

Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 31 de julio de 2020

Señor Presidente de la Nación

**Dr. Alberto Fernández**

Presente

*Ref.: Sanción de Ley de Regulación Teletrabajo*

De nuestra mayor consideración:

Por la presente nos dirigimos a usted, en el marco de la reciente sanción de la Ley de Teletrabajo, y en nuestro rol de representantes de las pequeñas y medianas empresas del país, que generan el 90 % del empleo privado, a fin de advertir los riesgos que acarrea la norma antedicha, dado que consideramos que su punto más preocupante es que no contribuye, tal como está redactada, a la generación de la relación de teletrabajo para las pymes.

Si bien consideramos que es sumamente importante dar un marco regulatorio al trabajo remoto, resulta necesario que primen los acuerdos entre el empleador y el empleado en donde se respete al trabajador y a sus derechos y también se le dé herramientas al empleador para propiciar la creación de nuevos puestos de trabajo. Es dable señalar que resultará arduo para las pymes afrontar los mayores costos que conlleva la aplicación de esta normativa. Asimismo, ejemplificamos concretamente los riesgos, detallándolos a continuación, comunicándole que todos los puntos fueron elevados a los legisladores en el momento en que el entonces Proyecto de Ley estaba en tratamiento y, al ser consideraciones que no fueron atendidas, las volvemos a presentar a continuación, esperando que puedan ser tenidas en cuenta:

En principio, notamos que, si bien la ley menciona que se trata de un contrato de trabajo, a lo largo del texto se hace mención a la "persona que trabaja" y no al "trabajador" ni al "empleado", mientras que al dador de trabajo sí se lo denomina "empleador". Puede parecer una cuestión nominativa, pero a la hora de realizar las adecuaciones en cada convenio colectivo de trabajo, es una zona gris que puede generar casos problemáticos.

En segundo lugar, respecto de la conexión por fuera de la jornada laboral (Art. 4º), se establece que deben desarrollarse plataformas que impidan la conexión por fuera de la jornada laboral. Consideramos que se trata de un esquema rígido que no permite adaptarse a la nueva flexibilidad laboral que necesitan en la práctica diaria los trabajadores y que no habilitará la conciliación de su actividad personal con la laboral. Por ello, habilitar mecanismos que permitan el acceso por fuera de la jornada, con previo acuerdo y las autorizaciones correspondientes, puede constituirse en una solución.

En tercer lugar, en relación con el Art. 5, en donde se prohíbe al empleador exigir la realización de tareas y remitirle comunicaciones fuera de la jornada laboral, proponemos que se contemple cada situación extraordinaria que pueda surgir y que, en todo caso, la no exigencia sea para contestar dichas comunicaciones.

En cuarto lugar, y entendiendo que el contrato es por escrito y allí previamente se establece la jornada laboral, el hecho de que el trabajador tenga a su cargo el cuidado de personas menores de 13 años, personas con discapacidad, o adultos mayores, solo podrá autorizar la modificación del horario en situaciones sobrevinientes, ya que, si fuesen anteriores, esas situaciones se habrían tenido en cuenta para acordar el horario original (Art. 6).

Como quinto punto, el Art. 8 plantea que el consentimiento prestado por el trabajador en una posición presencial para pasar a la modalidad de teletrabajo, podrá ser revocado por la misma en cualquier momento de la relación. Consideramos que dejar la reversibilidad abierta a la voluntad del trabajador atenta contra las facultades de dirección y organización que tiene el empleador (arts. 5, 64, 65, y sgts., LCT). Pero aquello de mayor envergadura es que supone que el empleador debe contar con infraestructura de reserva disponible y ociosa, lo que atenta contra la eficiencia y previsibilidad en la gestión de cualquier empresa y acarrea gastos, en la mayoría de los casos, imposibles de afrontar. En virtud de ello, consideramos que el principio de reversibilidad debe quedar a cargo del empleador, debiendo el mismo justificar los motivos que llevan a realizar la modificación. Tras ello, eventualmente el trabajador podría tener la potestad de demostrar, mediante motivos fundados, por qué no puede cumplir con ello.

En sexto lugar, sobre el uso personal de las herramientas de trabajo (Art. 9°), aunque lo planteado en el artículo es de difícil control por parte del empleador (no es posible controlar el debido uso de las herramientas de trabajo por parte del trabajador, ya que está prestando tareas en su domicilio), existen herramientas que podrían utilizarse para poder corregir la conducta de un trabajador cuando, de manera recurrente, sufra roturas de las herramientas de trabajo. Sobre este punto, consideramos que también sería conveniente establecer que dichas herramientas de trabajo (en especial las computadoras y teléfonos celulares) no puedan ser utilizadas para uso personal, ni revistan carácter remuneratorio para evitar los cuestionamientos que hoy existen en la Justicia del Trabajo, donde se interpreta que el uso de dichas herramientas para fines particulares representa pagos no registrados.

Como séptimo punto, entendemos que en el ejercicio de la representación sindical que se otorga a los trabajadores que realizan teletrabajo (Art. 13°), debe tener la limitación de no poder ser delegado de personal, ya que la ajenidad física con relación al personal que presta tareas de manera presencial en la empresa le quita sentido a su representación (salvo que la empresa no cuente con personal que preste tareas de manera presencial, y toda la dotación esté contratada bajo la modalidad de teletrabajo).

En octavo lugar, el Art. 14 sobre Seguridad e Higiene indica que los accidentes acaecidos en el lugar, jornada y en ocasión del teletrabajo, se presumen accidentes en los términos del Art. 6°, Inc. 1° de la Ley 24.557 (Riesgos de Trabajo). Aquí encontramos pertinente introducir ciertas definiciones en materia de accidentes laborales (a trabajar también con las ART y la correspondiente autoridad de control), en la medida en la que el doble carácter que tendría la vivienda (como espacio de trabajo y vivienda de uso personal) origina un sinnúmero de situaciones que deben estar previstas en la norma.

En noveno lugar, respecto del Art. 16, a nuestro entender, el concepto de "software de vigilancia" es demasiado amplio, y no queda del todo claro su alcance. Entendemos que existen herramientas que, sin violar la intimidad del trabajador, permiten llevar a cabo tareas de control tanto en lo referido a su desempeño (que es un derecho del empleador) como a la protección de información sensible de la

empresa que podría filtrarse a través de un uso inadecuado de internet y otras circunstancias similares.

Como décimo punto, en los casos de prestaciones transnacionales (Art. 17), consideramos que se debería mantener el criterio que aplica la ley laboral argentina, teniendo en cuenta que así lo dispone la territorialidad de la Ley de Contrato de Trabajo. En caso contrario, se generaría incertidumbre para las partes sobre cuáles son sus derechos y obligaciones.

Desde CAME fomentamos las relaciones de trabajo a partir de una regulación de forma tal que puedan generarse puestos de trabajo en el país, por lo cual agregamos a los puntos antedichos que el texto de la norma no incorpora incentivos fiscales para que las pymes puedan sumarse al trabajo remoto, por lo que se dificulta su adopción y los beneficios que ella supone tanto para trabajadores como para empleadores.

Por último, y para evitar un cimbronazo que puedan recibir las pymes, a saber, el aumento de la litigiosidad, tenemos la certeza de que deben primar los acuerdos entre el empleador y el empleado en donde se respete al trabajador y a sus derechos y, a la vez, también se le dé herramientas al empleador para la generación propicia de nuevos puestos de trabajo.

Reiteramos nuestro compromiso con la modernización de las modalidades laborales y, en vistas a lo mencionado, y al análisis que proponemos, quedamos a la espera de que el Poder Ejecutivo Nacional tenga en cuenta estos puntos a la hora de reglamentar esta ley, así quedamos a disposición para tratarlos en conjunto.

Sin otro particular, saludamos a usted atentamente.

**CAMILO ALBERTO KAHALE**  
Secretario de Organización  
a/c Secretaría General

**GERARDO DÍAZ BELTRÁN**  
Presidente