

Reproducido en www.relats.org

SOBRE LA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO

Gerardo Gabriel Juara

Febrero 2021

INTRODUCCIÓN.

El 20 de enero del 2021 a través del decreto 27/2021 se reglamentó la ley 27755 de régimen legal del contrato de teletrabajo¹.

De los 20 artículos que componen la norma la reglamentación se ocupó de 11 de ellos, a saber: los relativos al objeto de la ley (1) el derecho a la desconexión digital (5) la realización de tareas de cuidados (6) el derecho a la reversibilidad (8) la provisión de elementos de trabajo y la compensación de gastos (9 y 10) la representación sindical (13) el listado de las enfermedades profesionales (14) la protección de la intimidad (15) delegación de la autoridad de registro (18) comienzo del cómputo de plazo para su vigencia (19).

Como ya se dijo, la ley 27555 incorpora a la ley 20744 el contrato de teletrabajo como artículo 102 bis regulando por ley especial los presupuestos legales

¹ Publicada en el Boletín Oficial del 14-ago-2020 Número: 34450 Página: 3

minimos de la actividad del trabajo a distancia por medios informáticos, por lo que puede decirse que las disposiciones de la 27555 son de Orden Público.

La reglamentación es un acto que resultó muy demandado por los actores del mundo del trabajo ya que la norma legal, con un trámite que compensó lo veloz con la participación de actores sociales y académicos -aunque no conmovieron en mucho a los legisladores ya que la norma casi no sufrió alteraciones- dejó espacios en blanco y aspectos contradictorios que se esperaba fueran resueltos por este medio.

EN BUSCA DE UN ENFOQUE GENERAL:

Hay una mirada sistémica posible sobre esta nueva regulación, que si bien no nos permite afirmar la coherencia total del sistema -alguna vez lo fue?- si nos deja decir que de su lectura puede concluirse la preeminencia del principio de previsión (artículo 76 yss) incluidos en nuestra ley de contrato de trabajo.

Las normas tienen su antecedente y principio general en nuestra Ley de contrato de trabajo, artículo 76 y 77:

La doctrina sostiene que este artículo regla el Deber genérico de previsión, entendido como

“...una consecuencia lógica y necesaria de proteger al trabajador puesto que este último coloca su capacidad de trabajo subordinándose al empleador a través de un compromiso de fidelidad en el que el prestador de servicios pierde parte de su libertad, de su poder de optar

y decidir, cambio de obtener una garantía de protección de su persona, de sus bienes y de sus derechos con motivo o en ocasión de la tarea prestada.”

El contenido de dicho deber es el siguiente:

- 1) Preservación de la integridad psico física del trabajador.
- 2) Preservación de su patrimonio.
- 3) Preservación de la calidad de vida.
- 4) Preservación de la intimidad y de sus libertades.
- 5) Preservación del uso y goce de ciertos beneficios.²

En busca de una mayor comprensión y siguiendo a los autores citados podemos proponer como hipótesis que el conjunto de deberes que recaen sobre el empleador constituyen un **deber de preservación integral** que genera, en correspondencia, un derecho a la preservación integral a favor del trabajador omnicomprendido de las obligaciones detalladas, si, pero principalmente de un resultado: tutelar de modo integral la persona, patrimonio e intereses del trabajador.

Siguiendo a dichos autores, encontramos en Supiot³ elementos para afirmar la existencia de este deber como una regla autónoma del derecho del trabajo.

² Ley de contrato de trabajo comentada, Ackerman Mario, director, pag.654, editorial Rbinzal-Culzoni, santa fe, 2017, segunda edición.

³ Crítica del Derecho del Trabajo.Supiot, Alain, Ministerio de trabajo y asuntos sociales, Informes y Estudios,año 1996, España.

Sostiene el autor que la función urgente del derecho del trabajo fue dar tutela a quien, en una relación jurídica, arriesga su piel, en el contexto de una sociedad civilizada que por definición asume como nota principal la de dar seguridad física a sus integrantes.

El derecho civil no pensó jamás una hipótesis donde una de las partes de la relación no tiene el dominio de su cuerpo y en consecuencia, carece de una regla al respecto, por lo que el derecho del trabajo debió suplir esa deficiencia normativa. Esta idea de seguridad - integridad, podríamos decir- es la idea básica del derecho del trabajo.⁴

Así que el derecho del trabajo puede verse -aunque no es la única forma de hacerlo- como el desarrollo de capas de protección de la integridad del sujeto trabajador, orientadas por su urgencia y por la evolución de la conciencia sobre los derechos humanos del trabajo⁵ que lo incluye dentro de los derechos constitutivos del concepto “trabajo decente”⁶

Entonces encontramos en el derecho del trabajo reglas que tutelan la integridad del trabajador que se somete -pone su “piel” a disposición del empleador en un espacio físico que le es ajeno.

Ahora bien: que debería decir la regla cuando el espacio físico donde se pone a disposición le es ajeno al empleador? Obviamente que el deber de “preservación integral” no cesa y contra la opinión que

⁴ Ver Supiot,, ob.cit. pag.91.

⁵ Derechos Humanos laborales. Teoría y práctica de un nuevo derecho del trabajo. Arese, Cesar, pag. 185 y ss.,. Rubinzal Culzoni Editores, Santa Fe, Argentina, 1ª edición 2014

⁶ Ver Arese, obra citada.

inicialmente suele disparar el hecho que se trate de un lugar ajeno al principal, por la misma razón se intensifica, quedando claro que el deber surge no por el lugar de prestación sino a consecuencia de la “enajenación” del sujeto que se somete.

Deecia al comienzo del punto que es posible tener una visión general sobre el tema: los Artículos 5°- Derecho a la desconexión digital; 6°- Tareas de cuidados; 8°- Reversibilidad; 9°- Elementos de trabajo; 10.- Compensación de Gastos; 11.- Capacitación; 14.- Higiene y seguridad laboral; 15.- Sistema de Control y Derecho a la Intimidad. Son claramente derivados del enunciado Deber de previsión integral y esto nos permite aventurar una opinión: la ley esta atravesada por dicho principio, lo que nos debería llevar a descartar de cualquier debate la idea de que se trata de una ley de promoción del teletrabajo, sino que se trata, quizás, de una ley tendiente a reconocer la llegada de un fenómeno y proponer, frente a este, las medidas tuitivas que mejor entendió aplicar.

A continuación mi análisis sobre el articulado del decreto en cuestión.

ALCANCE DE LA LEY. (ARTÍCULO 1°).

La norma reglamentaria dispone en el artículo 1° excepciones al encuadramiento contractual dispuesto en el artículo 2° de la ley.

1o.- Objeto. Las disposiciones de la Ley No 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.

El artículo pretende regular como excepción a la aplicación de la figura del teletrabajo dos supuestos:

- 1) Prestación en el establecimiento físico de un cliente del empleador.
- 2) Realización esporádica u ocasional en el domicilio del trabajador a pedido de éste o por una circunstancia excepcional.

Las condiciones para excluir la prestación de la figura del art.102 bis no recoge ningun elemento que exista en la norma citada. Si se repasa la definición contenida en el artículo 102 bis ⁷ La figura de teletrabajo ni requiere un tiempo mínimo de prestación para su configuración ni excluye lugares físicos de prestación como pretende la norma reglamentaria en el supuesto del domicilio del cliente. Más aún si tenemos en cuenta que la descripción de la figura establece que los presupuestos mínimos se derivan a una ley especial (esta misma ley 27555) y las particularidades (como la del supuesto de tareas en el

⁷ 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.

establecimiento de un cliente) se derivaban al negocio colectivo resulta claro que las exigencias que impone la reglamentación violentan la norma legal.

La inclusión de la “excepcionalidad” de la situación como condición habilitante para imponer el teletrabajo sin quedar alcanzado por la ley puede derivar en imponer al trabajador compartir el riesgo de dichas excepciones pues tal criterio puede incluir situaciones derivadas del riesgo o de la mala praxis patronal.

DESCONEXION.(ARTÍCULO 5º)

Previo: el derecho a la desconexión,, como una barrera a la invasión del dominio del tiempo propio y personal, es un derecho del que gozan todas las personas que trabajan.

El contrato de trabajo, en tanto es una prestación temporal de la fuerza de trabajo, y como tal limitada al espacio de tiempo “comprado” por el empleador, tiene como contrapartida una cobertura de protección contra cualquier pretensión de ejercicio de las facultades patronales fuera de ese espacio pactado, como puede concluirse de la regulación de la jornada de trabajo tanto en la LCT como en la norma específica.

No debería resultar un ejercicio imposible a los juristas concluir la existencia de tal derecho como derivado del plexo normativo vigente en el orden local e internacional.

La norma en comentario lo regula para los teletrabajadores y resulta necesario esta aclaración

previa pues de otra manera podría concluirse, a mi entender de modo erróneo, que dicho derecho no existe para las demás figuras contractuales.

La reglamentación regula, a mi entender alterando nuevamente lo regulado en la ley, el derecho a la desconexión digital.

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 concurren los supuestos contenidos en el artículo 203 de la Ley No 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.

El derecho a la desconexión es una derivación lógica de la doble tutela que merecen el derecho a la intimidad del trabajador y el derecho a disponer libre y autonomamente de su tiempo. La necesidad de esta doble tutela deriva de la posibilidad cierta y usada por los empleadores de demandar a través de las tecnologías de la información el acceso a la fuerza de trabajo sus dependientes sin limitación de tiempo alguna.

En consecuencia la persona que labora en la figura del teletrabajo tiene, como la norma dispone⁸, garantías de desconexión compuestas por:

- 1) Derecho a no ser contactado.
- 2) Derecho a desconectarse.

Por ello, cuando la reglamentación autoriza remitir comunicaciones fuera del horario laboral, viola expresamente la regla de desconexión en su primera variante (no ser conectado)

Insisto en este punto: el derecho a la desconexión no es una dispensa para que el trabajador no responda: el derecho a la desconexión es una prohibición contra el empleador, quien no puede ejercer facultad alguna fuera de su horario. Esta claro que fuera de la jornada, ningún empleador puede dar una orden a sus dependientes, quienes habitualmente someten su voluntad a favor de un tercero a cambio de un salario (art.4 y art.37 LCT) en un periodo de tiempo dado. Esa “compra de tiempo de trabajo” es el espacio donde el empleador ejerce su facultad. Fuera de ese rango temporal el empleador no puede exigir nada. Y si no puede exigir, no tiene sentido -ni virtualidad legal- dispensar una respuesta a un acto que resulta nulo. Por ello la reglamentación le concede al empleador del teletrabajador un derecho que el empleador de los

⁸ 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.

restantes contratos de la LCT no tiene (doctrina derivada del 203 de la LCT)

Así la habilitación a través de la reglamentación a remitir órdenes a ser ejecutadas en la próxima jornada no deja de ser el ejercicio del poder de dirección que la descripción legal prohíbe. La redacción de la reglamentación parece desconocer que la lucha más que centenaria por la limitación de la jornada es la lucha por la autonomía del tiempo propio y permitir el contacto del empleador es avanzar sobre esa autonomía. No importa en que momento deba cumplirse la orden, lo que viola la manda, lo que infringe el derecho a la desconexión es la invasión del tiempo personal. La sola orden es una violación al derecho y la regulación altera ese criterio.

TAREAS DE CUIDADOS. (ARTÍCULO 6º)

PREVIA: (Otra vez) la regulación del instituto de las tareas de cuidados viene a responder a una problemática que atraviesa a todas las formas de prestación de tareas en el mundo del trabajo, lo que ameritaba ser regulado para el conjunto alcanzado por la LCT, oportunidad perdida y deuda pendiente de nuestro congreso.

El artículo 6 de la reglamentación regula las tareas de cuidado.⁹ El instituto no tiene correlato con figuras

⁹ 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

preexistentes en nuestra legislación laboral y toma elementos de la normativa internacional¹⁰ y del derecho comparado.

La ley reconoce a quienes deban desarrollar tareas de cuidado de personas a su cargo :

- 1) una personas menor de 13 años,
- 2) persona con discapacidad.
- 3) Adulto mayor que requieren asistencia especifica,

una serie de prerrogativas relativas a la jornada. Estas son:

- 1) La fijación de un horario compatible con el cumplimiento de las tareas de cuidado.
- 2) interrumpir la jornada para su cumplimiento.
- 3) Reducir la jornada convenida en caso de imposibilidad de cumplimiento.

En el caso del ejercicio de la prerrogativa de interrupción, la misma impone la obligación de comunicar de modo virtual y preciso su inicio y su término. Tratándose de un supuesto de interrupción imprevista en lugar de “precisión” la norma reglamentaria debió requerir “inmediatez” ya que la precisión no implica contemporaneidad y esta sólo

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

¹⁰ A partir de la década de los sesenta, la OIT adoptó la noción de las responsabilidades familiares, proceso que culminó con el Convenio 156 y la Recomendación 165 sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares (1985). En ellos se menciona que el ejercicio pleno del derecho al empleo implica que las responsabilidades familiares no constituyan causas de discriminación, no obstruyan el mejoramiento de las condiciones de vida ni comprometan el acceso y la permanencia laboral. Para ello, recomienda a los Estados políticas públicas y reglamentaciones que involucren a los hombres para una distribución más igualitaria de las responsabilidades.

puede colegirse del tiempo verbal elegido y de la naturaleza del instituto por lo que una redacción mejorada era deseable y la interpretación judicial debería encauzar.

En cuanto al tercer supuesto, el del la reducción de jornada convenida, no es una de las hipótesis expresas en la norma reglamentada pero no aparece, a priori, violación del Orden Público regulado en tanto opera como una ampliación “favor operari”.

Agrega la reglamentación un párrafo final en este artículo regulatorio de las tareas de cuidado que debe llamar la atención: establece un deber de vigilancia en el uso equitativo en términos de género de las medidas dispuestas en el instituto, promoviendo la participación de los varones en las tareas de cuidado:

“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.”

Mas allá de lo criticable que resulta la redacción elegida, le otorga al empleador un deber de vigilancia sobre las relaciones personales de sus dependientes que toda la normativa trata de evitar, poniendolo en posición de “policia bueno” de la igualdad de género y violando derechos personalisimos de las persona humana. (art.51 y ss CCC)

REVERSIBILIDAD. (ARTÍCULO 8º)

El decreto en análisis también regula el instituto de la reversibilidad del artículo 8¹¹ de la ley.

La reversibilidad opera como la facultad de la persona que trabaja de solicitar prestar sus tareas en el establecimiento del empleador.

Opera en dos supuestos:

- 1) El de la persona que habiendo ingresado por una modalidad contractual distinta la del 102 bis haya pasado voluntariamente a esta, y en estos supuestos la reversibilidad opera de pleno derecho (ejercicio unilateral) pudiendo exculparse el empleador sólo por causa fundada en imposibilidad de cumplimiento (esa entiendo es la interpretación correcta de la frase reglamentaria “salvo que por motivos fundados resulte imposible la satisfacción de tal deber”) y
- 2) la de quien ingresa en la relación con un contrato del 102 bis (contrato de teletrabajo original). En dicho supuesto, el ejercicio del derecho de reversibilidad se remite a lo acordado en paritarias.

Toda la reglamentación de este instituto parece escrita para amedrentar a las personas respecto del ejercicio de su derecho. Así entiendo operan las remisiones a los artículos 9 y 10 del código civil y comercial (buena

¹¹ 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.

fe y abuso de derecho) y al 62 y 63 de la LCT (buena fe y obligación genérica de las partes)

Para el primer supuesto la reglamentación incorpora dos requisitos que la norma legal no contiene: la existencia de una motivación razonable y que la misma sea sobreviniente, es decir, posterior al comienzo de la modalidad de teletrabajo.

Si al regulador le preocupaba, como parece ser, el ejercicio abusivo por parte del trabajador de tal facultad, imaginando un universo de trabajadores y trabajadoras cambiando cada semana de trabajo, bastaba con poner en cabeza del empleador la prueba de la intención abusiva. Pero el regulador va más allá del abuso de derecho y pone un filtro de oportunidad (razonabilidad y sobreviniencia) al ejercicio de la reversibilidad poniendo en cabeza del empleador la facultad de juzgarlo.

PROVISION DE ELEMENTOS DE TRABAJO Y COMPENSACION DE GASTOS. (ARTÍCULOS 9º Y 10º)¹²

¹² Artículo 9º- Elementos de trabajo. El empleador debe proporcionar el equipamiento -hardware y software-, las herramientas de trabajo y el soporte necesario para el desempeño de las tareas, y asumir los costos de instalación, mantenimiento y reparación de las mismas, o la compensación por la utilización de herramientas propias de la persona que trabaja. La compensación operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva.

La persona que trabaja será responsable por el correcto uso y mantenimiento de los elementos y herramientas de trabajo provistas por su empleador, deberá procurar que estos no sean utilizados por personas ajenas a la relación o contrato de trabajo. En ningún caso responderá por el desgaste normal producto del uso o el paso del tiempo.

En caso de desperfectos, roturas o desgaste en los elementos, instrumentos y/o medios tecnológicos que impidan la prestación de tareas, el empleador deberá proveer su reemplazo o reparación a fin de posibilitar la prestación de tareas. El tiempo que demande el cumplimiento de esta obligación patronal no afectará el derecho de la persona que trabaja a continuar percibiendo la remuneración habitual.

Artículo 10.- Compensación de Gastos. La persona que trabaja bajo la modalidad del teletrabajo tendrá derecho a la compensación por los mayores gastos en

Regula el decreto la provisión de elementos de trabajo (art.9) estableciendo su naturaleza no salarial al igual que la compensación de gastos (art.10) la que resulta exenta del impuesto a las ganancias.

Las normas tienen su antecedente y principio general en nuestra Ley de contrato de trabajo, artículo 76 y 77:

Art. 76. —Reintegro de gastos y resarcimiento de daños.

El empleador deberá reintegrar al trabajador los gastos suplidos por éste para el cumplimiento adecuado del trabajo, y resarcirlo de los daños sufridos en sus bienes por el hecho y en ocasión del mismo.

La doctrina sostiene que este artículo regla el Deber genérico de previsión, entendido como "...una consecuencia lógica y necesaria de proteger al trabajador puesto que este último coloca su capacidad de trabajo subordinándose al empleador a través de un compromiso de fidelidad en el que el prestador de servicios pierde parte de su libertad, de su poder de optar y decidir, cambio de obtener una garantía de protección de su persona, de sus bienes y de sus derechos con motivo o en ocasión de la tarea prestada."¹³

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.

¹³ Ley de contrato de trabajo comentada, Mario E. Ackerman, Director, Rubinzal-Culzoni Editores, segunda edición, tomo I, pág.652

El contenido de dicho deber es el siguiente:

- 1) Preservación de la integridad psico física del trabajador.
- 2) Preservación de su patrimonio.
- 3) Preservación de la calidad de vida.
- 4) Preservación de la intimidad y de sus libertades.
- 5) Preservación del uso y goce de ciertos beneficios.

Los artículos 9º y 10º del decreto 27 dicen:

ARTÍCULO 9º.- 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 compensación de gastos, aun sin comprobantes, no se considera remuneratoria, en los mismos términos del artículo precedente.

REPRESENTACIÓN SINDICAL. (ARTÍCULO 13º)

La siguiente norma reglamentada es la representación sindical del artículo 13.

El artículo es por sí mismo un modelo de intervención del Estado y del Empleador en la autonomía sindical¹⁴: el primero elige el tipo de sindicato, privilegiando al de actividad, conforme la tipología del artículo 10 de la ley 23551, por sobre cualquier otra forma, orientando de esa manera la afiliación y la representación en detrimento del sindicato de oficio o el de empresa y el segundo lo incorpora a un centro de trabajo para el ejercicio de los derechos políticos sindicales (aunque aquí la redacción es confusa o la norma innecesaria a nuestro modelo y parece tomada de una norma de derecho comparado)

La reglamentación no subsana este avance sobre la autonomía sindical sino que lo empeora, ya que si bien establece una norma clara para el supuesto de la persona que trabajaba en un centro físico y pasó a teletrabajo imputando el primero como su lugar de trabajo -impidiendo de ese modo la manipulación del padrón electoral- en el segundo supuesto lo remite a la consulta previa a la asociación sindical. Un ítem que debió claramente ser materia de la autonomía estatutaria de las organizaciones gremiales se encuentra limitada e intrusada por esta reglamentación confusa e innecesaria.

SEGURIDAD E HIGIENE. (ARTÍCULO 14º)

El artículo 14 regula parte de lo dispuesto en materia de seguridad e higiene siendo el contenido de la

¹⁴ **Ley 23551 art.6** — Los poderes públicos y en especial la autoridad administrativa del trabajo, los empleadores y sus asociaciones y toda persona física o jurídica deberán abstenerse de limitar la autonomía de las asociaciones sindicales, más allá de lo establecido en la legislación vigente.

norma legal la obligación de la autoridad de aplicación de elaborar las normas sobre las condiciones de trabajo con participación de las asociaciones sindicales y la elaboración de un listado de enfermedades profesionales propio de la modalidad contractual. La reglamentación repite el contenido pero omite mencionar la participación que la norma superior le otorgaba a los sindicatos pudiendo ar a entender que no resulta necesaria dicha intervención.

CONTROL E INTIMIDAD. (ARTÍCULO 15^{o15})

La ley establece un sistemas de control de los bienes del empleador con participación sindical pazra establecer un límite al posible avance sobre la intimidad de la persona que trabaja.

La norma es coherente con la regla general derivada de los artículos 70, 71 y 72 de la LCT.¹⁶

¹⁵ 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.

¹⁶ **Art. 70. —Controles personales.**

Los sistemas de controles personales del trabajador destinados a la protección de los bienes del empleador deberán siempre salvaguardar la dignidad del trabajador y deberán practicarse con discreción y se harán por medios de selección automática destinados a la totalidad del personal.

Los controles del personal femenino deberán estar reservados exclusivamente a personas de su mismo sexo.

Art. 71. —Conocimiento.

Los controles referidos en el artículo anterior, así como los relativos a la actividad del trabajador, deberán ser conocidos por éste.

Art. 72. —Verificación.

La autoridad de aplicación está facultada para verificar que los sistemas de control empleados por la empresa no afecten en forma manifiesta y discriminada la dignidad del trabajador.

La amplitud de la tutela otorgada por estas normas explica la ausencia de reglamentación del artículo 16¹⁷ de la ley de teletrabajo

Esta disposición ha sido reglamentada a través del artículo 15 estableciendo la actuación mixta y conjunta a través de técnicos con clausula de confidencialidad y limitada la participación sindical a la tutela de la intimidad

REGISTRO DE EMPRESAS.(ARTÍCULO 18^{o18})

Se ha reglamentado también el artículo 18 que regula el sistema de registro de empresas que operan con teletrabajo, informando altas y bajas mensualmente. La reglamentación ha delegado el registro en las provincias y limitada la información a compartir con los sindicatos al listado de personal alcanzado.

La función esperada es reforzar la obligación de información de los empleadores poniendo en conocimiento de la organización sindical las personas

¹⁷ 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.

¹⁸ 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.

y la plataforma o software utilizado, a los fines del control señalado en los artículos 15 y 16 de la ley.

Finalmente el artículo 19 reglamenta el momento de entrada en vigencia de la ley, que inicialmente había sido fijado en la misma norma “luego de 90 días contados a partir de que se determine la finalización del período de vigencia del aislamiento social, preventivo y obligatorio” a cuyo efecto la reglamentación establece que la autoridad de aplicación dictará una resolución con la fecha de inicio de dicho cómputo.

El 5 de febrero del 2021 por resolución 54/2021¹⁹ del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social se fijó como fecha de entrada en vigencia el día 1 de abril del 2021.

A MODO DE CONCLUSIÓN (MO NON TROPPO)

He intentado un análisis inicial de la norma, la que tiene otra luz si es mirada como una norma tuitiva (deber de previsión integral) que si se la mira como una norma de promoción.

Para quienes quieren optar por la segunda mirada quedará la oportunidad de los resultados que depare la negociación colectiva, a la que la norma deriva muchos de sus puntos.

¹⁹ Resolución 54/2021 MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL 03-feb-2021 MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL LEY Nº 27.555 - ENTRADA EN VIGENCIA Publicada en el Boletín Oficial del 05-feb-2021 Número: 34579 Página: 28

Ciertamente, la norma pudo contener ambas miradas y no exponerlas, como pareció durante el debate, como antitéticas e inconciliables, y quedará el desafío en manos de los negociadores sindicales y el flujo de la realidad para construir un instituto laboral más maduro.