



NUESTRO APORTE FRENTE A LA PANDEMIA

# TELETRABAJO

Una modalidad que se instaló definitivamente a partir del COVID-19

Por: **Javier J. Muñoz**

Fecha: **07/09/2020**

[www.fundaciongeo.org.ar](http://www.fundaciongeo.org.ar)  
[fundacion@geo.org.ar](mailto:fundacion@geo.org.ar)  
Uruguay 469 12 A, CABA  
Tel. +54 11 5199 0868/69

Seguinos en las  
redes sociales



Entrá a nuestra web  
y enteráte de más!



---

## RESUMEN

---

Las crisis abren la puerta a nuevas oportunidades. En el tema del trabajo, la obligación de aislamiento impuesta por el COVID-19 aceleró el proceso de transformación del modo de trabajo en las más diversas actividades donde resulta aplicable, generando con ello cambios que seguramente perdurarán más allá del momento actual.

En nuestro país, esto ha dado motivo al dictado de una ley específica por este tema que fuera promulgada el pasado 14 de agosto pero que, en forma previa y en muchos casos con escaso conocimiento de su texto, fuera vilipendiada en diversos medios de comunicación.

Es cierto que la regulación de una forma de relación como la que se presenta no puede ser sintetizada en una sola ley ni que la misma se adecue a todas las situaciones, pero es un buen comienzo. Este análisis tiene como propósito presentar una síntesis comparada de lo legislado y marcar aspectos a regular en el futuro, en la medida que su implementación lo requiera. La pandemia ya ha comenzado a dejar sus efectos y esta vez, es el tiempo del empleo.

### Palabras clave de este documento

**#trabajo #empleo #teletrabajo #empresas #trabajador #economía #efectos  
#económicos #COVID-19**

## Los efectos de la crisis

Es sabido que las grandes crisis despiertan en el ser humano su capacidad de adaptación. Esto es lo que le ha permitido a través de los siglos crecer en preponderancia frente a otras especies y adecuarse a los distintos contextos. También es sabido que, como ser que se desarrolla en una sociedad con aspiraciones individuales reguladas por una forma autogenerada de Órgano Superior, esta capacidad de adaptación requiere de normas adaptadas a esta nueva realidad de modo tal de evitar el exceso de una visión individual sobre la visión del conjunto.

Y es en esta particular circunstancia donde una forma de trabajo que se encontraba en evolución lenta pero continuada en el mundo se convirtió de repente en una forma generalizada en muchas actividades como respuesta a la imposibilidad de continuar operando de la misma forma que se ha venido haciendo en los últimos 150 años. Apareció en forma generalizada el Teletrabajo.

Tal como toda nueva forma de relación humana surge en principio desordenada a través de la aplicación por analogía de otras normas vigentes pero que no resultan específicamente adecuadas en algunos de los aspectos particulares de esta forma de contrato. Además, siguiendo el modelo de sociedad en que vivimos, al surgir a partir de una crisis donde todos los sujetos que participan de esta relación se encuentran afectados, se produce un proceso de tensión que resulta necesario regular.

## Situación en el mundo

La misma necesidad de evitar el movimiento de gente y su aglomeración tanto en los medios de transporte como en los lugares de trabajo que dieron origen al aislamiento social en Argentina tuvo un impacto similar en otros países del orbe.

Y en cada uno de ellos los distintos actores de la producción y el trabajo fueron tomando decisiones de modo tal de tratar de mantener de alguna forma la actividad. Como consecuencia muchos acudieron también al Teletrabajo.

Tal fue el impacto de esta modalidad que la propia Organización Internacional del Trabajo (OIT) dictó *“An employers’ guide on working from home in response to the outbreak of COVID-19”* (Guía para empleadores sobre trabajo a domicilio en respuesta al brote de COVID-19). En el mismo y luego de definir el trabajo desde el hogar (*work from home -WFH, por su abreviatura en inglés-*) y exponer algunas experiencias recolectadas, propone un conjunto de obligaciones de ambas partes del contrato laboral relacionadas con la forma de medición de rendimientos, horarios, políticas de seguridad laboral, puesta a disposición de equipamiento y capacitación, deber de confidencialidad por parte de los empleados y otros aspectos incluidos en la relación laboral que van más allá del simple pago de una remuneración, incluyendo como Anexo un Modelo de Política de Teletrabajo (*Annex: Working from home policy template*).

Al final del documento citado la OIT establece que, si bien ha sido desarrollado como respuesta a la necesidad de WFH presentada por el brote de COVID-19, no obsta a que en el futuro los empleadores deseen continuar con esta forma de trabajo debiendo acordarlo en forma específica con cada persona o Asociación Gremial y siempre que los trabajadores lo acepten.

Algunos países como Gran Bretaña e Irlanda han difundido recomendaciones de seguridad laboral y otros aspectos a ser cubiertos por los empleadores en caso de Teletrabajo (o Trabajo desde el Hogar), mientras que en España se ha iniciado la discusión sobre la forma en que este tipo de contratación se regulará.

## Situación en Argentina

En nuestro país venía operándose por la vía del Teletrabajo en algunas actividades muy específicas y en general relacionadas con consultoras internacionales sin una participación generalizada. Este hecho de tratarse de actividades puntuales, y en muchos casos asociadas a la industria del conocimiento, con políticas de gestión de recursos humanos específicas y con una mezcla de actividad presencial con actividad no presencial, no había generado la necesidad de darle un tratamiento específico.

El surgimiento del aislamiento social, preventivo y obligatorio a partir del pasado mes de marzo obligó a las empresas a replantear la forma de gestión. Es entonces donde se acudió en no pocos casos al Teletrabajo como una alternativa a la presencialidad. Esta situación, que no sólo tiene lugar en Argentina sino en diversas partes del mundo, obligó a las diversas instituciones que regulan las relaciones laborales a evaluar la adecuación de las normas vigentes en la materia. Esto se hizo aún más evidente ante la extensión de la pandemia y, a la vez, al verificarse algunos beneficios para ambas partes producidos por el Teletrabajo.

## ¿Resulta necesario establecer una regulación específica?

Esta pregunta formulada en forma simple da lugar a diversas interpretaciones. La primera de ellas es que se trata de un acuerdo, tácito o explícito entre dos partes (empleador y empleado) por lo que, cualquier introducción de aspectos exógenos podría afectarlo.

Lo anterior resulta válido si asimilamos la relación laboral a una relación comercial cualquiera, donde una de las partes requiere un determinado servicio (empleador) y la otra tiene la libertad de ofrecer el mismo a cambio de una contraprestación (empleado). Si consideramos que existen equivalencias de fuerza entre oferta y demanda y que en la relación laboral no se involucran otros aspectos de la vida en sociedad, carecería de sentido la introducción de un cuerpo normativo que regule la relación.

Pero sucede que, ni la equiparación en las relaciones entre empleador y empleado, ni la ausencia de otros aspectos que hacen a la vida laboral se dan en la realidad. Detrás de toda relación laboral se encuentra la cobertura médico asistencial, la cobertura sindical, la salud ocupacional y un sistema de seguridad social basado en una estructura solidaria por la cual se financia. Y todo ello en un ambiente afectado cada vez más por la falta de empleo, con el consiguiente desnivel de fuerzas a favor de quienes tienen la posibilidad de brindar el trabajo.

Si a ello se agrega que el marco normativo laboral de nuestro país está basado en una ley que, con pocas modificaciones, tiene más de 46 años (ley 20.744 de 1974) es lógico entender la necesidad de contar con un marco normativo particular para este tipo de relación laboral en el momento en que la misma tiene posibilidad cierta de tomar relevancia.

## Ley de Teletrabajo – ley 27.555

En una extensión de apenas 20 artículos la ley de Teletrabajo (en adelante la LEY) aprobada por el Congreso Nacional y promulgada el pasado 14 de agosto, encuadra esta nueva modalidad de contratación en el ámbito de la legislación del trabajo y fija las pautas mínimas que deberán contener las regulaciones específicas que se acuerden entre las partes o a ser incluidas en futuras negociaciones colectivas (artículos 1 y 2).

Este aspecto, sustancial a mi entender, deja claramente establecido que se trata de una relación laboral directa. De esta forma evitan eventuales formas de acuerdo, a través de contrataciones individuales directas (los ya bastante extendidos acuerdos con monotributistas) en la medida que ambas partes no reúnan las condiciones y el tipo de servicio como para que no se constituya una relación laboral.

En cuanto a los aspectos específicos de la contratación establecidos por la LEY (artículos 3 a 16) se establecen criterios de adecuación específicos a la nueva forma de relación laboral que no implican cambios con las relaciones laborales presenciales reguladas actualmente. Así, el tema de cumplimiento de jornada de trabajo por ejemplo, se define por el derecho a la desconexión digital (artículo 5). Un aspecto interesante de esta norma está dado por la obligación del empleador de otorgar los medios necesarios para la realización del trabajo (artículo 9) y la compensación de gastos (artículo 10), quedando este último expresamente exceptuado del Impuesto a las Ganancias.

Un aspecto que ha generado acaloradas expresiones en los medios de comunicación ha sido la posibilidad del empleado de solicitar su regreso al trabajo presencial (artículo 8). Esto se habilita únicamente para los casos en que una persona se desempeñaba en forma presencial y por acuerdo con el empleador pasa a la modalidad de trabajo por teletrabajo. Resulta evidente que este aspecto de cambio de lugar de trabajo, al igual que en otras formas de

contratación laboral, debe contar con la anuencia del trabajador. Será por tanto necesario que se regule la posibilidad de reversión para que ello no afecte la ecuación tanto en el empleador como para el empleado.

Un aspecto novedoso de esta ley es el relacionado con los Servicios Transnacionales (artículo 17). En este punto la ley, siguiendo el criterio consagrado en nuestro marco laboral (conf. Art. 9 de la ley 20.744), se extiende al marco legal que ampare la relación laboral estableciendo que se optará por la ley de la localización del lugar de trabajo o la del domicilio del empleador, según resulte más conveniente para el trabajador.

El mismo artículo 17 también presenta una importante limitación a la contratación de Teletrabajo prestado desde el exterior, al determinar la autorización previa de la autoridad de aplicación para este tipo de contrataciones, pudiendo los convenios colectivos establecer topes máximos. Esta medida, en mi opinión, resulta imprescindible en las actuales condiciones del mundo en relación con la reducción de demanda de trabajo, y más teniendo en cuenta que Argentina ha sido un país de avanzada en la gestión de los derechos laborales.

Finalmente, un aspecto no menor es la vigencia de la norma descripta. La misma se aplicará (artículo 19) luego de 90 días contados a partir de que se determine la finalización de la vigencia del aislamiento social, preventivo y obligatorio. Esto es, la inclusión de esta norma en las relaciones laborales no es un aprovechamiento de la coyuntura sino un cuerpo normativo que deberá considerarse a partir de la vuelta a la actividad normal.

## **Análisis comparativo**

En el entendimiento que un análisis de completitud del marco normativo que ha establecido la LEY resulta útil para observar los aspectos que pudieran faltar en la legislación en análisis,



se describen a continuación en forma comparada los puntos propuestos por la Organización Internacional del Trabajo a través del Modelo de Política de Teletrabajo citado con los aspectos tratados en la LEY.

<b>Modelo de Política de Teletrabajo (OIT)</b>	<b>Ley de Teletrabajo – ley 27.555</b>
Cumplimiento de políticas de las empresas	No regulado
Salarios y horarios de trabajo	Artículo 4: establece forma de fijación de jornada de trabajo
Salud y seguridad	Artículo 5: Derecho a la desconexión digital. Además, al incluir la contratación como contrato laboral tiene derecho a obra social y seguridad social
Equipamiento e insumos	Artículo 9: Elementos de trabajo
Tecnología, protección de datos y seguridad	Artículo 16: Protección de información laboral. Regula las responsabilidades del empleador, pero no las del empleado
Lugar de trabajo en el domicilio	No regulado
Comunicación	No regulado
Cumplimiento de pautas de trabajo establecidas (productividad, calidad)	Artículo 15: Sistema de control y derecho a la intimidad. Regula sólo las limitaciones al empleador Artículo 11: Capacitación
Cuidado de menores y otras responsabilidades a cargo del empleado en el domicilio	Artículo 6: Cuidado de menores, personas con discapacidad y adultas mayores
Accidentes de trabajo	Artículo 14: Higiene y seguridad. El trabajo por esta modalidad queda incluido en la ley 24.557 (Aseguradoras de Riesgo de Trabajo - ART)
Emergencias y enfermedad	Queda regulado al ser contrato de trabajo, alcanzado por obra social y ART

Gastos relacionados con el trabajo en domicilio	Artículo 10: Compensación de gastos
---	-------------------------------------

A partir de la comparación, aún existen algunos aspectos no regulados en nuestro país que la OIT ya ha contemplado. Esta modalidad se ha incorporado de manera repentina y exponencial en todo el mundo, por lo que, es muy probable que veamos adaptaciones de manera mucho más frecuente de lo esperado.

## Reflexiones finales

De lo analizado en referencia al Teletrabajo regulado por la ley 27.555 surge que la misma resulta un buen primer paso en el camino de una nueva forma de contratación con poca experiencia práctica generalizada.

En este sentido, la definición en varias partes de su articulado en cuanto a la delegación específica en las Convenciones Colectivas en cuanto a ciertos aspectos específicos permitirá un razonable ajuste a las distintas actividades en que este instrumento sea aplicado.

También se observa que existen varios aspectos relacionados con obligaciones de los empleados y otros de cumplimiento de políticas y procedimientos de los empleadores que no se encuentran legislados y que requerirán seguramente una normativa específica.

Lo que sí resulta evidente a partir de esta norma es que ha quedado fuera de toda duda el origen de este tipo de contratación. Se trata de una relación laboral que se ejecutará en un lugar distinto al domicilio que determine el empleador. Con los beneficios y costos que dicha situación implique.

La pandemia empieza a dar muestras de los efectos más allá de los temas sanitarios. En este caso nuestro país ha comenzado a dar los primeros pasos. Estamos frente a un mundo que se está reconvirtiendo. Nuestra capacidad de adaptación en términos laborales en un mundo globalizado podría ser una de las piezas fundamentales que contribuya a potenciar positivamente nuestra salida de la crisis.



## JAVIER J. MUÑOZ

Contador Público y Magister en Dirección y Planeamiento Empresario (Universidad de Buenos Aires). Ejecutivo experimentado en la implementación de sistemas contables, análisis y evaluación de proyectos de inversión y de estructuras de financiamiento y coordinación de auditorías. Miembro de las Comisiones de Contabilidad, Auditoría y Economía Social en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires. Ex Gerente de Proyectos de Alto Paraná S.A., habiendo participado en el desarrollo de proyectos de sistemas, fusiones y adquisiciones de empresas, planeamiento estratégico, proyectos de inversión e implementación de políticas y controles de Gobierno Corporativo de acuerdo con normas internacionales y locales. Consultor y auditor externo de entidades en los ámbitos público y privado.