los temas abordados considerando lo que evidencia la realidad de nuestro país frente a la modalidad de trabajo remoto. Se trata de un estudio no experimental, considerado desde un criterio temporal se enmarca como una investigación longitudinal, ya que describe, compara y analiza nuestra legislación laboral en forma previa y posterior a la entrada en vigencia de la Ley Nro. 27555.

A fin de cumplir los objetivos definidos se parte del análisis del articulado de la Ley Nro. 27555 – Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo (RLCT) complementado por el articulado del Anexo al Decreto Reglamentario del P.E.N. Nro. 27/2021 - Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo – Reglamentación, profundizando en cada uno de los temas abordados y referenciando las disposiciones legales vigentes que se relacionan con los mismos.

RECOLECCIÓN DE DATOS: Las fuentes consultadas para la elaboración de la investigación han sido extraídas de Internet de los sitios oficiales del Gobierno Nacional en lo relativo a legislación nacional vigente, contando y anexando aportes doctrinarios conforme surge de los libros detallados en las “Referencias”.

Los datos obtenidos refieren a un análisis cualitativo desde el cual se pretende llegar a una conclusión final acorde a los objetivos e hipótesis planteados en el manuscrito.

## ➤ RESULTADOS

Del análisis realizado sobre los artículos 4, 5, 6, 8, 15 y 16 de la Ley Nro. 27555 y sus correspondientes reglamentaciones (Decreto Reglamentario Nro. 27/2021 del P.E.N.) podemos apreciar que la misma protege adecuadamente los derechos de los trabajadores que prestan servicios a su empleador de manera remota ya sea de forma total o parcial, no obstante se confirma la hipótesis de que la legislación analizada no logra simplificar la implementación de esta modalidad de trabajo y evitar conflictos laborales, asimismo arribando a un plano más específico examinando los artículos mencionados podemos interpretar que ésta ley no genera propuestas innovadoras en la regulación de las tareas en cuestión, siendo parte del articulado redundante en aclaraciones y

descripciones que ya contaban con protección a nivel general tanto por nuestra Constitución Nacional como por la Ley Nro. 20744 (vg. lo prescripto en el artículo 5 del RLCT - Derecho a la desconexión digital - puede ser resuelto a través de lo establecido en el Título IX de la Ley Nro. 20744), tal como puede verse reflejado en jurisprudencia anterior a la entrada en vigor de la nueva normativa.

Por otra parte al centrarnos en cuestiones puntuales que nos permitan identificar situaciones que podrían generar conflictos laborales entre empleadores y teletrabajadores con la aplicación del nuevo RLCT nos encontramos, por ejemplo, con lo prescripto por el artículo 8 (Reversibilidad) que otorga potestad al empleado de forma unilateral para revocar la aceptación voluntaria del trabajo remoto, dando un plazo de 30 días al empleador para cumplir con su reubicación, tema que puede resultar controvertido y conflictivo si la empresa, en pos de una reducción de costos, propone migrar a la modalidad de teletrabajo a parte de su personal y reutilizar las instalaciones para otras actividades, deberá considerar que parte del personal “podría” optar por retornar al trabajo presencial o asumir el riesgo de una potencial demanda por incumplimiento de lo prescripto por la ley. En la misma línea al plantearnos si las nuevas normas alientan el desarrollo del teletrabajo allanando el camino para que los empleadores consideren ventajoso para la empresa y para el trabajador su implementación la respuesta vuelve a ser negativa, se puede nuevamente citar el artículo 8 de la ley que podría desalentar la puesta en práctica de esta modalidad así también la regulación del artículo 15 (Sistema de Control y Derecho a la Intimidad) disposición controvertida y que habilita a esperar conflictos entre empleadores y sindicatos, ya que las auditorías conjuntas previstas, no obstante estar dirigidas a salvaguardar la intimidad del empleado vulneran la intimidad de la empresa, sus sistemas y procesos, motivo por el cual muchas organizaciones pudiendo brindar los beneficios del teletrabajo a sus dependientes podrían optar por no hacerlo a fin de proteger la privacidad de sus procesos internos y evitar potenciales conflictos sindicales.

Sin adelantar conclusiones ya que en el apartado siguiente se realiza el análisis puntual de los artículos 4, 5, 6, 8, 15 y 16 de la Ley Nro. 27555, considerando lo precedentemente planteado quedan expuestos los resultados a los que se arriba al avanzar en la apreciación de la legislación si ponemos foco en los objetivos del presente manuscrito.

## ➤ DISCUSIÓN

De acuerdo con lo planteado en la introducción y con el fin de abrir el camino que nos lleve a una conclusión frente a la hipótesis propuesta y cumpliendo el objetivo general de analizar parte del articulado de la Ley Nro. 27555 planteando y describiendo escenarios que podrían originar disputas entre empleados y empleadores, examinaremos si la nueva legislación otorga herramientas innovadoras corroborando si las normas incorporadas en la nueva legislación vuelven a reglamentar cuestiones que podrían sin inconvenientes ser encuadradas dentro de las disposiciones generales de la Ley Nro. 20744 e identificando situaciones que podrían llegar a generar conflictos, a continuación se desarrollan los artículos 4, 5, 6, 8, 15 y 16 de nuestro RLCT (para una mayor ilustración se adjunta como “anexo” el texto completo de la norma con su reglamentación en los artículos que corresponda). El presente manuscrito es descriptivo por lo que se desarrollan en el análisis de cada artículo características que se consideran relevantes para arribar a una conclusión no obstante las limitaciones planteadas ya que se aborda solamente parte del articulado más precisamente aquellos que se considera ameritan ser profundizados por la doctrina especializada.

Inicialmente se destaca que, como ya se mencionara, era necesario contar en nuestro ordenamiento jurídico con legislación referida al trabajo remoto, delimitando y conceptualizando en qué ocasiones corresponde que la relación laboral encuadre dentro de éste régimen de trabajo como correctamente lo enuncia el artículo Nro. 1 de la Ley Nro. 27555 determinando presupuestos legales mínimos para regular la modalidad contractual de teletrabajo ya que el mismo quedaba englobado en las disposiciones de la Ley 20744 – Ley de Contratos de Trabajo, la cual a partir de la incorporación realizada por el artículo Nro. 2 cuenta con una definición del concepto de teletrabajo (incluido como artículo Nro. 102 bis de la LCT).

Tradicionalmente el trabajo humano se organizó en función de la jornada laboral y en su estructura, la estipulación de un horario de entrada y de salida con un límite máximo y un límite al exceso de cada jornada de trabajo establecen la retribución que el trabajador recibirá por su tarea y permitirá al empleador establecer los costos que implica el empleado. En la actualidad, considerando que las nuevas generaciones exigen un equilibrio entre la vida social y laboral, priorizando la primera de ellas, la modalidad de teletrabajo se establece como la puerta de ingreso a una nueva forma de trabajar y el planteo de un nuevo paradigma de las relaciones laborales en el cual el foco estará puesto

principalmente en las tareas a cumplimentar y la correcta realización de las mismas más que en el control de horarios de entrada y salida. Por lo expuesto resulta compleja la instrumentación conforme lo establecido en el artículo Nro. 4 de la ley ya que se continúa delimitando una jornada de trabajo preestablecida donde el empleador deberá indefectiblemente conocer en forma previa el comportamiento del trabajador respecto a cuándo va a realizar la tarea y delimitar los objetivos para que los mismos se adecuen a la jornada acordada, lo cual le quita dinamismo a la modalidad de teletrabajo siendo esta una de las principales características y ventajas, asimismo la obligatoriedad de la adaptación de las plataformas y software para que puedan ser utilizadas dentro de la jornada pactada, con los consecuentes costos en adecuaciones informáticas le restan practicidad a la modalidad de trabajo remoto así como también libertad al trabajador para la realización de las tareas continuando enmarcado en el rígido sistema del cumplimiento de horarios preestablecidos no siendo posible el acceso al sistema fuera de dicho período de tiempo. A su vez puede interpretarse que al tener que pactarse en forma previa y por escrito la jornada laboral del teletrabajador el empleador encuentra limitada la facultad otorgada por el artículo Nro. 66 de la LCT (*Ius Variandi*), por otro lado resulta complejo en forma previa a la implementación de las tareas de trabajo remoto determinar por escrito tanto lo convenido por hora o por objetivos. Un aprendizaje que nos dejó el tránsito por el extenso aislamiento preventivo y la extensión de la modalidad de trabajo remoto es la de darle la potestad al trabajador para poder realizar, en una gran variedad de actividades, las tareas en el momento en que lo considerara pertinente sin tener que estar atado a un horario fijo, con la única obligación de cumplir con los requerimientos y objetivos de su empleador en el tiempo requerido. Conforme lo expuesto la normativa analizada en pos de prevenir abusos por parte de los empleadores termina limitando la flexibilidad que esta modalidad de trabajo brinda como uno de sus principales atributos y virtudes en beneficio del trabajador. Por otro lado, atento a que el trabajador ya contaba con tutela respecto a las jornadas de descanso y las limitaciones en el cumplimiento de horas suplementarias de labor, conforme lo establecido en el Título IX de la Ley Nro. 20744, lo prescripto en el artículo Nro. 5 resulta redundante ya que, en caso de que el empleador no respetara los tiempos de desconexión o descanso del teletrabajador podría hacer valer su derecho contra el abuso patronal con lo prescripto en el articulado incluido en el título mencionado sin necesidad de contar con nueva legislación al respecto. Asimismo deja habilitada la posibilidad de demandar al empleador por incumplimiento de esta prescripción en aquellos casos en que por ejemplo se curse correo electrónico fuera del horario acordado,

aun cuando la comunicación no exija respuesta inmediata, ya que prohíbe expresamente a la patronal todo tipo de comunicación fuera de la jornada laboral.

Continuando con el análisis crítico podemos ver que el artículo Nro. 6 no obstante buscar una solución para el trabajador que resulta responsable de los cuidados de menores, personas con discapacidad o adultos mayores resulta controvertido por diversos motivos, por un lado podría sesgar el modo de reclutar personal nuevo para trabajar de manera remota en determinadas organizaciones dejando fuera de la selección a aquellos candidatos que cuenten con familiares a cargo que reúnan dichos requisitos, en la misma línea puede dejar fuera de la posibilidad de trabajar de manera remota a aquellos empleados activos que pudiendo hacerlo no son designados para esta modalidad por tener familiares a cargo, esto atento a la posibilidad de conflicto que podría generarse y las graves sanciones que recibiría el empleador conforme lo previsto en la ley Nro. 23592. Por otro lado aquellos dependientes que trabajando en forma presencial posean familiares a cargo que reúnan los requisitos de cuidado y no sean destinados por algún motivo a tareas de teletrabajo se encontrarían en desventaja por no contar con beneficios al respecto.

Por su parte lo previsto en el artículo Nro. 8 y su reglamentación pone ciertamente en desventaja y desincentiva a los empleadores a optar por esta modalidad de trabajo ya que por un lado deberán contar con el espacio físico y el equipamiento necesario para que el empleado vuelva a trabajar en forma presencial en un plazo no mayor a 30 días de haberlo solicitado, dejando el poder de decisión unilateralmente en el empleado, como consecuencia de esto queda expuesto a ser demandado y demostrar en su caso las razones por las que no puede cumplimentar lo solicitado siendo pasible de sanciones por incumplimiento del artículo Nro. 78 de la Ley 20744 a riesgo de dar lugar a un despido indirecto. A su vez se contraponen en cierta medida a lo establecido en el artículo Nro. 7 de la ley que al establecer la “Voluntariedad” habilita a una decisión conjunta entre empleado/empleador y no una unilateralidad como en el caso de la “Reversibilidad”.

Disposición que se advierte controvertida y que habilita a esperar conflictos entre empleadores y sindicatos es la prevista en el artículo Nro. 15, ya que las auditorías conjuntas previstas, no obstante estar dirigidas a salvaguardar la intimidad del empleado, vulneran la intimidad de la empresa, sus sistemas y procesos, motivo por el cual muchas empresas pudiendo brindar los beneficios del teletrabajo a sus dependientes podrían optar por no hacerlo a fin de proteger la privacidad de sus procesos internos y evitar potenciales

conflictos sindicales. Asimismo los derechos del trabajador en cuanto a los controles a realizar por la patronal se encuentran protegidos en los artículos Nro. 70, 71 y 72 de la LCT por lo que el artículo Nro. 15 del RLCT podría traer más conflictos que soluciones al respecto. En una línea similar podemos mencionar al artículo Nro. 16 el cual resulta redundante a lo ya legislado respecto a la violación de la intimidad, por lo que aun no contando con esta norma expresa aquel empleador que por cualquier medio viole la intimidad de su empleado quedaría expuesto a ser demandado por violación a un derecho que se encuentra no solo protegido desde la legislación laboral sino también desde lo prescripto por nuestra Constitución Nacional.

Considerando que el trabajo remoto ineludiblemente requiere un alto grado de autocontrol es necesario contar con legislación acorde a las particularidades del mismo a fin de evitar abusos por parte de los empleadores así como también excesos de libertades por parte de los trabajadores, lo crítico de la legislación analizada es que no absorbe adecuadamente la realidad actual del mundo del trabajo donde se requiere una dinámica contractual que excede lo históricamente establecido.

Por lo expuesto precedentemente se confirma la hipótesis propuesta respecto a que la ley bajo análisis no logra simplificar la implementación del trabajo remoto y evitar conflictos laborales a fin de promover que un mayor número de empresas opten por su implementación, también han quedado expuestas situaciones que podrían llegar a generar conflictos y otras que reglamentan cuestiones que podrían sin inconvenientes ser encuadradas dentro de las disposiciones generales de la Ley Nro. 20744. Se destaca nuevamente la importancia que tiene contar con legislación que regule el teletrabajo pero se aprecia que la Ley Nro. 27555 no ha venido a simplificar y fomentar esta práctica mundialmente extendida contando con un marco normativo que en muchos aspectos podrá ser superado y mejorado en el futuro por el ordenamiento legal, por lo que no se comparte la opinión de Chiesa y Pita (2021, p. 127) quienes en su libro Régimen legal del contrato de teletrabajo concluyen:

Es una buena ley y debería la jurisprudencia y la doctrina llenar el vacío de los principios generales y aquellas situaciones que entendemos que deben ser pisos básicos, pero debería dejar lugar para que esta regulación de este modo contractual en el caso concreto, deba ser habilitado y discutido a través del convenio colectivo.

Podrían los convenios colectivos, la doctrina y la jurisprudencia aportar a completar aquellos temas pendientes pero es indispensable que sean los legisladores los

que plasmen pautas básicas claras que apoyen y fomenten este nuevo paradigma en el mundo del trabajo.

El presente manuscrito se limitó a analizar y describir parte del articulado de la norma pero seguramente el tema del teletrabajo en Argentina presentará a futuro diversos análisis y posturas a favor y en contra enriqueciendo el debate al respecto.

A modo de conclusión, considerando cumplido el análisis propuesto en los objetivos generales del manuscrito y habiendo fijado postura respecto a la hipótesis planteada, se estima necesaria una revisión legislativa a la Ley Nro. 27555 a efectos de promover el teletrabajo y minimizar los conflictos laborales al respecto.

ANEXO:

*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.

*(Reglamentación) ARTÍCULO 1º.- Objeto.* Las disposiciones de la Ley N° 27.555 no serán aplicables cuando la prestación laboral se lleve a cabo en los establecimientos, dependencias o sucursales de las y los clientes a quienes el empleador o la empleadora preste servicios de manera continuada o regular, o en los casos en los cuales la labor se realice en forma esporádica y ocasional en el domicilio de la persona que trabaja, ya sea a pedido de esta o por alguna circunstancia excepcional.

*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.

*(Reglamentación) ARTÍCULO 5º.- Derecho a la desconexión digital.* Cuando la actividad de la empresa se realice en diferentes husos horarios o en aquellos casos en que resulte indispensable por alguna razón objetiva, se admitirá la remisión de comunicaciones fuera de la jornada laboral. En todos los supuestos, la persona que trabaja no estará obligada a responder hasta el inicio de su jornada, salvo que concurran los supuestos contenidos en el artículo 203 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976).

No se podrán establecer incentivos condicionados al no ejercicio del derecho a la desconexión.

Los incrementos vinculados a la retribución de las horas suplementarias no serán considerados incentivos.

*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.

*(Reglamentación) ARTÍCULO 6°.- Tareas de cuidados.* La persona que ejerza el derecho a interrumpir la tarea por razones de cuidado en los términos del artículo 6° de la ley que por la presente se reglamenta, deberá comunicar en forma virtual y con precisión el momento en que comienza la inactividad y cuando esta finaliza. En los casos en que las tareas de cuidado no permitan cumplir con la jornada legal o convencional vigente se podrá acordar su reducción de acuerdo a las condiciones que se establezcan en la convención colectiva.

No se podrán establecer incentivos condicionados al no ejercicio del derecho indicado en el párrafo anterior.

Los empleadores y las empleadoras y los trabajadores y las trabajadoras deberán velar por un uso equitativo, en términos de género, de las medidas dispuestas en este artículo, promoviendo la participación de los varones en las tareas de cuidado.

*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.

*(Reglamentación) ARTÍCULO 8°.- Reversibilidad.* El derecho a la reversibilidad y el cumplimiento de la obligación resultante deberán ajustarse a los deberes impuestos en los artículos 9° y 10 del Código Civil y Comercial de la Nación y 62 y 63 de la Ley de Contrato de Trabajo, de acuerdo con los fines que el ordenamiento tuvo al concederlo. Recibida la solicitud de la persona que trabaja, con la sola invocación de una motivación razonable y sobreviniente, el empleador o la empleadora deberá cumplir con su obligación en el menor plazo que permita la situación del o de los establecimientos al momento del pedido. En ningún caso dicho plazo podrá ser superior a TREINTA (30) días. A los efectos de evaluar la imposibilidad de cumplir con esta obligación se tendrá especialmente en cuenta el tiempo transcurrido desde el momento en que se dispuso el cambio de la modalidad presencial hacia la modalidad de teletrabajo.

Las personas que trabajan que hubiesen pactado la modalidad de teletrabajo desde el inicio de la relación laboral no pueden revocar su consentimiento ni ejercer el derecho a que se les otorguen tareas presenciales, salvo lo dispuesto en los Convenios Colectivos del Trabajo o en los contratos individuales.

*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.

*(Reglamentación) ARTÍCULO 9°.- Elementos de trabajo.* La provisión de elementos de trabajo no se considera remuneratoria y, en consecuencia, no integra la base retributiva para el cómputo de ningún rubro emergente del contrato de trabajo, ni contribuciones sindicales o de la seguridad social. Las partes podrán acordar las pautas para su determinación, en los casos en los cuales la relación no se encuentre abarcada en el ámbito de aplicación de una convención colectiva.

*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.

*(Reglamentación) ARTÍCULO 10.- Compensación de gastos.-* La compensación de gastos, aun sin comprobantes, no se considera remuneratoria, en los mismos términos del artículo precedente.

*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.

*(Reglamentación) ARTÍCULO 13.- Representación Sindical.* La anexión prevista en el artículo 13 de la Ley N° 27.555 tendrá lugar en el establecimiento donde la persona que trabaja prestaba servicios presenciales con anterioridad. En los casos en que se pacte la modalidad de teletrabajo al inicio de la relación, aquella debe llevarse a cabo previa consulta con la entidad 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.

*(Reglamentación) ARTÍCULO 14.- Higiene y Seguridad Social.* El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, como Autoridad de Aplicación de la presente Ley, a través de la SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO, organismo descentralizado actuante en el ámbito del citado Ministerio, deberá elaborar un estudio sobre las condiciones de higiene y seguridad aplicables y de la eventual necesidad de incorporar al listado previsto en el artículo 6°, inciso 2 de la Ley N° 24.557 y sus modificaciones, las enfermedades profesionales relativas a la modalidad laboral del teletrabajo, conforme el procedimiento previsto en la mencionada norma.

*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.

*(Reglamentación) ARTÍCULO 15.- Sistema de Control y Derecho a la Intimidad.* La participación sindical indicada en el artículo 15 de la Ley que por la presente se reglamenta tendrá lugar mediante auditorías conjuntas, compuestas por técnicos designados o técnicas designadas por la asociación sindical y por la empresa, garantizándose la confidencialidad de los procesos y datos y limitadas a preservar los derechos establecidos a favor de las personas que trabajan bajo la modalidad prevista por la Ley N° 27.555.

*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.

*(Reglamentación) ARTÍCULO 18.- Autoridad de aplicación. Registro. Fiscalización.-* El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL podrá delegar en las autoridades administrativas locales las tareas de registración previstas en el artículo 18 de la Ley, de modo tal de mantener la unidad del registro, bajo administración de las distintas jurisdicciones. Los requerimientos de información no alcanzarán a datos propios del giro comercial de la empresa. La entidad sindical, dentro de su ámbito de representación, recibirá únicamente información correspondiente a la

nómina de las personas que desarrollan las tareas, las altas y las bajas. Esta limitación no rige respecto de las obligaciones contenidas en el Título II, Capítulo IV de la Ley N° 25.877 y sus modificatorias.

*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.

*(Reglamentación) ARTÍCULO 19.- Régimen de transitoriedad.* El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL dictará una resolución fijando la fecha de inicio del cómputo de los NOVENTA (90) días indicados en el artículo 19 de la Ley N° 27.555.

*Artículo 20:* Comuníquese al Poder Ejecutivo nacional.

## ➤ REFERENCIAS

### • DOCTRINA

Grisolia, Julio A. – Manual de Derecho Laboral – 7° Edición (2016) - Abeledo Perrot – Buenos Aires.

Juan Pablo Chiesa; Camila Ayelén Pita - Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo – 1° Edición (2021) – Albremática – Buenos Aires.

### • LEGISLACIÓN

Código Civil y Comercial de la Nación [CCyC]. Ley 26994 de 2014. 8 de Octubre de 2014.

Constitución de la Nación Argentina [CN]. Art. 14 bis. 31 de Enero de 1995.

Decisión Administrativa Nro. 390/2020 [Jefatura de Gabinete de Ministros]. Mecanismo para el Otorgamiento de Licencias y Trabajo Remoto. 17 de Marzo de 2020.

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. Art. XIV. 30 de Abril de 1948.

Declaración Universal de Derechos Humanos. Art. 23. 10 de Diciembre de 1948.

Decreto 260/2020 [Poder Ejecutivo Nacional]. Emergencia Sanitaria. 12 de Marzo de 2020.

Decreto 297/2020 [Poder Ejecutivo Nacional]. Coronavirus COVID 19 – Disposiciones. 20 de Marzo de 2020.

Decreto 673/2020 [Poder Ejecutivo Nacional]. Ley 27555 Su Promulgación. 14 de Agosto de 2020.

Decreto Reglamentario 27/2021 [Poder Ejecutivo Nacional]. Ley 27555 Reglamentación. 20 de Enero de 2021.

Ley 20744 de 1974. Régimen de Contrato de Trabajo. 20 de Septiembre de 1974.

Ley 23592 de 1988. Actos Discriminatorios. 23 de Agosto de 1988.

Ley 27555 de 2020. Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo. 30 de Julio de 2020.

Resolución 21/2020 [Superintendencia de Riesgos de Trabajo]. Prestación Laboral desde Domicilio Particular – ART. 17 de Marzo de 2020.

Resolución 105/2020 [Ministerio de Educación]. Coronavirus COVID 19 Licencia Preventiva. 16 de Marzo de 2020.

Resolución 108/2020 [Ministerio de Educación]. Coronavirus COV-19 Suspensión de Clases Presenciales. 16 de Marzo de 2020.

Resolución 202/2020 [Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social]. Deber de Asistencia al Lugar de Trabajo - Suspéndase. 14 de Marzo de 2020.

Resolución 207/2020 [Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social]. Deber de Asistencia al Lugar de Trabajo - Suspéndase. 17 de Marzo de 2020.

Resolución 219/2020 [Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social]. Deber de Asistencia al Lugar de Trabajo - Dispensa. 20 de Marzo de 2020.

Resolución 54/2021 [Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social]. Ley 27555 Entrada en Vigencia. 5 de Febrero de 2021.