



Deloitte Legal
Marzo 2021

Reglamentación de la Ley de Teletrabajo en la Argentina

Situación Actual

Como consecuencia del aislamiento social preventivo dispuesto por el Poder Ejecutivo Nacional en Marzo de 2020, las empresas se vieron imposibilitadas de continuar operando en condiciones normales y regulares. A efectos de no interrumpir la producción y/o prestación de servicios, las empresas que pudieron se volcaron al trabajo remoto, haciendo uso de herramientas informáticas y de comunicaciones, para poder continuar con el desarrollo de sus actividades.

Ante la falta de normativa que regule el teletrabajo, el 31 de julio de 2020, el Senado Nacional aprobó la Ley 27.555 incorporando esta nueva modalidad en el art. 102 bis de la Ley 20.744 (Ley de Contrato de Trabajo) y estableciendo el marco legal al que deberá ajustarse.

Con fecha 20 de enero de 2021 fue publicado en el Boletín Oficial el **Decreto 27/2021** que reglamentó, al menos parcialmente, la Ley 27.555 de Teletrabajo. Hasta dicho momento, la fecha en la cual entraría a regir la Ley de Contrato de Teletrabajo estaba definida en términos genéricos, pero no había una fecha cierta.

Finalmente, el día 5 de febrero de 2021 el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación mediante la **Resolución 54/2021** estableció que la ley que regula el Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo comenzará a regir a partir del **1 de abril de 2021**.

A continuación, detallamos las características principales de la reglamentación dispuesta por el Decreto 27/2021:

Características principales:

APLICABILIDAD

- Las disposiciones de la ley **no serán aplicables** cuando la prestación laboral se lleve a cabo en los establecimientos de los clientes a quienes el empleador preste servicios de manera continuada o regular.
- **Tampoco será aplicable** 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.

DERECHO Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES

- Se admitirá la **conexión fuera de la jornada laboral**, cuando la actividad de la empresa se realice en diferentes usos horarios o cuando resulte necesario por alguna razón objetiva. En ningún caso el empleado estará obligado a **contestar fuera del horario laboral**,

salvo que tenga la necesidad de realizar horas suplementarias. No se admitirán incentivos condicionados al ejercicio de la no desconexión.

- En relación a las **tareas de cuidado**, el trabajador que ejerza el derecho a interrumpir sus tareas por esta razón, lo deberá **comunicar en forma virtual** y con precisión al momento que comience su inactividad y cuando esta finalice.

En los casos en que **no se pueda cumplir con la jornada legal**, se podrán acordar, de acuerdo a las condiciones que establezca la convención colectiva, **una reducción**.

El **derecho a la reversibilidad** (pasar de la modalidad de teletrabajo a presencial) deberá ser ejercido conforme al principio de buena fe. Una vez ejercido este derecho por parte del trabajador, con la sola invocación de **una motivación razonable y sobrevenida**, el empleador deberá **cumplir con su obligación** en un **plazo que no podrá ser superior a 30 días**.

- Los teletrabajadores que hubiesen pactado la modalidad de teletrabajo desde el inicio de la relación laboral **no podrán revocar su consentimiento ni ejercer el derecho a que se les otorguen tareas presenciales**, salvo lo dispuesto en los Convenios Colectivos del Trabajo o que se modifiquen, de común acuerdo con el empleador, los contratos individuales.
- Los **sistemas de control y la protección del derecho a la intimidad**, tendrán lugar mediante auditorías conjuntas, compuestas por técnicos designados 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 los trabajadores bajo esta modalidad**.

PROVISIÓN DE ELEMENTOS DE TRABAJO Y COMPENSACIÓN DE GASTOS

- La **provisión de elementos de trabajo y la compensación de gastos**, aun sin comprobantes, se consideran no remuneratorias y, por ende, **no integran 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.

REPRESENTACIÓN SINDICAL

- La **representación sindical** tendrá lugar en el establecimiento donde el empleado prestaba servicios presenciales con anterioridad. En los casos en que se pacte la modalidad de teletrabajo al inicio de la relación, aquella debe llevarse a cabo previa consulta con la entidad sindical.

HIGIENE Y SEGURIDAD

- Los accidentes en el hogar se presumen accidentes de trabajo. La **Superintendencia de Riesgos de Trabajo (SRT)** será la Autoridad de Aplicación encargada de elaborar un listado de **enfermedades profesionales** relativas a la modalidad laboral del teletrabajo.

REGISTRACIÓN DE LOS EMPLEADORES

- La **registración de las empresas** que desarrollen esta modalidad se hará a través de autoridades administrativas locales, de modo tal de mantener la **unidad del registro**, bajo la administración de las distintas jurisdicciones.
- Las **entidades sindicales**, dentro de sus ámbitos de representación, recibirán únicamente información correspondiente a la nómina de las personas que desarrollan las tareas, **las altas y las bajas**.

Contexto Actual

La ley de Teletrabajo 27.555 y su decreto reglamentario 27/2021 regirán a partir del 1 de abril de 2021 según la Resolución del Ministerio de Trabajo 54/2021.

Ante este contexto resulta muy importante el análisis que deberá realizar cada compañía en vistas a esta nueva normativa, teniendo en cuenta el modo en que ella podría afectar su organización en función de las exigencias de competitividad,

talento, tecnología, y de la situación del mercado interno y externo tratando de crear políticas y procesos que puedan ser sostenidos en el tiempo.

La aplicación de este nuevo régimen legal, presenta un nuevo desafío para las relaciones laborales y los recursos humanos. No se deberá perder de vista la aplicación de nueva metodología de trabajo, ante estas nuevas oportunidades que nos ofrece el trabajo a distancia, en el marco de la revolución informática y de la transformación digital que se ve acelerada en forma exponencial con motivo de la pandemia por COVID-19.

Algunas cuestiones pendientes a la fecha:

- hay ciertos artículos de la ley 27.555 que no han sido reglamentados;
- la Superintendencia de Riesgos del Trabajo deberá listar las enfermedades profesionales relativas a la modalidad laboral del teletrabajo;
- se deberán adaptar, en lo pertinente, las convenciones colectivas de trabajo que pudieran verse afectadas por esta nueva modalidad del trabajo en relación de dependencia;

Desafíos para las empresas:

- las compañías deberán analizar en qué posiciones de su organigrama sería beneficioso establecer un esquema de teletrabajo y acercarse con este talento para convenir el desarrollo de sus funciones bajo esta nueva modalidad; ello dado que no es una cuestión obligatoria, sino consensual: tiene que derivar de un acuerdo entre el empleador y el trabajador;
- las empresas deberán analizar también si la adopción de un esquema híbrido de trabajo no sería una alternativa viable;
- dada la reglamentación relativa a tareas de cuidado, se deberá rever el esquema de beneficios implementado por las compañías bajo la mirada de parámetros inclusivos y equitativos, así como también las compañías deberán establecer pautas claras para comunicar este tipo de licencia;

Contactos

Cynthia Paula Calligaro

ccalligaro@deloitte.com

+54 11 4320-2700, int. 2307

www.deloitte.com/ar