



TELETRABAJO – SE INICIA EL CAMINO DE SU PUESTA EN VIGOR PRIMERA REGLAMENTACIÓN DE UN RÉGIMEN QUE NO RIGE Y NADIE PUEDE AFIRMAR CUÁNDO LO HARÁ

Por el Dr. JORGE E. M. SAMOUELIAN (*)

Concluimos nuestro análisis de la Ley de Teletrabajo Nro.: 27.555 (B.O. 14/08/2020) afirmando que nada que pudiera contemplar el texto legal para desalentar la contratación de nuevo personal bajo la modalidad de teletrabajo, quedó fuera de su redacción.

Y todo en un contexto de grave retracción en las fuentes de trabajo; con tasas de desempleo en continuo crecimiento y duras perspectivas económicas para el futuro inmediato y mediano que sin duda dificultarán la decisión del empleador de expandir su plantel de personal.

Sólo a efectos didácticos proponemos dejar de considerar casi la totalidad de las objeciones que desgranáramos sobre la norma, para centrarnos en sólo cuatro interrogantes:

a) ¿Qué otro riesgo que el derivado del accionar de un mal empleador que exigiera al subordinado laborarse en exceso de la jornada convenida, puede derivarse lógicamente del cumplimiento de labores fuera de la sede empresarial?

Bastaría en una ley que en verdad pretendiera habilitar la incorporación de trabajadores bajo esta modalidad acorde a los tiempos que corren:

- Con una disposición que definiera los alcances de la nueva modalidad de labor incorporándola a la Ley de Contrato de Trabajo (**como correctamente hace la Ley 27.555 con su art. 102 bis**).
- Otra que dejara en claro que la eventualidad de accidentes y/o enfermedades producidos en esta forma de cumplimiento de tareas **quedarán comprendidos en el ámbito de protección derivado de la Ley de Riesgos del Trabajo**.
- Y un tercer artículo clave que previendo la indeseada alternativa antes referida, **sancionara la prohibición de solicitar al teletrabajador cumpla funciones en exceso de su jornada pactada**, quedando en todo lo demás el empleado protegido por el armónico juego de la totalidad de las disposiciones laborales vigentes destinadas a amparar al personal dependiente.

b) **¿Puede justificar el cumplimiento de labores desde fuera del ámbito de la empresa tantas y tales medidas de “protección” al trabajador, que no resultan aplicables a ninguna otra modalidad de prestación a la fecha vigente?** ¿Por qué carecen de los derechos que la nueva ley otorga los trabajadores contratados a prueba; por tiempo parcial; a plazo fijo; por temporada; los eventuales; los aprendices y hasta los enmarcados en la modalidad predilecta del sistema laboral que son los empleados a tiempo indeterminado?



c) ¿Es previsible que un empresario acuerde con sus empleados pasen a convertirse en teletrabajadores **a sabiendas de que en el momento en que ellos lo dispongan deberá reingresarlos al establecimiento so pena de que se consideren injuriados y despedidos o ser obligado judicialmente a transformar su gestión en presencial?**

d) ¿Habrá empleadores dispuestos a ingresar dependientes dentro de esta nueva modalidad sin merituar que en caso de éstos alegar que sus exigencias atentan contra el derecho que la norma les otorga de ajustar la jornada de trabajo de modo de "asistir a menores, personas con discapacidad o familiares mayores a su cargo", **tendrán la potestad de considerarse despedidos y adicionar a los ítems resarcitorios que el Derecho Laboral les habilita, las penalidades derivadas de la Ley Antidiscriminación que pueden importar la sumatoria de hasta trece (13) salarios a su pretensión de cobro?**

La reglamentación sancionada a través del Decreto 27/2021 (B.O. 20/01/2021), sólo aborda parte del articulado de la Ley 27.555, abriendo paso al dictado de sucesivas disposiciones en los meses por venir hasta la puesta en vigor del sistema.

En nada altera las fundadas objeciones que el Régimen del Teletrabajo así generado nos merece, **si bien resulta valorable su contribución en cuanto menos, aclarar puntos oscuros y limitar el alcance de cláusulas de segura conflictividad:**

- Ante una Ley que **posterga su aplicación hasta prácticamente tres meses de una fecha imposible de prever que deberá coincidir con el restablecimiento de la normalidad** en el cumplimiento de labores **a partir de la conclusión del Aislamiento Obligatorio**, la reglamentación clarifica sancionando que **será el MTEySS quien establecerá mediante el dictado de la Resolución pertinente "...la fecha de inicio del cómputo de los NOVENTA (90) días"**.
- **En el contexto de la supeditación de la figura a la sola voluntad del dependiente que impone la Ley 27.555 bajo el claro rótulo de "Reversibilidad"**, la norma reglamentaria procura morigerar las potestades otorgadas al dependiente:
 - a) Comenzando por someter el ejercicio de este derecho al deber mutuo de obrar de buena fe.
 - b) Exigiéndole a la petición una "motivación razonable y sobreviniente".
 - c) Otorgándole al empleador un plazo de hasta treinta días para implementar el pedido.
 - d) Excluyendo del ejercicio de la reversibilidad a quienes "hubiesen pactado la modalidad de teletrabajo desde el inicio de la relación laboral" (salvo determinación contraria vía contrato individual o Convenio Colectivo).



- e) Y fundamentalmente, **abriendo paso a la eximición del patrono en el cumplimiento de la pretensión recibida**, cuando sanciona que "... a los efectos de 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 la modalidad de teletrabajo**".

(Debiendo destacar la dudosa constitucionalidad de sendas últimas regulaciones por cuanto en verdad importan modificar y no reglamentar lo establecido en la Ley).

- La por demás gravosa regulación contemplada en el art. 6 de la Ley 27.555 también ha sido materia de reglamentación.

La norma citada reconoce **"derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada"**, en beneficio del empleado que acredite **"... tener a su cargo, de manera única o compartida, el cuidado de personas menores de trece (13) años, personas con discapacidad o adultas mayores que convivan con la persona trabajadora y que requieran asistencia específica"**.

No conforme con esta previsión protectoria del trabajador, **la misma norma genera una presunción de accionar discriminatorio de "... cualquier acto, conducta, decisión, represalia u obstaculización proveniente del empleador que lesione estos derechos"**, enmarcándolo en las específicas previsiones de la Ley 23.592.

Y no es gratuita la cita en cuestión, por el contrario **ésta da lugar a una innecesaria fuente de conflicto y de encarecimiento indemnizatorio, al agregar a las reparaciones "tarifadas" que el dependiente afectado podría reclamar con base en las disposiciones de estricto cuño laboral, el "daño moral" ocasionado cuya petición viabiliza la Ley contra el Despido Discriminatorio.**

Ahora merced a la reglamentación:

- a) Se exige al dependiente **comunicar "con precisión el momento en que comienza la inactividad y cuando ésta finaliza"**.
- b) **Habilita acordar la reducción de la jornada en los casos en que las tareas de cuidados no permitan cumplirla de manera integral** (conforme establezcan los Convenios Colectivos)



- Aventando el riesgo de su incorporación como parte del sueldo en toda hipótesis de conflicto, con nitidez determina el Decreto que **la compensación de los "mayores gastos en conectividad y/o consumo de servicios"** (aun sin comprobantes) que la prestación irroge al trabajador **así como la provisión de elementos de trabajo** de ésta derivada, **"no se considerará remuneratoria y en consecuencia no integra la base retributiva para el cómputo de ningún rubro emergente del contrato de trabajo"**.

(*) Abogado - Consultor Laboral de Empresas y Cámaras Empresarias.

JS./cs.
enero 2021
mmemc

