

Teletrabajo en Argentina

Su regulación y promoción

Resumen

Ramiro Albrieu
Pablo de la Vega

La modalidad de trabajo remoto se implementó en Argentina para permitir la continuidad laboral en el contexto de las medidas de aislamiento social que entraron en vigencia en marzo de 2020. A la par que otros países, Argentina debatió en el Congreso una ley para regular esta modalidad.

La Ley 27.555 para regular el teletrabajo en Argentina entró en vigencia el 1 de abril de 2021 y se reglamentó a través del decreto 27/2021. Está en línea con las prácticas regulatorias y recomendaciones internacionales en tanto incorpora discusiones sobre la voluntariedad para la implementación de la modalidad, el derecho a la desconexión y la compensación de gastos. Además, la normativa es de contenidos mínimos y deja a criterio de cada sector o rama de actividad las decisiones sobre cómo bajar la regulación en cada contexto, habilitando una flexibilidad necesaria para una modalidad que abarca un mercado de trabajo heterogéneo donde las posibilidades de adaptarse al teletrabajo son variables.

Sin embargo, la regulación tiene algunas falencias que pueden desincentivar esta modalidad. El derecho a la reversibilidad, por ejemplo, estipula la posibilidad de que la persona trabajadora revoque su consentimiento voluntario en cualquier momento de la relación laboral. Si bien se mencionan “motivos fundados” para que la parte empleadora rechace un pedido de reversibilidad inmediata, sus diferentes interpretaciones pueden dar lugar a fricciones y recurrencia al ámbito judicial. Además, mantiene la noción de la unilateralidad en vez del común acuerdo, lo cual es debatido en la regulación internacional.

La normativa también necesita ser acompañada de una discusión sobre los aspectos de promoción del teletrabajo para aprovechar su potencial en el mercado laboral argentino y que sea beneficioso tanto para la parte empleada como para la parte empleadora. Esto no es trivial dado que, actualmente, el trabajo remoto es potencialmente viable solo para un tercio de los empleos en Argentina, y solo 2 de cada 10 ocupados teletrabajaba antes de la pandemia.

La correcta implementación de sistemas de teletrabajo requiere de un amplio espectro de políticas públicas que promuevan y acompañen la transformación, que exceden al esquema regulatorio y que son viables en la medida que cuenten con la participación activa del sector privado. Una estrategia de política que responda a estos criterios tiene que avanzar sobre tres ejes complementarios: la transformación digital en las empresas y los hogares (adquisición de dispositivos y servicios asociados), la infraestructura digital (conectividad) y la formación de habilidades digitales.

Resta recorrer un largo camino para que la implementación de sistemas de teletrabajo sea beneficioso para todas las personas trabajadoras. El avance de esta modalidad se dirimirá a nivel de ramas sectoriales de actividad y por lo tanto será fundamental el trabajo conjunto entre sindicatos y cámaras para adaptar el entorno regulatorio a las especificidades del sector.



Este documento se enmarca en el proyecto “El Teletrabajo en tiempos de COVID” del Programa de Desarrollo Económico de CIPPEC cuyo objetivo es contribuir a la toma de decisiones de política pública para una adecuada implementación de sistemas de teletrabajo.



El uso de un lenguaje que no discrimine, que no reproduzca estereotipos sexistas y que permita visibilizar todos los géneros es una preocupación de quienes trabajaron en esta publicación. Dado que no hay acuerdo sobre la manera de hacerlo en castellano, se consideraron tres criterios a fines de hacer un uso más justo y preciso del lenguaje: 1) evitar expresiones discriminatorias, 2) visibilizar el género cuando la situación comunicativa y el mensaje lo requieren para una comprensión correcta y, 3) no visibilizarlo cuando no resulta necesario.

Introducción

La llegada del COVID-19 impuso desafíos sin precedentes sobre las economías de todo el mundo, y en particular sobre sus mercados de trabajo: luego de siglos de habituarnos a la interacción física para cooperar en el proceso productivo, esa interacción pasó a representar un riesgo sanitario que debía ser minimizado, sino eliminado. Una de las vías más utilizadas para eliminar el riesgo fue -en la medida de lo posible- el traslado de las tareas laborales hacia espacios remotos, como puede ser el hogar de las personas que trabajan (CEPAL et al., 2020). El confinamiento aceleró un proceso de transformación de las relaciones laborales que implicó una mayor flexibilidad y nuevos mecanismos de interacción entre las personas empleadas y las empleadoras, que difícilmente se revierta cuando la pandemia sea un recuerdo, y que tuvo como uno de sus ejes principales al teletrabajo.

Bajo esta modalidad, el trabajador mantiene la relación laboral, pero realiza sus tareas, total o parcialmente, desde el hogar u otro punto remoto mediante el uso de Tecnologías de Información y Comunicación (TIC). Al ser esta modalidad tanto novedosa como inevitable, creció el interés por su promoción y regulación en varios lugares del mundo, teniendo en la mayoría un capítulo legislativo (OIT, 2020): en Argentina, se promulgó la Ley N°27.555 y su correspondiente reglamentación a través del Decreto 27/2021.

Este marco regulatorio cubre los principales temas que hacen a la modalidad de teletrabajo, desde el carácter voluntario de su implementación hasta el derecho de las personas empleadas a la desconexión y la compensación de gastos (más detalles en el **Anexo 1**). En relación a la ley, la reglamentación proveyó cierta dosis de flexibilidad, necesaria para una modalidad que abarca un diverso espectro de ocupaciones y ramas de actividad. Si bien el esquema regulatorio argentino está en línea con la legislación internacional, hay algunas diferencias que en la práctica pueden ser de mayor relevancia a la hora de incentivar la modalidad, como la puesta en práctica del derecho a la reversibilidad (**Anexo 2**). Las implicancias de la regulación emergente para el mercado laboral pueden resumirse en cuatro ejes centrales: los espacios de maniobra a nivel sectorial, la protección de la persona empleada, el incentivo a la promoción de la modalidad, y el tratamiento de los riesgos y beneficios de un ámbito laboral digital.

Un marco regulatorio de contenidos mínimos para el teletrabajo

El teletrabajo ya existía antes de la pandemia, pero era una práctica muy poco usual en la Argentina. Si bien aproximadamente un 28% de las personas asalariadas relevadas en la Encuesta Nacional a trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad (ECETSS, 2018) podría realizar sus tareas en forma remota, apenas un 17% lo hacía en 2018 a través de sistemas de teletrabajo propiamente implementados (Albrieu, 2020). Más aún, la mitad de quienes tienen un trabajo asalariado teletrabajaban 3 días o menos, lo que podría denominarse una modalidad híbrida, que combina teletrabajo y trabajo presencial, mientras que el resto (quienes teletrabajaban 4 días o más) podría asociarse a una modalidad de teletrabajo completa (Albrieu et al., 2021). La pandemia ha trastocado estos números, en tanto muchas personas se encuentran en sus casas impedidas legalmente de volver a sus puestos de trabajo. Pero se trata de una situación de emergencia, donde buena parte de las personas ocupadas realiza sus tareas en forma parcial. La Ley 27.555 así lo entiende, y por ello en el artículo 19° estipuló su entrada en vigencia 90 días después del levantamiento del Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO).

Ese 17% de las personas asalariadas que efectivamente teletrabaja lo hace en un grupo muy pequeño de empresas: un 3% del universo de empresas de acuerdo a la Encuesta de Indicadores Laborales de 2017. Esto muestra que no es cierto que el 28% de las personas ocu-

padas que pueden teletrabajar esté cubierto por regulaciones o buenas prácticas pre-existentes. Además, las empresas que están implementando sistemas de teletrabajo pertenece a un grupo selecto de empresas: en su mayoría grandes, exportadoras, y que crecieron de la mano de las TIC. Asumir que las condiciones en las que opera ese segmento empresarial se repetirán en el resto del tejido productivo sería equivocado.

La ley fija presupuestos legales mínimos mientras que deja que el marco regulatorio sea diseñado en buena medida a nivel sectorial. Esto se debe a que se trata de una modalidad de trabajo que abarca un sinnúmero de ocupaciones distintas. De ello también se desprende que hay sectores donde el potencial es alto y otros donde la modalidad de teletrabajo, aún en su potencial, tiene un impacto marginal en la plantilla de la empresa. En tres grupos de sectores (servicios intensivos en conocimiento, administración pública y enseñanza) el potencial de teletrabajo es particularmente alto: de cada 10 personas allí ocupadas, entre 6 y 8 pueden realizar sus tareas cotidianas en forma remota a través del uso de TIC. Para el resto de los sectores con cierta representatividad en términos de cantidad de personas ocupadas, el número desciende a 2 o 3 de cada 10. El potencial de teletrabajo se concentra además en el trabajo asalariado formal: un 65% de los puestos teletrabajables son asalariados con descuento jubilatorio, contra un 47% para el total de personas ocupadas. Por ello, los mecanismos de negociación colectiva a nivel sectorial o por rama de actividad son candidatos naturales para regular con mayor pertinencia en cada contexto.

Un punto clave que se incorpora en la reglamentación, y que no estaba presente en la ley, es la distinción entre puestos de trabajo remoto desde el hogar y puestos de trabajo que, por el tipo de ocupación, se realizan fuera del establecimiento del empleador, como es el caso de una persona que trabaja en el establecimiento de un cliente. Correctamente, este segundo tipo de ocupación queda fuera del perímetro regulatorio asociado al teletrabajo.

La protección de los derechos de la persona empleada

Uno de los beneficios clave que otorgan los sistemas de teletrabajo es un mejor balance entre los tiempos de trabajo y los de ocio: se ahorra tiempo de viaje al puesto de trabajo y se brinda mayor flexibilidad en el uso del tiempo. Sin embargo, la modalidad de teletrabajo conlleva riesgos o costos potenciales para la persona empleada. Desde el aspecto monetario, puede verse forzado a absorber parte de lo que en la modalidad presencial son costos fijos de la empresa (electricidad y calefacción, conexión a internet, mobiliario, equipo informático, etc.). Desde el punto de vista del bienestar, se borra la línea divisoria entre el tiempo de trabajo (dentro de la empresa en la modalidad presencial) y el tiempo de ocio (fuera de la empresa en la modalidad presencial). Además, el aislamiento y la falta de comunicación pueden producir graves consecuencias psicológicas.

Los artículos 5º, 9º, 10º y 11º de la ley abordan estos aspectos en particular: allí se establecen regulaciones básicas para el derecho a la desconexión digital, los elementos de trabajo, la compensación de gastos y la capacitación, respectivamente, en línea con la normativa internacional y en varios casos la reglamentación otorgó una mayor flexibilidad al entorno regulatorio permitiendo que se adapte a las realidades de cada sector. El artículo 5º prohíbe al empleador exigir al trabajador la realización de tareas o enviar comunicaciones fuera de la jornada laboral. Sin embargo, se aclara que se admitirá la remisión de comunicaciones fuera de la jornada laboral si la actividad de la empresa se realiza en diferentes husos horarios o en aquellos casos en que resulte indispensable por alguna razón objetiva, pero no en aquellas que tengan un horario local y definido de operación.

En relación con el establecimiento de las responsabilidades de gasto, la regulación va en línea con la normativa internacional. En particular, se establece que los empleadores serán respon-

sables de los costos por equipamiento y mantenimiento. Sin embargo, se especificó que estos conceptos no son remunerativos, de modo que no forman parte de la base retributiva para el cómputo de ningún rubro emergente del contrato de trabajo, ni contribuciones sindicales o de la seguridad social. Además, en Argentina se incorpora la obligación del empleador de garantizar capacitaciones tecnológicas, que no es algo muy incluido en reglamentaciones regionales.

El artículo 7º, sobre voluntariedad, también está en línea con la normativa internacional en la medida que explicita que el traslado desde la presencialidad al teletrabajo es voluntario.

El artículo 15º, sobre el sistema de control y derecho a la intimidad, si bien adecuado en el espíritu de protección de derechos, es de difícil aplicación en el ámbito laboral digital, como explicaremos más en detalle en el punto 4 al desarrollar las implicancias del pensamiento algorítmico.

La promoción del teletrabajo

El sistema de teletrabajo debe ser beneficioso tanto para la parte empleada como para la parte empleadora. Por esto, es necesario que las discusiones sobre protección de los derechos laborales se den en conjunto con aquellas que promueven la implementación de los sistemas de teletrabajo en el ámbito de la empresa.

Complementar la ley y su reglamentación con un sistema de política integral que incluya la promoción de la modalidad puede favorecer que el teletrabajo efectivo se acerque al potencial. Si bien la promoción no es usual en los países de altos ingresos, en países como Argentina deviene necesaria en tanto las empresas argentinas son poco dinámicas en términos tecnológicos. En 2018, por ejemplo, apenas 1 de cada 5 empresas locales implementó nuevas tecnologías que impactaran en la dinámica laboral. A la vez, el potencial de teletrabajo es particularmente alto para la población ocupada mayor a 35 años, la cual requiere un fuerte esfuerzo de readaptación de habilidades. En 2018 apenas 3 de cada 10 personas ocupadas recibieron alguna capacitación en este sentido, y apenas 2 de cada 100 una capacitación relacionada con el cambio tecnológico (ECETSS, 2018).

Una política activa podría contemplar incentivos tributarios, crediticios y aduaneros al cambio tecnológico, y un plan que facilite la capacitación en las empresas. Esta no se circunscribe a la parte empleada, sino también a la empleadora, que debe redefinir enteramente su cultura organizacional para adoptar el teletrabajo como una modalidad alternativa. El desafío es mayor cuanto más pequeña la empresa analizada, o cuanto más lejos se encuentra de los sectores intensivos en conocimiento. Ningún tipo de incentivos se menciona ni en la ley ni en la reglamentación.

La ley, además, tiene algunos elementos que en la letra pueden desincentivar la modalidad de teletrabajo. Si bien esto aparece en los artículos sobre jornada laboral (4º) y sobre tareas de cuidados (6º), es particularmente importante en el artículo sobre reversibilidad (8º). El derecho de reversibilidad estipula que el consentimiento voluntario en relación al traslado desde la modalidad presencial al teletrabajo puede ser revocado por la persona trabajadora en cualquier momento de la relación laboral si tuviera motivación razonable y sobreviniente. A diferencia de lo que es usual en la normativa internacional, en la ley no se establece un preaviso para la reversibilidad de la modalidad de teletrabajo. Si bien se mencionan “motivos fundados” para que la parte empleadora rechace un pedido de reversibilidad inmediata, las diferentes interpretaciones de esos motivos pueden dar lugar a fricciones y recurrencia al ámbito judicial. La reglamentación corrige en parte esta falencia: da un plazo de 30 días para la reversibilidad, pero mantiene la noción de la unilateralidad en vez del común acuerdo, lo cual es debatido en la regulación internacional.

Ni la ley ni la reglamentación hacen referencia a los problemas de seguridad informática, ya que el trabajo remoto tiene asociado el riesgo de pérdida o robo de datos sensibles, tanto

para la empresa como para el trabajador. De hecho, durante la pandemia se incrementó la exposición a los ataques y fraudes informáticos (Fortinet, 2020). Más aún, según la Encuesta Global de Seguridad de la Información realizada por PwC en 2018, el 53% de las empresas encuestadas no tiene una estrategia de seguridad informática, y el 61% no tiene un plan de contingencia ante incidentes.

El pensamiento algorítmico

La modalidad de teletrabajo no se refiere únicamente a virtualizar una relación de trabajo: implica crear de cero un ámbito digital de trabajo. Por ello la decisión del software que se utilice en cada implementación es un tema central. De la implementación específica de un sistema de teletrabajo y no necesariamente de lo que esté escrito en una ley se derivará la matriz de derechos y obligaciones de ambas partes de la relación laboral.

Se sabe que, una vez en funcionamiento, los sistemas digitales son opacos y generan asimetrías entre distintos tipos de usuario que son difíciles de detectar para quienes los usan y para quienes hacen las políticas públicas que los regulan. Por ello parece adecuado el artículo 18º referido a la autoridad de aplicación, registro y fiscalización, donde se menciona que las empresas deberán acreditar en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación el software o plataforma a utilizar.

Sin embargo, quedan saldos pendientes en la inclusión de lo digital en la legislación. Es fundamental que seamos capaces de pensar -y regular- en términos algorítmicos. Esto implica que deberíamos ser capaces de traducir cada frase de la ley a un código en algún lenguaje de programación. Un par de ejemplos del proyecto de media sanción en la Cámara de Diputados permite aclarar este punto. Primero, para el cumplimiento del artículo 4º de jornada laboral, es necesario que el sistema de software implementado pueda contar la cantidad de horas de trabajo. Esa funcionalidad no está disponible en buena parte de las plataformas de interacción virtual. Segundo, la protección de datos de la parte empleada, discutida en los artículos 15º y 16º, se determinará al momento de diseño del sistema de software y no ex post, con este en uso, cuando es muy difícil para quienes son usuarios -o el sindicato- detectar sus fallas.

Por ello, sería deseable un mayor involucramiento en esta instancia del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación y de las empresas proveedoras de las tecnologías que servirán de soporte para el teletrabajo. Incluso sería posible pensar en una “caja de herramientas” de propósito general que se diseñe en atención al estricto cumplimiento del marco regulatorio asociado al teletrabajo.

Hacia adelante

La pandemia presentó una oportunidad para acelerar la tendencia del mercado de trabajo a moverse a entornos más flexibles, siendo el teletrabajo uno de los ejes principales de este cambio. Las nuevas prácticas y la regulación emergentes fueron los primeros pasos, pero aún resta un largo recorrido para hacer de esta modalidad un sistema que sea beneficioso tanto para la parte empleadora como para la parte empleada. Hay dos caminos tan necesarios como complementarios para que ello suceda.

Para detectar los espacios donde puede avanzar la modalidad de teletrabajo y adaptar la reglamentación general a las especificidades de cada sector será clave que sindicatos y cámaras trabajen a nivel sectorial. La modalidad de teletrabajo abarca a un amplio espectro de ocupaciones y su diversidad debe verse reflejada en la regulación.

La implementación de un conjunto integrado de políticas públicas que opere sobre falencias estructurales de la economía argentina, permitirá incentivar la modalidad de teletrabajo más allá del entorno regulatorio. Una estrategia de promoción efectiva debería hacer foco en la aceleración de la transformación digital y la adaptación y el desarrollo de habilidades afines a esta transformación.

- **La aceleración de la transformación digital.**

Aprovechar el potencial de digitalización requiere que quienes trabajan tengan acceso a la infraestructura y las herramientas digitales necesarias para realizar sus responsabilidades en forma remota. Esto incluye el acceso a servicios de internet de calidad, equipamiento informático y el acceso a información y herramientas de la organización, entre otros. El desarrollo de la infraestructura digital requiere, además, importantes inversiones en telecomunicaciones (OECD et al., 2020) y un marco de reglas e instituciones adecuadas que brinden seguridad jurídica y estabilidad macroeconómica para que la inversión privada puntale la transformación (Henisz y Zelner, 2004; Alesina et al., 2005; Jung y Melguizo, 2020). A nivel micro, existen empresas con escasa o nula experiencia en capacidades tecnológicas, de modo que requieren un impulso considerable en la dirección de la transformación digital.

- **La adaptación y el desarrollo de habilidades.**

Teletrabajar requiere un conjunto amplio de capacidades, que incluye habilidades específicamente digitales, como el manejo de la infraestructura y las herramientas digitales y también habilidades blandas asociadas a la comunicación, la autonomía y la autogestión del tiempo y las tareas, entre otras. En este sentido, la adaptación de las habilidades es importante para todo el mercado laboral, pero aún más para aquellos nichos donde el potencial de teletrabajo es relativamente mayor. Un ejemplo son aquellas personas ocupadas de mayor edad para quienes la readaptación tecnológica probablemente requiera un esfuerzo más considerable. A este fin, la educación en línea puede ser una herramienta fundamental y, de hecho, puede contribuir a cerrar brechas educativas independientemente de la región geográfica (Azuara Herrera et al., 2020).

El teletrabajo ofrece oportunidades para construir una nueva normalidad e impulsar la transformación digital, pero no está exento de limitaciones y riesgos asociados. Aprovechar esta oportunidad requiere de políticas públicas que promuevan y acompañen la transformación, operando sobre las desventajas de la modalidad para aprovechar al máximo sus ventajas. Contar con infraestructura, habilidades, y regulaciones adecuadas es esencial para dar un paso más allá de la coyuntura y extender el alcance y la profundidad de la economía digital.

Anexo I

La Ley 27.555 y su reglamentación

Artículo	Ley 27.555	Reglamentación
1. Objeto	La presente ley tiene por objeto establecer los presupuestos legales mínimos para la regulación de la modalidad de Teletrabajo en aquellas actividades, que, por su naturaleza y particulares características, lo permitan.	No aplica a quienes realizan el trabajo en establecimiento de clientes, o cuando la labor se realice de forma esporádica en el domicilio del trabajador por pedido o circunstancialmente.
2. Concepto	Habrà contrato de teletrabajo cuando la prestación sea efectuada total o parcialmente en el domicilio del trabajador, o en lugares ajenos al domicilio del empleador, mediante el uso de TICs. 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.	Sin reglamentar
3. Derechos y obligaciones	Las personas que trabajen contratadas bajo esta modalidad gozarán de los mismos derechos y obligaciones que las personas que trabajan bajo la modalidad presencial y su remuneración no podrá ser inferior a la que percibían o percibirían bajo la modalidad presencial. Los convenios colectivos deben, acorde a la realidad de cada actividad, prever una combinación entre prestaciones presenciales y por teletrabajo.	Sin reglamentar
4. Jornada Laboral	Pactada previamente por escrito en el contrato de trabajo. Las plataformas y/o software utilizados a los fines específicos del teletrabajo deberán desarrollarse de modo acorde a la jornada laboral establecida, impidiendo la conexión fuera de la misma.	Sin reglamentar
5. Derecho a la desconexión	Teletrabajador tiene derecho a no ser contactado y a desconectarse fuera de su jornada laboral y durante licencias, sin ser sujeto de ninguna sanción. El empleador no podrá exigir al teletrabajador la realización de tareas, ni remitirle comunicaciones, por ningún medio, fuera de la jornada laboral.	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. No se podrán establecer incentivos condicionados al no ejercicio del derecho a la desconexión

6. Tareas de cuidado	Teletrabajadores a cargo, de manera única o compartida, del cuidado de menores de 13 años, discapacitados, o adultos mayores, que convivan con el trabajador y requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado y/o a interrumpir la jornada, sin estar sujeto a represalias. Pautas específicas a ser determinadas por negociación colectiva.	Para ejercer el derecho deberá comunicarse con precisión el momento en que comienza y finaliza la inactividad. Cuando las tareas de cuidado impidan cumplir con jornada convencional, se podrá acordar reducción de acuerdo a condiciones de convención colectiva. No se podrán establecer incentivos condicionados al no ejercicio del derecho. Empleadores y trabajadores deben velar por uso equitativo en términos de género de este derecho.
7. Voluntariedad	Traslado desde la presencialidad al teletrabajo, salvo caso de fuerza mayor, es voluntario y prestado por escrito.	Sin reglamentar
8. Reversibilidad	Consentimiento anterior puede ser revocado por el trabajador en cualquier momento de la relación, salvo que por motivos fundados le resulte al empleador imposible la satisfacción de tal deber. 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.	Recibida la solicitud con la sola invocación de una motivación razonable y sobreviniente, el empleador deberá cumplir con su obligación en el menor plazo (no superior a 30 días) que permita la situación al momento del pedido. Para evaluar la imposibilidad de cumplir con esta obligación se tendrá especialmente en cuenta el tiempo transcurrido desde el momento en que se dispuso el cambio de la modalidad presencial hacia el teletrabajo. Aquellos que hubiesen pactado la modalidad de teletrabajo desde el inicio de la relación laboral no pueden revocar su consentimiento ni ejercer el derecho a que se les otorguen tareas presenciales, salvo lo dispuesto en los Convenios Colectivos del Trabajo o en los contratos individuales.
9. Elementos de trabajo	El empleador debe proporcionar el equipamiento -hardware y software-, las herramientas de trabajo y el soporte necesario para el desempeño de las tareas, y asumir los costos de instalación, mantenimiento y reparación de las mismas, o la compensación por la utilización de herramientas propias de la persona que trabaja. La compensación operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva. La persona que trabaja será responsable por el correcto uso y mantenimiento de los elementos y herramientas de trabajo provistas por su empleador, deberá procurar que estos no sean utilizados por personas ajenas a la relación o contrato de trabajo. En ningún caso responderá por el desgaste normal producto del uso o el paso del tiempo. En caso de desperfectos, roturas o desgaste 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.	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.

10. Compensación de gastos	Teletrabajador tendrá derecho a la compensación por los mayores gastos en conectividad y/o consumo de servicios que deba afrontar, conforme a negociación colectiva.	No remunerativa (igual que artículo anterior).
11. Capacitación	Empleador deberá garantizar la capacitación de sus dependientes en nuevas tecnologías, brindando cursos y herramientas de apoyo, tanto en forma virtual como presencial, que permitan una mejor adecuación de las partes a esta modalidad laboral. La misma no implicará una mayor carga de trabajo.	Sin reglamentar.
12. Derechos colectivos	Teletrabajadores gozan de todos los derechos colectivos.	Sin reglamentar.
13. Representación sindical	Será ejercida por la asociación sindical de la actividad donde presta servicios.	Tendrá lugar en el establecimiento donde la persona que trabaja prestaba servicios presenciales con anterioridad. Si el teletrabajo se pactó desde el inicio consulta a entidad sindical.
14. Higiene y seguridad social	La autoridad de aplicación dictará las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo con el objetivo de brindar una protección adecuada a quienes teletrabajen.	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, como Autoridad de Aplicación de la presente Ley, deberá elaborar un estudio sobre las condiciones de higiene y seguridad aplicables y de la eventual necesidad de incorporar al listado previsto en el artículo 6°, inciso 2 de la Ley N° 24.557 y sus modificaciones, las enfermedades profesionales relativas a la modalidad laboral del teletrabajo.
15. Sistema de Control y Derecho a la intimidad	Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador deberán contar con participación sindical a fin de salvaguardar la intimidad de la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo y la privacidad de su domicilio.	La participación sindical tendrá 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 las personas que teletrabajan.
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.	Sin reglamentar.
17. Prestaciones internacionales	Se aplicará al contrato de trabajo respectivo la ley del lugar de ejecución de las tareas o la ley del domicilio del empleador, según sea más favorable para el teletrabajador. En caso de contratación de personas extranjeras no residentes en el país, se requerirá la autorización previa de la autoridad de aplicación. Los convenios colectivos, acorde a la realidad de cada actividad, deberán establecer un tope máximo para estas contrataciones.	Sin reglamentar.

18. Autoridad de aplicación.	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.	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social podrá delegar en las autoridades administrativas locales las tareas de registración, de modo tal de mantener la unidad del registro, bajo administración de las distintas jurisdicciones. La entidad sindical recibirá únicamente información correspondiente a la nómina de las personas que desarrollan las tareas, las altas y las bajas.
Fuente: Ley 27.555 de Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo y su correspondiente reglamentación (27/2021)		

Anexo II

Comparación de regulaciones sobre teletrabajo

	ARG	BOL	BRA	CHL	COL	ECU	ESP	ITA	PER	PRY	URY
Definición legal de teletrabajo	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X
Determina circunstancias de aplicabilidad de la ley	X	X		X			X	X		X	
Tiempo de trabajo mínimo para que sea considerado un trabajo a distancia regular							30% de la jornada				
Igualdad de derechos con respecto a trabajadores presenciales	X			X	X	X	X	X	X		X
Voluntariedad	X				X		X	X	X		X
Reversibilidad	Acuerdo unilateral		Discreción del empleador	Acuerdo unilateral	Acuerdo unilateral	Por pedido del empleador	Acuerdo unilateral	Acuerdo unilateral	Acuerdo bilateral	Acuerdo bilateral	Acuerdo bilateral
Requiere un acuerdo escrito entre el empleador y el teletrabajador, o una referencia al convenio colectivo aplicable	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Requiere asentar previamente el lugar de teletrabajo, que no podrá ser acarreado por el empleador				X	X		X				X
Mecanismos de compensación de gastos en caso de que el trabajador tenga que proporcionar su propio equipo	X		X	X		X	X	X	X		X
Mecanismos de compensación de gastos en relación a servicios (por ej.: electricidad)	X			X		X	X	X	X		
Esboza las condiciones de la protección de datos y las cuestiones de privacidad	X						X		X	X	
Referencia a la seguridad y salud organizacional (por ej.: pantallas adecuadas, estrés y salud mental, etc.)				X	X		X	X	X	X	
Derecho a la desconexión digital	X		X	Mínimo 12 horas continuas	X	Mínimo 12 horas continuas	X	X		X	X

Referencia a la distribución de horarios	Considera responsabilidades de cuidado			X	X		Considera responsabilidades de cuidado	X		Considera responsabilidades de cuidado	X
Refiere a la necesidad de capacitaciones de empleador es y empleados	X	X						X			X
Su aplicación requiere una forma de consulta adecuada con los interlocutores sociales; incluye una referencia particular relativa a la representación colectiva de los teletrabajadores	X						X	X			
Hace referencia al papel de los inspectores en el lugar de trabajo del teletrabajador	X										X
Hace referencia a un mecanismo confiable registro del cumplimiento del teletrabajo, en caso de ser necesario, que debe ser costeadado por el empleador		X		X			X				X

Fuente: Elaboración propia en base a OIT (2020) y marcos normativos sobre teletrabajo en Argentina (Ley 27.555), Bolivia (Decreto Supremo N° 4218, 14 de abril de 2020), Brasil (Ley 13467, capítulo 2-A, del 13 de julio de 2017 y Medida Provisional N°927), Chile (Ley 21.220 sobre Trabajo a Distancia y Teletrabajo), Colombia (Ley 1221, año 2008, y Circular N°21, año 2020), Ecuador (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181), España (Real Decreto-ley 28/2020), Italia (Ley N° 27/2020 y decreto ley N° 34/2020 "Decreto Rilancio"), Paraguay (Resolución MTESS 598/2020), Perú (Ley N°30036 y Decreto de Urgencia N° 026-2020) y Uruguay (proyecto de ley a la fecha del 20 de octubre de 2020). Notas: ARG = Argentina, ITA = Italia, CHL = Chile, URY = Uruguay, ESP = España, BOL = Bolivia, BRA = Brasil, PRY = Paraguay, ECU = Ecuador, PER = Perú, COL = Colombia.

Bibliografía

Albrieu, R. (abril de 2020). *Evaluando las oportunidades y los límites del teletrabajo en Argentina en tiempos del COVID-19*. Buenos Aires: CIPPEC

Albrieu, R., Allerand M. y P. de la Vega (mayo de 2021). El teletrabajo en Argentina. Pandemia y después. *Documento de Trabajo N°203*. Buenos Aires: CIPPEC.

Alesina A., S. Ardagna, G Nicoletti, y F. Schiantarelli, (2005). Regulation and Investment, Journal of the European Economic Association, *MIT Press*, vol. 3(4), pages 791-825, June.

Azuarra Herrera O., Fazio M. V.; Hand A., Keller L., Rodríguez Tapia, C., Silva Porto M. T. (2020). *El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: ¿Cómo puede la tecnología facilitar la recuperación del empleo tras el COVID-19?* Disponible en: <https://publications.iadb.org/es/el-futuro-del-trabajo-en-america-latina-y-el-caribe-como-puede-la-tecnologia-facilitar-la>

CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe), CAF (Banco de Desarrollo de América Latina), DPL Consulting y Telecom Advisory Services (2020). *Las oportunidades de la digitalización en América Latina frente al COVID-19*.

Fortinet Threat Intelligence Insider Latin America.

Henisz, W. J. y Zelner, B.A. (2004). The institutional environment for telecommunications investment, *Journal of Economics & Management Strategy* 10(1), 123–147.

Jung J y A. Melguizo (2020). How can Latin America go digital? The role of both telecommunication regulation and institutions. Disponible en: http://vox.lacea.org/?q=review/latam_go_digital

OECD, CAF, ECLAC & EU (2020). *Latin American Economic Outlook 2020*. Digital transformation for Building back better. Paris.

OIT (2020). *Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond*. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms_751232.pdf

PwC (2018). Encuesta Global de Seguridad de la Información. Disponible: <https://www.pwc.com.ar/es/publicaciones/encuesta-global-seguridad-informacion-argentina.html>



Las opiniones expresadas en este documento no reflejan necesariamente la posición institucional de CIPPEC en el tema analizado.

Acerca de los autores

Ramiro Albrieu

— Investigador principal del Programa de Desarrollo Económico de CIPPEC

Licenciado en Economía (Universidad de Buenos Aires). Investigador asociado del CEDES e investigador asociado no residente del Commitment to Equity Institute de la Universidad de Tulane.

Pablo de la Vega

— Analista del Programa de Desarrollo Económico de CIPPEC

Licenciado en Economía (Universidad Nacional de La Plata). Maestrando en Economía (Universidad Nacional de La Plata).

Proceso de calidad

Todos los Documentos de Política Pública están sujetos a la política de calidad de CIPPEC que contempla la revisión externa de cada publicación. La revisión por parte de especialistas contribuye a garantizar la calidad técnica, la relevancia y la accesibilidad de los documentos. Un agradecimiento especial para Sofia Scasserra (UNTREF), y Luis Beccaria (UBA), quienes colaboraron en ese proceso.

Agradecimientos

Otro agradecimiento es para Mateo Allerand, quien colaboró en la recolección y análisis de la información relevada para el documento, para Megan Ballesty, por sus valiosos comentarios y sugerencias a versiones previas de este documento.

Este documento se realizó gracias al apoyo de: ARGENCON – Banco Supervielle

Para citar este documento:

Albrieu, R., de la Vega, P. (mayo de 2021). Teletrabajo en Argentina: su regulación y promoción. *Documento de Políticas Públicas N°231*. Buenos Aires: CIPPEC.



Por medio de sus publicaciones, CIPPEC aspira a enriquecer el debate público en la Argentina con el objetivo de mejorar el diseño, la implementación y el impacto de las políticas públicas, promover el diálogo democrático y fortalecer las instituciones.

Los Documentos de Políticas Públicas de CIPPEC ofrecen un análisis que sintetiza los principales diagnósticos y tomas de posición sobre un problema o una situación que afecta al país.

CIPPEC alienta el uso y divulgación de sus documentos sin fines comerciales. Las publicaciones de CIPPEC son gratuitas y se pueden descargar en www.cippec.org

¿QUIÉNES SOMOS?

CIPPEC es una organización independiente, apartidaria y sin fines de lucro que produce conocimiento y ofrece recomendaciones para construir mejores políticas públicas.

¿QUÉ HACEMOS?

CIPPEC propone, apoya, evalúa y visibiliza políticas para el desarrollo con equidad y crecimiento, que anticipen los dilemas del futuro mediante la investigación aplicada, los diálogos abiertos y el acompañamiento a la gestión pública.

¿CÓMO NOS FINANCIAMOS?

CIPPEC promueve la transparencia y la rendición de cuentas en todas las áreas de la función pública y se rige por esos mismos estándares. El financiamiento de CIPPEC está diversificado por sectores: cooperación internacional, empresas, individuos y gobiernos. Los fondos provenientes de gobiernos se mantienen por debajo del 30 por ciento del presupuesto total.

www.cippec.org



@CIPPEC



@CIPPEC



/cippec.org



/cippec