

Universidad Siglo 21



Carrera Abogacía

Ley de teletrabajo y principios de los derechos humanos laborales

Telework law and principles of human labor rights

Trabajo Final de Grado. Manuscrito Científico

Tutora: Susana Paola Abraham.

Autora: Cecilia Segura Rattagan. DNI N° 18.898.009. N° de legajo: VABG73801

Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 1 de julio de 2023.

ÍNDICE

RESUMEN	2
ABSTRACT	3
INTRODUCCIÓN	4
MÉTODO	16
Diseño	16
Participantes	16
Instrumentos	16
Análisis de datos	18
RESULTADOS	19
Igualdad y no discriminación entre trabajadores	19
Negociación Colectiva	23
Concepto teletrabajo: el problema de la vaguedad	28
DISCUSIÓN	29
REFERENCIAS	37
Doctrina	37
Legislación	41
Jurisprudencia	44
Otras Fuentes de Información	45

RESUMEN

En este trabajo final de grado se indagó sobre la existencia de un problema axiológico entre la Ley N° 27.555 “Régimen legal de contrato de Teletrabajo” y los principios de igualdad y no discriminación entre trabajadores y de negociación colectiva en los trabajadores de Seguros en la República Argentina. El estudio fue de enfoque cualitativo y de tipo descriptivo. Los resultados indican que existen en el sector tres categorías legales de trabajadores: los presenciales, los teletrabajadores y los trabajadores remotos. Estos tienen diferentes niveles de acceso a los derechos a igualdad de remuneración, tareas de cuidado y desconexión digital. Además, si bien las negociaciones colectivas se encuentran vigentes, la limitada implementación del de Registro Teletrabajo y la parcialidad en la incorporación de las delegaciones legislativas en la negociación colectiva, han dejado especialmente desprotegidos a tres grupos: los trabajadores remotos, los trabajadores remotos parciales y los teletrabajadores parciales. Sin embargo, más allá de verificarse la existencia de contradicciones entre el régimen legal y los principios de igualdad y no discriminación y negociación colectiva, no puede soslayarse que se ha logrado un avance en materia normativa para el Teletrabajo del sector. En particular, se han creado instrumentos que pueden eliminar dichas contradicciones, como el Observatorio de Teletrabajo creado en el marco convencional.

Keywords: Teletrabajo, Sector Seguros, Ley N° 27.555, derechos humanos laborales, derechos laborales.

ABSTRACT

This Final Degree Project inquired about the existence of an axiological problem between Law No. 27.555 on “Teleworking Contract Legal Regime”; and the principles of equality and non-discrimination among workers and collective bargaining in insurance workers in Argentina. The study had a qualitative and descriptive approach. The results indicate that there are three legal categories of workers in the sector: in person workers, teleworkers and remote workers. They have different levels of access to equal pay, care work tasks and digital disconnection rights. In addition, although collective bargaining is in force, the results show that considering the limited implementation of the Register of Telework, and given the partial incorporation of legislative delegations to the collective bargaining itself, three groups of workers have been left especially exposed: remote workers, partial remote workers and partial teleworkers. However, although there are verify contradictions between the legal regime and the principles of equality and non-discrimination and collective bargaining, it can not be overlooked that progress has been achieved in regulatory matters for the Telework of this sector. In particular, some instruments have been created in order to eliminate these contractions, such as the Teleworking Observatory created in the conventional framework of the sector.

Keywords: Telework, Insurance Sector, Law 27.555, Labor human rights, labor rights.

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo final de grado se analiza el teletrabajo en el sector Seguros desde la perspectiva de los derechos humanos laborales contrastándolo con la receptación normativa que ha tenido en el ordenamiento jurídico argentino.

El origen del derecho del trabajo es eminentemente internacional y su evolución se encuentra ligada al reconocimiento y desarrollo de los derechos humanos (Duarte, 2021). Los derechos humanos se fundan en la dignidad de la persona humana, todos somos iguales porque todos tenemos la dignidad del ser humano y el conjunto de derechos de la dignidad son inherentes e iguales para todos (Ermida Uriarte, 2010, p.2).

Señala Ermida Uriarte (2010) que los derechos humanos, desde la perspectiva jurídica, son el contenido esencial del ser humano. Y agrega, de “ahí también que sean, universales, irrenunciables, intangibles, porque son la traducción jurídica de la esencia misma del ser humano” (p3). Por ello, se sostiene que los derechos humanos son indivisibles, interdependientes e interrelacionados. Según Albanese (1992), esto implica que un derecho humano no puede satisfacerse por completo si un aspecto de este ha sido vulnerado o si otro derecho humano ha sido vulnerado.

Por su relevancia, es que el estado de derecho debe, y se legitima al hacerlo, tutelar estos derechos fundamentales ante el poder público y el privado. Esta tutela significa que debe garantizar su ejercicio efectivo. (Ermida Uriarte, 2010).

Ermida Uriarte, explica que dentro de los derechos humanos hay derechos laborales, y en esta faceta, de contrapoder, de limitadores de poderes públicos y privados, de instrumentos de igualación, es donde más se vinculan con la esencia del

derecho al trabajo (Ermida Uriarte, 2010, p. 5). En nuestro país, todo “ello surge y es reconocido por un conjunto de normas internacionales, que forman parte de la Constitución Nacional argentina, sea por la remisión expresa, sea por esta idea del bloque de constitucionalidad” (Duarte, 2021, párr. 7; Bidart Campos, 1998).

Recordemos que el reconocido autor Bidart Campos, utiliza este concepto para referirse al “...conjunto normativo que parte de la constitución, y que añade y contiene disposiciones, principios y valores que son materialmente constitucionales fuera del texto de la constitución escrita. Suele situarse en ese bloque a los tratados internacionales...” (Bidart Campos, 1998, p. 276).

En efecto, el derecho al trabajo se encuentra expresamente reconocido en el art. 14 de la Constitución Nacional Argentina (en adelante C.N.), que establece que todos los habitantes gozan del derecho a trabajar, y en el art. 14 bis, que consagra los principales derechos individuales, colectivos y de la seguridad social de los trabajadores.

Respecto de los derechos individuales, según señala Bidart Campos, los derechos que emergen de este último artículo pueden agruparse en:

- a) Condiciones de trabajo, definidas como dignas y equitativas;
- b) Remuneración justa, comprensiva del salario mínimo vital y móvil; de igual remuneración por igual tarea, y de participación en las ganancias de la empresa...
- c) Duración del trabajo, diversificada en la jornada diaria, el descanso y las vacaciones pagas, y la protección contra el despido arbitrario;
- d) Control de la producción y

colaboración en la dirección de la empresa. (Bidart Campos, 2022, p. 155).

Por su parte, dentro de los derechos colectivos se destaca la organización sindical libre y democrática, la concertación de convenios colectivos, recurrir a la conciliación y el arbitraje, el derecho a huelga (artículo 14 bis C.N.). También reconocidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (2022) adoptada en la 86° reunión y enmendada en la 110° reunión de dicho organismo en el año 2022.

A partir de la Reforma de la C.N. en 1994, se les otorga jerarquía constitucional a los tratados internacionales de derechos humanos, enumerados en el art. 75 inc. 22. Entre ellos, podemos mencionar a la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948), la Convención Americana de Derechos Humanos o Pacto de San José de Costa Rica (1969), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966) y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966).

Entre dichos tratados y, con relación a la temática, se destaca el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966) en el cual se reconoce “el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias”. Este reconocimiento, comprende, entre otros derechos: un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; la seguridad y la higiene en el trabajo, el descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, el

derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección y el de toda persona a la seguridad social (PIDESC, 1966).

Los Convenios con la OIT, si bien no poseen jerarquía constitucional, son superiores a las leyes nacionales y desempeñan un rol fundamental en el reconocimiento, protección y actualización de los derechos humanos laborales.

La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), considera cinco derechos fundamentales que deben ser respetados: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; y un entorno de trabajo seguro y saludable (agregado en enmienda 2022).

En lo que respecta al plano nacional, la ley más importante en la materia es la Ley de Contrato de Trabajo Nro. 20.744 (en adelante, LCT) que establece que el contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Además, establece que las convenciones colectivas son fuente del derecho laboral (art.1), garantiza principios protectorios como la Norma más favorable al Trabajador (art. 9), el Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos (art. 12) y la igualdad de trato (art. 81), entre otros aspectos relevantes.

Es dable destacar, respecto al Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos que, conforme sentencia de la Cámara Nacional de Apelaciones en el Trabajo, este priva de efectos a toda convención que importe una disponibilidad en perjuicio del

dependiente o la renuncia a lo que acuerdan normas imperativas. (CNAT Sala 06, Bariaimn Narciso T. c/ Mercedes Benz Argentina S.A. s/ Despido, 4/05/1985).

Como puede observarse, existe una amplia normativa que expresa un fuerte reconocimiento a los derechos humanos laborales. Por ello, en sus primeros escritos, Bobbio decía que vivíamos en la era de los derechos, como consecuencia de una evolución cultural y de una cultura jurídica que reconocía los valores de igualdad y dignidad de la persona humana. Sin embargo, Ermida Uriarte destaca que, en su última etapa, Bobbio corrige o amplía esta afirmación para sostener que la cuestión jurídica de estos derechos ya no es su reconocimiento sino, que lo que debía conquistarse ahora, era su eficacia (Bobbio Norberto citado en Ermida Uriarte, 2010; Ermida Uriarte, 2010).

En este orden de ideas, Ferrajoli, señala que existe en Latinoamérica una gran dicotomía entre los principios superiores y las normas infra (Ferrajoli, citado por Ermida Uriarte, 2010). Es que, según Ermida Uriarte (2010), tenemos hermosas normas constitucionales, tratados internacionales, pero luego las leyes y los decretos dicen cosas bastantes más limitadas. Lo señalado por los autores, remite a los llamados problemas axiológicos, que se producen cuando se presenta una contradicción entre una regla del derecho y un principio. Estas diferencias entre reglas y principios pueden referirse a la inadecuación de una propiedad relevante establecida en la regla con un derecho fundamental establecido en un principio jurídico.

Al respecto, es clarificadora la distinción que realiza Dworkin (2010) entre los principios y las reglas. Señala, dicho autor, que los principios son “un estándar que ha de ser observado (...) porque es una exigencia de la justicia, la equidad o alguna otra dimensión de la moralidad” (p. 72), que de ellos “ni siquiera los que más se asemejan a

normas, establecen consecuencias jurídicas que se sigan automáticamente cuando se satisfacen las condiciones previstas” (p. 75) y que “...tienen una dimensión que falta en las normas: la dimensión del peso o importancia” (p. 77).

Entonces, existen derechos humanos que constituyen principios que deben ser aplicados, pero para garantizar su ejercicio, las reglas y sus propiedades deben ser adecuadas a estos.

A este desafío, se adiciona una realidad con cambios muy dinámicos y llena de incertidumbre. La globalización y el desarrollo de las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación) han cambiado radicalmente el mundo en que vivimos, acelerado los tiempos, acortado las distancias y transformado el mundo del trabajo. En ese escenario, el panorama laboral de Argentina no estuvo exento de cambios, ya que como en otros lugares del mundo, fue testigo de la expansión de la modalidad del teletrabajo.

Conforme indica Chiesa (2021), los intentos para regular el teletrabajo en Argentina comenzaron a principios del 2007. Durante ese año, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) elaboró, junto a una comisión interdisciplinaria y tripartita, un proyecto de ley de teletrabajo que contenía los requisitos mínimos para su implementación. A su vez, se establecía que ellos serían perfeccionados a través de cláusulas de negociación colectiva. Este proyecto perdió estado legislativo.

En el año 2008, se creó el denominado Programa Piloto de Seguimiento y Promoción del Teletrabajo en Empresas Privadas (PROPET), formalizado normativamente recién a partir de la resolución (MTESS) 595/2013.

En el año 2012, se crea la Coordinación de Teletrabajo en el ámbito del MTESS (resolución (MTESS) 147/2012), ampliando el alcance del Programa piloto al sector público y dotándolo de mayor formalidad.

Finalmente, se sanciona la Ley N° 27.555 - Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo (en adelante Ley N° 27.555), en un contexto tan excepcional como fue el confinamiento por la pandemia de Covid-19 en el año 2020 (Delfino, 2020; DNU N° 297/2020; DNU N° 867/2021).

Cuando la realidad impuso en la agenda pública la necesidad de regular el teletrabajo, se disponía de pocos datos estadísticos. El MTESS sólo contaba con información de dos fuentes: la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL), del año 2007, que incorporó un módulo sobre teletrabajo y la Encuesta Nacional a Trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad (ECETSS), del año 2008.

De esta información, se podía concluir que previo a la pandemia, el teletrabajo era una modalidad incipiente en Argentina, que sólo representaba alrededor del 10% de los trabajadores con nivel educativo e ingresos superiores a la media. Por otro lado, sólo en el 3% de las empresas privadas relevadas había personas que realizaban teletrabajo y el 23% no estaba registrado (Delfino, 2020, p. 219).

En relación a los antecedentes judiciales, antes de la pandemia y previo a la sanción de la ley, se han dado diversos conflictos y planteos judiciales en torno las especiales características del teletrabajo, a saber: abuso del *ius variandi* al revertir el teletrabajo, como en el caso Haddad, Fernando Daniel vs. Telecom Argentina S.A. s/ Despido de la Cámara Nacional del Trabajo; problemas con las ART a la hora de cubrir accidentes laborales acaecidos en el trabajo como el caso Cabaña, María Margarita vs.

Productores de Frutas Argentinas Cooperativa de Seguros Limitada s/ Recurso Ley 27.348 de la Cámara Nacional del Trabajo; las tareas de cuidado como en el caso Romero, Sharon Patricia vs. MM Directa S.A. s/ Reinstalación (Sumarísimo), entre otros.

Adicionalmente, el mismo concepto teletrabajo daba lugar a dificultades de interpretación y de cualificación (qué es y qué casos incluye) generando un potencial grado de indeterminación.

La noción de teletrabajo fue acuñada por primera vez por el físico Jack Nilles en 1973, preocupado por reducir el consumo de combustible para el traslado de trabajadores de sus casas a los lugares de trabajo (Pérez Sánchez, 2010). Posteriormente, Barrera se orientó a identificar las fases históricas del teletrabajo. La primera en la década del 70 centrada en temas energéticos y medioambientales; la segunda caracterizada por la irrupción del PC y el desarrollo de las redes virtuales privadas; la tercera atravesada por la globalización de la economía y la explosión de Internet y la cuarta, la manera habitual en la que la mayoría de las personas realizan, al menos parcialmente, su trabajo todos los días (Barrera citado en Pérez Sánchez, 2010).

Otros autores se han centrado en la explicación del fenómeno y han planteado la necesidad de definir el contenido del concepto teletrabajo. Entre ellos, se puede mencionar a Sierra Benítez (2011) particularmente preocupada por la polisemia del concepto. Asimismo, García (2021) señala distintos términos que en el lenguaje natural son asimilados al concepto teletrabajo como si trataran de sinónimos, a saber: el teledesplazamiento, trabajo en red, trabajo remoto o a distancia, “trabajo flexible”, trabajo electrónico y trabajo a domicilio.

Desde una perspectiva jurídica, Sanguinetti Raymond (2020), señaló que en la noción jurídica de teletrabajo no existe un concepto «ontológico» de lo que este es para el Derecho, sino que posee una función esencialmente instrumental (párr. 4). Desde el punto de vista normativo, para la OIT el teletrabajo es la forma de trabajo en la cual el trabajador realiza sus actividades en un lugar distante de la oficina y/o centro de producción. Esta modalidad, a diferencia del trabajo a distancia, implica la utilización de las TIC para la realización y la entrega del resultado del trabajo (De Meyer, 2022; OIT, s.f).

Esta diversidad de significados con los que se ha interpretado el término puede observarse en las formas que fue instrumentalmente incorporado en el ordenamiento jurídico argentino. En efecto, las distintas modalidades de trabajo que implican no concurrir presencialmente al establecimiento del empleador fueron receptadas en diferentes textos normativos de manera diferente. Así, en 1941 se sancionó la Ley N° 12.713 de trabajo a domicilio, en 2003 se incorporó por Ley N° 25.800 el Convenio OIT N° 177 sobre el trabajo a distancia y, en la actualidad, se sanciona el “Régimen legal de Contrato de Teletrabajo”. Cada norma atribuye distintas características y consecuencias a un conjunto de términos que en el lenguaje natural se consideran sinónimos.

Dada la dificultad mencionada para delimitar el contenido del término teletrabajo, es importante analizar si la definición utilizada en la Ley N° 27.555 ha superado esta vaguedad y penumbra respecto a su alcance. Recordemos que ello constituye uno de los problemas lingüísticos de las normas, en particular, en los términos de Hart, del problema jurídico de la textura abierta del derecho (Hart, 1961).

Entonces, en función de lo planteado, por un lado, es importante conocer si en la Ley N° 27.555 existe alguna contradicción y/o inadecuación entre su contenido material, sus propiedades relevantes, y los principios de los derechos humanos laborales. Para ello, en función de considerarlos particularmente relevantes, se han elegido dos principios: la igualdad y no discriminación entre trabajadores y la negociación colectiva. El primero, a efectos de verificar si se perjudica o se beneficia a los trabajadores incluidos en esta nueva modalidad así regulada. El segundo, porque en la Ley N° 27.555 y el Decreto 27/2021 que la reglamenta, se realizan 10 delegaciones específicas en las convenciones colectivas.

Asimismo, se ha elegido como campo de trabajo al sector de trabajadores y trabajadoras de Seguros amparados por los Convenios Colectivos 264/95, 283/97 y 288/97. Cabe destacar, que se ha excluido a los trabajadores de la empresa La Caja Seguros S.A. ya que por razones históricas dicha patronal es signataria del CCT de entidades Bancarias, aunque técnicamente sus trabajadores corresponden hoy al sector seguros.

Dadas las delegaciones en las negociaciones colectivas que la Ley N° 27.555 establece, es necesario analizar el Acuerdo Marco celebrado el 14 de enero de 2022 (en adelante, Acuerdo Marco) suscripta por los signatarios de dichos Convenios Colectivos. El mismo, tuvo como finalidad establecer normas provisorias de teletrabajo debido a la sanción de la ley especial, hasta su incorporación definitiva en dichos convenios. Es importante, a los efectos de esta investigación, resaltar que el Acuerdo Marco revestía carácter provisorio y, en parte, su validez se sostenía en la vigencia del DNU N° 867/2021, cuyo plazo de vigencia concluyó el 31 de diciembre de 2022. Asimismo, se

incorporan las Actas posteriores, en las cuales las partes manifiestan que continúan en las negociaciones que regirán la modalidad de teletrabajo para el sector, a saber: Acta de 7 de junio de 2022, Acta de 26 de diciembre 2022, Acta de 13 de enero de 2023 y Acta 15 de mayo de 2023.

La relevancia de verificar la existencia de este problema jurídico radica en la extensión de esta modalidad de trabajo y, la necesidad de garantizar para un número creciente de trabajadores y trabajadoras, sus derechos humanos laborales. Además, de verificarse la existencia de este, estaríamos frente a la ineficacia de la norma que deriva en un escenario de inseguridad jurídica que debe ser reparado para ser consecuente con los principios generales del derecho y la armonía del sistema.

Asimismo, los análisis de la normativa orientada a regular estas nuevas situaciones originadas por la incorporación de la tecnología en las formas de trabajo son sustanciales para incorporar aprendizajes jurídicamente relevantes y de aplicación fáctica, en el presente y de cara al futuro. Adicionalmente, ha transcurrido suficiente tiempo para analizar fácticamente el cumplimiento de aspectos que fueron delegados en la normativa, como los que deben ser regulados por las convenciones colectivas o el Registro de empleadores, de cuya implementación derivan consecuencias jurídicas.

Por otro lado, es importante verificar si existen otros problemas jurídicos en la norma, por ejemplo, los problemas lingüísticos derivados del término teletrabajo.

Entonces, respecto al “Régimen legal de Contrato de Teletrabajo” actual de nuestro país surge como problema de investigación la siguiente pregunta: *¿Existe un problema axiológico entre la Ley N° 27.555 y los principios de igualdad y no*

discriminación entre trabajadores y de negociación colectiva en los trabajadores de Seguros?

La *hipótesis* planteada es que la Ley N° 27.555 es contradictoria con al menos dos principios de los derechos humanos laborales de los teletrabajadores del sector Seguros.

Por lo cual, el *objetivo general* de este trabajo es conocer si existe un problema axiológico entre la Ley N° 27.555 y los principios de igualdad y no discriminación entre trabajadores y de negociación colectiva en los teletrabajadores de Seguros. Asimismo, se busca identificar la existencia de otros problemas jurídicos que puedan suscitar conflictos o dificultades en la aplicación de la norma.

En ese sentido, los *objetivos específicos* del presente trabajo son: 1) Comprobar si existen contradicciones entre los aspectos analizados de la Ley N° 27.555 y los principios de igualdad y no discriminación entre trabajadores y teletrabajadores de Seguros; 2) Examinar si existen contradicciones entre los aspectos analizados de la Ley N° 27.555 y el principio de negociación colectiva identificando el cumplimiento de las delegaciones convencionales estipuladas en los teletrabajadores de Seguros; y 3) Identificar si el concepto utilizado para definir teletrabajo en la Ley N° 27.555 y/o en los Convenios Colectivos y Acuerdo Marco delimitan o resuelve el problema de vaguedad señalado por la doctrina en el sector de los teletrabajadores de Seguros.

En caso de confirmar la hipótesis, se intentará realizar sugerencias y aportes que permitan introducir cambios que superen la inadecuación a los principios de derechos humanos laborales considerados.

MÉTODO

Diseño

El presente trabajo es una investigación de enfoque cualitativo y de tipo descriptivo. El diseño es no experimental y la investigación es transversal, ya que analiza la situación de los teletrabajadores a través de las condiciones reguladas por la nueva normativa, como un momento único (Hernández Sampieri et al., 1998).

Participantes

El campo de trabajo de esta indagación se ha centrado en el sector de trabajadores y trabajadoras de Seguros que se desempeñan bajo la modalidad de teletrabajo en el país. Cabe aclarar que, si bien la población objeto de este trabajo son los teletrabajadores de seguros del país, también se han considerado a todos los trabajadores del sector a efectos de realizar las comparaciones, en los aspectos pertinentes que se han señalado supra. Cabe aclarar, que es propio de los derechos humanos laborales tener un alcance universal. En consecuencia, los aquí seleccionados, son abarcativos de la totalidad de la población trabajadora y, por lo tanto, también de los que trabajen bajo esta modalidad.

Instrumentos

Los datos utilizados para la investigación se recolectaron de documentos, normativa, doctrina jurídica e información de registros públicos, páginas oficiales y estudios estadísticos e informes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (en adelante, MTESS), de Ministerio de Economía y de la

Superintendencia de Seguros de la Nación, convenios colectivos, acuerdos colectivos y actas acuerdos. Asimismo, se ha recurrido a las bibliotecas virtuales de la Universidad Siglo XXI, de la Universidad de Buenos Aires (UBA) y de la Universidad de Santiago de Compostela y sus respectivos repositorios y recursos en línea como acceso a Thomson y Reuters (La Ley), Editorial Astrea, IJ Editores, entre otros.

Se realizó el análisis del contenido de la normativa vigente que regula los derechos de los trabajadores, comparando las prescripciones legales estipuladas en la Ley N° 20.744 (LCT), la Ley N° 27.555 y el Decreto 27/2021 que la reglamenta, con los Convenios Colectivos 264/95, 283/97 y 288/97, el Acuerdo Marco y las Actas posteriores, que continúan las negociaciones que regirán la modalidad de teletrabajo para el sector: Acta de 7 de junio de 2022, Acta de 26 de diciembre de 2022, Acta de 13 de enero de 2023 y Acta 15 de mayo de 2023. Todo ello, completa la normativa laboral aplicable a los trabajadores del sector Seguros en la materia.

Asimismo, se realizaron tres entrevistas telefónicas previamente pactadas con informantes claves, que se desempeñan como funcionarios del área competente del MTESS, que se completó con información adicional remitida por e-mail. De esta fuente, se obtuvo información sobre la existencia y funcionamiento del Registro de Empresas estipulado en el art. 18 de la Ley N° 27.555, la cantidad de empresas inscriptas y la cantidad de teletrabajadores declarados por las empresas, en particular, del sector Seguros. Especialmente, se solicitó información sobre los Convenios Colectivos del sector Seguros y las actas acuerdo existentes. Del mismo, se obtuvieron las actas acuerdo homologadas y aún no publicadas.

Por otra parte, a la misma fuente se le consultó sobre la vigencia en la realización de las negociaciones colectivas y la actualización de los convenios colectivos del sector Seguros.

Asimismo, se realizaron dos consultas telefónicas con una informante clave del Sindicato de Seguros de la República Argentina que se ocupa de la asesoría legal y gestiones en las negociaciones colectivas. A través de esta informante, se logró tener acceso a las últimas Actas Acuerdo del sector que no se encuentran publicadas en la página oficial del MTESS. Por otra parte, brindó información adicional respecto al proceso de negociación colectiva, en el contexto de surgimiento de las diferentes actas acuerdos que incluyeron a los teletrabajadores, la cantidad de trabajadores de la actividad y otras particularidades del sector.

Adicionalmente, se consultó en la página argentina.gob.ar y, se obtuvo en un Informe de la Superintendencia de Seguros de la Nación, información del mercado asegurador, específicamente sobre la cantidad de empresas registradas y profesionales independientes del sector.

Análisis de datos

Se realizó un análisis cualitativo de los datos recolectados. En particular, a partir de la realización del análisis documental, comparativo y, la posterior, verificación de la concordancia de las prescripciones estipuladas en la LCT, la Ley N°. 27.555 y su reglamentación, con los Convenios Colectivos 264/95, 283/97 y 288/97, el Acuerdo Marco y las Actas posteriores que completan la normativa laboral aplicable a los trabajadores del sector Seguros. El examen se orientó a corroborar si se amplían,

mantienen o restringen, los derechos laborales fundamentales seleccionados para los teletrabajadores del sector. Es decir, se contrastó este plexo normativo con los dos institutos de los derechos humanos laborales seleccionados supra.

En los casos que correspondía, se corroboró el cumplimiento de las prescripciones normativas (verificación de creación de Registro de empresas, inscripciones realizadas, mandas legales incorporadas en los Convenios Colectivos de Trabajo del sector Seguros) y se completó con información estadística relevante de fuentes secundarias.

RESULTADOS

Igualdad y no discriminación entre trabajadores

En el art. 2 de la Ley N° 27.555 se establece que el teletrabajo se incorpora a la LCT en el Título III, Modalidades del Contrato de Trabajo. Bajo este título se regulan otras modalidades del contrato de trabajo, a saber: el contrato de trabajo a plazo fijo (cap. II), por temporada (cap. III), el eventual (cap. IV), entre otros.

El resto del articulado de la Ley N°. 27.555 constituye una ley especial que el art. 102 bis de la LCT indica sancionar. En consecuencia, no forma parte de la LCT y, por tanto, no le es aplicable a los trabajadores presenciales del sector. Sin embargo, los teletrabajadores si tienen garantizados los mismos derechos y deberes que los trabajadores presenciales en general y, del sector seguros, en particular. Cabe destacar, que se encuentra destacado en el articulado, el derecho a igual remuneración (art.3 de la Ley N° 27.555).

El Acuerdo Marco, establece acordar provisoriamente las condiciones que regirán durante la emergencia sanitaria (DNU N° 867/21), dos tipos de trabajadores: “a) los trabajadores presenciales que en forma extraordinaria realicen tareas remotas (en adelante, trabajadores remotos); y b) aquellos teletrabajadores que suscriban contratos alcanzados por la Ley N° 27.555”.

Cabe aclarar que los trabajadores remotos, según este acuerdo, son aquellos que extraordinariamente realizan trabajo remoto por la emergencia sanitaria y/o prevención. La modalidad original de estos trabajadores es presencial. Se los distingue de los teletrabajadores porque los mismos no tienen derecho a que se los mantenga bajo esta modalidad señalada como circunstancial. Es decir, que su vigencia se encuentra atada al plazo de vencimiento que estableció el DNU N° 867/21 para la emergencia sanitaria del Covid-19, a saber, el 31 de diciembre de 2022. Por lo tanto, se encuentra vencida.

Sin embargo, de la entrevista realizada a la informante clave del Sindicato de Seguros, surge que habiendo vencido el plazo legal de las disposiciones del DNU 867/2021, sólo dos empresas han solicitado a sus trabajadores el retorno a sus tareas laborales presenciales. El resto de los empleadores ha mantenido a sus trabajadores en la modalidad de trabajadores remotos. Es decir que, aunque no persiste la circunstancia de excepcionalidad, no han recategorizado a sus trabajadores remotos en la modalidad de teletrabajo de la Ley N° 27.555. Otra cuestión que se ha verificado es que las Actas posteriores continuaron sosteniendo la categoría de trabajador remoto extraordinario, pese al vencimiento del plazo de excepcionalidad, y sin realizar ninguna aseveración o referencia al respecto.

Por su parte, en la Ley N° 27.555, se establece que son teletrabajadores los que trabajan, total o parcialmente, en su domicilio o lugares distintos al establecimiento del empleador. Es decir, que también contempla la modalidad parcial de teletrabajo.

Al analizar el derecho a la desconexión digital (art. 5), que forma parte de la ley N° 27.555, se detectó que este derecho no puede ser invocado por los trabajadores presenciales del sector porque no se encuentra comprendido en la LCT, en los Convenios Colectivos, en el Acuerdo Marco ni en las actas acuerdos posteriores del sector Seguros que los comprenden. Cabe aclarar, que en el Acuerdo Marco del sector establece este derecho expresamente tanto para los trabajadores remotos como para los teletrabajadores.

Respecto a las tareas de cuidados (art. 6), la Ley N° 27.55 y el Acuerdo Marco del sector, establecen que los teletrabajadores que tengan personas bajo cuidado tienen derecho a interrumpir la jornada laboral sin que implique pérdidas o cambios contractuales. En particular el Acuerdo Marco especifica que deberá informarse la interrupción con indicación de inicio y finalización. Además, se deberá cumplimentar en todos los casos la totalidad de la jornada pactada con el empleador. La LCT no prevé interrupciones de la jornada para afrontar tareas de cuidado para trabajadores presenciales y en el año 2020 sólo el 4% de las negociaciones colectivas incluyen cláusulas sobre tareas de cuidado (MTESS, 2022). Entre estas, no se encuentran los convenios que rigen la actividad hasta la fecha. En consecuencia, los trabajadores presenciales del sector Seguros tampoco podrán interrumpir su jornada por tareas de cuidado. Los trabajadores remotos, podían hacerlo durante la vigencia de la excepción.

Con relación a la igualdad de remuneración (art.3), es de considerar la cuestión de las prestaciones complementarias. Conforme artículo 105 y 106 de la LCT estas prestaciones como los viáticos y otros gastos forman parte de la base de la remuneración. La reglamentación de la Ley N° 27.555, se establece un sistema diferente, no remunerativo. En sintonía, con el decreto reglamentario de la Ley N° 27.555, el Acuerdo Marco del sector, excluye específicamente de la base remunerativa a los Elementos de trabajo y a la Compensación por mayores gastos. En efecto, la misma señala 3 ítems que podrían ser considerados prestaciones complementarias en el sentido establecido por la LCT: los gastos para compra de elementos de trabajo (equipos, herramienta, soporte, entre otros) cuando no son entregados por el empleador (art. 9 de la Ley N° 27.555 y B.1 del Acuerdo Marco) y la Compensación de Gastos por conectividad y/ o por servicios (art. 10 de la Ley N° 27.555 y B.5 del Acuerdo Marco).

Respecto de los elementos de trabajo para los trabajadores presenciales, es importante considerar que, para ellos, éste se restringe al cumplimiento del deber de seguridad (art. 75 de la LCT). Entonces, el empleador debe proporcionarlos si se justifican por cuestiones de seguridad o higiene del trabajador. Por ejemplo, debe proveer cascos para los trabajadores de la construcción o protección buconasal para quienes trabajan en la industria petroquímica, pero no incluye instrumentos que sean necesarios para posibilitar la prestación de tareas y no hagan a la seguridad.

En síntesis, de los resultados obtenidos se puede observar que entre la Ley N° 27.555 y la LCT se definen dos grandes categorías de trabajadores: 1) trabajadores presenciales y 2) trabajadores que realizan tareas fuera del establecimiento empleador. Dentro de esta segunda categoría, en el sector de Seguros se ha construido una

subcategoría adicional extraordinaria, de este modo se distinguen: a) trabajadores presenciales que en forma excepcional realizan tareas remotas y, b) teletrabajadores regidos por la Ley N° 27.555. Entre ellos, existen desigualdades en cuanto a la aplicación de los derechos mencionados en este apartado.

Negociación Colectiva

Respecto al derecho a la negociación colectiva, se encuentra prevista en el texto de la Ley N° 27.555. A los teletrabajadores en la ley especial se les reconocen todos los derechos colectivos y se consideran, a los fines de la representación sindical, como parte del conjunto de quienes trabajen bajo modalidad presencial (art. 12). Asimismo, se establece que la representación sindical será ejercida por la asociación de la actividad donde presta servicios (art. 13).

Después de la sanción de la Ley N° 27.555, de la información obtenida surge que efectivamente las negociaciones colectivas de trabajo se encuentran vigentes. Según lo relevado, entre 2020 y el 2023, se realizaron 43 nuevas convenciones colectivas (página oficial del MTEYSS) y, en lo que respecta al sector Seguros, se realizaron 5 negociaciones colectivas que fueron plasmadas en un Acuerdo Marco y en cuatro actas posteriores. Las mismas consistieron en el establecimiento de la metodología de determinación de monto por mayores gastos y su actualización.

Asimismo, se pudo conocer que son 17 la cantidad de Convenios Colectivos de Trabajo de la Nación (CCT) que contienen normas de teletrabajo y que los trabajadores alcanzados por estos convenios son 1.450.000. Respecto al sector Seguros, se estima que se desempeñan en el mismo alrededor de 30.000 trabajadores.

Según la información obtenida de la Dirección Nacional de Nuevas Formas del Trabajo (MTESS), estas convenciones corresponden a los CCT que regulan la actividad bancaria, del seguro, la empresa Telefónica y algunos trabajadores de entidades civiles y deportivas. Es decir, que se corresponden a tan sólo 4 actividades económicas. Por otra parte, la convención de la empresa Telefónica es un CCT por empresa, que no aplica a todos los telefónicos.

Cabe señalar que, aunque el art. 18 de la Ley N° 27.555 establece que la información derivada del Registro de Teletrabajo deberá ser remitida a la organización sindical pertinente, el Sindicato de Seguros informó que no dispone de la información allí registrada. Asimismo, no disponen de información -más allá de lo que se discute en las negociaciones- del número exacto de trabajadores que siguen trabajando bajo el supuesto de trabajador con tareas remotas por causa excepcional sanitaria y ya deberían ser incorporados como teletrabajadores o haber regresado a la presencialidad.

Por su parte, el informante del MTESS señaló un resultado adicional: existen trabajadores que se encuentran registrados como teletrabajadores, pero fuera del Convenio Colectivo de Trabajo (CCT).

Este hallazgo es relevante considerando, como se señaló supra, que la Ley N° 27.555 tiene la particularidad de realizar 10 delegaciones para que las CCT regulen aspectos específicos de cada actividad, a saber:

a. Los aspectos específicos se establecerán en el marco de las negociaciones colectivas. (art. 1 y 2),

b. En relación con los derechos y obligaciones del trabajador y la igualdad de teletrabajadores y trabajadores presenciales “Los convenios colectivos deben, acorde a la realidad de cada actividad, prever una combinación entre prestaciones presenciales y por teletrabajo” (art. 3),

c. La delegación de creación de pautas específicas de acuerdo con la actividad para ejercer el derecho a interrumpir la jornada para tareas de cuidado (art.6) y fijar las pautas para la reducción de jornada en caso de que las tareas de cuidado puntuales de un teletrabajador imposibiliten cumplir la jornada legal o convencional vigente (art. 6 decreto 27/2021),

d. La reglamentación de la reversibilidad “En los contratos que se pacte la modalidad de teletrabajo al inicio de la relación, el eventual cambio a la modalidad presencial” (art. 8),

e. Fijar la compensación en el caso que no se entreguen los elementos de trabajo (art. 9),

f. Fijar las pautas para la compensación de gastos por los servicios que contrate el teletrabajador para fines laborales,

g. Fijación de tope máximo para contratación de teletrabajadores que estén radicados fuera del país (art. 17),

h. participación en las capacitaciones que debe brindar el empleador en materia de nuevas tecnologías (art. 11), en el control del cumplimiento de la normativa en

materia de higiene (art.14) y seguridad del teletrabajo, en la implementación de los sistemas de control a fin de salvaguardar la intimidad del teletrabajador (art. 15),

i. Tener conocimiento de la nómina de teletrabajadores, los softwares utilizados y las empresas registradas (art. 18) y

j. El empleador debe comunicar también al sindicato la incorporación de teletrabajadores a fin de la representación sindical (art. 13, Decreto 27/2021).

Sin embargo, al consultarse con la fuente del Sindicato de Seguros, en esta actividad no se ha detectado la presencia de trabajadores no amparados por convenio.

Del procedimiento realizado sobre el Registro de empleadores y teletrabajadores se verificó su existencia (MTESS, 2023). El mismo se puso en funcionamiento en el año 2021. Primero se estableció un sistema presencial y, posteriormente, se generó una plataforma digital de trámites online que se denomina Registro de Teletrabajo. Hasta mayo de 2023, en el registro se encuentran inscriptos 138 empleadores de los cuales sólo 4 son del sector Seguros. Respecto de los teletrabajadores de Seguro sólo hay 14 registrados, y dos de ellos, bajo la modalidad de teletrabajadores parciales.

En lo que respecta a la actividad del Seguro (Superintendencia de Seguros de la Nación, 2022), en el 2021 operaban 207 empresas y 44.556 intermediarios -brokers, asesores productores y agentes- que pueden ser a su vez empleadores, pero no en todos los casos. De este total, como se mencionó sólo hay 4 empleadores inscriptos en el Registro, 2 son empresas y 2 son personas físicas.

Por otra parte, según informa la fuente del Sindicato de Seguros, si bien no disponen de cantidades precisas ni estimadas, del total de los trabajadores del sector, la modalidad remota es la más extendida, tanto parcial como total: de ambas, estiman que en mayor proporción la parcial. En este mismo sentido, informó que sólo dos empresas han exigido a todos sus trabajadores volver a la presencialidad. Recordemos que los trabajadores que aún se encuentran bajo el supuesto del trabajador remoto extraordinario previsto en el Acuerdo Marco, carecen de sustento normativo por haber vencido el plazo del Decreto de Necesidad y Urgencia N° 867/21.

Las 10 delegaciones establecidas en la Ley N° 25.777, en el sector Seguro, se expresan en particular en el Acta Marco. En ellas expresamente se refiere, con distinto grado de profundidad, a elementos de trabajo, jornada de trabajo y tareas de cuidado, derecho a la desconexión, compensación por mayores gastos, derecho a la intimidad y capacitación. De un modo menos específico, podemos incluir higiene y seguridad. En efecto, se acuerda la creación de un Observatorio Permanente de Teletrabajo, integrado con representantes del Sindicato y de las Cámaras empresarias, que realizará recomendaciones y sugerencias sobre la implementación del trabajo remoto y del teletrabajo. La delegación que no ha sido prevista en el Acuerdo Marco es la referente a la regulación de la reversibilidad de la modalidad de Teletrabajo prevista en el último párrafo del art. 8 de la Ley N° 27.555. Tampoco se hace referencia al máximo para contratación de teletrabajadores que estén radicados fuera del país, ni se prevén mecanismos para tener conocimiento de la nómina de teletrabajadores, los softwares utilizados y las empresas registradas, ni la comunicación que debe cursar el empleador al sindicato de la incorporación de teletrabajadores a fin de su representación sindical.

No se hace referencia en las negociaciones a indicación legal de regular la modalidad parcial. El Acuerdo Marco sólo se refiere a las categorías indicadas supra: el remoto extraordinario y el teletrabajador.

Concepto teletrabajo: el problema de la vaguedad.

Otra cuestión que se indagó se refiere al problema de vaguedad del concepto de teletrabajo señalado por la doctrina. Al respecto se analizó si el plexo normativo señalado supra, permite superar las dificultades de interpretación y cualificación del concepto teletrabajo (qué es y qué casos incluye).

La Ley N° 27.555 no define el concepto de teletrabajo. Lo que define es el contrato de teletrabajo, estableciendo que hay contrato “cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, 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” (art.102 bis, LCT).

Del procedimiento aplicado surge que la Ley 27.555 y la reglamentación generan un universo de teletrabajadores que queda en una zona de penumbra, los teletrabajadores parciales. En las negociaciones colectivas del sector Seguros, nada se regula al respecto.

Cuando se analiza la normativa en su conjunto, se observa que si bien la ley establece que habrá teletrabajo cuando el trabajo se realice “parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja” (art. 102 bis, LCT), la reglamentación recorta este universo. En efecto, el Decreto 27/2021 agrega en su artículo 1 que “Las disposiciones

de la Ley N° 27.555 no serán aplicables (...) 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”. De este modo, genera un inconveniente de certeza jurídica ya que el término “esporádico” y el término “ocasional” son vagos y el operador jurídico no los delimita: ¿Qué se entiende por esporádico y por ocasional? ¿Cada qué cantidad de tiempo y con qué irregularidad?

Adicionalmente, en el Acta Acuerdo en el sector de Seguros se crea una nueva categoría coyuntural: los trabajadores remotos extraordinarios. Un trabajador que nació como presencial, que a causa de la pandemia y del dictado de normas nacionales de excepción comenzó a trabajar desde su domicilio y que, finalizada la situación coyuntural que le dio origen, no son recategorizados en ninguna de las modalidades vigentes.

DISCUSIÓN

El presente trabajo tuvo como *objetivo general* conocer si existía un problema axiológico entre la Ley N° 27.555 y los principios de igualdad y no discriminación y de negociación colectiva en los teletrabajadores de Seguros. Interesaba conocer, por un lado, si las prescripciones normativas -al incorporar esta nueva modalidad- permitieron sostener el principio de igualdad y no discriminación que debe regir entre los trabajadores en el mundo del trabajo. Por otro lado, por las delegaciones particulares que establece dicha ley, cómo la recepción normativa del teletrabajo se ha traducido en las convenciones colectivas específicas del sector, teniendo en cuenta la implicancia del derecho a la negociación colectiva.

Cabe mencionar que, si bien existe abundante bibliografía sobre el teletrabajo, no existen estudios previos sobre esta temática en concreto. En particular, respecto de los resultados obtenidos del sector Seguros -aunque aplica a todos los sectores en general- es dable destacar que, al ser una investigación novedosa, no es posible comparar resultados con estudios o análisis previos realizados.

El primer objetivo planteado consistió en verificar la existencia de contradicciones entre los aspectos analizados de la Ley N° 27.555 y los principios de igualdad y no discriminación entre trabajadores y teletrabajadores del sector Seguros.

El primer resultado relevante se obtuvo al verificar que, habiendo concluido la situación de excepcionalidad que requería el trabajo remoto excepcional de trabajadores que eran originalmente presenciales del sector Seguros, la mayoría continúan realizando sus tareas de este modo. Con este hallazgo, se ha verificado la existencia de una situación de inseguridad jurídica ya que estos trabajadores deberían encontrarse formalmente bajo la figura de teletrabajo de Ley N° 27.555. O, en su defecto, volver a la presencialidad.

Respecto a la igualdad de los trabajadores con relación a los derechos garantizados, se encontraron previsiones que favorecen a los teletrabajadores regidos por la Ley N° 27.555, en tanto hay otras, que favorecen a los trabajadores presenciales regidos por la LCT y los Convenios Colectivos de Seguros.

Sobre el derecho a la desconexión digital cabe señalar dos cuestiones. Una primera general, respecto a los derechos entre trabajadores presenciales y teletrabajadores que introduce la ley especial. Y, otra, referida específicamente a las condiciones generadas por los Acuerdos parciales entre los trabajadores remotos y los

teletrabajadores del Sector seguros. Respecto a la primera, lo que surge es que hay una diferencia en la protección entre trabajadores dado que el fenómeno de la disponibilidad laboral permanente afecta a ambas categorías. En efecto, si bien el trabajador presencial no falta a sus deberes si no contesta un e-mail fuera de su horario de trabajo pactado o una vez que se retira del centro laboral, dadas las nuevas dinámicas laborales, es habitual la proliferación de WhatsApp y emails fuera de este marco. En palabras del Delfino, “las nuevas tecnologías han generado el fenómeno de la disponibilidad laboral permanente, lo que estimula -incluso para los asalariados típicos- el traslado de tareas a ámbitos extralaborales, en horas y días de descanso” (Delfino, 2020, p. 218).

En relación con la segunda cuestión, el Acuerdo Marco del sector establece este derecho expresamente tanto para los trabajadores remotos como para los teletrabajadores. Pero concluido el período de excepcionalidad establecido por el DNU 867/202, que condicionaba la existencia de los trabajadores remotos, estos no han vuelto a la presencialidad ni han sido recategorizados en la modalidad teletrabajadores. Por lo tanto, han quedado en una zona de penumbra. Recordemos que para hacerse efectivo el derecho a la desconexión digital se debe instrumentar un software que debe ser reportado en el Registro de Teletrabajadores creado por el art. 18 de la Ley N° 27.555 y un mecanismo especial, que justamente no alcanza a estos trabajadores remotos de Seguros. Entonces, esta zona de penumbra introduce una desigualdad entre trabajadores que no realizan tareas presenciales porque no son igualmente reconocidos como teletrabajadores.

Respecto a las tareas de cuidado, como menciona el informe sobre negociación colectiva y cuidado en la Argentina (MTEES, 2022), “es central remarcar que su

paulatina incorporación como temática novedosa en la negociación colectiva es uno de los pilares fundamentales para garantizar un sistema integral y federal de cuidados que promueva la igualdad y equidad de género” (p. 24). Sin embargo, todavía en la actualidad, los trabajadores presenciales que deben afrontar tareas de cuidado no cuentan con una normativa específica y concreta (para poder afrontar tareas de cuidado dependerá del deber de buena fe establecido en el art. 63 de la LCT). Específicamente en el sector Seguros, los trabajadores presenciales no disponen de este derecho en sus Convenios Colectivos ni en las Actas acuerdos. Por lo tanto, los teletrabajadores presentan una ventaja comparativa sobre ellos, no respetándose el principio de igualdad y no discriminación entre los trabajadores en esta temática.

En relación con el derecho a igual remuneración se señaló que la Ley N° 27.555 la establece taxativamente en su articulado. Sin embargo, cuando se analizaron los conceptos estipulados en la normativa que componen la remuneración, se encontraron diferencias en su integración. Sólo los trabajadores presenciales tienen por aplicación de la LCT derecho a que las prestaciones complementarias sean tomadas como remuneración, percibiendo ítems que están considerados como parte del salario del trabajador. Los teletrabajadores y los trabajadores remotos de Seguros tienen derecho -y se le ha asignado y actualizado convencionalmente un monto- a la compensación por mayores gastos (conectividad y servicios) y a elementos de trabajo, pero a estos ítems expresamente se les ha asignado un carácter no remunerativo a través de la reglamentación de la Ley N° 27.555 y el Acuerdo Marco del sector.

Aunque el decreto reglamentario de la Ley N° 27.555 o el Acuerdo Marco tienen jerarquía inferior a la LCT, hacerlo valer requiere de un caso contencioso y, por tanto,

un juicio que así lo determine. Como señala Grisolia (2016), el orden público laboral existe por el principio protectorio ante la imposibilidad de negociación del trabajador, las partes no son iguales como en un contrato civil.

En síntesis, las previsiones reglamentarias y convencionales no permiten cumplir adecuadamente con el principio de igualdad y no discriminación entre los trabajadores. Respecto de la modalidad del contrato de teletrabajo se puede afirmar que los teletrabajadores tienen derechos que los trabajadores presenciales no tienen y viceversa. Los teletrabajadores y trabajadores remotos gozan de derechos a tareas de cuidado y desconexión digital, y los trabajadores presenciales no. Si bien se declara expresamente la igualdad de remuneración, al aplicarse las demás previsiones normativas el trabajador presencial tiene rubros considerados remunerativos que para los teletrabajadores y trabajadores remotos no lo son. Por otra parte, los trabajadores remotos extraordinarios se encuentran en fragante fragilidad, al estar vencido el período de excepcionalidad y no encontrarse regularizada su situación.

Adicionalmente, se ha examinado la presencia de contradicciones entre los aspectos analizados de la Ley N° 27.555 y el principio de negociación colectiva identificando el cumplimiento de las delegaciones convencionales estipuladas en los teletrabajadores de Seguros.

Al respecto, se ha verificado que las negociaciones colectivas del sector Seguros se encuentran vigentes y tienen regularidad. Asimismo, que, en términos normativos, se encuentra garantizada la negociación entre sindicatos y empleadores como mecanismo de regulación del teletrabajo. También se establecen formas de participación e información entre estos actores y el organismo contralor.

Sin embargo, las delegaciones legislativas a las convenciones colectivas se han plasmado de modo parcial en el sector Seguros. Por un lado, si bien 7 de las 10 delegaciones se han regulado en los acuerdos, de la mayoría sólo se realizan menciones muy generales y acotadas. Por otro lado, su finalidad, que es dotar a los teletrabajadores de derechos, se encuentra muy restringida. En efecto, sólo 4 empleadores han receptado la normativa del teletrabajo. Por lo tanto, si bien el sector tiene normas de teletrabajo incorporadas en sus convenciones colectivas, estas apenas alcanzan a 14 teletrabajadores del sector.

Por otra parte, se ha creado convencionalmente (Acta Marco) una categoría de trabajador remoto extraordinario (originalmente presencial) y, vencido el plazo de excepcionalidad, no se ha regularizado la situación, dejándolos desprotegidos. Las actas acuerdos subsiguientes nada indican al respecto. El Sindicato de Seguros y el MTEES desconocen el universo afectado a esta situación y los empleadores no lo han informado, pero ambos estiman que la mayoría se encuentra realizando trabajo remoto, sobre todo en forma parcial. Respecto a esta modalidad parcial, recordemos que la Ley N° 27.555 delega su regulación en las negociaciones colectivas, pero a pesar de estimarse que es el universo mayor de sector, nada se ha establecido convencionalmente.

Respecto de la modalidad del contrato de teletrabajo, hay tres colectivos que las negociaciones colectivas del sector han dejado especialmente desprotegidos: los trabajadores remotos, trabajadores remotos parciales y los teletrabajadores parciales.

Por lo tanto, más allá de destacar que es uno de los sectores que presenta más avances, en rigor la finalidad del derecho a la negociación colectiva se ve frustrada. Si bien el sector tiene normas específicas para su actividad que permitan hacer efectiva las

Ley N° 27.555 y el derecho fundamental laboral de la negociación colectiva, estos no llegan concretamente al universo mayoritario de trabajadores para las que están previstas.

En relación con el problema de vaguedad del concepto teletrabajo señalado por la doctrina, se identificó que este no pudo ser superado en la Ley N° 27.555, su decreto reglamentario y los acuerdos convencionales. Según lo analizado, en la normativa no se logró realizar un recorte concreto del universo. Pero adicionalmente, la norma crea categorías que podríamos calificar como híbridas: porque son parciales, sujetas a situaciones coyunturales, que tampoco define con precisión. Asimismo, utiliza en las definiciones conceptos que en lenguaje natural son sinónimos o tienen más de un significado y no los precisa. En síntesis, no sólo no lo resuelve, sino que añade una complejidad adicional a la señalada por la doctrina.

Entonces, la norma no resuelve el problema de la vaguedad del término teletrabajo y su problema de textura abierta del lenguaje, porque no ha superado la indeterminación en la dificultad de clasificación de este universo.

También, se constató no sólo que el plexo normativo no pudo resolver el problema de vaguedad, sino que, adicionalmente, introdujo un problema adicional: una laguna normativa, al crear una norma que no prevé solución para un caso (Alchourrón, C., & Bulygin E., 1987). En concreto, ¿Cómo se regulan los trabajadores que parcialmente trabajan en su domicilio? ¿Qué se entenderá por los conceptos esporádico y ocasional que excluyen del régimen de teletrabajo?

Por otra parte, respecto a la categoría trabajo remoto, utiliza un sinónimo del lenguaje natural de teletrabajo, para dotarlo de consecuencias jurídicas diferentes, añadiendo complejidad a la polisemia del término teletrabajo.

Este trabajo ha tenido las limitaciones propias de un ámbito nuevo, que tiene herramientas e información, en construcción y muy incipientes. Existen trabajos académicos y doctrinarios en torno al teletrabajo que han realizado análisis generales. Los que han profundizado se han centrado en el análisis de la Ley N° 27.555 (García, 2021; Chiesa, 2021; Delfino, 2020, entre otros) y no han extendido el estudio a la implementación de las convenciones colectivas ni a un sector determinado. Tampoco los estudios anteriores han analizado las consecuencias de las decisiones metodológicas de la redacción de la Ley N° 27.555, las lagunas normativas que se han generado, las consecuencias de la vaguedad y la ambigüedad.

Existen líneas de investigación nuevas que son de interés, como la intimidad de los trabajadores y la confidencialidad de los datos empresariales, la protección de la salud y los riesgos del trabajo o el análisis de la normativa que rige a los trabajadores de Seguros que se encuentran en la Caja de Seguros S.A., comprendidos en el CCT 18/75. Desde el punto de vista de la dogmática jurídica, se podría evaluar en profundidad el alcance y las consecuencias de los problemas jurídicos introducidos. Se concluye que las lagunas que deja este plexo normativo serán sin duda motivo de litigio, lo que plantea problemas jurídicos adicionales que deberán ser abordados por futuras investigaciones o resueltos en nuevas negociaciones colectivas.

Para finalizar, en relación con la hipótesis planteada, efectivamente existe un problema axiológico porque la normativa de teletrabajo del sector Seguros generó

contradicciones con los principios de igualdad y no discriminación entre trabajadores y de negociación colectiva. Sin embargo, el intento de construir un ámbito para su superación a partir de la delegación en las negociaciones colectivas, si bien se encuentra inconcluso, ha constituido un avance en la materia. La generación de un Observatorio Permanente en Teletrabajo creado en el sector Seguros puede conformar un espacio o laboratorio para construir avances en un tema nuevo, con muchas aristas y que seguramente requerirá un proceso de aprendizajes, negociaciones y consensos. Adicionalmente, como señala Chiesa (2021) la “... puesta en marcha de este nuevo contrato en el mercado del trabajo... nos lleva a deducir que hay cuestiones que irán tomando su color mediante la jurisprudencia y las interpretaciones doctrinales” (párr.8).

REFERENCIAS

Doctrina

Albanese, S. (1992). *Promoción y Protección Internacional de los Derechos Humanos*. Buenos Aires. Ediciones La Rocca.

Alchourrón. C, & Bulygin, E. (1987). *Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales*, Buenos Aires. Ed. Astrea.

Bidart Campos, G. (1998). *Manual de la Constitución Reformada. Tomo I*. Buenos Aires. EDIAR Sociedad Anónima Editora, Comercial, Industrial y Financiera.

Bidart Campos, G. (2022) *Compendio de Derecho Constitucional*. 1 edición, 7° reimpresión. Buenos Aires. EDIAR Sociedad Anónima Editora, Comercial, Industrial y Financiera.

Chiesa, J. P. (12 de febrero de 2021). *El contrato de Teletrabajo. Su historia. La Reglamentación y la vigencia. Un modelo necesario*. (SAIJ, Ed.) Buenos Aires. Recuperado el 10 de abril de 2023, de <http://www.saij.gob.ar/juan-pablo-chiesa-contrato-teletrabajo-su-historia-reglamentacion-vigencia-modelo-necesario-dacf210025-2021-02-12/123456789-0abc-defg5200-12fcanirtcod?q=moreLikeThis%28id-infojus%2C%20numero-norma%5E4%2C%20tipo-documento%5E4%2C%20ti>

Delfino, A. (2020). *La irrupción del teletrabajo y el eterno retorno al debate sobre la regulación del tiempo de trabajo*. Temas y debates: revista universitaria de Ciencias Sociales (Número especial. Año 24. julio diciembre 2020), 215-224.

De Meyer, Tim. (2022) *Las normas internacionales del trabajo como derechos humanos*. ILO, 17 de noviembre 2022, Recuperado el 15 de mayo de 2023 de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_860976/lang--es/index.htm.

Dworkin, R. (2010). *Los derechos en serio* (8.^a reimpresión). Barcelona, Ariel.

Duarte, D. (2021). Derecho del Trabajo y Derecho Internacional de los Derechos Humanos. En L. Raffaghelli, & G. Contrera, *Elementos actuales de Derecho del trabajo*. Buenos Aires: IJ Editores. Recuperado el 10 de abril de 2023, de <https://www.ijeditores.com/mobile/pop.php?option=articulo&Hash=3422bccf42d4288bee588c0bf7f3a115>

Ermida Uriarte, O. (2010). *Los derechos laborales como derechos humanos*. Conferencia en el Postgrado “Trabajo y Derechos Fundamentales”, Universidad de Castilla- La Mancha, Campus de Toledo. Enero 2010.

García, H. O. (2021). *El nuevo régimen jurídico del teletrabajo y los nuevos derechos del teletrabajador*. Revista Jurídica de Buenos Aires., a.46, no. 102, t.1, 35-72. Recuperado de http://repositorioubasibsi.uba.ar/gsd/collect/juridica/index/assoc/HWA_5419.dir/5419.PDF

Grisolía, J. A. (2016) *Manual de Derecho Laboral*, Buenos Aires (Edición revisada y actualizada), Abeledo-Perrot

Hart, H.L.A. (1961). *El Concepto de derecho*, Abeledo-Perrot. Traducción Carrió Genaro. Recuperado el 15 de mayo de 2023 de <http://biblioteca.corteidh.or.cr/tablas/33851.pdf>.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado C. y Baptista Lucio, P. (1998). *Metodología de la Investigación, México D.F.* (Segunda Edición), McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *Taxonomy ILO* - www.ilo.org. Recuperado el 15 de abril de 2023, [https://www.oitcenterfor.org/taxonomy/term/3454#:~:text=Trabajo%20a%20distancia%20\(incluido%20el,y%20Fo%20de%20una%20computadora](https://www.oitcenterfor.org/taxonomy/term/3454#:~:text=Trabajo%20a%20distancia%20(incluido%20el,y%20Fo%20de%20una%20computadora).

Pérez Sánchez, Carmen. (2010) *El teletrabajo: ¿Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores? En: «VI Congreso Internet, Derecho y Política. Cloud Computing: El Derecho y la Política suben a la Nube»* [monográfico en línea]. *IDP Revista de Internet, Derecho y Políticat*, no. 11. Recuperado el 12 de mayo de 2023 de *Dialnet*, <<http://idp.uoc.edu/ojs/index.php/idp/article/view/n11-perez/n11-perez>>.

Sanguineti Raymond, W. (2020). *La noción jurídica de teletrabajo y el teletrabajo realmente existente*. Trabajo y Derecho: Nueva Revista de actualidad y relaciones laborales, 72/2020. Recuperado el 10 de abril de 2023, de https://www.smarteca.es/myreader/SMT2015106_00000000_20201201000000720000?fileName=content%2FCOVER.HTML&location=pi1&publicationDetailsItem=SystematicIndex

Sierra Benítez, E. M. (2011). *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*. Sevilla: Consejo Económico y Social de Andalucía.

Subsecretaría de Planificación, Estudios y Estadísticas y Subsecretaría de Políticas de Inclusión en el Mundo Laboral del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. “*Negociación Colectiva y cuidado en la Argentina*”. Abril 2022. Recuperado de <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/mteyss-ssptel-nc-informe-cuidados-202204.pdf>

Superintendencia de Seguros de la Nación, Ministerio de Economía de la Nación. “*Evolución del mercado asegurador 2011-2021*”. Marzo 2022. Recuperado de https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/ssn_2021_evolucion_mercado_asegurador_anexo.pdf

Legislación

Constitución de la Nación Argentina (Const). (1853). Texto ordenado por la Convención Constituyente del año 1994. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>

Convención Americana sobre los Derechos Humanos. Pacto de San José de Costa Rica. Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos San José, Costa Rica, 7 al 22 de noviembre de 1969. Incorporado por Ley Nacional 23.054. Honorable

Congreso de la Nación. B.O. No. 25394 del 27 de marzo de 1984. Recuperado el 15 de mayo de 2023 de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/28152/norma.htm>

Declaración Universal de los Derechos Humanos. Asamblea General de las Naciones Unidas del 10 de diciembre de 1948. Recuperado el 15 de mayo de 2023 de http://www.infoleg.gob.ar/?page_id=1003

Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. Adoptada en la 86.a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1998) y enmendada en la 110.a reunión (2022). Recuperado el 14 de abril de 2023, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf

Decreto Reglamentario 27/2021. *Régimen legal del contrato de Teletrabajo - Ley 27555 - Reglamentación.* Poder Ejecutivo de la Nación (P.E.N.). B.O. 34565 del 20 de enero del 2021. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/345000-349999/346325/norma.htm>

Ley Nro. 11.722 de 1933 sobre *Aprobación del Pacto de la Sociedad de las Naciones contenido en los veintiséis primeros artículos del Tratado de Paz, firmado en Versalles el 28 de junio de 1919.*

Honorable Congreso de la Nación Argentina (H.C.N.A.). B.O. 11800 del 2 de octubre de 1933. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/85000-89999/89290/norma.htm>

Ley Nro. 20.744 de 1974 sobre *Régimen de contrato de trabajo*.

Honorable Congreso de la Nación Argentina (H.C.N.A.). B.O. 23003 del 27 de septiembre de 1974. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

Ley 27.555 de 2020 sobre *Régimen legal del contrato de Teletrabajo*.

Honorable Congreso de la Nación Argentina (H.C.N.A.). B.O. 34.450 del 14 de agosto de 2020. Recuperado el 15 de mayo de 2023 de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/340000-344999/341093/norma.htm>

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Resolución Nro.

2.200 (XXI) de la Asamblea General de las Naciones Unidas en Nueva York el 19 de diciembre de 1966. Incorporado por Ley Nacional Nro. 23.313. Honorable Congreso de la Nación (H.C.N.A.). B.O. 25928 del 6 de mayo de 1986. Recuperado el 15 de mayo de 2023 de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-249>

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Resolución Nro. 2.200 (XXI) de la Asamblea General de las Naciones Unidas en Nueva York el 19 de diciembre de 1966.

Incorporado por Ley Nacional Nro. 23.313. Honorable Congreso de la Nación. B.O. 25928 del 13 de mayo de 1986. Recuperado el

15 de mayo de 2023 de

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000->

[24999/23782/norma.htm](http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/23782/norma.htm)

Jurisprudencia

Bariainm Narciso T. vs. Mercedes Benz Argentina S.A. s. Despido.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VI, 4/05/1985.

Cabaña, María Margarita vs. Productores de Frutas Argentinas

Cooperativa de Seguros Limitada s. Recurso Ley 27348. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala I; 03/10/2022; Rubinzal Online; RC J 5963/22

Haddad, Fernando Daniel vs. Telecom Argentina S.A. s. Despido.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala I; 22/12/2022; Rubinzal Online; RC J 174/23

Romero, Sharon Patricia vs. MM Directa S.A. s. Reinstalación

(Sumarísimo). Tribunal del Trabajo N° 1, San Miguel, Buenos Aires; 27/07/2020; Rubinzal Online; RC J 4311/20

Otras Fuentes de Información

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (11 de mayo de 2023, 15 de mayo de 2023, 24 de mayo 2023 y 2 de junio de 2023).Solicitud de información y entrevista con informantes clave de la Dirección Nacional de Nuevas Formas de Trabajo, Subsecretaría de Políticas de Inclusión en el Mundo Laboral de la Secretaría de Trabajo. (C. S. Rattagan, entrevistador).

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social - Buscador de Convenios.<https://convenios.trabajo.gob.ar/ConsultaWeb/consultaBasica.asp>

Sindicato del Seguro (20 de mayo de 2023, 1 de junio de 2023 y 5 de junio de 2023). Solicitud de información y entrevista con informantes clave del Departamento de legales del Sindicato del Seguro. (C.S. Rattagan, entrevistador)