

Teletrabajo. Normativa aplicable en Argentina y análisis del tema en el derecho comparado.

Por Tomás Thibaud. Trabajo elaborado en el marco de la materia Derecho Laboral en la Maestría de Derecho Empresario de la Universidad Austral. Buenos Aires, 2014.

Sumario: 1. Introducción. 2. ¿Qué es el teletrabajo y cuál es la normativa aplicable?. 3. Derecho comparado. 4. Conclusión.

1. Introducción

El mundo esta en permanente evolución y el ambiente laboral no es ajeno a ello. Las relaciones de las empresas con sus empleados deben ir adaptándose a la realidad actual, y con ello el Teletrabajo es una modalidad de trabajo a distancia que las empresas comienzan a implementar, tanto en beneficio de los empleados como de las empresas mismas.

Por el lado de los empleados se vislumbra el beneficio de no trasladarse, de estar en su casa o cerca de ella, estar cerca de su familia, y eliminar el tiempo que demora en llegar a la oficina. Facilita la conciliación de la vida laboral y familiar de los teletrabajadores, genera una mejora en su calidad laboral, con menor estrés, con reducción en los gastos - viajes y comidas-, reducción del tiempo muerto que implican los traslados, permite disponer de mayor tiempo para otras actividades extra laborales, entre otras ventajas. Especialmente para las mujeres en período de lactancia es una buena alternativa, que se complementa con el beneficio para la empresa si esta madre no opta por el periodo de excedencia al tener la posibilidad de estar cerca de su hijo recién nacido.

También es una manera de permitir a los empleados trabajar con mayor libertad, sin tanto control de su empleador, más bien por cumplimiento de objetivos, haciendo esto que los empleados trabajen de una forma más productiva incentivando la creatividad y calidad del trabajo. Asimismo se vislumbra una ventaja desde el punto de vista de la salud y la seguridad, pues es una manera de disminuir enfermedades laborales como accidentes tanto laborales como de tránsito, además de una "disminución casi total de los accidente in-itinere".

Por el lado de la empresa, adicionalmente a las ventajas enunciadas en el párrafo anterior, (que en realidad son ventajas tanto para el empleado como para la empresa), esta también la reducción de costos. Ejemplos de reducción de costos son la disminución de metros cuadrados de inmuebles de oficina, reducción de costos de comedor (en caso que sea un beneficio social que la empresa brinda), costos que parecen menos visibles pero están, como lo es la energía, los residuos, la polución, entre otros.

A nivel urbano son varios los aspectos positivos que aporta esta modalidad contribuyendo al cuidado del medio ambiente, facilitando la disminución del tránsito vehicular

generando un ahorro de combustible que favorece el uso adecuado de los recursos energéticos no renovables e incide en la reducción de los accidentes vehiculares.

Muchas empresas logran implementar modalidades de teletrabajo juntamente con puestos de trabajos abiertos, es decir sin oficinas cerradas o individuales, y que puedan ser compartidas por distintas personas que van a la oficina en distintos días y horarios.

Si bien el teletrabajo tiene muchas ventajas viéndolo desde ópticas distintas, también es cierto que tiene una implicancia en el mundo del derecho. Así hay países que ya lo han comenzado a regular, y otros tantos que si bien no lo han regulado, han debido buscar normativa que aplique aunque sea por analogía, para atender el fenómeno, que las empresas ofrecen y los empleados reciben con brazos abiertos.

Mismo en la Argentina se ha creado el Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo (Propet), tanto en el ámbito público como en el privado.

"La sociedad industrial se ha convertido en la sociedad del conocimiento, con nuevos perfiles de trabajadores y distancias acortadas por la tecnología", remarcó la coordinadora de Teletrabajo del Ministerio de Trabajo de la Nación, Viviana Díaz y también subrayó que las nuevas generaciones "no toman al trabajo como la razón para vivir" por lo que es necesario que se generen nuevas modalidades.

2. ¿Qué es el teletrabajo y cuál es la normativa aplicable?

Es una forma de organizar el trabajo realizado a distancia mediante el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en el propio domicilio del trabajador o en otro, siempre que sea ajeno al del empleador.

En la Argentina no hay una ley específica sobre el Teletrabajo sin embargo existe un proyecto de ley enviado al Congreso de la Nación el 2 de julio de 2007 elaborado por la Comisión de Teletrabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Asimismo es dable destacar que es perfectamente aplicable la ley de Contrato de Trabajo Nro 20744 como así también el Convenio Nro 177 sobre trabajo a domicilio de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) pues el mismo fue ratificado por la Argentina mediante la ley 25.800 y se trata de una norma de jerarquía supralegal que contempla en su articulado todo tipo de trabajo a distancia entre los que se encuentra el teletrabajo.

El proyecto de ley describe en su Art. 1: "Se entiende por teletrabajo a los efectos de esta ley, a la realización de actos, ejecución de obras, o prestación de servicios en los términos de los artículos 21 y 22 de la ley 20.744 y sus modificatorias, en las que el objeto del contrato o relación de trabajo es realizado total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares distintos del establecimiento o los establecimientos del empleador, **mediante la utilización de todo tipo de tecnología de la información y de las**

comunicaciones (TIC's). Se entiende por teletrabajador en relación de dependencia a toda persona que efectúa teletrabajo según la definición anterior”

Por la definición misma que brinda el citado Art. 1 queda claro que el espíritu de la Comisión respectiva del Ministerio de Trabajo de la Nación, fue que esta ley no tenga por finalidad reglamentar todo trabajo realizado a distancia sino aquel referido exclusivamente al teletrabajo. En letra “negrita” se resalta uno de los elementos caracterizadores del teletrabajo que es la “utilización de todo tipo de tecnología de la información y de las comunicaciones (TIC's)”. Dicho esto se refiere a los trabajos de la actualidad que se realizan a través de tecnologías, y se diferencian de oficios como por ejemplo lo que podría ser la elaboración de productos como la indumentaria que en vez de producirse en un taller de costura lo realiza una persona en su propio hogar. Por la definición brindada, este tipo de trabajo quedaría fuera del ámbito de esta ley, más bien no del trabajo realizado a distancia o a domicilio. Más aun, cabe aclarar que el trabajo fuera del domicilio del empleador no es una situación nueva pues ya existen antecedentes de larga data como lo son las leyes sobre viajantes de comercio (L. 14.546) y sobre los trabajadores a domicilio (L. 12.713). Lo que es novedoso es la tendencia de las empresas a fomentar el teletrabajo de empleados que por la esencia de su labor deberían realizar sus tareas en las oficinas de la empresa, pero que gracias a la tecnología, hoy no sería indispensable que lo realicen desde allí.

Los puntos relevantes del proyecto de ley radican esencialmente en lo que sería el objeto principal de la misma, que es poner en igualdad de condiciones y derechos al teletrabajador en relación de dependencia que a los demás trabajadores en relación de dependencia de un empleador.

Asimismo es importante destacar que la ley en sus apenas ocho artículos ha reservado uno de ellos para referirse a un tema que está hoy en boga y sobre el cual no hay suficiente doctrina que lo clarifique, me refiero precisamente al Art 3: “Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador deberán salvaguardar la intimidad del teletrabajador y la privacidad de su domicilio”. Este artículo está íntimamente relacionado con el Art. 70 de la Ley de Contrato de Trabajo, y si tenemos en cuenta que el Art. 8 de la ley en análisis establece que todo lo que no estuviese expresamente previsto en la ley se regirá por la Ley de Contrato de Trabajo, considero que el redactor del proyecto ha querido hacer especial incapie en este punto por la particularidad del caso. De lo contrario hubiera hecho silencio al punto y cualquier conflicto referido a este instituto hubiera sido resuelto en los términos del mencionado Art. 70 LCT. Cuando hablo de la particularidad del caso, estoy refiriéndome especialmente a la privacidad del domicilio, y a la violación a la intimidad que pudiera surgir si el empleador por cualquier motivo quisiera inmiscuirse en el domicilio del teletrabajador y así en su vida íntima.

A pesar de no estar hoy vigente el referido proyecto de ley, es unánime la opinión respecto a que los teletrabajadores deben gozar de los mismos derechos que los demás trabajadores en relación de dependencia. Es decir si la actividad realizada por una persona

cuadra dentro de lo definido por los artículos 21 LCT (*"Habr  contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres."*) y 22 LCT (*"Habr  relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le d  origen."*) de la ley 20.744 no hay motivo ni fundamento alguno para apartarse de los derechos que la referida ley otorga al empleado, sea este que desarrolle sus tareas en el domicilio de la empresa, en su propio domicilio, o en cualquiera sea el domicilio en el que desarrolle la actividad.

Es importante mencionar que uno de los principios del teletrabajo es la Voluntariedad, lo que significa que es el empleado quien tiene la opción a elegir si quiere desarrollar su labor desde un domicilio distinto al del empleador. Cabe aclarar que cuando se habla de voluntariedad no es que el empleado puede exigirle al empleador desarrollar teletrabajo, sino que se trata de la opción a elegir siempre y cuando el empleador le hubiera ofrecido la posibilidad de realizar teletrabajo. Esto es una interpretación personal que realizo ya que no la encuentra expresamente aclarada, pero resulta del art. 6  del Proyecto que refiere a que la opción será voluntaria al trabajador cuando *"por razones de organización del trabajo se requiera la prestación de tareas bajo la forma del teletrabajo"*. Interpreto pues que es el empleador el que debe poner a disposición del empleado la opción de ejercer teletrabajo siempre y cuando a la empresa le convenga o decida implementar esa modalidad. El mismo artículo establece también que: *"toda transformación o modificación de las condiciones de prestación de servicios en teletrabajo, o viceversa, deberá contar con la conformidad por escrito del trabajador. Sin perjuicio de ello, el trabajador a quien se hubiere modificado las condiciones de prestación de servicios en teletrabajo y no hayan manifestado su conformidad por escrito, podrá solicitar la reversión a su condición anterior de acuerdo a lo establecido en el art. 256 de la ley de Contrato de Trabajo (...) a cuyo fin deberá notificar en forma fehaciente al empleador"*. Este párrafo del art 6  me invita a hacer la recomendación legal sobre la conveniencia de obtener en cualquier caso la conformidad por escrito del trabajador para evitar luego inconvenientes.

Habiendo hecho este análisis, si hoy se quisiera invitar a los empleados de la empresa a gozar del teletrabajo deberán tenerse en cuenta adicionalmente a la ley de Contrato de Trabajo, y a las particularidades del Proyecto de ley, que en realidad no vislumbra particularidades distintas a un empleado común, sino que por el contrario ratifica y refuerza que deben ser tratados en igualdad de condiciones, los requisitos regulatorios propios de esta figura enmarcado por la resolución N  1552/12 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, vigente desde noviembre de 2012.

Esta resolución impone condiciones y obligaciones a las empresas que ofrezcan la modalidad de "teletrabajo" a sus empleados.

Entre estas obligaciones, las principales son:

- 1) Notificación a la ART de la nómina de personal que trabaja bajo esta modalidad y con qué frecuencia; y del lugar en que cada uno presta tareas -domicilio-;

Res. 1552/2012: Art. 2º — Establécese, en relación con los trabajadores que se desempeñen bajo la modalidad de teletrabajo que el empleador deberá notificar a la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (A.R.T.) a la que estuviera afiliado, la localización de los teletrabajadores, según el siguiente detalle: - Lista de trabajadores (apellido, nombres y C.U.I.L.); - Lugar y frecuencia de teletrabajo (cantidad de días a la semana); - Posición o tareas asignadas a los trabajadores (administrativas, ventas, otras).

- 2) Entrega al trabajador los elementos de seguridad tales como: silla ergonómica, extintor de incendios, almohadilla ergonómica para mouse y manual de seguridad.

Res. 1552/2012: Art. 3º — Establécese que el empleador deberá proveer a los teletrabajadores de los siguientes elementos: - UNO (1) silla ergonómica. - UNO (1) extintor portátil contra incendio (matafuego de 1 kg. a base de HCFC 123). - UNO (1) botiquín de primeros auxilios. - UNO (1) almohadilla para ratón (“pad mouse”). - UNO (1) Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en Teletrabajo.

El aspecto regulatorio es de cumplimiento obligatorio para todas las empresas que ofrezcan esta modalidad. De modo tal que si existiera un accidente de trabajo en el marco del ejercicio de esta modalidad, y no se estuviera en cumplimiento con la Resolución 1552/12 es muy probable que la aseguradora pretenda eximirse de responsabilidad en el otorgamiento de la cobertura, basada en el incumplimiento por parte del empleador.

3. Derecho Comparado

Si bien son pocos los países (10 en total, incluyendo la Argentina) que ya han ratificado el Convenio Nro 177 sobre trabajo a domicilio de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), como comentara anteriormente hay países donde el teletrabajo ya está específicamente regulado, y otros que están en vías de hacerlo, o al menos que han identificado el asunto aunque no lo hayan plasmado en ninguna ley aun.

Así por ejemplo tenemos el caso de Venezuela donde existe la posibilidad de trabajar desde fuera de la oficina del empleador pero si bien no hay ninguna normativa específica al respecto, se aplican las normas generales de la Ley del Trabajo, en relación a horas de trabajo al día, salarios, beneficios, prestaciones sociales, salud y seguridad en el trabajo.

Lo mismo ocurre en Panamá, donde si bien existen empresas y empleados que hoy practican teletrabajo no hay una regulación propia, pero siendo que las empresas lo brindan como un beneficio resulta claro que se aplican las generales de la ley laboral.

En el Perú existe una ley concreta sobre teletrabajo, esta es la Ley Nro 30.036 publicada el 5 de junio de 2013, pero aún no reglamentada. El articulado de la ley es muy similar al proyecto de ley de Argentina ut supra comentada, aunque es más precisa en su articulado respecto a la característica de voluntariedad y que más arriba efectué mi consideración de cómo debía interpretarse, que casualmente coincide con la interpretación que se le ha dado y expresado en la ley del Perú, que dice así: **“Artículo 4. Carácter voluntario y reversible del teletrabajo** *Por razones debidamente sustentadas, el empleador puede variar la modalidad de prestación de servicios a la de teletrabajo, previo consentimiento del trabajador.*

El cambio de modalidad de prestación de servicios no afecta la naturaleza del vínculo laboral, la categoría, la remuneración y demás condiciones laborales, salvo aquellas vinculadas a la asistencia al centro de trabajo.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el primer párrafo, el teletrabajador puede solicitar al empleador la reversión de la prestación de sus servicios bajo esta modalidad. El empleador puede denegar dicha solicitud en uso de su facultad directriz.

El empleador puede reponer al teletrabajador a la modalidad convencional de prestación de servicios que ejecutaba con anterioridad si se acredita que no se alcanzan los objetivos de la actividad bajo la modalidad de teletrabajo.”

En Colombia existe normativa legal que regula el teletrabajo. Así cuentan con la ley 1221 del 2008. En su art. 2° define al teletrabajo, de un modo similar al proyecto de ley de la Argentina, y la ley del Perú. Mantiene las características esenciales sobre la utilización de soporte de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) sin requerirse la presencia del trabajador en un sitio específico de trabajo.

En España la única referencia que se hace al teletrabajo esta dada en el Art 13 del Estatuto de los trabajadores, que en realidad no habla de teletrabajo sino de trabajo a distancia. Dice así: “Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.” A su vez la doctrina española manifiesta que trabajar desde la casa no está en manos de los empleados sino de la empresa que les contrata. Eso es coincidente con la interpretación realizada más arriba respecto a la voluntariedad del instituto, y a lo confirmado por la ley del Perú.

He podido encontrar estadísticas que sostienen que el mayor índice de Teletrabajo se encuentra en los países escandinavos, algunos sostienen que en Finlandia el 17% del total de la población es Teletrabajadora. Otras fuentes señalan que en Estados Unidos el número de Teletrabajadores se aproxima a los 30 millones, y que en América Latina los mayores índices se encuentran en Uruguay, Argentina, Costa Rica y Brasil.

4. Conclusión

A modo de conclusión se puede comentar que el Teletrabajo es una modalidad de trabajo que esta muy vigente en estos días, y que las empresas lo han comenzado a implementar en gran cantidad de países. Al no existir aun normativa específica, se aplican frecuentemente las generalidades de la ley laboral. Es característica esencial del Teletrabajo la utilización de Tecnologías (TIC) pues ello es lo que lo diferencia del trabajo a distancia o a domicilio que existe desde hace tiempo, y que por ello también podrían sus principios ser de aplicación al teletrabajo.

Lo importante desde el punto de vista de la ley es que se respeten los derechos del trabajador en igualdad de condiciones ya sea que se trate de un trabajador en relación de dependencia o un teletrabajador que también podrá estar en relación de dependencia por más que realice la labor desde otro domicilio o lugar. Asimismo en la Argentina es importante cumplir con la resolución 1552/2012 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo que regula cuales son los elementos básicos que el empleador debe entregar al teletrabajador para cumplir su labor.

Bibliografía

Argentina

Proyecto de ley enviado al Congreso de la Nación Argentina el 2 de julio de 2007 elaborado por la Comisión de Teletrabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación

Resolución 1552/2012 Resolución Superintendencia de Riesgos del Trabajo

<http://www.trabajo.gov.ar/teletrabajo/redempresas.asp>

<http://www.trabajo.gov.ar/teletrabajo/>

Revista Derecho Laboral y Seguridad Social Nro 20. Octubre 2013. P.2064/2071. Ed Abeledo Perrot

Revista Derecho Laboral y Seguridad Social Nro 16. Agosto 2013. P.1621. Ed Abeledo Perrot

Perú

Ley 30.036. Publicada el 05 de junio de 2013

Colombia

http://www.urosario.edu.co/urosario_files/33/3335ab24-8bf8-45bf-bded-1c2cf0ae27cd.pdf

Folleto emitido por el Ministerio de Trabajo de la República de Colombia

España

Estatuto de los Trabajadores de 1995

Venezuela y Panamá: consultas a colegas de esa nacionalidad.