

TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

REVISTA DE DOCTRINA, JURISPRUDENCIA Y LEGISLACIÓN

DIRECTOR: Esteban Carcavallo

COORDINADOR DE REDACCIÓN: Marco A. Rufino

SECRETARIO DE REDACCIÓN: Pablo I. Mosca

OCTUBRE DE 2020 – Nro. 10



EL DERECHO

TySS, 10/2020

Comité Científico:

MIGUEL Á. ABDELNUR
JOSÉ I. BRITO PERET
RICARDO A. FOGLIA
JORGE GARCÍA RAPP
ROBERTO IZQUIERDO
EUGENIA PATRICIA KHEDAYÁN
LUIS RAMÍREZ BOSCO



**Es de responsabilidad de cada autor el contenido de su comentario
firmado y publicado**

*Los errores en los textos de las normas que se publican se encuentran en los originales,
por ser copia fiel de los Boletines Oficiales*



EL DERECHO

Avenida Alicia Moreau de Justo 1400 – Planta Baja, contrafrente
(1107) Buenos Aires, 2020
ISSN 1667–1805

Propietario:
UNIVERSITAS S.R.L.
CUIT.: 30–50015162–1

Queda hecho el depósito que previene la Ley 11.723
Printed in Argentina – Impreso en la Argentina

EL RÉGIMEN LEGAL DE TELETRABAJO

COORDINACIÓN A CARGO DE LA DRA. EUGENIA PATRICIA KHEDAYÁN

CONTENIDO

NOTA DE DIRECCIÓN

El régimen legal de teletrabajo

DOCTRINA

<i>Regulación normativa del teletrabajo</i> , por CARLOS M. ALDAO ZAPIOLA Y MAXIMILIANO P. MEDA	1673
<i>Régimen Legal del Teletrabajo</i> , por IGNACIO FUNES DE RIOJA.....	1684
<i>Ley de Teletrabajo. Un abordaje analógico frente a los desafíos de la digitalización</i> , por HÉCTOR ALEJANDRO GARCÍA	1687
<i>La ley 27.555 y sus implicancias en el mundo del trabajo. La ley y su impacto en las relaciones laborales</i> , por CARINA M. CASTRILLON.....	1689
<i>Teletrabajadores. Descontrol, control y sanciones</i> , por FEDERICO CARNICERO.....	1691
<i>Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo</i> , por MÓNICA M. F. LASTRA	1697

JURISPRUDENCIA

REMUNERACIÓN: Cobro de diversos créditos de naturaleza laboral: ítems derivados del teletrabajo (CNTrab., Sala VIII, febrero 18-2019).....	1719
CONTRATO DE TRABAJO: Teletrabajo: Conservación de la modalidad de Trabajo. PROCEDIMIENTO: Medida Cautelar (CNTrab., sala X, julio 7-2018).....	1723
PROCEDIMIENTO: Competencia de la Justicia Nacional del Trabajo: Cierre de la sede social; Tareas bajo la modalidad de 'home working' en la ciudad de Buenos Aires (CNTrab., Sala II, febrero 23-2018)	1724

CONTRATO DE TRABAJO: Teletrabajo: Tareas de diagramador periodístico; Teletrabajo; Ausencia de una organización empresaria propia; Existencia de relación de dependencia (CNTrab., sala II, febrero 5-2018)	1725
EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: Teletrabajo: Puesta a disposición; Activación de correo electrónico (CNTrab., Sala VI, febrero 14-2017)	1735
CONTRATO DE TRABAJO: Ejercicio del ius variandi. Labores como analistas realizadas en el domicilio particular. Cese de la modalidad de tareas mediante teletrabajo. Rechazo (CFed. Córdoba, sala B, marzo 4-2016).....	1738
CONTRATO DE TRABAJO: Teletrabajo: Reducción Salarial; Principio de Irrenunciabilidad (CNTrab., sala X, mayo 4-2015)	1743
CONTRATO DE TRABAJO: Teletrabajo. Ejercicio abusivo del "ius variandi" (CNTrab., sala VIII, mayo 29-2013).....	1745
CONTRATO DE TRABAJO: Periodistas y empleados administrativos de empresas periodísticas: Suplementos a cargo del colaborador publicados en un portal que la empresa periodística tiene en Internet (CNTrab., sala IX, agosto 29-2012).....	1749

LEGISLACIÓN

NACIONAL

Ley 27.555 - Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo, Derechos y obligaciones. Jornada laboral. Derecho a la desconexión digital. Voluntariedad. Reversibilidad. Elementos de trabajo. Compensación de Gastos. Capacitación. Derechos colectivos. Representación sindical. Higiene y seguridad laboral. Sistema de Control y Derecho a la Intimidad. Protección de la Información Laboral. Prestaciones transnacionales. Autoridad de aplicación. Régimen de transitoriedad.....	1757
Ley 25.800 – Contrato de Teletrabajo. Convenio sobre trabajo a domicilio, adoptado en la 83 Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Aprobación (Sanción: 5/11/2003; Promulgada de Hecho: 28/11/2003; B.O. 02/12/2003)	1760
Resolución 147 de febrero 10 de 2012 (MTEySS) – Contrato de Trabajo. Coordinación de Teletrabajo. Objetivos. Creación (B.O. 24/02/2012)	1760

Resolución 595 de julio 1 de 2013 (MTEySS) – Contrato de Trabajo. Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo. Objetivos. Creación (B.O. 5/7/2013). 1763

Resolución 1003 de noviembre 9 de 2009 (MTEySS) – Contrato de Trabajo. Programa “Teletrabajo a partir de los 45 años. Un nuevo desafío”. Creación (B.O. 24/11/2009)... 1774

PROVINCIA DE BUENOS AIRES

Resolución 1 de enero de 2013 (SsME) – Empleo Público. Protocolo de Actuación para la Implementación de Programas de Teletrabajo en el Ámbito del Sector Público Provincial. Aprobación (B.O. 25/01/2013) 1776

NORMAS INTERNACIONALES

Convenio n° 177 OIT sobre el Trabajo a Domicilio, aprobado por Ley 25.800..... 1779

Recomendación n° 184 OIT sobre el Trabajo a Domicilio..... 1783

INFORMES

Puntos de Consenso del Foro de Diálogo Mundial sobre las Dificultades y Oportunidades del Teletrabajo para los Trabajadores y Empleadores en los Sectores de la Tecnología de la Información y las Comunicaciones y de los Servicios Financieros. Ginebra, 24/26 octubre 2016, oficina internacional del trabajo, departamento de políticas sectoriales de la OIT..... 1789

Declaración de lineamientos y compromisos en materia de teletrabajo, para la promoción de trabajo decente y como garantía de calidad laboral 1795

DATOS DE INTERÉS

INTERESES APLICABLES A LOS CRÉDITOS LABORALES

BANCO DE LA NACIÓN ARGENTINA

Tasa Activa Cartera General (Préstamos). Tasa nominal anual vencida 1797

Tasa Nominal Anual para Préstamos Personales Libre Destino 1798

BANCO DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES

Tasa activa promedio de descuento a 30 días en pesos.....	1799
Tasa Pasiva – Depósitos a plazo fijo a 30 días	1799
Plazo fijo digital a 30 días.....	1799

REMUNERACIÓN IMPONIBLE PROMEDIO DE LOS TRABAJADORES ESTABLES

(RIPTE)	1799
---------------	------

NOTA DE DIRECCIÓN

EL RÉGIMEN LEGAL DE TELETRABAJO

El Poder Ejecutivo Nacional ha decidido normativizar la prestación de trabajo remoto por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.

La conceptualiza a través de un dispositivo que introduce en la Ley de Contrato de Trabajo, proponiéndose dejar plasmados presupuestos mínimos, y asignando a la negociación colectiva, las regulaciones específicas que en cada actividad se consideren necesarias.

En los hechos, por medio de la ley 27.555 no se inaugura ni se pondrá en práctica ahora una nueva modalidad de prestación de tareas, pues en rigor de verdad el “teletrabajo” es ya conocido e implementado en nuestro medio desde hace muchos años –y aun antes en otros países–, en buena medida sustentado en usos y políticas de empresa, y de la mano de la vertiginosa evolución experimentada por las mencionadas tecnologías de la comunicación.

En vista del especial momento en que se conoce la norma a la que dedicaremos este ejemplar de la revista –sancionada tras un ligero y fugaz debate parlamentario, en medio de la crisis sanitaria desatada por el virus Covid-19–, un primer aspecto que puede ponerse de relieve es el relativo al modo en que el legislador pudo haber captado esta modalidad de trabajo, y si es que lo hizo en sus reales dimensiones, que no son las que hoy conocemos y percibimos en el actual contexto de emergencia, viéndose forzada su implementación desde el andamiaje jurídico diseñado para sobrellevarla, con un grado de intensidad –producto de las circunstancias– nunca antes experimentado en tiempos de normalidad.

Dejamos a los juristas convocados el análisis de las razones de oportunidad y conveniencia tenidas en cuenta por el legislador para proponer este marco normativo; y de los componentes y condiciones que aquel asigna a esta modalidad de trabajo.

LA DIRECCIÓN
Octubre de 2020

REGULACIÓN NORMATIVA DEL TELETRABAJO

CARLOS M. ALDAO ZAPIOLA Y MAXIMILIANO P. MEDA

1. Introducción

El teletrabajo, cuya expansión obedeció, entre otras causas, al desarrollo de las “Tecnologías de la Información y comunicación” ha tenido una regulación, en los sistemas jurídicos, internacionales, supranacionales y nacionales, que se ha mostrado inadecuado.

En efecto, lo que se consideraba una tendencia a nivel global, se convirtió en la más real forma de la prestación laboral a partir de la irrupción del “COVID-19” y, paralelamente a la expansión de la pandemia, el teletrabajo se esparció por toda la “aldea global”. Así como nada hace suponer que la humanidad permanecerá expuesta eternamente al riesgo del COVID-19, tampoco es posible diagnosticar que el teletrabajo sea una modalidad, o forma de la prestación laboral, temporaria.

Existe una irrupción abrupta, intempestiva, y generalizada de una forma de prestación del trabajo cuyas características propias demanda una regulación –autónoma o heterónoma– y a la que, escasa e imperfectamente, le resulta de plena aplicación la legislación vigente.

Para dar cuenta del estado actual de la legislación aplicable específicamente al teletrabajo, se consideran los niveles internacionales, supranacionales (regionales) y nacionales (aunque en este último caso limitado a algunos países de América del Sur) sólo en relación a aquellos contenidos que se han evaluado como relevantes.

Previamente se debe diferenciar entre “trabajo a distancia” y “teletrabajo”. En ambos casos, la prestación laboral se desarrolla en un lugar alejado o distinto de la empresa o del establecimiento, sin embargo, lo que diferencia a ambos es que mientras en el primero de ellos el uso de tecnologías de la información y comunicación es accesorio o complementario; en la prestación bajo la modalidad de teletrabajo el uso de dichas tecnologías deviene en esencial e imprescindible para el cumplimiento de las obligaciones del trabajador surgidas del contrato de trabajo. Así, y para citar un ejemplo, el trabajador que realiza promociones o ventas en la vía pública, o los viajantes de comercio, son “trabajadores a distancia” aun cuando, complementaria o accesoriamente, puedan o deban reportar el resultado de su gestión mediante la utilización de tecnologías de la información y la comunicación.

No son esas últimas características señaladas las que definen al “teletrabajo”, y consideramos un desacierto la aplicación analógica y exclusiva de las normas que rigen el “trabajo a distancia”. El “teletrabajo” presenta características distintivas y diferenciadoras justifican *per se* su regulación de manera específica. Ellas son:

- Desarrollo de la prestación laboral en un lugar o establecimiento distinto a aquel dispuesto, para iguales o similares fines, por el empleador.
- Uso necesario e imprescindible de las tecnologías de la información y comunicación.

- La presencia física del trabajador es suplantada, total o parcialmente, por la presencia “virtual” o la disponibilidad *online*. La disponibilidad inmediata del trabajador, de manera analógica a lo que sucedería con el trabajador presencial, es lo definitorio del teletrabajo.

El trabajador que, por ejemplo, desde su domicilio realiza la carga de datos proporcionados por la empresa, y sólo se obliga a remitir el resultado de dicha tarea de manera diaria, semanal o mensual, no puede considerarse un “teletrabajador” y si un “trabajador a distancia” que, en su calidad de tal, se encuentra exento de la aplicación de cualquier régimen especial de teletrabajo. En este supuesto hay una tarea requerida, no “*online*”, con entregas periódicas variables.

2. **Ámbito internacional**

Hacer referencia al ámbito internacional en materia de regulación del trabajo implica, inexorablemente, remitirse a la normativa de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT).

En el contexto de la pandemia global por COVID-19, no han sido pocos los juristas, comunicadores sociales, e importantes referentes en materia política, económica, social, etc. que han sostenido que el “teletrabajo” encontraba recepción y regulación en el plano internacional en el Convenio N° 177 de la OIT “sobre el trabajo a domicilio, 1996” que, adelantamos, ha sido ratificado por la República Argentina (ley N° 25.800, publicada en el Boletín Oficial de fecha 02 de diciembre de 2003), junto con otros 9 países (Albania, Bélgica, Bosnia y Herzegovina, Bulgaria, Finlandia, Irlanda, Macedonia del Norte, Países Bajos y Tayikistán).

Este Convenio, aprobado en 1996, entró en vigencia a partir del 22 de abril del año 2000, aunque más de 20 años después no hubiera recibido mayor interés en su ratificación.

Siguiendo lo dispuesto en ese instrumento internacional, el “trabajo a domicilio” se define como “el trabajo que una persona, [...], realiza [...] en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador; [...] a cambio de una remuneración; [...] con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello,...” (Art. 1°).

Y posteriormente aclara que una persona “... no se considerará trabajador a domicilio a los efectos del presente Convenio por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual” (Art. 1°).

Dicho instrumento garantiza, a los “trabajadores a domicilio”:

- Igualdad de trato en relación a otros trabajadores asalariados, o sea, no discriminación;
- La prohibición de uso de determinadas sustancias o la realización de determinadas actividades de conformidad a la legislación nacional;
- La aplicación de otros convenios internacionales generales;

Resulta así que el Convenio comentado, al establecer que corresponde al empleador fijar las especificaciones conforme a las cuales deben elaborarse el producto o prestarse el servicio deja al trabajador un amplio margen de flexibilidad respecto a la organización de su jornada laboral.

Es claro que, específicamente, el Convenio N° 177 “trabajo a domicilio”, aunque no podría sostenerse su inaplicabilidad al “teletrabajo” no lo considera expresamente y ninguna mención se hace en él respecto del uso de las tecnologías de la información y de la comunicación, característica distintiva del régimen de teletrabajo.

Definitivamente, y como bien lo ha contemplado la legislación comparada, mientras en el “trabajo a distancia/domicilio” el uso de TIC no es una característica determinante, sí lo es en el llamado “teletrabajo”.

3. El teletrabajo en la Unión Europea (UE)

Para considerar el tratamiento del Teletrabajo en la Unión Europea solo se tiene en cuenta el “Acuerdo Marco sobre el Teletrabajo” firmado el 16 de julio de 2002, en Bruselas, sin referenciar las normativas nacionales.

Según ese documento, el teletrabajo consiste en “... una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular”.

De la definición transcrita, surge primero, que no se trata de una nueva modalidad de contratación sino de una forma de organización o realización del trabajo. Segundo, que el teletrabajo se desarrolla en el marco de un contrato o relación de trabajo, por lo que se estaría excluyendo, por ejemplo, al teletrabajador autónomo con el cual el empleador no establece una relación laboral. Tercero, que las tareas que realiza el trabajador son susceptibles de realización en el ámbito de los locales de la empresa. Cuarto, que la prestación utilizando las tecnologías de la información, sea regular, por oposición a lo transitorio o excepcional.

Se establecen, así, las siguientes características:

- a) *Voluntario*: salvo en el supuesto que el teletrabajo forme parte de la descripción inicial de la prestación, el teletrabajo es voluntario tanto para el trabajador y como para el empresario.
- b) *Igualdad de condiciones*: tanto los trabajadores que trabajan en la empresa como los teletrabajadores están sometidos a los mismos derechos y obligaciones.
- c) *Equipamiento*: como regla general, y salvo que se acordará otra cosa, el empresario está encargado de facilitar, instalar y mantener los equipamientos necesarios.
- d) *Costos*: el empresario cubre los costos directamente originados por este trabajo, como así también los derivados del soporte técnico.
- e) *Salud y seguridad*: el empresario asume la responsabilidad en el cumplimiento de las normas de salud y seguridad.
- f) *Tiempo de trabajo*: el teletrabajador gestionará la organización de su distribución del tiempo de trabajo.
- g) *Formación y derechos colectivos*: en igualdad de condiciones que el resto del personal de la empresa.

4. Regulación del teletrabajo en algunos países de América de Sur

En Sudamérica, el primer antecedente nacional pertenece a *Colombia* que, en el año 2008, y mediante Ley 1.221 (2008) reconoció al teletrabajo como una modalidad de trabajo, aunque su regulación específica no se produjo sino a partir del 30 de abril del año 2012 con el dictado del Decreto 884/12.

La ley 1221, art. 20, define al teletrabajo como “... una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”.

Por su parte, mediante el Decreto 884/12, se reguló el teletrabajo dependiente, al que define como "... una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo" (art. 2, Decreto 884/12).

Entre las características de la regulación colombiana del teletrabajo, ha de destacarse:

- a) *Reversión*: la reversión no es posible, en ningún supuesto de no mediar acuerdo conjunto de las partes (empleador y empleado).
- b) *No discriminación e igualdad de trato* respecto a otros trabajadores de la empresa.
- c) El *sometimiento de ambas partes al cumplimiento de la normativa* vigente en materia de *seguridad y riesgos profesionales*.

En *Perú*, el 15 de mayo de 2013, se reguló el teletrabajo mediante ley 30.036, definiéndolo como "... una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC), [...]” (Art. 1, Ley 30.036) y caracterizado "...por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado “teletrabajador”, en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores...” (Art. 2º, Ley 30.036).

Constituyen particularidades de dicho régimen:

- a) El empleador debe compensar la totalidad de los gastos (Art. 3, Ley 30.036).
- b) El empleador puede variar la prestación de servicios a la de teletrabajo, por *razones fundadas*, y previo consentimiento del trabajador. El trabajador puede solicitar la *reversión* de la prestación de sus servicios bajo la modalidad de teletrabajo, pudiendo el *empleador denegar dicha solicitud*. El *empleador puede disponer la reversión* cuando el trabajador no alcanzara los objetivos *impuestos* (Art. 4, Ley 30.036).

En *Brasil*, mediante Ley 13.467, del año 2017 se modificó la Consolidación de la Legislación del Trabajo (CLT), a la que se anexaron 5 artículos referidos a la regulación de teletrabajo.

El artículo 75-B define el teletrabajo como "... la prestación de servicios predominantemente fuera de las instalaciones del empleador, con el uso de tecnologías de la información y la comunicación que, por su naturaleza, no constituyen trabajo externo” y se agrega que "...La asistencia a las instalaciones del empleador para realizar actividades específicas que requieran la presencia del trabajador en el establecimiento no desvirtúa el régimen de teletrabajo”.

Otras características son:

- a) Necesidad de hacer constar, por escrito, la prestación de servicios mediante teletrabajo, al igual que la voluntad recíproca -acuerdo mutuo- de cambiar al régimen presencial (Art. 75-C).
- b) El empleador puede, notificando al trabajador con una antelación mínima de 15 días, modificar la prestación de teletrabajo a presencial.
- c) El empleador debe proporcionar los elementos para desarrollar el teletrabajo, y debe reembolsar los gastos, que se establecerán por contrato. Asimismo, se aclara que estos beneficios y gastos “no integran la remuneración del empleado” (Art. 75-D).

Bolivia, trató el tema mediante decreto supremo 4218, del 14 de abril de 2020, en donde se regula el teletrabajo al que define, en su art. 3º, inc. a), como "... una modalidad de relación laboral

o de prestación de servicios, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, utilizando las TIC en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual no se requiere la presencia física del teletrabajador...” distinguiendo a continuación entre teletrabajo permanente y temporal. “Teletrabajo permanente: Es la modalidad donde el teletrabajador utiliza su propio domicilio u otro lugar establecido fuera de las dependencias del empleador o entidad pública con carácter permanente mientras dure la relación laboral, para la prestación del trabajo o servicios; Teletrabajo temporal: Es la modalidad donde el teletrabajador utiliza su propio domicilio u otro lugar de trabajo establecido fuera de las dependencias del empleador o entidad pública, para el desarrollo de la prestación de trabajo o servicios con carácter temporal, por periodos o tiempos establecidos;” (Art. 3º, incs. c] y d], respectivamente).

Otras características son:

- a) Posibilidad de convertir el contrato de trabajo presencial, en teletrabajo permanente o temporal.
- b) El empleador debe proveer el equipamiento y software para la realización de sus funciones, como así también los medios necesarios de comunicación.
- c) El empleado tiene el deber de avisar, dentro de un plazo de 24 horas, de todo desperfecto que impida la utilización de los medios proporcionados. Cuando las fallas en el equipamiento o software impidan al teletrabajador realizar sus tareas, el contrato de teletrabajo podrá suspenderse.

Chile, por ley 21.220, del 26 de marzo de 2020, reguló el Teletrabajo y el Trabajo a Distancia, estableciéndose: “Es trabajo a distancia aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa.

Se denominará teletrabajo si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios” (Art. 152 quater G).

Son características distintivas de dicho régimen:

- a) Reversión: cualquiera de las partes podrá unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo, previo aviso por escrito a la otra con una anticipación mínima de treinta días. Si el teletrabajo se pactó como modalidad al inicio de la relación la reversión requiere del mutuo acuerdo.
- b) Jornada: Si la naturaleza de las funciones del trabajador a distancia lo permite, las partes podrán pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades.
- c) Ejercicio de derechos colectivos: el empleador deberá garantizar que pueda participar en las actividades colectivas que se realicen.

5. Teletrabajo en Argentina

5.1. Antecedentes

Ley 25.800: fue publicada en el Boletín Oficial el día 2 de diciembre de 2003, por la que se adopta el Convenio N° 177 “sobre el trabajo a domicilio, 1996”, que entrara en vigor, para nuestro país, el 31 de julio de 2007.

También en ese año (2003), se conforma la Comisión de Teletrabajo, con participación de empleadores, trabajadores, el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación, y académicos.

Consecuencia del análisis realizado por aquella Comisión, en el año 2007 se redactó un primer proyecto de Ley de Teletrabajo y en el que se lo define: “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 n.º 20744 (texto ordenado en 1976) 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”.

En el año 2011, con la participación de la Organización Internacional del Trabajo, se publica el “Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo”. En lo sustancial, y según resulta de este documento, que adopta la definición de Teletrabajo de acuerdo al texto del Proyecto de 2007, se puede mencionar:

- a) El carácter *voluntario* del teletrabajo: la aceptación de paso del trabajo presencial al teletrabajo es voluntaria para el trabajador y, por tanto, la oferta de teletrabajo realizada por la empresa puede, o no, ser aceptada por el trabajador. Si es el teletrabajador quien expresa su deseo de teletrabajar, el empresario puede aceptar o rechazar el pedido.
- b) *Reversibilidad*: El derecho a regresar a la actividad presencial es un derecho de ambas partes. Es conveniente fijar un plazo en relación con el ejercicio del derecho a retornar a la clásica modalidad presencial, y que ese plazo sea igual para la empresa y para el teletrabajador. Si el teletrabajo no forma parte de la descripción de tareas del contrato, la decisión de pasar al teletrabajo es reversible por acuerdo individual o colectivo.
- c) *Contenidos a fijar mediante negociación colectiva o contratos individuales*:
 - Carácter voluntario y forma y tiempo de la reversibilidad
 - Modalidad del teletrabajo y periodicidad de concurrencia al establecimiento u oficina de la empresa empleadora.
 - Tiempos de trabajo
 - Medios materiales y equipamiento a proveer por la empresa y cuidado y mantenimiento de los mismos.
- d) *Compensación de gastos*: Se recomienda que las empresas paguen a los teletrabajadores un importe que compense los gastos derivados de la implementación del teletrabajo en su domicilio. Entre los rubros a considerar se nombran: afectación de un espacio en el domicilio del teletrabajador; posibles cambios en el entorno familiar del teletrabajador; probable mayor consumo de energía eléctrica; potenciales riesgos de siniestro a causa del equipamiento que la empresa entrega al teletrabajado.

Resolución 147/2012, Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación: sobre fomento del uso de tecnologías de la información y comunicaciones (“TIC”) y el “e-trabajo”, conformando un marco propicio para la cooperación en los niveles nacionales y regionales, respecto del intercambio de aprendizajes, investigaciones y buenas prácticas de teletrabajo promoviendo la implementación de plataformas de teletrabajo en el ámbito privado.

Resolución 1552/2012, Superintendencia de Riesgos de Trabajo: que en su art. 1º define el teletrabajo así: “Se entiende por teletrabajo a la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios 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”. En las disposiciones subsiguientes se disponen normas referidas al deber de notificar a las Aseguradoras de Riesgo de Trabajo el domicilio del trabajador, como así también el de proveer determinados elementos de seguridad e higiene (sillón, botiquín, almohadillas, etc.).

Resolución 595/2013, Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación (B.O. 05/07/2013): por la que se crea el Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo (PROPET) con el objeto de “...promover, facilitar y monitorear la aplicación de la modalidad de Teletrabajo en empresas del sector privado, a través de herramientas que brinden un marco jurídico adecuado para empleadores y teletrabajadores” (Art. 1º).

De conformidad con lo dispuesto en el art. 3º, de dicha disposición, se entenderá por teletrabajo “... a la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios en los términos de los artículos 21 y 22 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) 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)”.

Resolución 21/2020, Superintendencia de Riesgos de Trabajo: se establece que los empleadores que habiliten a sus trabajadores a realizar su prestación laboral desde su domicilio particular en el marco de la emergencia sanitaria dispuesta por el decreto 260 de fecha 12 de marzo de 2020 deberán denunciar, dicha circunstancia, a la Aseguradora de Riesgos de Trabajo (ART) pertinente.

Proyectos de leyes de teletrabajo: sea mediante el dictado de una Ley Especial, sea mediante la incorporación de un capítulo a la Ley de Contrato de Trabajo (20.744, t.o 1978), o la anexión de uno o varios artículos, lo que en definitiva obedece a una cuestión estrictamente vinculada a la técnica legislativa, se han identificado por lo menos 56 proyectos para incorporar un marco legal al contrato de teletrabajo.

El primero de ellos, data de septiembre de 2002 (Exp. 6077-D-2002) y, proponía la siguiente definición de teletrabajo: “Entiéndase como ‘Teletrabajo’, a la relación laboral consistente en la realización de todo trabajo por parte de personal vinculado con la entidad destinataria del mismo, sin la presencia física del trabajador en este última, utilizando a tales efectos métodos de procesamiento electrónico de las tecnologías de la información y comunicación, manteniéndose contacto regular entre las partes a través de medios idóneos” (art. 1º). Entre algunas cuestiones relevantes de aquél proyecto se disponía: el pase a la modalidad de teletrabajador o viceversa como opción del trabajador; la obligación para el empleador de suministrar los equipos y financiar su funcionamiento.

No obstante, la presentación de expedientes legislativos en los años 2002, 2004, 2006 a 2008, y 2010 a 2019, algunos de los cuales con dictamen de comisión, lo cierto es que sólo desde el 3 de marzo de 2020 y hasta la sanción de la ley 27.555 se presentaron 40 expedientes conteniendo proyectos tendientes a la regulación del teletrabajo.

5.2. Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo. Ley 27.555

En plena vigencia del “Aislamiento social, preventivo y obligatorio”, y con fecha 14 de agosto de 2020, se publicó en el Boletín Oficial el “Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo”, para cuyo debate y aprobación se tuvieron en consideración algunos de los proyectos presentados.

De acuerdo al texto legal comentado, el “Teletrabajo” constituye una “Modalidad del Contrato de Trabajo” y, en consecuencia, ordena agregar a la ley 20.744, el art. 102 bis, bajo el “Título III: De las modalidades del Contrato de Trabajo”, donde define el teletrabajo con similar sentido y alcance que lo había hecho ya la resolución 595/2013.

Entre las disposiciones de la ley se deben destacar las relacionadas con:

- a) *Jornada laboral*: debe ser pactada por escrito. Las plataformas o software deberán desarrollarse de modo acorde a la jornada laboral impidiendo la conexión fuera de la misma (Art. 4°).
- b) *Derecho a la desconexión*: implica el derecho del trabajador a no ser contactado y a desconectarse, fuera de su jornada laboral (Art. 5°).
- c) *Tareas de cuidado*: como derecho del trabajador, que tenga a su cuidado personas menores de trece (13) años, personas con discapacidad o adultas mayores, a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada (Art. 6°).
- d) *Voluntariedad*: la modificación desde la modalidad presencial a la de teletrabajo debe ser voluntaria y realizarse por escrito (Art. 7°).
- e) *Reversibilidad*: no se establece límite a dicho derecho, y el trabajador bajo la modalidad presencial que consienta el cambio al régimen de teletrabajo podrá revocar dicha aceptación en cualquier momento de la relación. Correlativamente, es obligación del empleador dar tareas en el lugar donde el trabajador las prestaba o, en su defecto, en el lugar más cercano al domicilio del trabajador, salvo que no fuera posible el cumplimiento de tal deber (Art. 8°).
- f) *Elementos de trabajo*: es obligación del empleador proporcionar los elementos de trabajo o compensar la utilización de herramientas propias del trabajador (Art. 9°).
- g) *Compensación de gastos*: el trabajador tiene derecho a la compensación de los mayores gastos en conectividad y/o consumo de servicios (Art. 10).
- h) *Régimen de transitoriedad*. La presente ley entrará en vigor luego de noventa (90) días de la finalización del período de vigencia del “Aislamiento social, preventivo y obligatorio” (Art. 19).

El papel delegado a la negociación colectiva, según expresamente lo dispone el Régimen de Teletrabajo (ley 27.555) comentado, consiste en:

- a) Establecer los aspectos específicos correspondientes al teletrabajo.
- b) Fijar pautas específicas para el ejercicio del derecho derivado de las tareas de cuidado (anteriormente mencionadas).
- c) Determinar las pautas a partir de las cuales habrá de realizarse el cambio desde la modalidad de teletrabajo a la presencial, cuando el teletrabajo se hubiera pactado al inicio de la relación.
- d) Estipular las pautas para determinación de la compensación que corresponde al trabajador en los casos en que los elementos de trabajo sean aportados por este y la correspondiente a los mayores gastos.

5.3. El teletrabajo en los Convenios Colectivos de Trabajo y Acuerdos Colectivos

Si bien no se trata de una práctica extendida, se ha podido identificar la existencia de Convenios Colectivos de Trabajo que abordan el tema del teletrabajo. Son ejemplo de ello los convenios:

- 1461/2015 “E”: Unión del Personal Superior y Profesional de Empresas Aerocomerciales // Indra SI S.A. (Renueva al CCT 1380/14 “E”).

- 1572/2018 “E”: Federación Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarburíferos (SUPEH) // YPF Sociedad Anónima; Operadora de Estaciones de Servicios Sociedad Anónima (Renueva al CCT 1261/12 “E”).
- 1616/2019 “E”: Federación Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarburíferos (SUPEH) // YPF Sociedad Anónima; Operadora de Estaciones de Servicios Sociedad Anónima (Renueva al CCT 1572/18 “E”).

El último de los convenios colectivos de trabajo mencionados, regula el teletrabajo en sus arts. 77 a 84, bajo el título de “Trabajo Remoto”, al que define como “... el desempeño de las tareas laborales propias del trabajador fuera de los establecimientos de LAS EMPRESAS, mediante la utilización de tecnologías de comunicación e información” (Art. 77).

Por lo demás, establece:

- La frecuencia semanal será determinada por las empresas (Art. 80).
- Las empresas, con previo aviso podrán finalizar la situación de “Trabajo remoto”.

Cabe destacar, además, lo dispuesto por el “Acuerdo Marco de Teletrabajo” celebrado entre la Federación Argentina de las Telecomunicaciones y la empresa Telecom Argentina Sociedad Anónima, celebrado en fecha 26 de octubre de 2011 y homologado, mediante resolución 371/12, del 22 de marzo de 2012.

Por el mismo, se dispone:

- a) Definir al “Teletrabajo” como “la forma de realizar el trabajo a distancia con el auxilio de las TIC en el domicilio del trabajador o en lugares o establecimientos ajenos al empleador” (art. 1°).
- b) La posibilidad de reversión, para ambas partes, debiendo preavisar dicha decisión con una antelación no menor a los 15 (días). En caso que el empleador sea quien ejerza este derecho deberá avisar también a la Federación.
- c) Que el candidato/a deberá cumplir indefectiblemente, entre otras condiciones: contar con una antigüedad no menor a dos (2) años; poseer probadas competencias técnicas requeridas por el puesto y manejo del entorno informático.
- d) El teletrabajo no podrá inicialmente ser inferior a dos días, ni superar los tres días en la semana laboral. El teletrabajador seguirá teniendo su lugar de asiento en su oficina de origen, donde continuará prestando servicios los días que le corresponda concurrir en forma efectiva.
- e) El horario del teletrabajador será el que habitualmente cumpla de acuerdo con el Convenio Colectivo de Trabajo.
- f) La provisión de elementos de trabajo y seguridad estará a cargo de Telecom Argentina S.A.
- g) Mayores gastos: a cargo de la empresa consistentes en una suma fija no remunerativa compensatoria de los mayores gastos que derivan del uso de energía.

6. Breve comentario final

La normativa analizada genera valoraciones positivas y negativas, como así también interpretaciones diferentes. Las que se corroborarán, o no, con el resultado de la implementación práctica.

Es de esperar que los aspectos criticables de la ley 27.555 sean solucionados en oportunidad de la reglamentación correspondiente.

Voces: CONTRATO DE TRABAJO - MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO
- TECNOLOGÍA - JORNADA DE TRABAJO

RÉGIMEN LEGAL DEL TELETRABAJO

IGNACIO FUNES DE RIOJA

El Régimen Legal del Teletrabajo introducido por la ley 27.555 nos aleja del mundo desarrollado.

Lamentablemente, se ha desperdiciado una oportunidad de aprovechar la crisis para dar un salto de calidad en materia laboral. Crisis es oportunidad para los que saben adaptarse. En un apuro inexplicable, se ha legislado mal. El apuro pasa, la mala ley va a quedar con nosotros. Las consecuencias se van a poder medir en el mediano y largo plazo.

El teletrabajo existe hace varias décadas en el mundo, y claramente hace casi dos décadas se viene trabajando sobre el tema en la Argentina.

Existieron múltiples iniciativas en el propio Ministerio de Trabajo de la Nación, con un exitoso programa de promoción del teletrabajo (PROPET), una regulación en materia de higiene y seguridad (res. 1552 del Ministerio de Trabajo), un observatorio tripartito del teletrabajo y algunos proyectos de ley que fueron discutidos a lo largo de estos años.

Sin embargo, al legislar durante la cuarentena y bajo los efectos de la pandemia Covid-19, se ignoró esta realidad y se avanzó sin escuchar realmente a los actores sociales y –en particular– a los que “contratan”. Como consecuencia, se sancionó una norma que tiene múltiples deficiencias.

Quizá, el peor defecto de la norma es que, en lugar de legislar para el empleo y crear oportunidades, legisla para restringir oportunidades, para hacer las cosas más difíciles y litigiosas.

Lamentablemente es la fórmula que nuestra legislación laboral viene aplicando por mucho tiempo, y que, como resultado, genera cada vez más exclusión y menos empleo de calidad, es decir, registrado y socialmente protegido. En definitiva, el empleo privado formal es para pocos, cada vez para menos. Un derecho laboral cada vez más exclusivo, que de este modo es puesto lentamente en vías de extinción. Con solo mirar las cifras alcanza. No se crea empleo privado formal en la Argentina desde hace décadas. No se habla de competitividad, de productividad ni de innovación. La flexibilidad, nos dicen, es mala palabra, aun si es para el beneficio del trabajador. Eludiendo siquiera tratar estos temas, se pone a los trabajadores en una situación real cada vez más precaria.

Argentina se queda sumergida en un modelo laboral anacrónico, que asfixia a empleadores y consecuentemente arrastra a los trabajadores. Un modelo laboral que destruye empleo en tanto no permite adaptarse, y que, en consecuencia, se resquebraja con cada crisis.

Un modelo laboral en el que ya pocos creen, pero sobre el que nadie quiere asumir el costo de enfrentar la realidad y su necesidad de cambio.

Y se dice que, cuando las normas ignoran la realidad, la realidad busca revancha.

Quizás eso explique por qué Argentina no logra corregir sus niveles de informalidad y no genera empleo privado formal.

La ley 27.555 pretendía establecer los presupuestos legales mínimos para el teletrabajo. Aparecía inicialmente como una norma promotora de la negociación colectiva.

Sin embargo, terminó avasallando la negociación colectiva. Como ya ha ocurrido antes con la legislación laboral en la Argentina. Se dice que se pretende una cosa, pero se hacen las cosas de modo tal que ocurre todo lo contrario. A través de normas voluntaristas, se terminan logrando efectos totalmente contrarios a los supuestamente buscados. Este sería también el caso. En efecto, la nueva ley se inmiscuye en detalles de la relación laboral como ningún otro proyecto de regulación antes había hecho. Poco espacio queda entonces realmente para la negociación colectiva.

El teletrabajo, o trabajo conectado remoto, es intrínsecamente bueno. Entendemos que eso hoy en el mundo ya casi nadie lo discute. Lleva el trabajo al lugar donde esté el trabajador. Siempre fue considerado una herramienta muy útil para generar oportunidades más allá de las distancias, evitar o minimizar la necesidad de desarraigo, con un impacto ambiental y social positivo. Asimismo, mejora la calidad de vida del trabajador, evitando las contingencias de los traslados desde y hacia el establecimiento del empleador, y, por supuesto, poniendo a disposición del propio trabajador el tiempo que se deja de perder en viajes que pasan a ser innecesarios.

La nueva norma se pierde inicialmente en la definición de una “modalidad de contrato de trabajo”, cuando en realidad se trata simplemente de una forma de ejecución de las prestaciones, de organización del trabajo, que se da dentro de las modalidades ya existentes en la ley.

Esa confusión tiene como consecuencia que la norma pareciera considerar “teletrabajo” a cualquier relación laboral que incluya un mínimo de trabajo en lugar ajeno al establecimiento del empleador, a través de las tecnologías de la información y las comunicaciones. Si ello fuera así, sin un límite mínimo, quedarían muy pocos trabajadores fuera del ámbito de esta ley.

Por otro lado, la norma ya nace conceptualmente antigua, al aferrarse a la idea de jornada, que en muchos casos no existe cuando se desarrollan las tareas a distancia, fuera del ámbito de control del empleador, y donde suele darse que el trabajador tiene total autonomía en este aspecto, y que el empleador solo puede medir resultados. Se trata de una oportunidad perdida de introducir algún concepto más actual y acorde con los tiempos y la realidad de muchas, aunque no todas, las prestaciones laborales en forma de teletrabajo.

Se establece una inexplicable reversibilidad unilateral ilimitada en el tiempo. Muchos ya han comentado en extenso sobre el impacto de esta previsión, que hace imprevisible el desarrollo de la relación laboral con el trabajador que pasa a teletrabajar.

Asimismo, en materia de organización de la jornada y horarios, se obliga al empleador a asumir obligaciones totalmente inexistentes en la relación laboral presencial. Nos referimos al artículo sexto sobre cuidados de menores de 13 años, personas con discapacidad o adultos convivientes que requieran asistencia específica, en donde el empleador que posibilitó el teletrabajo debe adaptar horarios o interrumpir la jornada de acuerdo a las necesidades del trabajador.

La nueva ley se fija en los eventuales mayores costos para el trabajador, pero omite totalmente los ahorros, incluyendo costos y tiempos de viaje, y desconociendo que en muchos casos los servicios de conectividad tienen tarifas planas, y que existe el pluriempleo.

Con mala técnica legislativa reproduce cuestiones en materia de derecho sindical y colectivo que resultan totalmente repetitivas e innecesarias, cuya aparición en esta norma no se llega a comprender.

No podemos dejar de mencionar y criticar el tema de la aplicación extraterritorial del derecho laboral, remitiendo a la norma más favorable en caso de prestaciones transnacionales, y estableciendo el requisito de autorización previa para contratar a extranjeros no residentes e incluso ordenando un tope a estas contrataciones a través de los convenios colectivos de trabajo.

Por último, se destaca la obligación de llevar un registro de empresas que recurran al teletrabajo, incluyendo detalles de software o plataformas, que debe actualizarse mensualmente, con remisión de información confidencial de las empresas y datos personales de los trabajadores a la entidad sindical.

La norma entrará en vigencia a los 90 días de la finalización del Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio. Esto demuestra que no había ninguna necesidad de sancionarla del modo en que se lo hizo, sin realmente tener en cuenta la realidad del tema y ni las opiniones de quienes generan trabajo formal en la Argentina.

Queda pendiente la reglamentación, que deberá esmerarse para morigerar los efectos de esta norma, y acercarla a la realidad para minimizar el daño que aquella causa a los propios trabajadores, pues normas como esta no hacen más que limitar las oportunidades reales de más y mejor trabajo formal en nuestro país.

Voces: CONTRATO DE TRABAJO - MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO
- TECNOLOGÍA - JORNADA DE TRABAJO

LEY DE TELETRABAJO. UN ABORDAJE ANALÓGICO FRENTE A LOS DESAFÍOS DE LA DIGITALIZACIÓN

HÉCTOR ALEJANDRO GARCÍA

Si bien no me resulta satisfactorio encabezar consideraciones jurídico-laborales acerca de una normativa específica, apelando a títulos tan extensos como el elegido, ocurre que la “idea-fuerza” que de aquel se desprende o que intenté reflejar tal vez sea el denominador común que cruza transversalmente al contenido y alcance de la ley 27.555 y su polémico tratamiento parlamentario.

En efecto, todos reconocemos el efecto acelerador generado por esta pandemia inesperada y las medidas de restricciones y aislamiento que obligaron a una conversión sustancial de muchas prestaciones presenciales en remotas; ahora bien, nos deberíamos preguntar si esa velocidad justificaba la hiperactividad de los legisladores por intentar regular este fenómeno. Basta con repasar el contenido de esta ley para que la respuesta se imponga por sí sola.

Nadie puede comprender cómo ese apuro, más próximo al vértigo que a la velocidad, no contempló ni una sola medida de fomento a favor de esta modalidad de trabajo a distancia, nada menos que en un país que desde hace diez años no consigue generar empleo en el sector privado y de manera consistente, y que atraviesa este año por un enorme estrés en su mercado de trabajo, tal vez el más desafiante desde su existencia.

Decimos entonces que prevaleció la mirada analógica pese a las exigencias impuestas por la digitalización acelerada, porque el centro de tutela y protección no fueron los teletrabajadores, sino determinados intereses sectoriales representados por aquellos que en mayor o menor medida visualizaron la necesidad de regular desde el temor y la desconfianza que, para ellos, generalmente encarna todo empleador, al que se le suele adjudicar el estereotipo del explotador inescrupuloso.

Se adiciona a esta mirada distorsionada de una realidad que demandaba otras respuestas una técnica legislativa descuidada, tal vez producto del apuro o quizás como consecuencia del propósito por recrear una fuente o nicho de futura litigiosidad laboral. Lo cierto es que muchos de los diecinueve artículos que integran esta noble ley, concebida bajo un paradigma retardatario y obsoleto, merecerán una reglamentación que acote sus aristas más polémicas.

Lo perturbador es que el propio Senado, en su condición de cámara revisora, abdicó de su naturaleza intrínseca para transformar al proyecto con media sanción elevado desde Diputados en una suerte de adhesión irrestricta, declinando así las mejores propuestas de regulación del teletrabajo que anidaban en dicha cámara alta, haciendo aún menos comprensible lo ocurrido.

Para completar la maniobra de desorientación, conspicuos senadores por la mayoría parlamentaria, que impulsó esta vertiginosa sanción, admitieron que las correcciones a esta ley

despachada en forma precipitada deberían ser formuladas por el Poder Ejecutivo Nacional en ocasión de reglamentarla, por cuanto fue promulgada por este último y publicada el 14 de agosto de 2020 sin observaciones.

Me disculpo ante el lector por haber distraído su atención en la mitad de los caracteres disponibles solo para referirme a los antecedentes, sin abordar aún los contenidos de esta ley que posiblemente entre en vigor en el año próximo, noventa días después de culminado el Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio, previa reglamentación por parte de su Autoridad de Aplicación, para lo cual contará con noventa días desde su publicación.

Ocurre que omitir esta contextualización hace aún menos comprensible la razón por la cual aparecen algunos contenidos, que ni siquiera han sido tratados atinadamente, como se podría apreciar si se hubiera formulado un rápido ejercicio de derecho comparado, tomando como referencia el acertado tratamiento que exhibe la legislación específica en la materia en Perú, o la reciente incorporación del Trabajo a Distancia en el Código del Trabajo chileno.

Basta con apreciar la figura de la *reversión* de esta modalidad de teletrabajo a trabajo presencial, solo por decisión unilateral e inmotivada del trabajador y sin preaviso alguno, hasta la dificultad para determinar cuándo se está ante una prestación de teletrabajo o, en su caso, ante un trabajador que esporádicamente trabaja en forma remota para entender que la reglamentación debería agregar la dosis imprescindible de seguridad jurídica que esta ley 27.555 no transpira.

Se alude a una simple modalidad de trabajo enmarcada en la Ley de Contrato de Trabajo, y por tal inserta en el entramado de normas laborales de orden público vigentes y por tal oponibles a todos los trabajadores, sean presenciales o teletrabajadores; sin embargo, nuestros legisladores sintieron la necesidad de tutelar los *derechos colectivos* y la *sindicalización* de los teletrabajadores, tal vez visualizando que la distancia se transformaría en una pérdida.

En definitiva, una inequívoca oportunidad para dar muestras de apertura, concibiendo regulaciones laborales amigables, conscientes de la necesidad de proteger en un marco global de intercambio de flujos transnacionales y ante la necesidad de promover acciones que restrinjan el sesgo anti-inversión que sigue caracterizando a la Argentina. Sin embargo, la sanción de la ley 27.555 se tradujo en una nueva experiencia fallida, que anida en su seno cupos para trabajadores extranjeros o burocratización para el registro de software, entre tantos desatinos que se tradujeron en una nueva decepción para una sociedad que sigue esperando otras respuestas.

Voces: CONTRATO DE TRABAJO - MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO
- TECNOLOGÍA - JORNADA DE TRABAJO

LA LEY 27.555 Y SUS IMPLICANCIAS EN EL MUNDO DEL TRABAJO. LA LEY Y SU IMPACTO EN LAS RELACIONES LABORALES

CARINA M. CASTRILLON

La reciente ley de teletrabajo nos interpela sobre la dinámica de las relaciones laborales. Interpretarla razonablemente nos permitirá armonizar las pautas de la ley con una mirada hacia el crecimiento y el desarrollo productivo como claves para su operatividad.

La vigencia de la nueva ley es el primer interrogante, siendo que en tiempos de pandemia el aislamiento social, preventivo y obligatorio no es uniforme en todo el territorio nacional.

El régimen especial de teletrabajo aplicará a aquellos que realicen *sus tareas total o parcialmente*. La amplitud de la definición deja abierta la posibilidad de redefinir el alcance de la parcialidad impuesta y la necesidad de establecer límites claros excluyendo expresamente aquellas actividades que por su naturaleza no se prestan en el domicilio del empleador y las dispensas a los lugares de trabajo en forma excepcional o no habitual.

La ley debe entenderse, como la define su primer artículo, como *presupuestos legales mínimos*, subordinando sus pautas a la normativa legal vigente, ley 20.744, la negociación colectiva, la voluntad de las partes y la interpretación armónica de la ley 25.800, que ratifica el Convenio N° 177 de la OIT.

En varios párrafos podemos advertir algunas inequidades entre presenciales y teletrabajadores: la jornada, el derecho a desconexión y las interrupciones por tareas de cuidado son algunas de ellos.

El requisito de pactar por escrito la jornada refleja rigidez en un modelo contractual que es dinámico y basado en la confianza. Las partes tienen el poder de acordar y distribuir el horario dentro de aquella, con límites legales y convencionales pero sin estructuras rígidas que atenten contra la naturaleza del teletrabajo. El derecho a la desconexión digital debe interpretarse protectorio de los derechos de los trabajadores, no se podrá imponer la conexión fuera de la jornada. Cada teletrabajador podría tener un horario laboral distinto, dinámico, sin alterar las modalidades esenciales del contrato. La interpretación normativa deberá ajustarse a una economía más conectada al mundo y globalizada.

Impedir la conexión (art. 4°) o la prohibición de remitir comunicaciones por ningún medio (art. 5°) fuera de la jornada atenta contra la facultad de organización del empleador y la libre distribución horaria. La posibilidad de laborar por encima de la jornada existe y se pagan como horas extras. Además, se omite mencionar los criterios de colaboración (art. 203, LCT) y los auxilios y ayudas extraordinarias (art. 89, LCT), que mantienen plena vigencia.

En esa misma línea, las interrupciones de jornada de aquellas personas que acrediten tener a su cargo tareas de cuidado deberán realizarse en forma armónica de modo que no

afecte la prestación de los servicios habituales; buscar mecanismos de consenso entre las partes integrantes del contrato podría aportar a su mejor operatividad sin afectar derechos.

La reversibilidad es uno de los aspectos más cuestionados de la ley, pues violenta la organización de la empresa y las pautas del art. 66 de la ley 20.744, que otorga la facultad para introducir cambios a la forma y modalidad contractual. Es un derecho discrecional que se deberá ejercitar con prudencia y en modo razonable para no atentar contra la buena fe.

Es oportuno resaltar que el *ius variandi* exige que no se *le cause un perjuicio material o moral al trabajador*, sin embargo, la reversibilidad no lo prevé a la inversa, una reversibilidad intempestiva podría generar graves perjuicios. Este punto deja en evidencia una desigualdad marcada entre presenciales y teletrabajadores, en abierta contradicción con la igualdad de trato (art. 81, LCT) y el derecho a *condiciones dignas y equitativas de labor* (art. 14, CN).

Es claro que la reversibilidad alcanzará solo a los contratos presenciales que se conviertan en modalidad de teletrabajo y podrá ejercerse *en cualquier momento de la relación*. Su imposición unilateral coloca al contrato en un plano incierto que dificulta sus términos y condiciones. Lo cual podría atenuarse con un plazo determinado para ejercer ese derecho y un preaviso para adecuar su implementación. Una regulación ministerial de la ley o la negociación colectiva podrían ser pilares jurídicos que desarticulen los abusos que podría provocar la reversibilidad indeterminada.

Los elementos de trabajo y la compensación de herramientas propias, así como la compensación de gastos, merecen ser diseñados mediante una regulación equilibrada e interpretadas a la luz de la Ley de Contrato de Trabajo, por ej., sobre reintegro de gastos y resarcimiento de daños (art. 76, LCT).

Los elementos de trabajo y las compensaciones definidas por ley no podrán quedar alcanzadas por el concepto de “remuneración” del art. 103 de la LCT. Definir la razonabilidad, proporcionalidad y exclusividad de estos presupuestos hará que se puedan ajustar a su naturaleza no remunerativa, aunque la ley no lo exponga en forma clara. Es fundamental despejar toda duda acerca de la naturaleza no remunerativa de estos conceptos para no confundir la remuneración con los gastos, herramientas o equipamiento necesarios para el desempeño del teletrabajo.

Otro punto de vital importancia es la protección al derecho de intimidad, la intervención de terceros deberá contar con límites legales y bajo estricto consentimiento del trabajador.

En cuanto a los eventuales accidentes laborales de los teletrabajadores, la ley considera la presunción en los términos del art. 6º, inc. 1º, de la ley 24.557, sin embargo, omite destacar las previsiones contenidas en el art. 40 de la ley 24.557.

Por último, la ley incorpora a los trabajadores transnacionales con una modificación del art. 3º de la ley 20744 al ampliar la territorialidad de la ley laboral argentina al domicilio del empleador, cuando la LCT solo se limitaba al lugar de ejecución de las tareas en nuestro territorio. Asimismo, sujeta a estas contrataciones a autorización de la autoridad de aplicación, así como la posibilidad de establecer un tope máximo por la vía convencional.

Interpretar la ley con visión de futuro podrá promover o desalentar el teletrabajo, dar respuestas claras y criterios razonables marcarán la diferencia.

Voces: CONTRATO DE TRABAJO - MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO
- TECNOLOGÍA - JORNADA DE TRABAJO

TELETRABAJADORES. DESCONTROL, CONTROL Y SANCIONES

FEDERICO CARNICERO

I. Introducción

La ley 27.555 que regula el “Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo” aún no entró en vigencia y tampoco ha sido objeto de reglamentación (arts. 18 y 19)¹. Por otra parte, la misma ley aspira a que muchos aspectos específicos sean definidos por los convenios colectivos (arts. 1º, 2º, 3º, 8º y concs.) y acuerdos individuales con el trabajador (arts. 4º, 7º, 8º y concs.)².

Por lo tanto, la ley no rige actualmente (octubre de 2020) y, de hecho, ha sido objeto de tantas críticas desde todos los sectores que no sería extraño que sea modificada antes de su entrada en vigencia.

No obstante ello, lo que sí es una realidad es que, desde que se decretó el *aislamiento social, preventivo y obligatorio* (DNU 297/20 del 19/03/20), el trabajo a distancia en general y el teletrabajo en especial se generalizaron y acrecentaron en forma exponencial. Asimismo, nadie duda de que, cuando finalicen las restricciones impuestas a raíz de la pandemia, gran parte de los empleados continuará trabajando de esa forma y que se crearán más puestos de teletrabajo.

Ahora bien, esta modalidad de trabajo que es un fenómeno propio de la descentralización productiva³ ha originado abusos por parte de los empleadores y de los trabajadores.

Con respecto a los empleadores, la ley 27.555 ha establecido una serie de normas específicas de la modalidad que tienden a proteger al trabajador de una eventual conducta abusiva del empleador: remuneración igual a la de quienes trabajan en forma presencial (art. 3º), jornada acorde a límites legales (art. 4º), derecho a la desconexión digital (art. 5º), flexibilidad horaria para quienes convivan con personal vulnerable (art. 6º), conformidad escrita para el traslado de posición

1. De acuerdo al art. 18, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación debería reglamentarla en el plazo de 90 días, y, de conformidad con el art. 19, comenzará a regir luego de noventa (90) días contados a partir de que se determine la finalización del período de vigencia del aislamiento social, preventivo y obligatorio.

2. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación recomienda firmar un acuerdo individual: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/teletrabajo/aplicacion>.

3. CONFALONIERI (h.), JUAN ÁNGEL, *Los teletrabajadores. Una categoría propia de los procesos de descentralización por deslocalización del lugar de prestación de servicios, potenciada en la época de la COVID-19. Comentario a la ley 27.555, LA LEY 03/09/2020, 03/09/2020, 2; cita online: AR/DOC/2778/2020.*

presencial a teletrabajo (art. 7º), reversibilidad (art. 8º), provisión de elementos de trabajo (art. 9º), compensación de gastos (art. 10), capacitación (art. 11), protección de la intimidad (art. 15), etc.

Sin embargo, la ley 27.555 prácticamente no hace referencias a las obligaciones del teletrabajador, aunque sí establece que tendrán los mismos derechos y obligaciones que las personas que trabajan bajo la modalidad presencial (art. 3º) y, obviamente, también las que trabajen fuera del establecimiento aunque no teletrabajen.

Así las cosas, actualmente, y aun cuando entre en vigencia la ley 27.555, en todo lo que no sea eventualmente modificado en el ínterin, la Ley de Contrato de Trabajo regirá las obligaciones de los teletrabajadores, quienes deberán ajustar su conducta al contrato, la ley y los convenios colectivos (art. 62, LCT), obrar de buena fe (art. 63, LCT), respetar al empleador en sus facultades de organización y dirección (arts. 64 y 65, LCT), someterse a los sistemas de control (arts. 70 y 71, LCT), ser puntual cuando corresponda y no incurrir en ausencias injustificadas (art. 84, LCT), cumplir con el deber de fidelidad guardando reserva o secreto de la información sensible (art. 85, LCT), acatar las órdenes e instrucciones que se le impartan (art. 86, LCT), no incurrir en concurrencia desleal (art. 88, LCT) y prestar los auxilios que se requieran en caso de peligro grave o inminente (art. 89, LCT).

II. Descontrol del teletrabajador, control y sanción por parte del teleempleador

En tanto no existe una regulación específica, la jornada de trabajo del teletrabajador está regulada por la ley 11.544 de Jornada Laboral, su decreto reglamentario 16.115/33, las múltiples disposiciones reglamentarias, las normas pertinentes de la LCT (arts. 179, 190/96 y concs.), las convenciones colectivas de trabajo y los acuerdos individuales.

Si bien es cierto que en este tipo de trabajo existe una tendencia a controlar el rendimiento o cumplimiento de los objetivos, en vez del cumplimiento efectivo del horario o tiempo de labor⁴, no es menos cierto que, salvo para los puestos medios o jerárquicos, actualmente las remuneraciones convencionales están previstas en función del tiempo que el trabajador está a disposición del empleador y en esos casos las empresas generalmente aspiran a que los teletrabajadores cumplan con la dedicación horaria que corresponde.

Muchas veces el teletrabajo se caracteriza, en general, por una gran flexibilidad en la organización y distribución del tiempo de labor del trabajador⁵. Pero digo en general, pues en otros casos los teletrabajadores deben cumplir estrictamente el horario por la índole de la tarea (por ejemplo, *call center*) o la organización dispuesta por el empleador en atención a la índole y características propias de su actividad y la diagramación de la jornada (por ejemplo, cuando los teletrabajadores prestan asistencia remota o trabajan en equipo con trabajadores presenciales en un establecimiento que funciona en horarios preestablecidos).

Desde que se decretó el *aislamiento*, en uso del *poder de dirección*, los empleadores han ido organizando el teletrabajo en cuanto a las tareas a realizar, la forma de ejecutarlas, el tiempo y las pausas, etc. Ese *poder de dirección* (art. 85, LCT), que es la contracara del *deber de obediencia* del trabajador (art. 86, LCT), consiste justamente en la potestad del empleador de emitir directivas a los trabajadores mediante órdenes e instrucciones relativas a la forma y modalidad

4. VALLE, MARÍA ÁNGELES, *Teletrabajo y Trabajo Remoto*, en Revista de Derecho Laboral 2020-1, Rubinzal Culzoni, 2020, pág. 311.

5. DE DIEGO, JULIÁN A., *La ley transitoria de Teletrabajo 27.555 y sus proyecciones, reformas y reglamentación*, LA LEY, 03/09/2020, 03/09/2020, 11; cita online: AR/DOC/2711/2020; VALLE, MARÍA ÁNGELES, *Teletrabajo y Trabajo Remoto*, en Revista de Derecho Laboral 2020-1, Rubinzal Culzoni, 2020, pág. 310.

del trabajo, de acuerdo a los fines y necesidades de la empresa. Se trata de un poder jerárquico, ya que tiene su fundamento en la desigual posición de las partes del contrato⁶.

Pero como en todo trabajo, en el teletrabajo, también se registran incumplimientos habituales de los trabajadores en general y casos patológicos de determinados dependientes que actúan recalcitrantemente con indisimulable indisciplina y descontrol.

En ese orden de ideas, según reporta el área de recursos humanos de las empresas, la experiencia demostró que existió y existe un cierto relajamiento en la conducta de muchos de los trabajadores que comienzan a teletrabajar: ausencia de conexión, conexión tardía, desconexión intempestiva, baja productividad, reticencia a la comunicación, demora o falta de respuesta, lentitud en la ejecución de tareas, alegación falsa de problemas técnicos inexistentes, descuido de las herramientas para teletrabajar, etc.

Claro está, si bien al principio esa laxitud en el cumplimiento de las obligaciones pudo atribuirse a la novedad de la experiencia para algunos, la dificultad de su implementación y las consabidas complicaciones derivadas del *aislamiento*, otro tanto se debió y se debe actualmente a una conducta abusiva y aprovechada de los teletrabajadores, sobre todo en los casos en que los empleadores no lograron implementar rápidamente mecanismos de control porque descansaban y confiaban más en la vigilancia presencial en el establecimiento y medios de supervisión tradicionales ya instalados.

Pues bien, además de la deslocalización, un elemento central y definitorio del teletrabajo es la utilización de medios tecnológicos y de la información (art. 102 bis, LCT, agregado por art. 2° de la ley 27.555). De hecho, el empleador debe proveer al trabajador el equipamiento (hardware y software), las herramientas de trabajo y el soporte necesario, debe asumir los costos de instalación, mantenimiento y reparación e incluso pagar o compensar los gastos de conectividad o consumo de servicios (arts. 86, 102 bis, LCT; arts. 9° y 10, ley 27.555).

Y son justamente esos mismos medios que el empleador debe proporcionar al teletrabajador los que hogaño le facilitan ejercer su control, incluso, de forma más eficaz e intensa que antaño.

En efecto, hoy en día los softwares de monitoreo permiten saber qué está haciendo cada empleado conectado en tiempo real y qué hizo durante el día, los programas utilizados, webs visitadas, su nivel de actividad, el total de horas trabajadas diarias o semanales, el horario de trabajo, el nivel de tecleo, determinar su geocalización o ruta realizada, ver las llamadas efectuadas desde el teléfono móvil o de la plataforma de la compañía, destinatario y duración, etc.

Si se implementan este tipo de controles, se impone contar con una política corporativa clara y transparente que enfatice y circunscriba al ámbito laboral el uso de las herramientas de trabajo y especifique el tipo de inspecciones y fiscalizaciones al que estarán expuestos los dependientes⁷. Los sistemas de control deberán ser informados fehacientemente a cada trabajador y la vigilancia deberá limitarse a los instrumentos de trabajo provistos por el empleador para el cumplimiento de las tareas laborales. Asimismo, deberán respetar la intimidad del dependiente y la privacidad de su domicilio, razón por la cual –obviamente– no podrán utilizarse cámaras de video (salvo que se organicen reuniones virtuales o controles previamente pactados), ni tampoco monitorear dispositivos personales (arts. 71, LCT; 15 y 16, ley 27.555; 18, CN). De hecho, si las herramientas de trabajo se utilizaran para esparcimiento o fines personales, el teleempleador debería abstenerse de visualizar el contenido, pero podría sancionar al teletrabajador por el incumplimiento a sus obligaciones laborales.

6. GRISOLÍA, JULIO A. y SUDERA, JOSÉ A., *Leyes del Trabajo Comentadas*, Ed. 2000, pág. 71, art. 64 de la LCT.

7. El art. 15 de la ley 27.555 dispone: "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".

Bajo esas coordenadas, los softwares de monitoreo permiten al empleador detectar tanto los dependientes responsables dables de ser recompensados (económicamente o con ascensos), como a los teletrabajadores dispersos e insubordinados que incurrir en abusos amparados en la deslocalización y se aprovechan de la ausencia de la mirada presencial del empleador.

Lo importante es que, en cualquier caso, serán registros patentes y confiables, que permitirán al teleempleador evaluar a sus dependientes, corregir a los incumplidores, sancionarlos y eventualmente excluirlos con justa causa de la organización.

En efecto, como esos sistemas permiten un seguimiento y registro exhaustivo y puntilloso de las tareas desarrolladas y el tiempo, en uso del *poder de dirección* que le asiste (art. 85 de la LCT), además de controlar al teletrabajador, el empleador podrá utilizar esa información para ejercer sus *facultades disciplinarias* (arts. 67, 218/20, LCT) y aplicar las sanciones pertinentes.

Por otra parte, esos registros facilitarán enormemente cumplir con el requisito de *progresividad o gradualismo* en materia de sanciones, requisito que DE DIEGO define como “la aplicación progresiva, ante sucesivas faltas de un mismo trabajador, que comienzan con una de tipo leve, seguidas de otras más severas, hasta llegar inclusive al despido”⁸.

Y si los incumplimientos leves son seguidos de cerca a través de estos sistemas tecnológicos, en la medida en que los teletrabajadores sean infraccionados gradualmente, a la postre, apreciados desde la óptica cuantitativa, la reiteración de diversas faltas no tan graves justificarán el despido con justa causa⁹ y permitirán excluir fundadamente a los dependientes poco propensos a teletrabajar en serio.

En otras palabras, los reportes tecnológicos constituyen una fenomenal herramienta para revelar y sancionar prácticas viciadas que individualmente ameritan sanciones menores, pero que vistas como de una serie concatenada de hechos valorados en su conjunto justifican el despido en el marco de lo que se denomina dimensión cualitativa de la injuria¹⁰.

III. Palabras finales

El derecho del trabajo es tuitivo; al no existir igualdad entre las partes, protege al trabajador, que es la parte más débil en la relación de trabajo. Atendiendo a tal circunstancia, rige el *principio protectorio* para compensar esa desigualdad¹¹.

De esa forma, la legislación laboral prevé un sistema específico de protección jurídica que, asumiendo la función propia del derecho, actúa sobre la situación de desequilibrio atendiendo a quienes ocupan los planos inferiores otorgándoles protección frente a los que se encuentran en planos superiores, pero esa noble finalidad se desvirtúa cuando aquel a quien la ley pretende equiparar al poderoso actúa con la misma arbitrariedad o inequidad con que lo hubiera hecho este de no mediar la tuitiva legislación mencionada¹² (arts. 10, 775, 961 y conscs. del Código Civil y Comercial).

8. DE DIEGO, JULIÁN A., *Régimen Disciplinario*, Ediciones Contabilidad Moderna, Revista LT, vol. 1978, pág. 1023.

9. ETALA, CARLOS ALBERTO, *Contrato de Trabajo*, Buenos Aires, Astrea, 2000, pág. 578, art. 242; HERRERA, ENRIQUE J., *Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, dirigido por JORGE RODRÍGUEZ MANCINI, pág. 409 y sgts.; núm. 188, Ed. 1996.

10. SCBA LP L 86743 S 11/07/2007, “Gómez, Hugo Oscar c. Transportes Nueva Chicago C.I.S.A. s/Despido”, Sumario JUBA B52188.

11. GRISOLÍA, JULIO ARMANDO, *Tratado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Abeledo Perrot, Avellaneda, 2013, T. I, pág. 14.

12. Del fallo de la Cámara Civil y Comercial N° 2, Sala I, de La Plata, causa N° 103790 RSD-32-5 S 22/03/2005, “Lenz, Carlos Enrique y otra c. Abdala Hermanos y otros s/Acción rehibitoria”, Sumario JUBA B255582 a texto completo.

Recientemente se publicó una noticia que narra un caso en Uruguay. Después de once (11) años de trabajo, una mujer inició un juicio reclamando el pago de horas extras alegando haber trabajado tiempo extraordinario en forma clandestina. La empleadora presentó las analíticas web y, en particular, un informe de Google Analytics que detallaba la actividad que la trabajadora realizaba en el campus virtual de la empleadora. La demandante realizaba el 98% del trabajo a través de una computadora, en la plataforma de su trabajo, y las estadísticas expresaban al detalle los usuarios conectados, el tiempo de actividad y el tipo de tareas. De esa forma, la demandada logró acreditar que el promedio mensual de trabajo de la señora en el campus virtual había sido de 18.29 horas, no solo una cifra “notoriamente” más baja que las horas extras que reclamaba, sino incluso inferior a la jornada de treinta (30) horas semanales pactada¹³.

El teletrabajo puede conllevar grandes ventajas para el dependiente y para el empleador y, a la vez, la utilización de medios tecnológicos y de la información que lo caracteriza y define permite al último controlar debidamente al teletrabajador.

No es una cuestión menor.

Las prácticas abusivas, censurables en todos los casos, no las ejercen necesariamente quienes ostentan una posición económica fuerte. Y en casos como el referido, la misma tecnología que posibilita el teletrabajo aparece como un medio esencial para desenmascarar a quienes, al amparo de una legislación que tiende a protegerlos, pretenden usufructuar indebidamente las prerrogativas que aquella les brinda.

Voces: CONTRATO DE TRABAJO - MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO
- TECNOLOGÍA - JORNADA DE TRABAJO

13. Ver <https://www.elpais.com.uy/informacion/judiciales/juicio-laboral-comprueban-google-empleada-horas-teletrabajo.html>.

RÉGIMEN LEGAL DEL CONTRATO DE TELETRABAJO

MÓNICA M. F. LASTRA

I. Introducción

El 30 de julio del corriente año, el Honorable Senado de la Nación aprobó bajo el número 27.555 el Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo, que consta de diecinueve artículos; el último de ellos, de forma. Dicha ley fue aprobada sin cambios respecto del proyecto de ley emanado de la Honorable Cámara de Diputados pese a las fuertes críticas recibidas.

II. Objetivo (art. 1)

Su objetivo es establecer los presupuestos legales mínimos para la regulación de tal modalidad contractual, delegando expresamente la de sus aspectos específicos a la negociación colectiva.

III. Contrato de teletrabajo. Definición (art. 2)

Incorpora al Título III de la LCT (“De las modalidades del contrato de trabajo”), como Capítulo IV, el art. 102 bis, disponiendo que habrá contrato de teletrabajo cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios en los términos de los artículos 21 y 22 de esta ley, sea efectuada total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja o en lugares distintos al establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de tecnologías de la información o comunicación.

Como consecuencia de ello, el lugar de trabajo puede ser el domicilio particular o lugar de residencia habitual del teletrabajador, o cualquier otro que no sea el o los establecimiento/s del empleador; es decir, que la locación sería de libre elección por parte del trabajador.

La prestación de tareas se realiza mediante la utilización de tecnologías de información o comunicación (TIC), entendiéndose por tales los servicios informáticos proveídos por medio de una red de telecomunicaciones en virtud de la cual se puede establecer comunicación

entre una computadora electrónica¹ y los referidos servicios informáticos a distancia, lo que incluye –entre otros– el correo electrónico, las video o audioconferencias, el espacio web, etc.

IV. Marco legal (art. 2)

En el art. 102 bis *in fine* –que, como ya dijera, se incorpora a la LCT– dispone que los presupuestos legales mínimos del teletrabajo se establecerán por ley especial –es decir, por la ley en comentario– y por las regulaciones específicas para la actividad, que se establecerán mediante la negociación colectiva, respetando los principios de orden público establecidos en la ley.

La aclaración del art. 102 bis relacionada con el respeto de los principios de orden público en el ámbito de la negociación colectiva es sobreabundante.

Ello es así, no solo por lo que dispone expresamente el art. 4 de la ley 14.250², sino también por cuanto una consecuencia ineludible del carácter de orden público de las normas de derecho laboral es el límite a la autonomía de la voluntad; es decir, la existencia de un límite infranqueable al contractualismo, sea este individual o colectivo. De ello derivan principios tales como la prohibición de pactar condiciones menos favorables para el trabajador que las dispuestas en las normas legales, bajo sanción de nulidad; y la validez de aplicación de las convenciones colectivas de trabajo o laudos con fuerza de tales, *que contengan normas más favorables a los trabajadores*, caso contrario, serán nulas; el principio de la norma más favorable para el trabajador y la irrenunciabilidad de derechos.

En síntesis, lo aclare o no, la negociación colectiva debe respetar –no solo en este caso, sino en todos los casos– los principios de orden público establecidos en la ley.

Si bien se alude únicamente a la negociación colectiva a los efectos de regular específicamente este instituto, omitiendo incluir la posibilidad de que también se lleve a cabo mediante el contrato individual o reglamentos de empresa, lo cierto es que –como todo aquello que no está prohibido está permitido³– nada impide que esos medios se establezcan regulaciones específicas, siempre y cuando –dada la rama del derecho de la que se trata– no incluyan renunciaciones de derechos por parte del trabajador, se confieran mejores condiciones o se pacte sobre aspectos no previstos por la ley o la CCT que corresponda.

Por otra parte, el hecho de que solamente se haya delegado, en forma puntual, a la negociación colectiva determinados aspectos de la regulación no implica que sean los únicos respecto de los cuales se puede negociar. Ello así, no solo por la aclaración expresa que se efectúa en el

1. El Diccionario de la RAE, define la computadora electrónica como “la máquina electrónica que, mediante determinados programas, permite almacenar y tratar información, y resolver problemas de diversa índole” (<https://dle.rae.es/computador#SFIUhxi>).

2. Art. 4 de la ley 14.250: Las normas originadas en las convenciones colectivas que sean homologadas por el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, en su carácter de autoridad de aplicación, regirán respecto de todos los trabajadores de la actividad o de la categoría dentro del ámbito a que estas convenciones se refieran; cuando se trate de un acuerdo destinado a ser aplicado a más de un empleador, alcanzarán a todos los comprendidos en sus particulares ámbitos. Todo ello sin perjuicio de que los trabajadores y los empleadores invistan o no el carácter de afiliados a las respectivas asociaciones signatarias. *Será presupuesto esencial para acceder a la homologación, que la convención no contenga cláusulas violatorias de normas de orden público o que afecten el interés general.* Los convenios colectivos de trabajo de empresa o de grupo de empresas, deberán observar las condiciones establecidas en el párrafo precedente y serán presentados ante la autoridad de aplicación para su registro, publicación y depósito, conforme a lo previsto en el artículo 5° de esta Ley. Sin perjuicio de ello, estos convenios podrán ser homologados a pedido de parte.

3. Artículo 19 de la Constitución Nacional.

art. 102 bis *in fine*, sino además por lo que emana de la ley y del Convenio sobre la negociación colectiva de la OIT 154 del año 1981⁴.

Ante la multiplicación de casos en que los servicios se prestan bajo esta modalidad –en general, en forma parcial– y ante la multiplicidad de reglamentaciones que se dictaron al respecto, el proyecto de ley de teletrabajo plasma la manda constitucional de que sea una “ley de fondo”, emanada del Congreso de la Nación, la que regule un tema que constituye una facultad exclusiva de este, como es lo relacionado con el Derecho del Trabajo⁵. De este modo, finalmente, se llegaron a concretar –independientemente del acierto o desacierto de su articulado– los frustrados antecedentes parlamentarios anteriores que no llegaron a ver la luz.

No obstante ello, como he dicho, existen normas preexistentes a la llamada ley de teletrabajo que regulan esta modalidad contractual.

A) Ley de Contrato de Trabajo

La aplicación –previa y posterior a la vigencia de la ley comentada– de la LCT al teletrabajo no merece mayores esfuerzos explicativos, dado que es la que rige todo lo relativo a la validez, derechos y obligaciones de las partes, sea que el contrato de trabajo se haya celebrado en el país o fuera de él; en cuanto se ejecute en el territorio de la República Argentina⁶.

La LCT, entonces, es y será aplicable al teletrabajo; regulación a la que se sumará lo dispuesto por la ley 27.555, por las normas constitucionales y tratados internacionales, por la reglamentación (v. gr. MTEySS), por Resoluciones de diversos organismos con facultades suficientes (AFIP, SRT, etc.), por los convenios colectivos de trabajo, por los reglamentos de empresa y por el contrato individual de trabajo.

B) Convenio OIT 177

El convenio en cuestión –aprobado e incorporado a nuestro ordenamiento jurídico por ley 25.800⁷– regula lo que allí se denomina “trabajo a domicilio”, disponiendo en su artículo 1º que a los efectos del mismo “la expresión *trabajo a domicilio* significa el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza en su domicilio o en otros locales

4. Además del convenio citado, existen otros convenios y recomendaciones de la OIT que hacen referencia a la negociación colectiva, tales como el Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva del año 1949; la Recomendación N° 91 sobre los contratos colectivos del año 1951; el Convenio 150 sobre la administración del trabajo del año 1978; la Recomendación N° 158 sobre la administración del trabajo del año 1978; la Recomendación N° 163 sobre la negociación colectiva del año 1981.

5. Artículo 75, inciso 12, de la Constitución Nacional: Corresponde al Congreso (...) 12. Dictar los códigos Civil, Comercial, Penal, de Minería, y del Trabajo y Seguridad Social, en cuerpos unificados o separados, sin que tales códigos alteren las jurisdicciones locales, correspondiendo su aplicación a los tribunales federales o provinciales, según que las cosas o las personas cayeren bajo sus respectivas jurisdicciones; y especialmente leyes generales para toda la Nación sobre naturalización y nacionalidad, con sujeción al principio de nacionalidad natural y por opción en beneficio de la argentina; así como sobre bancarrotas, sobre falsificación de la moneda corriente y documentos públicos del Estado, y las que requiera el establecimiento del juicio por jurados.

6. Art. 3 de la ley 20.744 (t.o. 1976).

7. Sancionada el 5 de noviembre de 2003 y promulgada de hecho el 28 de noviembre del mismo año y de la cual el cual forma parte la copia autenticada del Convenio sobre el trabajo a domicilio (1996, número 177) adoptado en la 83 Reunión de la OIT (<http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/90000-94999/90682/norma.htm>).

que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador; a cambio de una remuneración; con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales”.

Del análisis de la definición de “trabajo a domicilio”, se puede concluir que el mismo no es solamente el que se presta “en” el domicilio del empleado, sino aquel que se presta en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del empleador. Es decir que entre el trabajo a domicilio y el teletrabajo hay una relación de género a especie.

La jerarquía constitucional de este convenio es indiscutible a raíz de que, a partir de la reforma de la Constitución Nacional de 1994, se incorporan al derecho interno las normas internacionales (tanto las convencionales como los principios generales, la costumbre, e incluso la aplicación del *ius cogens*). Por lo tanto, dicho convenio no solo es fuente de derecho, sino que tiene rango constitucional⁸ junto con la Constitución y las leyes de la Nación que en su consecuencia se dicten.

C) Resolución 595/2013 METySSN

Mediante esta Resolución se creó el PROGRAMA DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN TELETRABAJO (PROPET) con el objeto de promover, facilitar y monitorear la aplicación de la modalidad de teletrabajo en empresas del sector privado, a través de herramientas que brinden un marco jurídico adecuado para empleadores y teletrabajadores, siendo los objetivos del programa impulsar la implementación de plataformas de teletrabajo en el sector privado que permitan recoger diferentes experiencias, identificar dificultades prácticas y/o normativas, facilitar el desarrollo de soluciones y difundir las buenas prácticas; evaluar el impacto del teletrabajo en las relaciones laborales del sector privado, en las posibilidades de inserción sociolaboral y en la mejora de la empleabilidad de los teletrabajadores, y en el aumento de la productividad de las empresas y promover, monitorear y propiciar la generación de condiciones de trabajo decente para los teletrabajadores.

Permite acogerse a esta modalidad contractual únicamente en forma parcial, dado que los teletrabajadores prestarán servicios a distancia con al menos una periodicidad de un día por semana y, en forma presencial, al menos dos días a la semana. Finalmente, en lo que aquí interesa, delega en la Coordinación de Teletrabajo⁹ la facultad de firmar, en representación del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, los Convenios de Adhesión al PROGRAMA DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN TELETRABAJO (PROPET) con las empresas participantes, y sus respectivas renovaciones, así como cualquier documento complementario vinculado con la ejecución de los mismos.

8. Artículos 31 y 75, inciso 22, de la Constitución Nacional (<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>).

9. La Resolución 147 del 10 de febrero de 2012, creó, en el ámbito de la SECRETARÍA DE EMPLEO, la Coordinación de Teletrabajo, la cual tiene entre sus acciones las de promover, monitorear y propiciar la generación de condiciones de trabajo decente para los teletrabajadores y todos aquellos puestos que instrumenten las tecnologías de la información y comunicaciones (“TIC”) para fomentar el “e-trabajo”, y la de coordinar la red de empresas comprometidas en teletrabajo, conformando un marco propicio para la cooperación en los niveles nacionales y regionales, respecto del intercambio de aprendizajes, investigaciones y buenas prácticas de teletrabajo promoviendo la implementación de plataformas de teletrabajo en el ámbito privado.

D) Resolución 1552/2013 SRT¹⁰

Tras definir en su art. 1º lo que se entiende por teletrabajo, impone a los empleadores la obligación de notificar a la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (A.R.T.) a la que estuviera afiliado la localización de los teletrabajadores, indicando la lista de los mismos (apellido, nombre y CUIL) que prestarán servicios bajo esta modalidad; el lugar y frecuencia del teletrabajo (cantidad de días a la semana) y posición o tareas asignadas. Asimismo, impone a los empleadores la obligación de proveer a los teletrabajadores de una silla ergonómica, un extintor portátil contra incendio (matafuego de 1 kg a base de HCFC 123), un botiquín de primeros auxilios, una almohadilla para ratón (“*pad mouse*”) y el Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en Teletrabajo¹¹.

También establece la posibilidad de que el empleador, previo consentimiento del trabajador y notificando fecha y hora cierta de visita, verifique las condiciones del lugar determinado por el trabajador para prestar servicios, a través de un profesional del área de Seguridad e Higiene de la empresa, quien puede ser acompañado por un técnico de la ART y un representante de la Entidad Gremial. Finalmente, dispone la evaluación de las condiciones generales del trabajo conforme determine la Coordinación de Teletrabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

V. Derechos y obligaciones (art. 3)

Las personas que trabajen contratadas bajo esta modalidad gozarán de los mismos derechos y obligaciones que las personas que trabajen bajo la modalidad presencial y su remuneración no podrá ser inferior a la que percibían o a la que percibirían bajo la modalidad presencial. Además, los convenios colectivos deberán, acorde a la realidad de cada actividad, prever una combinación entre prestaciones presenciales y por teletrabajo.

Es loable y lógico que se prevea igualdad de derechos y obligaciones, sin embargo, en algunos aspectos, por la ley en análisis –como *infra* se verá, por ejemplo, en el caso del art. 6– se le confieren mayores derechos a quienes presten servicios bajo la modalidad de teletrabajo.

En cuanto al deber de los Convenios Colectivos de prever una combinación entre prestaciones presenciales y por teletrabajo, no se comprende muy bien la finalidad de tal previsión, por cuanto la facultad de negociar colectivamente es facultativa de los gremios y de los empleadores o asociaciones de tales. Por lo tanto, hasta podría decirse que resulta inconstitucional imponer a los actores de las negociaciones colectivas la obligación –deber, según la ley– de prever situaciones en particular.

10. Durante el período de emergencia sanitaria dispuesta por DNU 260/2020 se aplica la Resolución 21/2020 de la SRT, en virtud de la cual se exige a los empleadores del cumplimiento de las exigencias de la Resolución 1552/2012, requiriéndoles únicamente la obligación de enunciar ante la ART a la que se encuentren afiliados la nómina de trabajadores afectos, lugar o domicilio en el que dichos trabajadores prestarán servicios, así como los días y horas semanales en que serán prestados.

11. El Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en Teletrabajo, en la sección dedicada a su presentación, expresa que “tiene como objetivo explicar a quienes participan del Programa Piloto de Seguimiento y Promoción del Teletrabajo en Empresas Privadas (PROPET) las medidas destinadas a evitar las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, de acuerdo a las características y riesgos de las tareas a realizar. El mismo contiene definiciones que ayudan a entender conceptos básicos sobre teletrabajo, accidente laboral y enfermedad profesional. Por último, provee las herramientas necesarias para que el trabajador pueda evaluar si las condiciones de trabajo donde desarrolla su tarea son las pertinentes para preservar su salud y evitar riesgos.” (sic). <http://publicaciones.srt.gob.ar/Publicaciones/2010/Teletrabajo.pdf>.

La misma ley (art. 102 bis, LCT), al definir el contrato de teletrabajo, ya establece claramente que la prestación de servicios bajo esta modalidad puede ser total o parcial; por lo tanto, la imposición legal de negociar colectivamente, como mínimo resulta sobreabundante.

VI. Jornada laboral (art. 4)

La jornada laboral deberá pactarse por escrito, de conformidad con los límites legales y convencionales vigentes¹², tanto en lo que respecta a lo convenido por hora o por objetivos.

Como en todo contrato de trabajo, es lógico que se pacte como uno de los elementos del mismo la extensión de la jornada, sin embargo, resulta –nuevamente– sobreabundante establecer que la misma debe ajustarse a los límites legales y convencionales vigentes, dado el carácter de orden público de sus disposiciones.

Por otra parte, la exigencia de que la extensión de la jornada debe ser pactada por escrito no tiene demasiado fundamento; sin embargo, es un criterio legislativo de oportunidad, mérito o conveniencia, dado que si bien el contrato de trabajo es “no formal”, es decir, que puede celebrarse con libertad de formas y probarse por cualquier medio de prueba, ello es así en tanto y en cuanto la ley no imponga una forma determinada, como lo ha decidido el legislador en este caso puntual.

VII. Plataformas y/o software (arts. 4 y 18)

Las plataformas y/o software utilizados por el empleador a los fines específicos del teletrabajo, y registrados según lo establecido en el artículo 18, deberán desarrollarse de modo acorde a la jornada laboral establecida, impidiendo la conexión fuera de misma.

Esta disposición merece dos objeciones importantes. La primera se presenta como consecuencia de que, siendo imperativo para el empleador que las plataformas o software deben ser desarrollados en la forma indicada por la disposición en estudio, lo cierto es que, de no hacerlo, incurriría en un incumplimiento, exponiéndolo a la imposición de sanciones por parte de la autoridad administrativa de aplicación.

A su vez, también puede objetarse la forma en que debe desarrollarse la plataforma y software para la prestación de tareas bajo esta modalidad contractual.

Ello es así por varios motivos, citándose a título ejemplificativo, el sinsentido de impedir la conexión en cualquier oportunidad en que así lo deseen –por ejemplo– a los directores o gerentes –personal jerárquico–, dado que se encuentran expresamente excluidos del límite de la jornada legal. Otro sinsentido se plantea por cuanto se contradice con la excepción a la no obligatoriedad de prestar servicios por el trabajador en horas extraordinarias prevista por el art. 203 de la LCT por razones de fuerza mayor o en caso de que así lo requieran exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa. Ello así, independientemente de que por algún motivo puntual fuera necesaria la realización de horas extras por causas diversas a las excepciones referidas como “obligatorias” y el trabajador consintiera su realización, obviamente, respetando la normativa vigente al respecto¹³.

12. Ley 11.544, reglamentada por el Decreto 16.115/33.

13. Art. 1° del Decreto 484/2000: “A partir de la vigencia del presente Decreto, el número máximo de horas suplementarias previsto en el artículo 13 del Decreto N° 16.115/33, modificado por el Decreto N° 2882/79, queda establecido en TREINTA (30) horas mensuales y DOSCIENTAS (200) horas anuales, sin necesidad de autorización administrativa previa y sin perjuicio de la aplicación de las previsiones legales relativas a jornada y descanso”.

En cuanto al requisito adicional que se impone, de acreditar ante la autoridad de aplicación los sistemas o software a ser utilizados, si bien –para sacar una conclusión certera al respecto– es necesario aguardar que se dicte la reglamentación pertinente, puede adelantarse que parecería que, sea cual sea su contenido, tal obligación afecta o puede afectar derechos de propiedad intelectual o secretos industriales.

VIII. Derecho de desconexión y prohibición de contacto. Tareas y comunicaciones fuera de la jornada laboral (art. 5)

Se consagra lo que se ha dado en llamar el “derecho a la desconexión digital”, en virtud del cual el trabajador, fuera de su horario laboral y durante los períodos de licencia, tendrá derecho a no ser contactado y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación, sin que pueda ser sancionado por hacer uso de ese derecho.

Conferir a un teletrabajador el derecho a desconectarse es lógico y sería el equivalente –en el caso de un trabajador presencial– a abandonar el establecimiento del empleador al fin de su jornada.

También podría decirse que es lógico –y hasta una verdad de Perogrullo– que no podrá ser sancionado quien haga uso de ese derecho, dado que, precisamente, nadie podría ser pasible de sanción por poner en práctica una facultad legalmente conferida (derecho subjetivo)¹⁴.

Esta norma, excesivamente rígida, veda al empleador dos conductas distintas en exceso de la jornada del teletrabajador: exigir la realización de tareas o remitir comunicaciones por ningún medio.

La prohibición de exigir la prestación de tareas en forma genérica como está impuesta, en primer lugar, se contradice con lo dispuesto por la misma ley en su artículo cuarto en tanto impone al empleador la obligación de que los softwares o plataformas que se utilicen para prestar el teletrabajo deberán impedir la conexión fuera de la misma. Es decir que, con la previsión en análisis, parecería que la propia ley se anticipa al incumplimiento de una exigencia que ella misma contiene, borrando –de ese modo– con el codo lo escrito con la mano. Por otra parte, contraría lo dispuesto por el art. 203 de la LCT, ya comentado, y al que me remito por cuestiones de brevedad.

Sin perjuicio de ello, lo cierto es que, además, hay actividades que requieren –ya no en forma extraordinaria, sino como una modalidad propia de su naturaleza– la conexión o prestación de tareas fuera de la jornada laboral, como, por ejemplo, en el caso de que el objeto de la empleadora consista en prestar servicios de informática –en el territorio o fuera de él– a terceros en los que estos requieran asistencia extraordinaria en un caso puntual, por lo que es común que el trabajador realice guardias pasivas. Otro ejemplo, sería el caso de una empresa internacional, en el que el teletrabajador deba conectarse en un horario que no se incluye dentro de su jornada –v. gr. teleconferencia–, en cuyo caso –y sin perjuicio de que correspondería el pago de horas extraordinarias– vedarlo afecta el normal desenvolvimiento del servicio.

La otra conducta vedada al empleador –remitirle al teletrabajador comunicaciones por ningún medio finalizada su jornada laboral– carece de toda lógica. La remisión de una comunicación –por el medio que fuere– no importa exigir como contrapartida actividad alguna por parte del teletrabajador.

14. Art. 10 del CCyCN: El ejercicio regular de un derecho propio o el cumplimiento de una obligación legal no puede constituir como ilícito ningún acto.

La prohibición lisa y llana resulta desmesurada, por no decir impracticable, verbigracia, para el caso de empresas multinacionales.

Sería más lógico establecer que el trabajador no se tendrá por anoticiado del contenido de la comunicación hasta el inicio de la jornada laboral subsiguiente, aplicando analógicamente la solución implementada en el sistema de gestión judicial para la notificación de cédulas electrónicas¹⁵.

IX. Tareas de cuidado (art. 6)

Las personas que trabajen bajo esta modalidad y que acrediten tener a su cargo, de manera única o compartida, el cuidado de personas menores de trece años, personas con discapacidad o adultas mayores que convivan con ella y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada. Cualquier acto, conducta, decisión, represalia u obstaculización proveniente del empleador que lesione estos derechos se presumirá discriminatoria resultando aplicables las previsiones de la ley 23.592¹⁶ y facultando a la negociación colectiva la posibilidad de establecer pautas específicas para el ejercicio de este derecho.

Esta norma, que intenta evitar situaciones discriminatorias, en realidad, las consagra y es violatoria del art. 16 de la Constitución Nacional. Ello así, por cuanto coloca a los teletrabajadores en una posición de privilegio en relación a aquellos trabajadores presenciales que se encuentren en las mismas condiciones personales. Es decir, depara indebidos favores o privilegios respecto de un grupo de personas –teletrabajadores– en relación a otro –trabajadores presenciales–.

Por otra parte, como lógica consecuencia, afecta el derecho o facultad del empleador de dirigir, organizar y coordinar el trabajo de sus dependientes –que emana de los arts. 64 y 65 de la LCT–, pues el hecho de que el teletrabajador pueda disponer de horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o interrumpir la jornada –conferido como un derecho a su favor y no como fruto de acuerdo de partes– contraría la facultad que tiene todo empleador de decidir “cómo” y “cuándo” se prestarán las tareas por parte del trabajador, obstaculizando la operatoria de la empresa.

X. Voluntariedad y reversibilidad (arts. 7 y 8)

El trabajador presencial que se traslade a la modalidad de teletrabajo deberá expresar su voluntad por escrito salvo en casos de fuerza mayor¹⁷.

15. El plazo para todas las notificaciones enviadas entre las 07.00 y las 20.00 horas de un día hábil (y que no tengan expresa habilitación de día y hora), comenzará a correr a las 07.00 horas del día siguiente, en tanto que las emitidas fuera de ese horario, serán consideradas como enviadas el día hábil inmediato siguiente (CSJN, “Guía de preguntas frecuentes sobre la notificación electrónica”, versión del 15-11-13, punto 5).

16. Conocida como la ley de “Actos Discriminatorios”, sancionada el 3 de agosto de 1988 y promulgada el 23 de agosto del mismo año. Publicada en el Boletín Oficial el 5 de septiembre de 1988, Número 26.458, página 1.

17. El art. 6 de la Resolución MTEySS 595/2013, también prevé en su art. 9 el requisito de “voluntariedad”, en tanto que la participación de los teletrabajadores en el PROGRAMA DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN TELETRABAJO (PROPET) debe ser voluntaria y su consentimiento debe ser asentado expresamente en el contrato individual que regule su relación laboral con la empresa adherente.

Esta disposición no merece mayores comentarios, dado que, conforme el art. 66 de la LCT, si bien el empleador tiene facultades legales expresamente reconocidas de efectuar cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación de servicios, la misma se halla limitada a que dichos cambios no impliquen un ejercicio irrazonable de esa facultad ni alteren modalidades esenciales del contrato ni causen perjuicio material y/o moral al trabajador.

Por lo tanto, siendo el cambio de la modalidad presencial a la modalidad a distancia una alteración sustancial de las condiciones del contrato de trabajo, es lógico que el empleador no pueda “imponer” al trabajador que deje de prestar tareas en su establecimiento y pase a hacerlo desde su domicilio u otro lugar diverso.

La aclaración de que la “voluntariedad” cede ante causas de fuerza mayor¹⁸ puede prestarse a litigiosidad, pues, si bien hay situaciones en las que la tipificación de esta causal no dejará lugar a dudas (v. gr., cuando la concurrencia presencial se vea imposibilitada como consecuencia de medidas de alcance general y por el término que rijan las mismas), hay situaciones que no son tan nítidas. No obstante ello, considero que es razonable y criterioso prever que existen situaciones de gravedad que constituyen y justifican una excepción a la referida voluntariedad.

Por otra parte, se otorga la posibilidad de revocar en cualquier momento de la relación el consentimiento prestado por la persona que trabaja en una posición presencial para pasar a la modalidad de teletrabajo; caso en el cual, el empleador tiene el deber de otorgarle tareas en el establecimiento en el cual las hubiera prestado anteriormente, o en su defecto, en el más cercano al domicilio del dependiente, en el cual puedan ser prestadas, salvo que por motivos fundados le resulte imposible la satisfacción de tal deber.

El incumplimiento de la obligación impuesta al empleador será considerado violatorio del deber de ocupación previsto en el artículo 78 de la LCT y confiere al trabajador el derecho a considerarse en situación de despido o accionar para el restablecimiento de las condiciones oportunamente modificadas¹⁹.

La posible reversibilidad de la modalidad a distancia no puede –bajo ningún concepto– dejarse librada a la libre voluntad del trabajador. Ello es así por cuanto se plasma una desigualdad entre las partes del contrato de trabajo que no se justifica ni aun teniendo en cuenta el distinto poder negociador que tiene cada uno de ellos y la presunción de que el trabajador es la parte “más débil” de la relación. La facultad de modificar las condiciones del contrato de trabajo reconocidas al empleador en el art. 66 de la LCT tiene su límite en que la misma no se ejerza en forma irrazonable, no importe la alteración de las *modalidades esenciales del contrato*, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador. Por lo tanto, si al empleador se le prohíbe modificar una modalidad contractual pactada con el trabajador, resulta irrazonable que al trabajador –a su solo arbitrio– se le permita hacerlo. Prestado el consentimiento por parte del trabajador, el empleador ha organizado su empresa en base a estas nuevas condiciones, por lo cual un cambio inconsulto afectaría severamente las facultades que expresamente le reconocen los arts. 64 y 65 de la LCT.

18. El CCyCN ya no distingue entre “caso fortuito” y “fuerza mayor”, definiendo a ambos conjuntamente como “el hecho que no ha podido ser previsto o que, habiendo sido previsto, no ha podido ser evitado”.

19. Art. 78 de la LCT: “El empleador deberá garantizar al trabajador ocupación efectiva, de acuerdo a su calificación o categoría profesional, salvo que el incumplimiento responda a motivos fundados que impidan la satisfacción de tal deber. Si el trabajador fuese destinado a tareas superiores, distintas de aquéllas para las que fue contratado tendrá derecho a percibir la remuneración correspondiente por el tiempo de su desempeño, si la asignación fuese de carácter transitorio. Se reputarán las nuevas tareas o funciones como definitivas si desaparecieran las causas que dieron lugar a la suplencia, y el trabajador continuase en su desempeño o transcurrieran los plazos que se fijan al efecto en los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo”.

Todo ello, agravado por el hecho de que no se fija el plazo de anticipación dentro del cual el trabajador debe comunicar su intención de revertir su decisión (preavisar), dejando indefenso al empleador frente a una decisión intempestiva. Sin perjuicio de ello, esta es una situación que puede ser corregida mediante la negociación colectiva.

Súmese a lo antedicho que dejar librado únicamente a criterio del teletrabajador la decisión de revertir la modalidad del contrato de trabajo impide al empleador ejercer igual derecho, conforme facultades expresamente reconocidas por los citados artículos 64, 65 y 66 de la LCT.

La excepción a esta obligación –motivos fundados que determinen la imposibilidad de dar satisfacción a tal deber– es tan imprecisa que no cabe la menor duda de que generará litigiosidad, dado que, en definitiva, deberá ser el juez quien decida si se ha tipificado o no la causal de excepción. Por ejemplo, si el empleador ha modificado su estructura a raíz del acuerdo arribado con trabajadores de pasar a la modalidad a distancia, sería lógico que la ausencia de condiciones de infraestructura suficientes pudiera hacerse valer como excepción al ejercicio de este derecho por parte del trabajador. Pero la realidad es que puede no faltar un juez que decida que esta deficiencia es imputable al empleador, porque antes de modificar la referida infraestructura debió haber considerado la posibilidad de que la situación se revirtiera.

Torna aún más irrazonable lo antedicho la sanción prevista por la norma para el caso de que se resuelva –porque no cabe duda de que esto será materia litigiosa– que el empleador ha incumplido con el deber de aceptar el cambio unilateral, inconsulto, sin expresión de causas que lo fundamenten y hasta cierto punto intempestivo del trabajador de revocar el consentimiento oportunamente prestado.

Corresponde aclarar que, aunque la ley no lo diga, resulta obvio que, antes de considerarse en situación de despido, el trabajador deberá intimar al empleador a que le otorgue tareas presenciales, y recién podrá darse por despedido si el empleador se negara a satisfacer tal pretensión, sin que se tipifiquen motivos fundados que tornen imposible acceder al requerimiento efectuado.

Hubiera sido más lógico que, así como para el caso de que el trabajador presencial se traslade a la modalidad de teletrabajo se requiere acuerdo de voluntades, también se requiera tal acuerdo para revertir la situación. Es más, hasta podría preverse el ejercicio unilateral de este derecho sin expresión de causa –reconociéndoselo a ambos contratantes y dentro de un plazo de caducidad razonable– para el caso de que la modalidad no satisfaga las expectativas de las partes al adoptarla.

Es más, para dar mayor seguridad jurídica, tanto en el caso de que la persona pase de la modalidad presencial al teletrabajo o viceversa, podría haberse establecido que se pacten ante la autoridad de aplicación, a fin de que no se incurra en una eventual renuncia de derechos por parte del trabajador –con las consecuencias que ello acarrearía²⁰, conforme es de práctica realizar al decidir las partes la modificación de algún otro aspecto esencial del vínculo laboral.

En cuanto a qué grupo de trabajadores pueden ejercer el derecho de reversión por la mera revocación del consentimiento prestado, debemos entender que, en principio, gozarán del mismo

20. Art. 12 de la LCT: "Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas o los contratos individuales de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción". Art. 15 de la LCT: "Los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios sólo serán válidos cuando se realicen con intervención de la autoridad judicial o administrativa, y mediante resolución fundada de cualquiera de ésta que acredite que mediante tales actos se ha alcanzado una justa composición de los derechos e intereses de las partes (...) En todos los casos, la homologación administrativa o judicial de los acuerdos conciliatorios, transaccionales o liberatorios les otorga la autoridad de cosa juzgada entre las partes que los hubieren celebrado...".

únicamente aquellos que al momento de pasar a la modalidad de teletrabajo estén trabajando en forma presencial.

Además el polémico artículo califica expresamente esta facultad concedida a los trabajadores como “reversibilidad” y, conforme el Diccionario de la RAE, este término importa la calidad de reversible (del latín, *reversus*, participio pasado de *reverti*, “volver”), adjetivo que –a su vez– define como aquello que puede volver a un estado o condición anterior²¹.

Respecto de aquellos que se contraten –con posterioridad a la vigencia de la ley– bajo la modalidad del contrato de trabajo de teletrabajo, el eventual cambio a la modalidad presencial operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva.

Por lo tanto, si bien un empleado contratado bajo la modalidad de teletrabajo no queda amparado por el principio general –revocación del consentimiento– para pasar a ser presencial, dado que el eventual cambio de modalidad dependerá de las pautas que se establezcan en la negociación colectiva, hay que estar atento a lo que resulte de ella, dado que –como los convenios colectivos pueden conceder mayores derechos que los reconocidos en la ley– se está abriendo la puerta a que incluso quien sea contratado bajo la modalidad del teletrabajo pueda tener derecho a requerir el cambio a la modalidad presencial.

XI. Elementos de trabajo, compensación por uso de elementos propios o mayores costos (arts. 9 y 10)

El empleador tendrá el deber de proporcionar al trabajador 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, o bien la compensación por la utilización de herramientas propias de la persona que trabaja, conforme a las pautas que establezca la negociación colectiva.

La persona que trabaja será responsable por el correcto uso y mantenimiento de los elementos y herramientas de trabajos provistas por el empleador y deberá procurar que estas no sean utilizadas por personas ajenas a la relación de trabajo, eximiéndolo de responder –naturalmente– por el desgaste normal producido por el uso o paso del tiempo.

Finalmente, se consagra el derecho del trabajador a la compensación por los mayores gastos en conectividad y/o consumo de servicios que deba afrontar. Esa compensación operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva, y quedará exenta del impuesto a las ganancias.

A) Elementos provistos

1. Uso y cuidados

Como todo trabajador, es responsable de los elementos “a su cargo”, pero lo que llama la atención –lamentablemente en forma desfavorable– y se presta a diversas interpretaciones es que no se impone claramente como “deber” “evitar” el uso por terceros al contrato de trabajo de los elementos y herramientas provistos, sino que le impone el deber de “procurar” que no lo hagan.

21. <https://dle.rae.es/reversible?m=form>.

Digo ello por cuanto el término “procurar”, también conforme al Diccionario de la RAE, tiene dos acepciones. Una de ellas es “hacer diligencias o esfuerzos para que suceda lo que se expresa” y la otra: “conseguir o adquirir algo”.

Cabe preguntarse, entonces, a cuál de las dos acepciones se está refiriendo la norma, es decir, con cuál de las conductas descritas en las definiciones citadas cumple el trabajador.

Lo lógico es entender que el trabajador no cumple sólo esforzándose, sino consiguiendo que los elementos a su cargo no sean utilizados por terceros; pero hubiera sido preferible que se impusiera tal deber en forma más clara. Es decir, garantizando que no lo hicieran, y en caso de que así no fuere, incurriendo en un incumplimiento de las obligaciones a su cargo.

2. Rotura y desperfectos

Es lógico que, en caso de rotura, desperfectos o desgaste en los elementos, instrumentos y/o medios tecnológicos que impidan la prestación de tareas, el empleador deba proveer su reemplazo o reparación, a fin de posibilitar que el trabajador realice la actividad laboral a su cargo y que, durante el tiempo que demande el cumplimiento de esta obligación por parte de aquel, el teletrabajador siga percibiendo la remuneración.

Ahora bien, se plantea un interrogante en cuanto al control por parte del empleador del uso que el teletrabajador le da a los elementos provistos por este a tales fines, sobre todo teniendo en cuenta lo dispuesto por el art. 15 de la ley, en tanto restringe la posibilidad de control de los bienes e información que pertenecen al empleador, dado que los mismos deberán contar con participación sindical, tema que se desarrollará al comentar el citado artículo.

B) Compensación por mayores gastos

No considero que sea acertado incluir, en forma genérica, como derecho del trabajador esta compensación por mayores gastos.

Ello es así, por cuanto no es lo mismo el caso en que el trabajador se venga desempeñando de manera presencial que el caso en que la relación se inicie directamente bajo la modalidad a distancia.

En el primer supuesto, si bien hay gastos que pueden incrementarse con motivo del teletrabajo –v. gr., mayor consumo del servicio de energía eléctrica– hay otros gastos que decrecerán o desaparecerán –según la modalidad a distancia sea total o parcial– como por ejemplo los gastos de traslado, que hoy por hoy no son menores.

En el caso del trabajador que inicia la relación laboral, lo más lógico sería que el salario a convenirse contemple la situación especial –para seguir el ejemplo anterior, mayores gastos de consumo energético y ausencia de gastos de traslado– que se tipifica al prestarse servicios bajo esta modalidad.

Sin perjuicio de lo dicho, lo cierto es que esos mayores gastos –que tendrían que surgir de la diferencia entre el costo derivado de prestar servicios en forma presencial y el derivado de prestar servicios bajo la modalidad del teletrabajo– son muy difíciles de calcular y, para simplificar, podría incurrirse en la tentación de entregar una suma fija por tal concepto sin rendición de cuentas, lo que, conforme se verá en el apartado siguiente, puede traer serios problemas.

C) Consideraciones comunes

Un problema no menor relacionado con la provisión de los elementos de trabajo –el que se agudiza aún más cuando, en lugar de proveérselos el empleador, compensa en dinero la utilización de herramientas de propiedad del trabajador–, al igual que ocurre con la compen-

sación de mayores gastos, es que podrían llegar a ser considerados rubros “remunerativos”, por lo que quedarían sujetos a aportes y contribuciones y deberían incluirse en el cálculo de SAC, indemnizaciones emergentes de la extinción del vínculo, a los fines fiscales, licencias, etc., e incidir en la tipificación de empleo no registrado (arts. 10, 11 y 15 de la ley 24.013).

Si bien, en principio, lo que este artículo ordena proveer o compensar no son prestaciones remuneratorias o salariales, sino medios (equipamiento hardware y software, herramientas de trabajo y el soporte necesario) para el cumplimiento o prestación de tareas, lo cierto es que para que sean considerados tales es menester que no importen una ventaja patrimonial para este, es decir, que no importen evitar un gasto que hubiera realizado el trabajador, porque en ese caso se considerará una contraprestación derivada de las tareas desarrolladas –y en consecuencia, salario– en los términos de los artículos 103 y 105 de la LCT y art. 1 del Convenio 95 de la OIT (8 de junio de 1949)²².

Ello así, por cuanto –conforme jurisprudencia no uniforme, pero sí mayoritaria en materia de telefonía celular, aplicable analógicamente– para que los elementos y herramientas provistos no se consideren remuneratorios deben limitarse a un uso estrictamente laboral. En consecuencia, el uso con fines ajenos a la prestación laboral –v. gr. del servicio de internet o la pc o notebook provistas–, ya sea dentro o fuera de horas y/o días laborables, importa una ganancia percibida como contraprestación por los servicios prestados, dado que evita gastos al dependiente por importar una ventaja de naturaleza patrimonial²³.

Por lo tanto, sería altamente adecuado que, tanto en beneficio del empleador como del empleado, se hubiera dejado constancia no solo de que dichos elementos o suma entregada en compensación –para lo cual debería exigirse rendición de cuentas– están exentos del pago del impuesto a las ganancias, como se estableció expresamente en la compensación de mayores gastos prevista en el siguiente artículo, sino que además se hubiera dejado aclarado –para que no quepa duda alguna– que tal provisión o compensación no tiene finalidad remuneratoria, excluyéndosela expresamente del concepto de “salario”.

Como en todos los casos de entrega de elementos a cargo del trabajador, el empleador –para su propio resguardo– deberá instrumentar, por cualquier otro medio con aptitud suficiente de prueba, tanto la entrega de las sumas de dinero en concepto de compensación por mayores gastos o uso de elementos propios como la entrega de los elementos provistos por él, individualizando los mismos (v. gr. número de serie), su fecha de entrega, obligación de restituirlos cuando cese la prestación de servicios por la causa que fuere (extinción del vínculo, fin de la prestación de servicios bajo la modalidad a distancia, etc.).

Además, al no estar aclarado legalmente su carácter no remunerativo, para evitar conflictos al respecto, el empleador, al hacer entrega de los elementos o herramientas y/o compensar

22. Art. 103 de la LCT: “A los fines de esta ley, se entiende por remuneración la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. Dicha remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo vital. El empleador debe al trabajador la remuneración, aunque éste no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquél”. Art. 105 de la LCT: “El salario debe ser satisfecho en dinero, especie, habitación, alimentos o mediante la oportunidad de obtener beneficios o ganancias. Las prestaciones complementarias, sean en dinero o en especie, integran la remuneración del trabajador, con excepción de...”. Art. 1 del Convenio N° 95 de la O.I.T. (8 de junio de 1949): “A los efectos del presente Convenio, el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar...”.

23. CNTrab., Sala X, septiembre 14-2004, “González, Genaro Jesús c/Modulec S.A. y otros”; ídem, Sala X, agosto 16-2015, “Copolechio Daniel Julio c/Elvetium S.A.”; ídem, Sala VII, agosto 19-2010, “Maidana Juan Carlos c/BCRA s/ diferencias de salarios”.

gastos o uso de equipo propio, debería incluir en la constancia de entrega la advertencia y/o constancia de que su uso se encuentra circunscripto únicamente a fines laborales, prohibiendo su empleo por terceros o destinándolo a otros fines –personales, familiares, etc.– ni dentro ni fuera de las horas o días que integran la jornada laboral, bajo apercibimiento de incurrir en incumplimiento de los deberes emergentes del contrato de trabajo, con la posibilidad de imponer sanciones disciplinarias (apercibimiento, suspensión e incluso despido con causa) y –eventualmente– reclamar los daños y perjuicios que ello le acarree, dado que se habría tipificado la “culpa grave o dolo” previstos en el art. 87 de la LCT²⁴.

Es más, en caso de que se trate de la compensación por la utilización de herramientas propias de la persona que trabaja o de la compensación de gastos prevista en el art. 10, resultará conveniente que se exija rendición de cuentas (v. gr. presentación de factura de servicios de internet). En síntesis, dada la ambigüedad legislativa y la falta de uniformidad jurisprudencial, hubiera sido deseable mayor precisión a la hora de regular estos aspectos del teletrabajo, a fin de evitar la litigiosidad que se vislumbra como bastante probable y, en consecuencia, aclarar que los rubros –en especie o en dinero– contemplados en los artículos en comentario no tienen carácter remunerativo y se encuentran exentos del impuesto a las ganancias. Esto último, por cuanto la exención impositiva solo está establecida en relación a la compensación por mayores gastos, cuando, en realidad, ninguno de los ítems previstos en los artículos 9 y 10 importan una ganancia.

XII. Capacitación (art. 11)

Se impone al empleador el deber de garantizar la correcta 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. Podrá realizarla en forma conjunta con la entidad sindical representativa y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Este artículo, además de plasmar otra verdad de Perogrullo –como tantas contenidas en esta ley–, es sobreabundante.

Ello es así, porque nadie más interesado que el propio empleador en que el trabajador que se desempeña a sus órdenes tenga los conocimientos que la actividad exige para que las tareas a su cargo sean prestadas en forma idónea.

Pero, además, es sobreabundante dado que ya en el año 1991 la ley 24.013 –conocida como la Ley Nacional de Empleo–, en lo que aquí interesa, enumera como uno de sus objetivos incorporar la formación profesional como componente básico de las políticas y programas de empleo (artículo 2, inciso e); incorpora como política para la generación de empleo el deber del Poder Ejecutivo Nacional de una asociación más estrecha entre la capacitación y formación de la fuerza laboral y el sistema productivo (arts. 21 y 22, inciso g) e impone como obligación a las comisiones negociadoras de Convenios Colectivos de Trabajo el establecimiento de sistema de formación que faciliten la polivalencia de los trabajadores (art. 24, inciso b).

24. Art. 87 de la LCT: “El trabajador es responsable ante el empleador de los daños que cause a los intereses de éste, por dolo o culpa grave en el ejercicio de sus funciones”.

Pocos años más tarde, la ley 24.576²⁵ modificó el Título II de la LCT, agregando el Capítulo VIII (De la formación profesional), reconociendo a los trabajadores el derecho a la promoción profesional y la formación en el trabajo, en condiciones igualitarias de acceso y trato.

Pero, a mayor abundamiento, preexistían a ambas leyes nacionales, normas de derecho internacional que han reconocido el derecho a la educación –el que incluye la formación profesional–, tales como el art. 26 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, a la que ha suscripto nuestro país; el Convenio sobre Desarrollo de los Recursos Humanos del año 1975²⁶ (Convenio OIT 142).

XIII. Derechos colectivos y relaciones sindicales (arts. 12 y 13)

A) Garantía

Se garantiza a los teletrabajadores el goce de todos los derechos colectivos, considerándolos, a los fines de la representación sindical, como parte del conjunto de quienes trabajan en forma presencial.

Garantizado o no por el régimen analizado, los trabajadores –independientemente de la modalidad bajo la cual se desempeñen– ya tienen el reconocimiento de ese derecho en virtud de lo dispuesto por el último párrafo del art. 14 bis de la Constitución Nacional, Convenios de la OIT²⁷ y por el art. 4 de la ley 23.551 (art. 4, incisos a, b, c, d y e).

B) Representación sindical por actividad

Por otra parte, la representación sindical se adecuará al principio contenido en el inciso a) de la ley de asociaciones sindicales –representatividad de trabajadores de una misma actividad o actividades– omitiendo toda consideración de alguno de los otros dos tipos previstos en el citado artículo en el inciso b) (trabajadores de un mismo oficio, profesión o categoría, aunque se desempeñen en distintas actividades) o en el inciso c) (trabajadores que presten servicios en una misma empresa). Consecuencia de ello es que dicha representación sindical será ejercida por la asociación sindical de la actividad donde presta servicios el teletrabajador.

Hubiera sido más adecuado preferir la asociación o representación sindical utilizando el criterio del inciso b) de la ley 23.551 (por actividad), dadas las peculiares características

25. Sancionada el 18 de octubre de 1995 y promulgada el 9 de noviembre del mismo año. Publicada en el Boletín Oficial el 13 de noviembre de 1995, Número 28269, pág. 1.

26. Convenio OIT 142. Artículo 4: "Todo Miembro deberá ampliar, adaptar y armonizar gradualmente sus sistemas de formación profesional en forma que cubran las necesidades de formación profesional permanente de los jóvenes y de los adultos en todos los sectores de la economía y ramas de actividad económica y a todos los niveles de calificación y de responsabilidad". Artículo 5: "Las políticas y programas de orientación profesional y formación profesional deberán establecerse e implantarse en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores y, según los casos y de conformidad con la ley y la práctica nacionales, con otros organismos interesados".

27. Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización del año 1948 y cuya entrada en vigor acaeció el 4 de julio de 1959 (Convenio OIT 87), que es uno de los ocho convenios con estatus de Convenio Fundamental; el Convenio sobre el derecho de sindicación y de Negociación Colectiva de 1949 (Convenio OIT 98); Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), que incluye en su inciso a) el principio de libertad de asociación y de libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

del contrato de teletrabajo. Pero la decisión legislativa es una elección válida y que no admite cuestionamientos –a excepción de “opiniones” personales distintas– por tratarse de una cuestión de oportunidad, mérito y conveniencia decidida por el Poder Legislativo de la Nación.

C) Elección de integrantes de los órganos gremiales

Las personas que trabajan bajo esta modalidad (teletrabajo) deberán ser anexadas por el empleador a un centro de trabajo, unidad productiva o área específica de la empresa a los efectos de elegir y ser elegidos para integrar los órganos de la asociación sindical, lo que impactará en la cantidad de trabajadores que se desempeñan en el establecimiento y –en algunos casos– en el número de representantes sindicales a elegir, dado que existen numerosos convenios colectivos de trabajo que lo consideran como unidad de medida a tales efectos.

XIV. Higiene y seguridad (art. 14)

La autoridad de aplicación deberá dictar normas relativas a la seguridad e higiene en el trabajo con el objetivo de brindar una protección adecuada a quienes trabajen bajo la modalidad del teletrabajo y el control del cumplimiento de esta normativa contará con participación sindical. Asimismo, la autoridad de aplicación determinará la inclusión de las enfermedades causadas por esta modalidad dentro del listado previsto el art. 6, inciso 2, de la ley 24.557. Los accidentes acaecidos en lugar, jornada y en ocasión del trabajo se presumen accidentes en los términos del art. 6, inciso 1, de la ley 24.557.

Hasta tanto la reglamentación no se implemente –y superada la pandemia, dado lo dispuesto por la Resolución 21/20 de la SRT–, la regulación relacionada con determinados aspectos de la higiene y seguridad del trabajo se encuentran cubiertos por la Resolución 1152/2012 ya citada y comentada en el presente trabajo.

Solo resta aclarar que la participación sindical en el control del cumplimiento de la normativa a dictarse por la autoridad administrativa de aplicación no implica que la omisión de ejercer esa carga por parte de la entidad sindical que corresponda –si bien la hará responsable del incumplimiento en que incurriera– impida el control por parte de la empleadora y de la autoridad de aplicación. Notificados todos los interesados –el trabajador incluido– de la fecha, lugar y hora de la inspección, nada obsta a su concreción con los presentes. Ello así, con los límites y aclaraciones que se efectuarán en relación al domicilio del trabajador al comentar el artículo 18 de la ley.

XV. Sistema de control y derecho a la información (art. 15)

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 del domicilio.

De este modo, se confiere a la representación sindical facultades que extralimitan sus funciones, conculcando derechos y garantías reconocidos a favor de los trabajadores presenciales (art. 16 de la CN) y del empleador.

Consagra una desigualdad en relación a los trabajadores presenciales, dado que en el caso de los controles personales –que obviamente se aplican a trabajadores presenciales y que son mucho más delicados que los sistemas de control de bienes e información– están regulados en el art. 70 de la LCT, respecto de los cuales se exige nada más –ni nada menos– que *se sal-*

vaguarde la dignidad del trabajador y se practiquen con discreción por medios de selección automática destinados a la totalidad del personal y, tratándose de personal femenino, estarán reservados exclusivamente a personas de su mismo sexo.

La representación sindical en los controles referidos en la LCT no está prevista y está bien que así sea, no existiendo motivos prácticos y, menos aún, fundamento jurídico para erigir al gremio como organismo todopoderoso que salvaguardará la intimidad del teletrabajador.

El empleador es el responsable de cumplir con tal imposición legal y el trabajador es quien tiene el derecho de exigir su cumplimiento –si aquel no lo hiciera– mediante los mecanismos ya previstos en el ordenamiento jurídico para hacer cesar la ilicitud y la reparación del eventual daño que ello ocasione.

Además, la intromisión –impuesta legalmente– de la entidad gremial en el control de bienes y –sobre todo– información de propiedad del empleador conculca su derecho de propiedad, el secreto industrial, la confidencialidad, etc.

Las facultades exorbitantes que la ley confiere a los gremios redundarán, en definitiva, en desmedro de la modalidad contractual que se originó a fines del siglo XX y que se consolidó y expandió en el siglo XXI.

XVI. Protección de la información laboral (art. 16)

Se impone al empleador el deber de 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.

Merece una observación, en primer lugar, que la protección de la información se imponga como deber –dado que el artículo utiliza la expresión “deberá”– cuando debería estar regulada como una facultad, dado que el interesado en proteger los datos relacionados con el software y la confidencialidad –que igualmente es un deber que pesa sobre todos los trabajadores– es, precisamente, el empleador.

Otro aspecto a resaltar es que no está vedado el uso de software de vigilancia. Eso sí, ello encuentra su límite en que el mismo no resulte violatorio del derecho a la intimidad de la persona. Resulta lógico que así sea y no hubiera requerido aclaración legal, dado que el derecho a la intimidad independientemente de estar receptado en la LCT (v. gr. art. 70, LCT) se encuentra implícito y plasmado expresamente en el Código Civil y Comercial de la Nación (arts. 51, 52, 55 y ccs. del CCyCN), integrando –asimismo– el plexo constitucional por emerger tanto del propio articulado de la misma (arts. 19 y 33, Constitución Nacional) como de Tratados, Convenios y Declaraciones Internacionales²⁸.

Por lo tanto, el empleador no debería tener inconveniente alguno cuando instale un software de vigilancia, cuya existencia sea puesta en conocimiento del trabajador en forma fehaciente (como ocurre, por ejemplo, con la instalación de cámaras de seguridad cuando se trata de la modalidad presencial) y se respete su derecho a la intimidad y privacidad.

28. Art. 12 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (año 1948). Art. 11 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos –Pacto de San José de Costa Rica– (año 1969). Art. 17 del Pacto de las Naciones Unidas sobre derechos civiles y políticos (año 1976). Art. 14 de la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (año 1990). Resolución de Naciones Unidas “El derecho a la privacidad en la era digital” (del 24 de marzo de 2015), la que –a grandes rasgos y en lo que aquí interesa– dispone que el marco regulatorio para la vigilancia debe ser claro y accesible públicamente, considerando la intercepción de los metadatos de las comunicaciones un acto intrusivo.

XVII. Prestaciones transnacionales y trabajadores extranjeros (art. 17)

Se contemplan expresamente las prestaciones de teletrabajo transnacionales –lo que resulta muy común en este tipo de modalidad–, quedando las mismas reguladas por la ley del lugar de ejecución de las tareas o la ley del domicilio del empleador, según sea la más favorable para el trabajador.

La posibilidad de optar entre dos legislaciones –según cuál favorezca más a la persona que presta servicios– se aparta del principio general establecido en el art. 3 de la LCT, sin que exista razón fundada para hacer el distingo que se hace en el caso del teletrabajo.

Nuevamente en este caso se incurre en una discriminación –arbitraria, por cierto– entre los teletrabajadores y los trabajadores presenciales. No es extraño que, cuando se trata de empresas multinacionales, el domicilio de las mismas se encuentre en el exterior, y los trabajadores contratados para prestar servicios en la Argentina se regirán por la ley de este país. Ello así, sea cual sea el derecho más favorable para el trabajador.

Mayores críticas aún merece el segundo párrafo del artículo comentado, dado que dispone que para contratar personas extranjeras no residentes en el país se deberá requerir la autorización previa de la autoridad de aplicación, delegando en la negociación colectiva el establecimiento de un límite para este tipo de contrataciones.

Considero que esta norma es inconstitucional por violentar el derecho de contratar, de ejercer industria lícita y de propiedad. Ello así porque, a pesar de que los derechos reconocidos en la constitución se gozan conforme a las leyes que reglamentan su ejercicio, la forma en que fue reglamentado el derecho aludido lo ha alterado y, por ende, conculcado (arts. 14 y 28 de la Constitución Nacional).

Todos los habitantes de la Nación tienen el derecho de contratar, el que incluye no solo la libertad de hacerlo o no, sino también la de decidir cuál va a ser su extensión, contenido y personas con las que lo haga. Ello así, claro está siempre que su objeto no se encuentre prohibido por estar fuera del comercio, sea imposible física y/o jurídicamente, sea contrario a la moral y a las buenas costumbres o contrario al ordenamiento jurídico y, obviamente, respetando el contenido de normas imperativas, las que constituyen un valladar a la libertad de contratación.

Ahora bien, la tutela del derecho de contratar –que se traduce en el libre ejercicio de industria lícita– ha sido relacionada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación como un aspecto del derecho de propiedad contemplado en el art. 17 de la Constitución Nacional, al entender por tal todos los intereses apreciables que un hombre puede poseer fuera de sí mismo, fuera de su vida y de su libertad, agregando que todo derecho que tenga un valor reconocido como tal por la ley, sea que se origine en las relaciones de derecho privado, sea que nazca de actos administrativos, integra tal concepto constitucional²⁹.

No hay interés superior comprometido que justifique limitar de este modo la libertad de contratación ni causa que sustente el cercenamiento de los derechos constitucionales que se indican como conculcados.

Dado que una empresa es la organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos, y quien dirige la empresa es el “empresario” (art. 5, LCT) –a quien se le confieren amplias facultades de organización y dirección (arts. 64 y 65, LCT)–, resulta carente de todo sentido jurídico y económico que sea un organismo del Estado el que autorice al empleador a realizar o no ciertas contrataciones –sin indicar siquiera con qué criterio se concedería o se denegaría tal autorización y en qué se funda tal restricción– y, menos aún, desorbitar las facultades de

29. CS, diciembre 16-1925, “Bourdieu, Pedro Emilio c/ Municipalidad de la Capital”.

las entidades gremiales, permitiendo su intromisión en la forma de organizar la explotación económica, cuyo riesgo empresarial está a cargo del empresario.

XVIII. Autoridad de aplicación. Registro. Fiscalización (art. 18)

A) Autoridad de aplicación y facultades de fiscalización

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación será la autoridad de aplicación de la ley y la fiscalización del cumplimiento de las obligaciones legales y convencionales relativas a las tareas cumplidas bajo la modalidad del teletrabajo se ejercerá conforme a lo establecido en el Título III, Capítulo I, sobre inspección del trabajo de la ley 25.877 y sus modificatorias.

Estamos nuevamente ante una disposición totalmente innecesaria, pues surge del artículo 7 del Decreto 7/2019 que este organismo nacional –dependiente del PEN– interviene en la conformación y ejecución de las políticas públicas del trabajo, empleo y seguridad social, siendo sus funciones la de diseñar, elaborar, administrar, proponer y fiscalizar las políticas de lo que se vincula con las relaciones laborales individuales y colectivas aplicables.

Además, es una obviedad la remisión a la ley 25.877, dado que es la que dispone y regula el ejercicio de las funciones de fiscalización de trabajo y de la normativa laboral por parte la autoridad de aplicación.

B) Inspección. Consentimiento

Toda inspección de la autoridad de aplicación, de ser necesaria, deberá contar con autorización previa de la persona que trabaja.

Es obvio que ello sea así, dado que de no contar con la autorización del trabajador se conculcaría la inviolabilidad del domicilio, consagrada por el art. 18 de la Constitución Nacional, existiendo además numerosos Tratados Internacionales –con jerarquía constitucional– que protegen el domicilio³⁰.

Aun cuando el art. 18 de la Constitución Nacional no lo dispone en forma expresa, no cabe duda alguna de que el allanamiento del domicilio debe emanar de orden judicial, salvo situaciones excepcionales en que se faculta a hacerlo a la autoridad policial, como las previstas en el art. 227 del Código Procesal Penal.

Dicho lo anterior, debemos entender qué se entiende por domicilio, para poder determinar si el domicilio o lugar de prestación de tareas se encuentra amparado por la garantía constitucional en cuestión.

El art. 73 del Código Civil y Comercial define al domicilio real de la persona humana como el lugar de su residencia habitual (domicilio real general), agregando que cuando la persona ejerza alguna actividad profesional o económica –de ser diverso al de su residencia– se considera tal al lugar donde desempeña tal actividad para el cumplimiento de las obligaciones emergentes de la misma (domicilio profesional o acotado).

30. Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (art. 9); Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 12) ; Pacto de San José de Costa Rica (CADH) (arts. 11. 2 y 11.3).

Por lo tanto, sea que el teletrabajador se desempeñe desde su lugar de residencia habitual o en otro lugar diverso, el mismo estará bajo el amparo de la garantía de la inviolabilidad del domicilio.

Ello así, ante la eventual negativa del teletrabajador al requerimiento que efectúe la autoridad administrativa de aplicación para concurrir al lugar de tareas –domicilio– para realizar una inspección, la única alternativa que queda a dicha autoridad es recurrir ante el juez competente a fin de que emita una orden judicial a tales efectos, lo que la obligará a transitar un largo y engorroso camino previo a poder ejercer tal facultad.

C) Reglamentación

Se impone a la autoridad de aplicación el deber de reglamentar la ley dentro de los noventa días, pero se omite indicar desde cuándo se computa el plazo referido.

¿Será a partir de su publicación en el Boletín Oficial?

¿Será a partir de su vigencia?

La norma no lo aclara, lo que hubiera resultado sumamente conveniente.

D) Registro de empresas. Altas y bajas

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en el ámbito de su competencia, deberá registrar las empresas que desarrollen esta modalidad, acreditando el software o plataforma a utilizar y la nómina de las personas que desarrollen estas tareas, las que deberán informarse ante cada alta producida o en forma mensual. Esta información deberá ser remitida a la organización sindical pertinente.

La exigencia de registrar el software o plataforma a utilizar ya ha sido analizada en el acápite VII, al que corresponde remitirse por cuestiones de brevedad.

En cuanto al sistema de registro instaurado, merece una crítica por cuanto, además de sobreadundante, importará el cumplimiento de exigencias burocráticas que en nada benefician a la implementación y control del sistema.

Ello, por cuanto la plataforma informática denominada “Simplificación Registral”, además de importar un cambio del lenguaje de programación en el que fuera desarrollada “Mi Simplificación” e introducir mejoras en la operatoria del contribuyente y en la consulta de las bases de datos, *incorporó nuevos datos requeridos para otros usuarios del Sistema, precisamente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social* y de la Administración Nacional de la Seguridad Social, debiendo incluirse –entre otras cosas– la obligatoriedad de identificar los CCT, la categoría profesional y el tipo de servicio desempeñado por cada trabajador.

Es decir, que ya existe un sistema que alcanza a todos los empleadores comprendidos en el Sistema Integrado Previsional Argentino en relación con cada uno de los trabajadores que incorporen o desafecten y condiciones del contrato de trabajo; información que reciben diariamente los distintos organismos habilitados por el sistema a tales efectos (AFIP, MTEySS, ANSES). Además, la Superintendencia de Salud recibe toda la información de todos los trabajadores y de sus vínculos de familia³¹.

31. Preguntas frecuentes - Página AFIP - www.cpcesla.org.ar › doc › boletin › mi_simplificacion (Lic. Adm. Trib. Virginia López, Jefe Depto. Análisis de la Normativa de la Seguridad Social de la AFIP).

En definitiva, se impone al empleador la carga de duplicar la información de determinados aspectos del vínculo laboral a los que ya tiene acceso el MTEySS. Es más, para el caso de ser necesaria la ampliación de datos incorporados o a incorporarse al sistema como consecuencia de la sanción de la ley, bastará con que sea modificado o actualizado, como ya se ha hecho, por ejemplo, cuando se incluyeron nuevos Convenios Colectivos de Trabajo que se fueron homologando.

XIX. Vigencia (art. 19)

La ley prevé su propia oportunidad de entrada en vigencia, la que se difiere para el momento en que hayan transcurrido noventa días a partir de que se determine la finalización del período de vigencia del aislamiento social, preventivo y obligatorio.

XX. Conclusión

La ley merece numerosas objeciones, dado que algunas de sus disposiciones, por ejemplo, incluyen previsiones innecesarias –ya sea por ser obvias, por tratarse de cuestiones ya reguladas o de aplicación ineludible–; delegan a la negociación colectiva aspectos puntuales, a pesar de lo dispuesto por el que se incorporará como art. 102 bis de la LCT o de la extensión propia de este tipo de negociación; extralimitan la función de la representación sindical, confiriéndole facultades exorbitantes; otorgan o reconocen mayores derechos a los teletrabajadores que a las personas que prestan servicios en forma presencial; avanzan sobre las facultades de organización y dirección propias del empleador; generarán eventuales conflictos y litigios debido a su imprecisión o por conculcar derechos y garantías reconocidos por el plexo de normas de contenido constitucional; incurren en regulaciones contradictorias e incompatibles, ya sea con la realidad, con normas preexistentes (v. gr. art. 203, LCT) e, incluso, entre disposiciones de la ley en sí misma (arts. 4 y 5); imponen deberes al empleador que importarán la realización de trámites burocráticos innecesarios, etc.

Es decir, se sigue legislando en materia de derecho del trabajo sancionando normas que, si bien podrían haber resultado lógicas y razonables promediando del siglo XX, no se adecuan al siglo XXI. Ello es así, incluso en perjuicio de los propios trabajadores, a quienes conferirles derechos alejados de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que vivimos los priva de la posibilidad de acceder a beneficios o a nuevos puestos de trabajos. Sobre todo, porque se trata de una modalidad que cada día era más frecuente y funcionaba sin contratiempos.

Voces: EMPRESA - INFORMÁTICA - INTERNET - DERECHO DEL TRABAJO - MODALIDADES DEL CONTRATO DE TRABAJO - TECNOLOGÍA - DERECHO DEL TRABAJO - EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO - DESPIDO - CONTRATO DE TRABAJO DERECHO COMPARADO - COMERCIO E INDUSTRIA - REMUNERACIÓN - DERECHO A LA SALUD - PODER DE POLICÍA

JURISPRUDENCIA

REMUNERACIÓN: Cobro de diversos créditos de naturaleza laboral: ítems derivados del teletrabajo.

Corresponde admitir los ítems derivados del teletrabajo que reclama la trabajadora en concepto de canon locativo o uso de habitación desde junio del 2013 a febrero del 2016. La procedencia de dicho concepto surge de la aplicación al caso de las resoluciones MT 147/2012, SRT 1552/12, CCT 301/75 y del propio reconocimiento de la accionada según el texto del despacho telegráfico que se tuvo por reconocida dicha modalidad.

CNTrab., Sala VIII, febrero 18–2019.– Previley, Susana C. c. Editorial Sarmiento S.A. s/ otras Ind. Prev. en Est.

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 18 días del mes de febrero de 2019, se reúnen en acuerdo los jueces de la Sala VIII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo para dictar sentencia en la causa del epígrafe, y, de acuerdo con el resultado del sorteo realizado, proceden a votar en el siguiente orden:

La Doctora *María Dora González* dijo:

I. Contra la sentencia de grado que acogió la demanda que procuró el cobro de diversos créditos de naturaleza laboral vienen en apelación ambas partes conforme a los recursos de fs. 310/316 y fs. 322/325.

La demandada cuestiona en primer lugar la base de cálculo de la indemnización prevista en el art. 245 de la L.C.T. y asimismo se queja

por la admisión de la indemnización del art 132 bis de la L.C.T., el daño moral y por último las regulaciones de honorarios.

La actora, discute el rechazo de los rubros: 1) Diferencias salariales por aplicación del art. 3° y sus incisos 3.4 y 3.4.1 del CCT 756/13; 2) ítems derivados del teletrabajo; 3) indemnización prevista en el artículo 80 de la LCT y 4) Impuesto al cheque.

II. En orden al planteo de la accionada, llega firme a esta instancia que la actora, cumplió tareas de “Redactora” CCT 756/13 desde el 1/1/78 y que fue despedida sin causa el 26/2/16 y parte de dicho período debió cumplir su labor en su hogar.

III. Los agravios de la demandada referidos al primer punto no constituyen una crítica concreta y razonada de los distintos argumentos de la sentencia y que se consideran equivocados. En efecto, la quejosa no se hace cargo del análisis argumentativo efectuado en relación a cada uno de los conceptos que conforman la base salarial asignada en grado, y por ello debe ser declarado desierto (artículo 116 de la LO).

La queja en torno a la admisión de la indemnización del art 132 bis de la L.C.T., no será acogida. Me explico, la accionada nada dice en relación con los datos proporcionados por la AFIP a fs. 183/216 sobre los periodos impagos de los aportes y contribuciones al sistema de la seguridad social. La demandada se limita a sostener que, dichos periodos impagos se encuentran incluidos en el plan canje del Decreto 852, en cuyo marco, su parte habría suscripto con la AFIP, pero ello no solo no fue denunciado en el responde, sino que, tampoco cuenta con respaldo probatorio en la causa. En

consecuencia, debe confirmarse lo resuelto en la instancia anterior.

En cuanto a la condena al pago del daño moral, la Sra. Sentenciante funda su decisión en las declaraciones de los testigos Catalano (fs. 256), Villalba (fs. 259), López (fs. 284) y Nicasio (fs. 288), quienes corroboran los hechos de violencias sufridos por la actora y que fueran denunciadas en el escrito inaugural. La accionada cuestiona la valoración probatoria efectuada por la Sra. Juez “a quo”. Sostiene que todos los testigos cuentan con juicio pendientes con su parte y que oportunamente fueron impugnados, por lo que dichas declaraciones carecen de fuerza probatoria.

No concuerdo con las apreciaciones de la demandada. Me explico, analizadas las declaraciones conforme las reglas de la sana crítica, ciertamente los testimonios brindados por Catalano y Nicasio, deben ser apreciados con mayor estrictez pues cuentan con juicios laborales pendientes, pero las evidencias proporcionadas por los mismos resultan concordantes con las prestadas por el resto de los testigos, quienes no cuentan con juicios pendientes ni fueron impugnados.

Villalba y López demuestran conocer el modo, tiempo y lugar de los hechos de la Litis y de las violencias laborales generadas en la empresa demandada.

Respecto, de las valoraciones de la prueba testimonial cabe señalar que esta Sala viene sosteniendo, con criterios que comparto, que la regla de la sana crítica impone una valoración profunda y meticulosa del material probatorio colectado en el expediente, concatenándolo entre sí y extrayendo, a partir de ello, conclusiones válidas del mismo.

En lo que se refiere a la prueba testimonial, su fuerza probatoria dependerá de la circunstancia de que los testigos proporcionen la razón de sus dichos, es decir suministren las circunstancias de modo, tiempo y lugar que les permitieron tomar conocimiento de lo que narran y de su corroboración con las demás pruebas producidas, sin perjuicio de su cotejo con el relato efectuado por la parte proponente en cada uno de los escritos introductorios del proceso. El paso del tiempo puede afectar la memoria y llevar a quien

declara a proporcionar datos no del todo precisos o coincidentes entre sí, afectando su credibilidad. Pero ello constituye una contingencia que debe asumir la parte que debe probar un hecho, lo que no implica someterla injustamente, ni en violación del principio in dubio pro operario y del orden público laboral. La decisión de demandar debe ser precedida por una evaluación técnica de los elementos con que se cuenta para acreditar los hechos respecto de los cuáles existirá, presumiblemente, controversia. Afirmado un hecho relevante por la pretensora, pesa sobre ella la carga de probarlo, lo que no significa imponerle alguna actividad, sino el riesgo de que su pretensión sea desestimada, si el hecho no resulta, de alguna manera, acreditado (artículo 377 C.P.C.N.).

Desde tal perspectiva, coincido con el valor probatorio efectuado por la Sra. Juez “a quo” respecto a las declaraciones testimoniales Catalano (fs. 256), Villalba (fs. 259), López (fs. 284) y Nicasio (fs. 288), –a cuyas extensas declaraciones y reconocimientos de documental, me remito en obsequio a la brevedad por haber sido analizados en grado– corroboran los incidentes de violencias relatados por la actora y que la misma dice haber sufrido. A ello, cabe agregar el reconocimiento ficto de la accionada a fs. 175 de la documental agregada por la actora a fs. 87/121, copias de fotos y documentación periodística de la situación de violencia en el establecimiento de la empleadora y descripta por la actora en la demanda. Por todo ello, no encuentro razones para apartarme de lo resuelto en la instancia anterior.

IV. Seguidamente, corresponde tratar los agravios de la parte actora.

1) En cuanto al primer agravio, discute el rechazo de las diferencias salariales por aplicación del art. 3º y sus incisos 3.4 y 3.4.1 del CCT 756/13. Este segmento de la presentación actora se encuentra desierto. En efecto, la censura que formula no constituye una crítica concreta y razonada según lo exigido por el art. 116 de la ley 18.345. Se limita a cuestionar invocando una pericia contable inexistente en la causa sin efectuar un análisis de los fundamentos del fallo.

2) En cambio, a mi juicio, corresponde admitir los ítems derivados del teletrabajo. En efecto, la actora reclama en concepto de canon locativo o uso de habitación desde junio del 2013 a febrero del 2016. La procedencia de dicho concepto surge de la aplicación al caso de las Resoluciones MT 147/2012, SRT 1552/12, CCT 301/75, y del propio reconocimiento de la accionada según el texto del despacho telegráfico agregado a fs. 69, que se tuvo por reconocido a fs. 175. Por lo tanto, corresponde admitir este rubro que asciende a **\$16.000** (arg. art. 56 LCT).

3) La queja por el rechazo de la indemnización prevista en el artículo 80 de la LCT, texto art. 45 de la ley 25.345, también debe prosperar. En la decisión de la instancia anterior la Sra. Sentenciante considera que los certificados de trabajo fueron entregados según acta notarial de fs. 129,147 y fs. 175. La actora sostiene que en dicha oportunidad fue entregado el formulario PS 6.2. ANSeS, pero que ello no cumple con lo ordenado en el art. 80 de la L.C.T. y estimo que le asiste razón.

En efecto, esta Sala ha sostenido reiteradamente con criterio que comparto que, el artículo 80 de la L.C.T., es claro al disponer que es obligación del empleador entregar al momento de extinguirse la relación laboral, dos certificados. Uno, conteniendo constancia documentada del ingreso de los fondos de la seguridad social (apartado segundo). Otro, con las indicaciones sobre el tiempo de prestación de servicios, naturaleza de éstos, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social (apartado tercero).

La certificación de servicios y remuneraciones, formulario PS 6.2. de la ANSES, puede ser suficiente para el organismo oficial; sin embargo, no cumple con el requerimiento legal que es claro y contundente: debe entregarse al trabajador una constancia de los aportes y contribuciones con destino a los organismos de la seguridad social.

El empleador no ha cumplido con una parte de su obligación al pretender entregar el aludido formulario de la ANSES –aunque en forma tardía–. La circunstancia de que el trabajador, puede presentarse con el mismo

ante el organismo al momento de solicitar el otorgamiento de algún beneficio no desplaza la obligación del demandado, que el legislador –indudablemente en conocimiento de los criterios de la ANSES–, ha decidido mantener, cual es la de entregar la constancia del ingreso de los aportes y contribuciones.

No comparto la postura, en cuanto a que el hecho de que el trabajador pueda ir a la ANSES a solicitar un estado de los aportes y contribuciones al sistema, o que la empleadora le haya hecho los aportes correspondientes, torna innecesaria la obligación legal.

Al respecto, debo destacar que la Ley de Contrato de Trabajo impone al empleador una obligación de hacer: la entrega de dos documentos que deben contener necesariamente los datos que la norma determina. Si el legislador hubiese entendido que resultaba suficiente la información que pudiese tener en sus registros la ANSES, así lo habría señalado, eliminando de los certificados en cuestión, el requisito de que deben contener la constancia de ingreso de los aportes y contribuciones con destino a los organismos de la seguridad social, cosa que no hizo.

Por lo tanto, no interesa que la ANSES pueda poseer la información de esos aportes y contribuciones, ni que el trabajador tenga la posibilidad de concurrir a ese organismo, a efectuar la averiguación correspondiente. Lo primero, porque ello no excluye la obligación del empleador de entregar la constancia, que, como expresara, es una imposición legal. Lo segundo, porque implicaría poner en cabeza del empleado una obligación adicional que, no está prevista en norma legal alguna. El tema no tiene nada que ver con la posibilidad de que se cause o no un daño al trabajador, el que, no obstante, podría existir en el futuro.

La razón por la cual el empleador está obligado a entregar la constancia de los aportes y contribuciones, es la de simplificar todos los trámites que el empleado tenga que realizar en su momento ante el ANSES, aportando al organismo la información que permita efectuar las verificaciones correspondientes, porque lo cierto es que, si bien la ANSES puede entregar información de los aportes y contribuciones, nada garantiza ni que la misma sea veraz, ni

que no exista la posibilidad de que, dicha información, se pierda o pueda ser cuestionada administrativamente.

Por lo tanto, resulta importante y hasta necesario que el trabajador tenga en su poder, una constancia documentada del ingreso de los mentados aportes y contribuciones, para poder acreditar ese extremo, en caso de serle requerido.

Si el legislador hubiese considerado que el formulario PS 6.2. –que ya existía cuando se modificó el artículo 80 de la L.C.T. por la ley 25.345– era suficiente, no hubiese redactado la norma como lo hizo. El solo hecho de la inclusión de la obligación bajo análisis, demuestra lo importante que resultaba para él, que el empleador entregase las constancias de aportes y contribuciones.

Es por ello que, entiendo, la mera posibilidad (que no constituye obligatoriedad) de que el trabajador pueda solicitar a la ANSES un informe acerca de los aportes y contribuciones realizados por su empleador, no desplaza la obligación que pesa en cabeza del empleador, por el artículo 80 de la L.C.T., que sigue vigente.

Es obvio que, la constancia documentada del ingreso de los aportes y contribuciones, no puede ser incluida en el formulario PS 6.2. de la ANSES, porque el mismo no contiene espacio alguno destinado al efecto. Por lo tanto, la obligación del empleador, debe resumirse en la entrega al trabajador de un documento en el que conste el ingreso de los aportes y contribuciones con destino al sistema de seguridad social. Ciertamente que el empleador debe conservar los originales en su poder, por lo que le bastará con entregar copia certificada de los pagos mensuales realizados, trámite que puede hacerse sin costo alguno, incluso, a través del Juzgado.

Extremos que, en el caso, no han sido cumplidos. En dicho sentido, exprese en el punto III del presente voto, que según los datos proporcionados por la AFIP a fs. 183/216 existen periodos impagos de los aportes y contribuciones al sistema de la seguridad social, sin que se hubiese demostrado el acogimiento a un plan de pago, denunciado por la demandada.

Es por todo lo expuesto que, vigente el artículo 80 de la L.C.T. la obligación contenida en el mismo no puede ser suplida por informaciones obrantes en registros de terceros (aunque se trate de la ANSES), al no existir norma que imponga por esta vía el desplazamiento de dicha obligación (ver SD 38.766 del 26/03/2012 *in re* “Fernández c/ EKD s/ Despido” del registro de esta Sala, entre otras), corresponde revocar este aspecto de la sentencia y condenar a la empleadora al pago de la suma de \$49.213,20 en concepto de indemnización prevista en el art. 80 de la L.C.T. y proceder a la entrega de los certificados previstos en la norma citada.

4. En cuanto al reintegro del impuesto al cheque, viene firme a esta instancia que la liquidación final fue abonada a través de un cheque.

Ahora bien, según el informe del Banco HSBC (ver informe de fs. 248/259) ante el pago del citado cheque, fue retenida en concepto de impuesto al cheque la suma de \$10.011,56 (1,2%), monto que debe afrontar la accionada y no la trabajadora, ello es así toda vez que, debe garantizar la intangibilidad de las sumas que opto por abonar por dicho medio. Por lo tanto, la accionada debe abonar a la actora, la suma de \$10.011,56, así lo voto.

A influjo de lo normado por el artículo 279 del CPCCN corresponde revisar lo resuelto en materia de costas y honorarios, lo que torna irrelevantes los agravios vertidos al respecto.

V. Por las razones expuestas propongo en este voto: 1) Confirmar la sentencia apelada en cuanto pronuncia condena y fijar el capital nominal de condena en la suma de \$805.206,76 (729.981+16.000+49.213+10.011,56), con más los intereses establecidos en grado. 2) Confirmar lo resuelto en materia de costas y honorarios, estos últimos conforme al nuevo capital de condena, con inclusión de intereses. 3) Imponer las costas de alzada a la demandada vencida. 4) Regular los honorarios de los letrados intervinientes en el 30% de lo que, en definitiva, les corresponda por su actuación en la anterior instancia (artículos 68 y 279 del Código

Procesal; 6,7,9, 14 y concordantes de la ley 21.839, 38 de la ley 18.345 y 3° del decreto ley 16.638/57).

El Doctor *Luis A. Catardo* dijo:

Que, por compartir sus fundamentos, adhiera al voto que antecede.

Por ello, el tribunal *resuelve*:

1) Confirmar la sentencia apelada en cuanto pronuncia condena y fijar el capital nominal de condena en la suma de \$805.206,76, con los intereses establecidos en grado.

2) Confirmar lo resuelto en materia de costas y honorarios, estos últimos conforme al nuevo capital de condena con inclusión de intereses.

3) Imponer las costas dealzada a la demandada vencida.

4) Regular los honorarios de los letrados intervinientes en el 30% de lo que, en definitiva, les corresponda por su actuación en la anterior instancia

Regístrese, notifíquese, cúmplase con lo dispuesto en el artículo 4° Acordada CSJN 15/13 del 21/05/13 y, oportunamente, devuélvase. – *María D. González*. – *Luis A. Catardo*. – *Santiago Do Campo Miño*.

CONTRATO DE TRABAJO: Teletrabajo: Conservación de la modalidad de Trabajo. PROCEDIMIENTO: Medida Cautelar.

Corresponde confirmar la decisión de grado en cuanto ordenó la ampliación de la medida cautelar de mantener la modalidad de “teletrabajo” si esta continuó inalterable entre las partes y si, durante el lapso que medió entre las prórrogas de las contrataciones, la demandada continuó abonando mensualmente una “compensación por mayores gastos”, conforme se pactó en la cláusula undécima del contrato de teletrabajo originario, resultando inconsistente la argumentación de que esta modalidad caducó, toda vez que tal modalidad está definitivamente incorporada al contrato laboral.

Buenos Aires, 04/07/2018

Vistos:

La resolución dictada en primera instancia que hizo lugar a lo peticionado por la parte actora a fs. 108/110 (de este incidente) en cuanto a la prolongación temporal de la medida cautelar solicitada en el inicio, en los términos del art. 66 segundo párrafo de la LCT (ver fs. 112) y el recurso de apelación en subsidio interpuesto por la demandada (fs. 115/119) como así también la contestación de agravios de la actora (fs. 121/124).

Y Considerando:

Teniendo en cuenta la cautelar dispuesta (conforme copia que luce agregada a fs. 12 de estos actuados) y lo decidido oportunamente en esta instancia (ver fs. 74 y aclaración de fs. 79 de este incidente), la señora juez que precede admitió la prolongación de la medida cautelar solicitada por la parte actora disponiendo ampliar la misma hasta el momento del dictado de la sentencia definitiva.

Que los agravios de la demandada recurrente, no obstante la envidia que evidencian, no permiten revertir lo decidido en grado.

En efecto, cabe recordar que el segundo párrafo “in fine” del citado art. 66 establece una clara medida innovativa como la aquí requerida y se memora admitida en ambas instancia (pero con la limitación dispuesta oportunamente a fs. 79) no es menester la demostración sumaria previa acerca de la verosimilitud del derecho y el peligro en la demora como así exigen las normas adjetivas. Precisamente la norma le otorga al trabajador, para no darse por despedido, la opción de accionar judicialmente por la senda sumarísima ante un invocado “ius variandi” que estima abusivo y le otorga asimismo el derecho de peticionar al juez del trabajo una medida que “paraliza”, temporariamente y de modo provisorio, la decisión del empleador hasta que se dicte sentencia definitiva una vez producida la prueba de la causa.

Que, contrariamente a lo afirmado por el recurrente y más allá que no resulta controvertido que el contrato bajo la modalidad de teletrabajo vencía el 31/10/17, lo cierto es que la acción instaurada por la trabajadora tiene como fin mantener la modalidad de trabajo que venía

desempeñando hasta el momento en que se le comunicó que debía acudir tres días hábiles de la semana a su domicilio laboral (conf. se desprende de la comunicación emitida por la empleadora el 11/7/17).

Es decir que la cuestión de fondo en la que deberá determinarse en el pronunciamiento definitivo acerca de si medió o no un uso abusivo del “ius variandi” en exceso de las facultades de organización y dirección, que resulta diferente a la petición cautelar que solo “detiene” temporariamente el proceder unilateral del empleador durante el lapso que dure el proceso sumarísimo y que tiene además carácter provisorio y puede ser alterada o dejada sin efecto.

Que, teniendo en consideración lo ahora manifestado por la trabajadora (ver fs. de interposición de la ampliación de la medida cautelar) que a lo largo de los casi tres años de vigencia del contrato, existió un importante lapso de tiempo que no estuvo abarcado en los instrumentos, que dice, acompañados por la contraria, y que ello resulta de fundamental importancia respecto del adecuado encuadre jurídico de la relación laboral, pues ya que una vez vencido, transcurrieron más de cinco meses y medio, hasta la suscripción de la “segunda de las prórrogas”. Que la modalidad de “teletrabajo” continuó inalterable entre las partes y que durante ese lapso la demandada continuó abonando mensualmente “compensación por mayores gastos” conforme se pactó en la cláusula undécima del contrato de teletrabajo originario, afirmando que resulta inconsistente la argumentación de que esta modalidad caducó el 31/10/17, toda vez que tal modalidad está definitivamente incorporada al contrato laboral. Manifestó que no tiene limitación ni vencimiento en el tiempo, salvo acuerdo expreso entre el empleador y dependiente. Insiste que no tiene vencimiento en el tiempo.

De acuerdo con ello, corresponde confirmar la decisión de grado en cuanto ordenó la ampliación de la medida hasta el momento del dictado de la sentencia definitiva.

Por todo lo dicho, este Tribunal *resuelve*: 1) Sin que implique pronunciamiento alguno sobre la cuestión de fondo aquí suscitada, confirmase la resolución recurrida. 2) Costas de la

presente incidencia a cargo de la demandada (art. 71 CPCCN). 3)

Diferir la regulación de honorarios de alzada hasta tanto sean regulados los de la instancia anterior. 4) Cópiese, regístrese, notifíquese, cúmplase con lo dispuesto en el art. 1 de la ley 26.856 y con la Acordada de la CSJN N° 15/2013 y devuélvase.

PROCEDIMIENTO: Competencia de la Justicia Nacional del Trabajo: Cierre de la sede social; Tareas bajo la modalidad de ‘home working’ en la ciudad de Buenos Aires.

Si ante el cierre de la sede social de la empresa para la cual el trabajador se desempeñaba, quedando únicamente operativa la sede sita en Necochea, aquel, al demandar, invocó que prestaba sus tareas con la modalidad home working en su domicilio de la ciudad de Buenos Aires, dicha circunstancia, por sí sola, genera la aptitud jurisdiccional (art. 24, L.O.), ya que la mera mención de uno de los supuestos de la norma adjetiva citada impone la admisión de la competencia del Tribunal.

CNTrab., Sala II, febrero 23-2018.- Arguelles, Lucía c. Amercon S.A. y otro s/despido.

Buenos Aires, 23 de Febrero del 2018

Visto y Considerando:

Reunidos los integrantes de la Sala II a fin de considerar los recursos deducidos en autos y para dictar sentencia en estas actuaciones, practicado el sorteo pertinente, proceden a expedirse en el orden de votación y de acuerdo con los fundamentos que se exponen a continuación:

Miguel Ángel Pirolo dijo:

La sentencia de fs. 49/50, mediante la cual el Sr. Juez “a quo” se declaró incompetente en razón del territorio para entender en estos autos, provoca el alzamiento de la actora a través del memorial de fs. 51/52, el cual es replicado por el demandado a fs. 58/59.

La recurrente sostiene básicamente que, dado que en el mes de febrero de 2015 le fue informado el cierre de la sede social de la empresa para la cual se desempeñaba y, quedando únicamente operativa la sede sita en Necochea, es que comenzó a efectuar teletrabajo o ‘home working’ desde su propia vivienda, es decir Virrey del Pino 2559, piso 7, dpto. 23 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, por lo que se encontraría cumplido al menos uno de los supuestos establecidos en el art. 24 de la LO.

Con motivo del tema discutido se corrió vista a la Fiscalía General del Trabajo cuyo titular se expidió en los términos del dictamen que antecede, y que, básicamente, comparto y doy aquí por reproducidos (ver fs. 54).

Tal como lo destacó el Sr. Fiscal General “... al demandar invocó que desde el mes de febrero de 1025 prestaba tareas sus tareas con la modalidad ‘home working’ en su domicilio ubicado en la calle Virrey del Pino 2559, piso 7, depto. 23, de esta Ciudad (ver, en especial, fs. 5 pto I, 6 pto. III 2 y 49/50)”.

En este sentido, tal como lo señala el Sr. Fiscal General en su dictamen obrante fs. 54 “Dicha circunstancia, por si sola, genera la aptitud jurisdiccional (art. 24 L.O.) ya que, como lo ha sostenido invariablemente este Ministerio Público del Trabajo, la mera mención de uno de los supuestos de la norma adjetiva citada impone la admisión de la competencia del Tribunal, sin perjuicio de lo que se resuelva oportunamente, de materializarse una oposición bajo la forma Fecha de firma: 23/02/2018 de una excepción, ya que no existe razón alguna para dudar de oficio de lo aducido por la parte actora (ver Dictamen N° 14.223 del 26/3/93 en autos ‘Tade, Juan A. c/ Caminos y Cía S.A. s/ Despido’ Expte. Nro. 41.436/92 de la Sala II, id. Dictamen Nro. 58255, en autos ‘Álvarez Fernando c/ Prevención ART S.A. s/ Accidente Ley – Especial’, Expte. N° 13.092/2013, del registro de la Sala IV)”.

En virtud de lo expuesto no cabe más que revocar la resolución de fs. 49/50 y declarar la competencia territorial de la Justicia Nacional del Trabajo, sin perjuicio de lo que pudiera llegar a resolverse en caso de materializarse una excepción referida a ello; e imponer las costas de la Alzada en el orden causado en atención a

la naturaleza de la cuestión debatida (art. 68 2do. párrafo C.P.C.C.N. y 37 L.O.).

La Dra. *Graciela A. González*: adhiere al voto de Miguel Ángel Piroló, por compartir sus fundamentos.

Por lo que resulta del acuerdo que antecede (art. 125, 2da. parte de la ley 18.345) y en concordancia con el Ministerio Público, el Tribunal *resuelve*: 1) Revocar la resolución de fs. 49/50 y declarar la competencia territorial de la Justicia Nacional del Trabajo, sin perjuicio de lo que pudiera llegar a resolverse en caso de materializarse una excepción referida a ello. 2) Imponer las costas de Alzada en el orden causado. 3) Hágase saber a los interesados lo dispuesto por el art. 1º de la ley 26856 y por la Acordada de la CSJN N° 15/2013, a sus efectos.

Regístrese, notifíquese y devuélvase. – *Graciela A. González. – Miguel Á. Piroló.*

CONTRATO DE TRABAJO: Teletrabajo: Tareas de diagramador periodístico; Teletrabajo; Ausencia de una organización empresaria propia; Existencia de relación de dependencia.

1. Al no quedar demostrado que los servicios llevados a cabo por el trabajador en el marco de la actividad empresaria organizada por la demandada –aunque sea en el domicilio del actor– formaran parte de una prestación que la empresa brindara por cuenta propia, ni que el actor haya asumido riesgo económico alguno inherente a la actividad que desplegó en favor de aquella, cabe concluir que no se encuentra desvirtuada la presunción del art. 23 de la LCT y que, por lo tanto, la prestación en cuestión tuvo por causa la existencia de un contrato de trabajo (conf. arts. 21, 23, 25 y 26, LCT).

2. Si bien la demandada sostiene que el actor “comenzó a manejar sus horarios” y “sin obligación de concurrir a las oficinas de la empresa”, el consentimiento que la empleadora haya brindado a dicha posibilidad no implica que el actor no se haya desempeñado en el marco de una organización empresaria econó-

micamente ajena y con sujeción a las facultades de organización ejercidas por la empresa.

CNTrab., sala II, febrero 5-2018.- Nichea, Héctor M. c. Aver S.A. s/despido.

Visto y Considerando:

En la ciudad de Buenos Aires, el 05 de Febrero del 2018, reunidos los integrantes de la Sala II a fin de considerar los recursos deducidos en autos y para dictar sentencia definitiva en estas actuaciones, practicado el sorteo pertinente, proceden a expedirse en el orden de votación y de acuerdo con los fundamentos que se exponen a continuación.

Miguel Ángel Pirolo dijo:

La sentencia de primera instancia hizo lugar a las pretensiones salariales, indemnizatorias y sancionatorias deducidas en el escrito inicial.

A fin de que sea revisada esa decisión por este Tribunal de Alzada, interpuso recurso de apelación la demandada Aver SA, en los términos y con los alcances que explicita en su respectiva expresión de agravios (fs. 308/313). El perito informático apela los honorarios regulados en su favor por considerarlos reducidos. La demandada Aver SA apela los honorarios regulados a la representación y patrocinio letrado de la parte actora por considerarlos elevados.

Al fundamentar el recurso, la demandada Aver SA se agravia porque la Sra. Juez *a quo* consideró acreditada la prestación de servicios invocada por el actor. Cuestiona la valoración de la prueba testimonial obrante en autos. Objeta el análisis abstracto de la modalidad de prestación denominada teletrabajo. Considera incorrecta la aplicación de la ley 12.908 al caso de autos. Asimismo, se agravia por la viabilización de la indemnización prevista en el art. 80 de la LCT y la condena a la entrega del certificado de ley. Apela la tasa de interés y la imposición de las costas.

Sólo con el fin de adecuar el tratamiento de las cuestiones planteadas a un método positivo que posibilite un lógico desarrollo argumental, estimo conveniente analizar los

agravios expresados por la demandada Aver SA del modo que se detalla a continuación.

La demandada Aver SA se agravia porque la sentenciante de grado consideró acreditada la prestación de servicios en su favor invocada por el actor.

Los términos del agravio imponen memorar que el actor denunció en la demanda que ingresó a trabajar bajo las órdenes y dependencia de la demandada el 31/08/00, en las redacciones de la calle Arribeños ... piso ... y Arias ... piso ..., de CABA. Explicó que cumplió tareas de diagramador periodístico, o sea, realizado diagramación, el diseño, retoque de fotos, armado, generación etc. Refirió que fue despedido sin causa el 12/02/10, que percibió la liquidación final y que nada tiene que reclamar en torno a esa vinculación. Luego, señaló que, al poco tiempo de haber dejado de prestar servicios, la demandada lo convocó para realizar las mismas tareas que cumplía hasta la ruptura (diagramador) pero que debía hacerlo desde el ordenador personal que tenía en el domicilio, utilizando programas de software específicos (Quark Xpress, Photoshop Cs5, Illustrator Cs5) y adecuados a la continuidad que le asignaba la demandada a las ediciones de sus publicaciones. Señaló que la cuestión reconoce un ajejo precedente con la ley 12.713 llamada de trabajo a domicilio. Explicó que la tarea “es común en la actividad periodística, donde se suele apelar al teletrabajo para redactores, enviados especiales, o colaboradores permanentes y hasta fotógrafos por ejemplo, que envían el material periodístico, la nota debida, la noticia, o la fotografía, apelando a las técnicas de la información”. Aseveró que luego de aceptar y al reingresar con fecha 03/05/10 cumplió la misma tarea pero ahora desde su domicilio; y se le indicó que debía facturar para poder percibir la remuneración como monotributista para las revistas Tiempo de Aventura y Corre Nike, una vez que cumpliera con los trabajos necesarios como diagramador para concluir la edición encomendada (pre y post producción gráfica) a satisfacción de aquella. Agregó que, en particular, las tareas asignadas para la revista Tiempo de Aventura abarcaban lo que se denomina la premedia, que abarcaba el retoque, la generación de archivos, el control con im-

prenta, las correcciones. Sostuvo que la tarea de diagramado era la última de las tareas periódicas y comenzó una vez que poseía todo el material: las notas, reportajes, las fotografías, los avisos de publicidad, etc. y el sistema de facturación implicaba que la empresa cancelaba el pago de sus trabajos con el evidente atraso. Señaló que el medio escogido por la demandada lo era para eludir el cumplimiento de normas imperativas del régimen general de contrato de trabajo, del estatuto del periodista y del CCT 301/75. Señaló que la duración de las tareas se adecuaba a los requerimientos de la labor dirigida por la demandada, al igual que el contenido, la línea editorial, la propiedad de los títulos, formas y cualquier otro elemento de aquéllos que no podía alterar o variar; que siempre prestó servicios en forma personal, indelegable –*intuitae personae*– que no tenía dependientes de ningún tipo. Además, explicó que la forma de trabajo escogida (empleo a distancia) no era novedosa, ya que constituye uno de los programas activos del Ministerio de Trabajo y existe un proyecto de ley. Agregó que en febrero/12 la demandada le negó tareas, por lo que la intimó el 09/03/12 a que regularice la situación laboral y, ante la negativa, se consideró despedido mediante carta documento el 15/03/12 (ver fs. 25vta./29).

La demandada Aver SA sostuvo que, habida cuenta que el actor se había desempeñado casi nueve años como dependiente, se le ofreció “realizar tareas como *freelance* o profesional independiente mediante el encargo de tareas específicas”.

Más precisamente, se le ofreció realizar la actividad de preimpresión para la Revista Tiempo de Aventura y realizar la actividad de diseñador para la publicación denominada “Corre” que era propiedad de la marca Nike y la cual consistía en 4 ediciones anuales; que por éstas actividades el actor emitió 14 facturas en las cuales describió en cada factura la actividad desarrollada y su monto. Reiteró que “el actor solamente realizó colaboraciones en diversas publicaciones que editó mi representada pero eso no hace nacer a favor del actor derecho a indemnización alguna derivada del derecho laboral”... “su relación con mi representada es la locación de servicios” (ver fs. 75/75).

De acuerdo con los términos en los cuales quedó trabada la litis, correspondía a la accionante acreditar que estuvo unida a Aver SA por un contrato de trabajo como invocó en sustento de su pretensión en el inicio (conf. art. 377 CPCCN); y, a la luz de los elementos reunidos en esta causa, coincido con la Sra. Juez de grado anterior en que lo ha logrado.

En efecto, Tucuna Ríos (fs. 145/147) –propuesto por la parte actora– señaló que era de profesión fotógrafo y que “le entregaba las imágenes al actor y este era el diseñador de las revistas de la demandada. Que el testigo comenzó a trabajar para la demandada en el 2004, 2005, cree, porque como es *freelance* trabaja por muchos lados y no lleva fehacientemente cuando hizo su primera nota con algún medio. Aduce que no sabe cuando ingresó a trabajar el actor, y si sigue trabajando para la demandada.

Señaló “...Que la última vez que lo vio al actor trabajando para la empresa, hace 18 meses más o menos”, es decir en abril de 2012 más o menos, pero “Que el testigo no tiene conciencia de cómo estaba el actor frente a la empresa, pero si sabe que el actor era el encargado y que estaba cada vez que el testigo iba a llevar una nota, estaba encargado del diseño de las revistas, colaborar con las ideas, un montón de trabajos de recepción de imágenes, trabajo sobre las imágenes y de edición. Que no sabe si estaba en relación de dependencia o tercerizado, que eso no lo sabe. Que como el testigo no trabajaba dentro de la empresa no sabe que horarios y días trabajaba la empresa, por ende no sabe del actor.

Que el testigo es externo. Que en una revista es así, que si uno está de cierre se puede trabajar dos días 18 horas, que cuando llega el cierre, hay que cerrar o cerrar la revista, que hay una fecha límite en que uno tiene que mandar a impresión. Que sabe que el actor era diseñador porque trabaja con determinados programas, que cuando el testigo bajaba las imágenes el actor diseñaba cada una de las páginas de la revista, ponía las fotos, se llama “maquetar”, que no es una decisión de una sola persona terminar la edición de una revista. Que siempre hizo las mismas tareas el actor, que siempre que llegaba el testigo hacía eso. Que al actor le indicaba el trabajo que tenía que realizar el

director de la revista, director de la empresa, periodista, es un montón de gente que trabaja alrededor de cómo se llega a un producto final. Que al testigo le indicaban a donde ir a llevar las imágenes, en principio los periodistas que son los que lo contactan para hacer una nota y decían que las fotos había que llevarlas a “tal dirección”, que eran los domicilios que anteriormente mencionó. Que no sabe cuánto cobraba el actor. Que no sabe cómo le pagaban. Que cuando dijo que tenía una relación laboral con el actor se refería a que llegaba el testigo a la editorial y le entregaba las imágenes. Después conversaciones sobre idea y sobre notas pero que su relación con el actor pasa por ahí. Que las revistas con las que trabajó el testigo fueron Revista Nueva, Revista Aventura, Revista Sportmax, y hacía una revista de Nike, interna. Que no sabe dónde vive el actor. Que el actor trabaja con una computadora, potente, pero una computadora. Que para mover una edición de una revista necesitaba potencia, fuerza en la computadora. Que en la oficina de Borges, el actor contaba con dicha computadora. En este estado, se le exhiben al testigo unas revistas agregadas con el ofrecimiento de prueba de la parte actora, y el testigo manifiesta que esas revistas son de las que le encargaban notas al testigo, de las que le dejaba fotos al actor. Que la editorial tenía al principio 10 o 12 ediciones de Revista Aventura y ahora no sabe si es semestral o trimestral, que sabe que disminuyeron la cantidad de números por año pero no sabe la cantidad que están sacando. Que comenzó a disminuir hace dos años, cree. Que las últimas tareas que realizó el testigo para la editorial no las recuerda.

Que el actor le pedía al testigo trabajos tanto para la demandada como para otra revista, que esta era Ochenta Mundos. Que el testigo, en Ochenta Mundos, le deja las fotografías al actor, y si bien el testigo no lo vio hacer el maquetado, calcula que debe estar haciendo lo mismo, que está en la edición. Que también le entrega el material en la oficina de Borges desde hace 18 meses más o menos. Que el testigo sigue trabajando en la actualidad con el actor esporádicamente. Que el testigo no conoce a las revistas Sur ediciones y ZNTH MAG”.

No encuentro razón para descalificar el testimonio de Tucuna Ríos, porque sus manifestaciones resultan coherentes y objetivas y no denotan una intención o un interés personal de los testigos en perjudicar a la demandada. Nada prueba en autos que sus manifestaciones sean falsas; ni está demostrado que tuviera algún grado de enemistad, animadversión, o rencor personal hacia la demandada que lo indujera a declarar del modo en que lo hizo. Ello me persuade que el testigo reseñado no ha declarado en esta causa con el deliberado ánimo de perjudicar a la demandada sino, simplemente, diciendo la verdad.

A su vez, el testimonio propuesto por la demandada Aver SA, no sólo no acredita que el actor haya prestado servicios bajo una “locación de servicios” (como fue invocado en el responde) sino que, por el contrario, demuestra que se desempeñó en favor y en beneficio de ésta y bajo sus facultades de dirección y organización.

Torres (fs.148/150) –propuesta por la propia demandada–, señaló que era publicista, y que conocía al actor porque trabajó en la demandada. “Que la testigo ingresó a trabajar en el 98, 99, que no recuerda si fue a fines del 98 o principios del 99, por ahí. Que cuando compartieron el trabajo con el actor, la testigo se encargaba de la administración, pero no exclusivamente. Que también manejaba marketing, y coordinación. Que cree que el actor ingresó en el 2000. Que lo sabe porque la testigo ya estaba y el actor vino cuando se compró la revista. Que el actor llegó a trabajar para Tiempo de Aventura. Que el actor era el diseñador de esa revista y en algunos años, hizo también la pre–prensa. Que la pre–prensa es el paso entre que uno termina de diseñar y se prepara para imprimir, que son tres pasos diseño, pre–prensa e imprimir. Que la tarea del actor se ubicaría en el diseño. Que lo sabe porque la testigo trabaja ahí desde el día uno.

Que sabe las tareas de todos los que estaban. Que todo lo que es redacción en un editorial tiene horarios variables, pero cumplen ocho horas de trabajo. Que el variable es por los cierres porque hay días que pueden trabajar hasta las 10 de la noche entonces llegan al medio día, que no es fijo, que se acomodan el horario de

acuerdo a la hora que se fueron el día anterior. Que al actor le daba las órdenes de trabajo el director o el editor. Que lo sabe porque la testigo trabaja ahí. Que el actor siempre trabajó en la misma oficina para la demandada ubicada en Arias 1681, piso 2do. Que durante los años que estuvo el actor en relación de dependencia se mudaba a donde se mudaba la oficina o la redacción. Que además de la dirección de Arias, también trabajó el testigo en Arribeños si no se equivoca 3619, 9no piso y también trabajó en las oficinas de Castex 3217, que puede estar errando en algún número. Que no recuerda cuál el salario que percibía el actor...". Luego, explicó la testigo "... Que el actor no trabaja más para la demandada, que se desvinculó en febrero del 2010, cuando se redujo personal. Que lo sabe porque la testigo estaba ahí y participó en todo la 'movida', que no sabe qué nombre ponerle. Que con 'movida' se refiere a que se redujo la periodicidad de la revista por un tema económico y se redujo el personal, que en realidad casi el 100% fue despedido. Que la demandada siguió trabajando con otra periodicidad, otra tirada. Que el personal comenzó a ser free-lance.

Que el actor cuando se desvinculó y siguió teniendo contacto con la demandada. Que el actor trabajó en las ediciones que ya no eran continuas de la revista, haciendo sólo el trabajo de pre-prensa. Que el actor trabajaba en su computadora como todos los freelance y entregaba el trabajo cada cierre. Que eran cuatro, cree, dos y después cuatro.

Que hubo un año en el que la revista tuvo sólo dos ediciones y al año siguiente tuvo cuatro. Que no fue físicamente pero sabe que el actor tenía una oficina en la calle Borges al 2000 y algo, que mandaba motos si necesitaba algún material o algo, cuando se lo entregaba a la testigo. Que se lo desvinculó al actor y en la siguiente edición que no sabe si fue a los 6 meses o a los cuatro, el actor hizo la pre-prensa ya como *free-lance*. Que trabajó el actor hasta un verano, que debe haber sido febrero del 2011 o 2012, que no se acuerda bien, que se le hizo una laguna de años. Que está casi segura de que fue un febrero/marzo. Que mientras fue *free-lance* se le abonaba contra factura, que cerraba una edición, la facturaba y se pagaba. Que el actor

no tenía exclusividad con la demandada cuando era *free-lance*. Que cuando fue *free-lance* el trabajo era mucho más fácil y supone que las órdenes se las daba la diseñadora, que el contacto es distinto cuando uno es sólo pre-prensa. Que se lo comunicaban por teléfono o el actor iba a la oficina. Que en realidad el trabajo era más que nada con la imprenta. Que el trabajo de pre-prensa es el final de la revista, que es el contacto entre el cierre y la imprenta. Que el actor participó en el diseño del 'Corre' que era un producto que hacían pero que no era de la demanda. Que como *free-lance sólo eso*. *Que antes de ser free-lance también participaba del 'Corre'*. Que el trabajo del actor lo entregaba a la imprenta y la imprenta les mandaba un cd, cree que era un cd, que fue variando por la modernización, para que lo tuvieran de archivo. En este estado se le exhiben a la testigo unas revistas obrantes en el sobre de ofrecimiento de prueba de la parte actora y manifiesta que las conoce; que las más chicas son 'corre', que eran de Nike y no las hacen más y las otras cuatro más grandes son 'Aventura'. Que el actor trabajaba para ese título de publicación. Y lo mismo con las 'Corre'. Que con el actor se manejaban de manera electrónica, por celular, por teléfono de línea. Que lo sabe porque era también su modo de operar con el actor. Que siempre se comunicó por mail con el actor, cuando trabajaba en la empresa y después como *free-lance* también. Que cree que era 'nichea' y no recuerda si era gmail, o qué. Que habla del período en que era *free-lance*". "Se le exhibe unas impresiones obrantes en el mismo sobre mencionado y manifiesta que no entiende de quién son los mails porque están cortados en la primera hoja, pero el contacto entre la imprenta y la 'revista' (por ponerle un nombre, aclara) era pre-prensa, que las correcciones finales las hace pre-prensa. En la página dos hay mails que no son del actor. Que son consultas para ver con quién se imprimía, con qué imprenta. Que hay tres pasos para que salga una revista, que en realidad son varios más y que los que nombra a continuación son los del final: el actor consulta a la revista si seguían imprimiendo con 'x' o cambiaban de imprenta. Que como el actor es *free-lance* no lo sabe y entonces quiere saber a quién le entrega el trabajo. Que a partir

de la hoja 5 dice que no sabe lo que son, que no son ni el cierre ni nada. Que el trabajo que entregaba el actor a la imprenta no pasaba por ninguna etapa previa, que era de forma de autónoma. Que el actor realizaba otra actividad para otras revistas, que esta son ‘Zenith bicicletas’ que es una empresa de bicicletas; que el actor tenía una productora de contenidos; también trabaja, cree todavía, para Ochenta Mundos, también con diseño y pre-prensa; una de una persona que la testigo conoce, que es ‘BOURLLOT’ que es un catálogo de herramientas, que no sabe exacto; y algunas ilustraciones, que eso es lo que se acuerda, que sabe que tenía más cosas pero estas eran las más continuas, las que tenía siempre. Que por ahí tenía otro trabajito. Que la productora de contenidos la tiene desde que se lo desvinculó del trabajo en relación de dependencia”. Aduce además, “Que la facturación que hacía el actor era en AVENTURA cuatro veces al año porque era la cantidad de ediciones y CORRE, que no se acuerda cuándo se dejó de hacer, también eran cuatro ediciones al año. Que la productora que tiene el actor, era un proyecto entre varios pero si había sociedad constituida, no lo sabe. Pero había otras personas que también habían estado vinculadas con TIEMPO DE AVENTURA. Que el contacto entre el actor y la pre-prensa no pasaba por otra persona, que era sólo con el actor porque él era el único diseñador”.

En realidad, Aver SA no negó haber contratado los servicios del actor; sino que sólo atribuyó dicha contratación a un vínculo de supuesta naturaleza extralaboral (locación de servicios), que no logró demostrar.

Valorados en conjunto y a la luz de las reglas de la sana crítica los testimonios y el reconocimiento de Aver SA de la contratación de los servicios del actor (conf. art. 386 C.P.C.C.N. y 90 L.O.), la concordancia y uniformidad de sus declaraciones me llevan a aceptar la evidencia que surge de sus dichos en torno a las facultades de dirección y organización que la demandada Aver SA ejerció con relación a la actividad desplegada por el actor en la etapa posterior a febrero/2010.

En definitiva y a la luz de las concordantes declaraciones de Tucuna Ríos y Torres, no cabe duda de que el actor prestó servicios en

beneficio de la actividad empresaria desplegada por la sociedad demandada, aún cuando haya sido fuera del establecimiento de ésta. De los elementos de juicio antes reseñados se desprende inequívocamente que la prestación del actor constituyó uno de los medios personales que

Aver SA organizó y dirigió para llevar a cabo su actividad empresaria (arg. art. 5 LCT).

Por otra parte, no se ha demostrado que los servicios llevados a cabo por el actor en el marco de la actividad empresaria organizada por la demandada Aver SA –aunque sea en el domicilio del actor–, formaran parte de una prestación que Nichea brindara por cuenta propia, ni que el actor haya asumido riesgo económico alguno inherente a la actividad que desplegó en favor de aquélla. Como es sabido, la asunción de riesgos económicos por parte de quien presta un servicio es definitoria de una actividad por cuenta propia y, por el contrario, la ajenidad en los riesgos de quien ejecuta una determinada tarea es una nota definitoria de una relación subordinada. En consecuencia, en el caso, en tanto no se ha probado que el actor haya tenido una organización empresaria propia para concretar la realización de los servicios que llevó a cabo en favor de la demandada, cabe concluir que no se encuentra desvirtuada la presunción del art. 23 LCT y que, por lo tanto, la prestación en cuestión tuvo por causa la existencia de un contrato de trabajo (conf. arts. 21, 23, 25 y 26 LCT).

La demandada sostuvo que existió entre las partes la modalidad de “locación de servicios profesionales” pero, probado como está que se trató de un vínculo de carácter subordinado y en tanto rige en nuestra materia el principio de primacía de la realidad, es obvio que la mera invocación de un contrato de naturaleza civil así como la facturación que haya emitido el actor carecen de virtualidad para desplazar la operatividad de las normas de orden público que regulan el contrato de trabajo (arg. arts. 7, 12, 13 y 14 de la LCT). Tampoco resulta relevante la circunstancia de que se haya exigido al actor que facturara para percibir su remuneración porque la modalidad implementada por la empleadora para el pago del salario no incide en la determinación de la naturaleza del vínculo que constituye la causa fuente de la relación.

Si bien la demandada sostiene en el memorial recursivo que el actor “comenzó a manejar sus horarios” y “sin obligación de concurrir a las oficinas de la empresa”, el consentimiento que la empleadora haya brindado a dicha posibilidad, no implica que el actor no se haya desempeñado en el marco de una organización empresaria económicamente ajena y con sujeción a las facultades de organización ejercidas por Aver SA.

A su vez, la recurrente cuestiona la interpretación efectuada por la Sra. Juez *a quo* de la prueba informativa producida por Multimedia Eco Travel SRL (ver fs. 262), informática y pericial contable. Insiste en señalar que se encuentra corroborada la prestación del actor como diseñador gráfico en forma independiente para la entidad oficiada. Sin embargo, destaco que no obsta al reconocimiento de la existencia de un vínculo de naturaleza laboral el hecho de que el actor haya prestado servicios para otras empresas en momentos distintos a los que correspondían a la actividad laboral que desplegó para la demandada Aver SA porque, como es sabido, la exclusividad no es una característica esencial ni diferencial del contrato de trabajo.

A esta altura del análisis, corresponde señalar que la recurrente cuestiona el análisis efectuado por la Dra. Temis respecto al denominado teletrabajo. Sin embargo, soslaya las conclusiones de la Sra. Juez *a quo* en cuanto sostuvo que, “se acredita con las declaraciones de Torre –reitero–, que Nichea, entre otros empleados, luego de su desvinculación con la demandada continuó realizando similares tareas para la demandada (diseño, pre-prensa e impresión de las Revistas “Corre Nike” y “Tiempo de Aventura”), y siempre se comunicó por e-mail o por celular, o teléfono de línea con el actor, cuando trabajaba en la empresa y después de su desvinculación, o el actor iba a la oficina, hasta el año 2012” (ver fs. 303 y vta.). Estos fundamentos de la sentencia no aparecen rebatidos del modo que exige el art. 116 LO.

Sin perjuicio de ello, y respecto a la modalidad del teletrabajo, me remito al trabajo de la Dra. Verónica Moreno, “Trabajo a domicilio” (en la obra “Derecho del Trabajo Comentado”, obra que dirigí, Editorial La Ley, Tomo II, pág. 379) en el que expuso que “El Ministerio

de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación define al ‘teletrabajo’ como una manera de organizar y realizar el trabajo a distancia con el uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC’s) en el domicilio del trabajador o en un lugar o establecimiento ajeno al empleador. Las características inherentes y particulares de esta modalidad de trabajo se vinculan con el lugar de ejecución de las tareas –fuera del ámbito de la empresa–, la utilización de tecnología informática en la relación entre el trabajador y la empresa y en el tratamiento de los datos, y el consecuente aporte de un valor agregado por parte del trabajador mediante el uso de la tecnología”.

Nótese que se encuentran acreditadas en autos, las características de la modalidad de teletrabajo; pues el actor trabajaba con una computadora y en un lugar distinto al domicilio de la empleadora pero utilizando medios tecnológicos materiales e inmateriales suministrados por ésta destinados a la elaboración de los productos gráficos que comercializaba en el mercado. Por otra parte, la propia demandada Aver SA reconoció en el responde que “se le ofreció realizar la actividad de Preimpresión para la revista Tiempo de Aventura y realizar la actividad de diseñador para la publicación denominada “Corre” que es propiedad de la marca Nike” (ver fs. 74); lo cual obviamente implicaba que la utilización de tecnología informática por parte del actor no estaba destinada a elaborar productos de clientes propios de Nichea, sino de clientes de Aver SA.

En base a las consideraciones expuestas, propicio desestimar este segmento del recurso y confirmar la sentencia en cuanto tuvo por acreditada la existencia del contrato de trabajo invocado en la demanda.

A su vez, el segmento recursivo de la demandada Aver SA que gira en torno a que “del CV del actor publicado en el sitio web LinkedIn este declaraba ser ‘artista gráfico independiente desde marzo 2010 a la fecha de realización de la Constatación’” (ver fs. 309 vta.), basado en que, a su entender, el actor dejó de prestar servicios para la demandada en el año 2010, deviene inconducente a la luz de las consideraciones antes efectuadas y de la solución propiciada con relación a las cuestiones hasta

aquí analizadas pues, como se vio, la prestación de servicios llevada a cabo por Nichea en favor de la demandada, tuvo por causa la existencia de un contrato de trabajo.

A su vez, la parte demandada considera incorrecta la aplicación de la ley 12.908 al caso de autos.

Los términos del agravio imponen señalar que la Sra. Juez a quo, sostuvo que "... la descripción de las tareas que para la categoría de 'colaborador' se prevé en el estatuto profesional (art. 2 y art. 23 inc. e) de la ley 12.908) no permite considerar que un diagramador esté enmarcado en las mismas, toda vez que los trabajos de diseño, pre prensa e impresión que realiza resultan habituales y hasta característicos de publicaciones como las que realizaba la demandada (Revistas 'Corre Nike' y 'Tiempo de Aventura'). Para más, el accionante no se limitaba a la realización de colaboraciones ocasionales sino normales y habituales en una editorial como la demandada, por lo que su categoría deberá encuadrarse dentro del inc. j) del art. 23 del estatuto del periodista profesional, sin que deban analizarse la cantidad de servicios prestados. (CNAT, Sala II, expte. nro. 2422/2000, 9/6/2003 'Ramos, Hugo c/ Editorial Televisa S.A. y otros s/despido')..." (ver fs. 303 vta./304); y, estos fundamentos del fallo no han sido objeto de crítica concreta y razonada alguna por lo que llegan incólumes a esta Alzada (conf. art. 116 LO).

En efecto, el planteo recursivo de la parte demandada dirigido a cuestionar la sentencia en cuanto consideró que las tareas que desempeñó el actor debían encuadrarse en el inc. j) del art. 23 de la ley 12.908, -y sin que esto implique desmerecer en modo alguno la labor profesional del letrado que suscribe la presentación-, no cumplimenta el recaudo de admisibilidad formal previsto en el art. 116 de la L.O. porque su cuestionamiento se basa en consideraciones de carácter genérico que no llegan a constituir una crítica concreta y razonada de las partes de la sentencia que se estiman equivocadas.

Creo conveniente recordar aquí que la expresión de agravios debe constituir una exposición jurídica que contenga el análisis serio, razonado y crítico de la sentencia recurrida, a través de argumentos tendientes a descalificar

los fundamentos en los que se sustenta la solución adoptada en el decisorio, mediante la invocación de la prueba cuya valoración se considera desacertada o la puesta de manifiesto de la incorrecta interpretación del derecho declarado aplicable a la controversia (art. 116 LO). A tal fin, se debe demostrar, punto por punto, la existencia de los errores de hecho o de derecho en los que pudiera haber incurrido el juzgador y se deben indicar en forma precisa las pruebas y las normas jurídicas que el recurrente estime le asisten (cfr. esta Sala, *in re*: "Tapia, Román c/Pedelaborde, Roberto", S.D. N°73117, del 30/03/94, "Squivo Mattos C. c/ Automotores Medrano S.A. s/despido", S.D N° 100.168, del 24/2/12, entre otras).

Enseña Carlos J. Colombo que la expresión de agravios, establece el alcance concreto del recurso y fija la materia reexaminable por el *ad quem* en las cuestiones de hecho y de derecho sometidas a la decisión del juez de primera instancia que sean cuestionadas (conf. arg. art. 271 Y 277 CPCCN). Su *blanco* es la sentencia respecto de la cual debe formularse una *crítica frontal, concreta y argumentada* tratando de demostrar los errores que se atribuyen al a quo en el ámbito en que se hayan cometido. En tal sentido, dicho tratadista enfatiza que, de la misma manera que la sentencia, la expresión de agravios que ha de controvertirla debe observar a su turno los principios de *plenitud y congruencia* (conf. Colombo Carlos J. *Código Procesal Civil y Comercial de la Nación -anotado y comentado-* Abeledo-Perrot, Bs. As. 1975, T. I, págs. 445 y stes.).

Si bien la insuficiencia formal apuntada bastaría para desestimar -sin más- la procedencia de la vía recursiva intentada, a fin de no privar a la recurrente del acceso a esta instancia de revisión y para dar el más amplio campo de operatividad posible a la garantía constitucional al derecho de defensa en juicio, analizaré -seguidamente- el contenido de su presentación. En orden a ello, observo que las genéricas consideraciones efectuadas por la apelante no alcanzan a rebatir los fundamentos en los que se basó la conclusión a la que se arribó en la instancia anterior.

La demandada sostiene, entre otras cosas, que el actor no participó de todas las publica-

ciones de Aver SA; refiere también que en la Revista Nike no figura el nombre del actor y que tampoco se informaron los números en los que participó el actor. Sin embargo, soslaya la recurrente los argumentos de la Sra. Juez *a quo*, pues como se vio, las tareas del accionante eran las de diagramador, por lo que deviene innecesario analizar la cantidad de publicaciones en las que cuales el Sr. Nichea habría participado, (lo cual resultaría relevante en el caso de un colaborador).

Como explica Arese, se trata de un régimen horizontal que sigue y comprende a los periodistas que cumplan tareas que les son propias, sin definir de cuáles se trata real y concretamente, y de esa manera abre ampliamente la fuerza estatutaria (Arese, César, “El estatuto del periodista profesional: desde el dictáfono a internet”, en Revista de Derecho Laboral, Ed. Rubinzal–Culzoni, Santa Fe, Estatutos y otras actividades especiales (segunda parte), 2004.I). Este autor explica también que no puede decirse que los empleadores o empresas comprendidas “...sean excluyentemente las publicaciones diarias o periódicas, agencias noticiosas, las radiofónicas, cinematográficas o de televisión mencionadas de modo particular, ya que la condición de aplicación del estatuto es la realización de las tareas de periodista” (ver también “Tratado Jurisprudencial y Doctrinario. Derecho del Trabajo. Estatutos Especiales”, Editorial La Ley, Tomo I, pág. 218).

Por ello, propicio desestimar este segmento del recurso de la parte demandada y confirmar la sentencia de grado.

Se agravia la demandada porque la sentenciante de grado viabilizó la indemnización prevista en el art. 80 de la LCT; pero, a mi juicio, no le asiste razón.

Cabe señalar que el actor cumplió acabadamente con el recaudo previsto en el art. 3 del decreto 146/01 reglamentario de la ley 25.345 porque, luego de haber transcurrido el plazo de 30 días corridos a contar desde la extinción del contrato sin que la empleadora haya hecho entrega de la certificación respectiva, en la instancia del SECLTO de fecha 29/05/12 (ver fs. 2) requirió en forma concreta el cumplimiento de la obligación que establece el art. 80 LCT, (conf. art. 45 de la ley 25.345).

Cabe memorar que de acuerdo a lo previsto en la norma mencionada, el empleador está obligado a entregar al trabajador un certificado de trabajo en el que deben constar: a) el tiempo de prestación del servicio, b) la categoría y tareas desempeñadas, c) las remuneraciones percibidas, d) los aportes y contribuciones efectuadas a los organismos de seguridad social y e) la calificación profesional obtenida en los puestos de trabajo en que se hubiere desempeñado (cfr. ley 24.576).

Pues bien, lo cierto y concreto es que, intimada la demandada fehacientemente desde la fecha antes mencionada, no demostró que hubiera efectuado en forma concreta un ofrecimiento de entrega de un certificado de trabajo que reuniera los recaudos indicados; ni lo consignó en la instancia del Seclo ni, menos aún, lo acompañó al contestar la demanda.

En consecuencia, corresponde confirmar la condena al pago de la indemnización prevista en el art. 80 de la LCT.

En tal orden de ideas, y dado que medió concreto reclamo (ver fs. 30 vta.) estimo que también corresponde confirmar la condena a la entrega del certificado establecido en el art. 80 de la L.C.T. ajustado a las circunstancias que se han tenido por acreditadas en esta causa.

Se agravia la demandada porque la Sra. Juez *a quo* decidió aplicar las tasas de interés establecidas a través del Acta 2601/14.

Considero que tampoco le asiste razón. En efecto, cabe recordar que la tasa fijada por la sentenciante de grado, se estableció en virtud de las facultades que expresamente le otorgaba el art. 622 del Código Civil de Vélez Sarsfield y actualmente art. 767 y 768 del Código Civil y Comercial de la Nación; y, a la luz de la evolución de la situación económica, no resulta irrazonable.

A mayor abundamiento, cabe señalar que, por Acta Nro 2601 de fecha 21.5.2014 esta Cámara recomendó la aplicación de la tasa nominal anual para préstamos personales de libre destino para el plazo de 49 a 60 meses que utiliza el Banco Nación y ese criterio se mantuvo a través del Acta 2630 del 27/04/16.

Sin duda alguna la tasa que, como referencia, adoptó la CNAT por mayoría en el Acta 2601/2014, no es obligatoria ni emana de un

Acuerdo Plenario pero la sentenciante decidió, voluntariamente, utilizarla por compartir el criterio de los jueces que formaron aquella mayoría de que resulta la más equitativa para compensar al acreedor de los efectos de la privación del capital por demora del deudor, para resarcir los daños derivados de la mora (que es automática, cabe recordarlo), así como para mantener en lo posible el valor de la indemnización frente al deterioro del signo monetario por la grave inflación que asuela la economía del país desde el año 2008.

La apelante cuestiona la justificación de la adopción de la tasa del Acta 2601/2014 sin argumentos en concreto y cabe señalar que esta Sala, en consonancia con el criterio de la mayoría que suscribió ese Acta, entiende que es la adecuada para compensar la falta de goce del capital en forma oportuna por el acreedor (faz compensatoria de los intereses), y, a la par, resarcir los daños sufridos por el acreedor provocados por el incumplimiento del deudor moroso entre los cuales cabe contar el deterioro del valor de la moneda y, por consiguiente, del valor del resarcimiento adeudado.

En ese orden de ideas, este Tribunal considera que el fuerte deterioro del valor del signo monetario sufrido desde el año 2008 en forma sostenida como corolario del proceso inflacionario amerita el uso de una tasa como la nominal anual que cobra el Banco de la Nación Argentina para préstamos personales “libre destino” para un plazo de 49 a 60 meses.

Además, conviene recordar que las tasas de interés a aplicar en los juicios con las finalidades antes reseñadas no son leyes ni otras fuentes de derecho por lo que no se rigen por el art. 2 del Código Civil (actual art. 7 del Código Civil y Comercial), de manera que cuando en una sentencia, al momento de declarar un derecho nacido con anterioridad, manda calcular los intereses con una nueva tipología de tasas –por otra parte ya existentes en el mercado financiero– no está aplicando al caso una nueva norma jurídica y no es razonable aludir siquiera a una eventual aplicación retroactiva de la ley.

De todos modos, cabe dejar en claro que la tasa de interés debe aplicarse desde la exigibilidad de cada crédito de acuerdo a lo establecido en el Acta N° 2601/14 y, cesada la publicación

de ésta, de acuerdo al Acta N° 2630/16, hasta el 30/11/17; y que, a partir del 01/12/17 y hasta el efectivo pago, se debe aplicar la tasa contemplada en el Acta CNAT N° 2658/17.

Por lo tanto, corresponde desestimar este aspecto de la queja y confirmar la sentencia apelada en el punto.

Finalmente, la demandada Aver SA se agravia por la imposición de costas. Al respecto se debe puntualizar que el pronunciamiento de origen se ha ceñido a aplicar la regla básica en la materia, derivada del principio objetivo de la derrota (art. 68 CPCCN), que ha recaído, en lo principal, sobre la demandada; y dado que no se advierten elementos que puedan justificar apartarse de tal directriz, estimo que corresponde mantener la solución que al respecto se adoptó en la instancia de grado anterior; criterio que propicio extender a las de Alzada.

En atención al mérito y extensión de la labor desarrollada durante el trámite en primera instancia y a las pautas que emergen, del art. 6 y subs. de la ley 21.839, art. 16 de la ley 27.423, del art. 38 de la LO, considero que los honorarios correspondientes a la representación y patrocinio letrado de la parte actora no lucen elevados, por lo que propicio confirmarlos. A su vez, considero que los honorarios regulados al perito informático no lucen reducidos, por lo que propicio confirmarlos.

Por otra parte, con arreglo a lo establecido en el art.14 de la ley 21.839 y la ley 27.423, habida cuenta del mérito y extensión de labor desarrollada en esta instancia por la representación y patrocinio letrado de la parte actora y demandada Aver SA, propongo que se regulen los honorarios por esas actuaciones en el 25% y 25%, respectivamente, de lo que les corresponda, por lo actuado en la instancia anterior.

La *Dra. Graciela A. González* dijo: adhiero a las conclusiones del voto de Miguel Ángel Pirolo, por análogos fundamentos.

Por lo que resulta del acuerdo que antecede (art.125, 2ª parte de la ley 18.345), el Tribunal *resuelve*: 1º) Confirmar la sentencia de grado en todo lo que fue materia de apelación y agravios; 2º) Imponer las costas de Alzada a cargo de la demandada Aver SA; 3º) Regular

los honorarios de la representación y patrocinio letrado de la parte actora y Aver SA, por los trabajos de Alzada en el veinticinco por ciento (25%) y en el veinticinco por ciento (25%), respectivamente, de lo que, deban percibir por sus trabajos en la instancia anterior; 4º) Hágase saber a los interesados lo dispuesto por el art. 1º de la ley 26.856 y por la Acordada de la CSJN N° 15/2013, a sus efectos.

Cópiese, regístrese, notifíquese y devuélvase. – Miguel A. Pirolo. – Graciela A. González.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: Teletrabajo: Puesta a disposición; Activación de correo electrónico.

1 – No puede imputársele responsabilidad a la trabajadora por la imposibilidad de acceso a la cuenta de correo electrónico cuando ello recae sobre el empleador, quien tiene la administración y el manejo de aquellas.

2 – No es admisible el argumento de la quejosa, quien pone en cabeza de la accionante la responsabilidad de la inactivación de la nueva cuenta de correo electrónico de la trabajadora por no haber firmado la propuesta de la cesión del contrato de trabajo cuando, como se desprende del relato de los hechos, el accionar de la actora tiene su causa en la falta de entrega de la documentación respectiva; extremo que demuestra que el origen de la cuestión se centra en el incumplimiento de la demandada.

CNTrab., Sala VI, febrero 14–2017– García Pumarino Puente, María P. c. Oracle Argentina S.A. s/ despido.

Buenos Aires, 14 de febrero de 2017

En la Ciudad de Buenos Aires reunidos los integrantes de la Sala VI a fin de considerar los recursos deducidos en autos y para dictar sentencia definitiva en estas actuaciones, practicando el sorteo pertinente, proceden a expedir-

se en el orden de votación y de acuerdo con los fundamentos que se exponen a continuación.

La doctora *Graciela L. Craig* dijo:

I. La sentencia de primera instancia obrante a fs. 610/616 ha sido apelada por la parte demandada a tenor del memorial que luce a fs. 619/638, que mereciera réplica de la contraria a fs. 668/672.

Asimismo, el perito contador cuestiona los honorarios regulados a su favor por considerarlos reducidos (ver fs. 617). Mientras que la accionada apela por altos los regulados a la representación letrada de la parte actora y al perito médico y por bajos los de la representación letrada de esta parte (ver fs. 638, pto. IX Sexto Agravio).

La magistrada de grado admitió la pretensión de la trabajadora porque consideró que, de la prueba obrante en la causa, surgía demostrada la falta de pago del salario del mes de Junio 2010, así como la del sueldo anual complementario, primer semestre, de dicho año. En este marco, concluyó que la decisión rupturista adoptada por la parte actora, motivada por la negativa al pago de lo adeudado –rem. Junio 2010 y SAC 1º sem. 2010– y el incumplimiento al deber de ocupación de la demandada, se había ajustado a derecho (arg. art. 242 de la L.C.T.); razón por la cual condenó a la patronal a abonarle las indemnizaciones derivadas del despido (arts. 231, 233 y 245 LCT), con más la multa prevista en el art. 2º de la ley 25.323. Asimismo, admitió los rubros salariales vacaciones proporcionales, salario de junio de 2010 y SAC primer semestre 2010, dado que no se demostró que se hubieran cancelado. Sin embargo, desestimó el reclamo por daño moral por no considerar reunidos los presupuestos fácticos para su procedencia. Contra dicha decisión se alza Oracle Argentina S.A. (antes Sun Microsystems de Argentina S.A.) por las razones que seguidamente se expondrán.

II. En primer lugar, la accionada cuestiona la decisión de la jueza “a quo” en tanto consideró que la empleadora no había abonado el salario correspondiente al mes de Junio 2010. Sostiene –en su defensa– que no se trató de un incumplimiento a la obligación del pago de

la remuneración, sino que la actora no prestó tareas en dicho período ni mucho menos estuvo a disposición de esta parte, conforme lo requiere el art. 103 de la LCT, por lo que no le correspondía pago de sueldo alguno dado que nunca existió el elemento esencial que debe existir en toda remuneración; a saber: prestación de tareas o la puesta a disposición de la fuerza de trabajo.

Adelanto que no asiste razón a la recurrente.

La magistrada de grado entendió, contrariamente a lo sostenido por la accionada, que se acreditó la negativa de la empleadora de otorgarle tareas en dicho período. Fundó su decisión en que, dada la modalidad de trabajo (teletrabajo), la actora necesitaba tener acceso a su correo electrónico laboral para la prestación efectiva de las tareas, no obstante, la accionada le suprimió dicho ingreso; circunstancia que quedó acreditada con los testimonios ofrecidos por la empleadora.

Sobre el particular, la apelante manifiesta, en su defensa, que la forma de ponerse a disposición del empleador en el teletrabajo es mediante el ingreso a la casilla de correo electrónico o, como reconoció la trabajadora en el escrito de inicio, telefónicamente, sin embargo, García recién se percató de que el dominio de su antiguo mail ya no funcionaba hasta luego de un mes de efectivizada la fusión por absorción; circunstancia que, según la quejosa, deja en evidencia que la accionante no se encontraba a disposición de su empleador. Y explica que la cuenta de correo electrónico de dominio Sun quedó inutilizada luego de la transferencia de la compañía a Oracle que data de fecha 1/6/2010, más allá de que cada empleado conservara su *login*, por lo que, ante la negativa de la actora de firmar la conformidad de la cesión del contrato de trabajo, no se llevó a cabo la activación de la cuenta electrónica correspondiente.

En mi criterio, no puede imputársele responsabilidad a la trabajadora por la imposibilidad de acceso a la cuenta de correo electrónico cuando ello recae sobre el empleador, quien tiene la administración y el manejo de las mismas. Máxime teniendo en cuenta que la Sra. García desde la primera intimación (ver CD N°122286339 del 28.5.10) solicitó copia del convenio de la transferencia del contrato

de trabajo para que, previo a prestar su conformidad, pudiera evaluar las condiciones del documento y la demandada recién hizo entrega de dicha instrumentación el 12 de Julio, es decir 45 días después de solicitada la misma, fecha que, casualmente, resulta contemporánea con la decisión rupturista de la actora (CD N° 0466451144 del 12.7.10).

En este contexto, no es admisible el argumento de la quejosa, quien pone en cabeza de la accionante la responsabilidad de la inactivación de la nueva cuenta de correo electrónico de la trabajadora por no haber firmado la propuesta de la cesión del contrato de trabajo, cuando, como se desprende del relato de los hechos reseñados *ut supra*, el accionar de la actora tiene su causa en la falta de entrega de la documentación respectiva; extremo que demuestra que el origen de la cuestión se centra en el incumplimiento de la demandada.

No soslayo que en el tercer agravio del escrito recursivo (ver fs. 631vta., pto. VI) la quejosa cuestiona que se le haya imputado la responsabilidad de la demora en la entrega de la documentación requerida por la trabajadora relativa a la cesión del contrato de trabajo, concluyendo, en definitiva, que la actora no tuvo voluntad de hacerse de la documentación ni de firmarla pues su único objetivo era poner fin a la relación laboral. Sin embargo, reparo que aquello es una mera opinión de la empleadora, contraria a su propio actuar en tanto no ha instrumentado todos los medios necesarios para hacerle llegar la copia respectiva.

Por lo demás, agregó que del intercambio telegráfico habido entre las partes se desprende la puesta a disposición de la fuerza de trabajo por parte de la actora, quien intimó para que la empleadora le otorgare tareas concretas (TCL 74130109) y obtuvo una respuesta reticente de ésta, al imputarle la responsabilidad de la imposibilidad del acceso a la cuenta de correo electrónico a la trabajadora “ante su negativa infundada a aceptar la cesión de su contrato de trabajo a Oracle” (CD N°118939241 del 7.7.10); cuestión que ya ha quedado resuelta en forma adversa a lo pretendido por la demandada.

Desde esta perspectiva, no cabe duda respecto de la falta cometida por la demandada al

deber de ocupación efectiva (art. 78 LCT) y, por tanto, cabe confirmar el decisorio de grado.

III. En segundo término, la recurrente se queja por cuanto en la instancia anterior se consideró que su parte había faltado al pago del sueldo anual complementario correspondiente al primer semestre del año 2010.

A tal fin refiere que resulta excesiva la decisión de la sentenciante cuando del conjunto de las conductas asumidas por la actora se observa que, en definitiva, lo que quería era colocarse en situación de despido; circunstancia que, sumada a la estrecha relación laboral de tantos años, hace que la solución adoptada en el sub lite pareciera desmesurada.

En primer lugar, creo necesario resaltar que no sólo se demostró la falta de pago del SAC, sino también del haber correspondiente al mes de Junio 2010, sumado a la negativa de tareas. Todo ello configuró injuria suficiente en los términos del art. 242 de la LCT.

Ahora bien, está reconocido por la demandada que no le abonó el SAC 1º semestre 2010 a la trabajadora, hecho que, además, se encuentra respaldado con la pericia contable obrante en autos (ver en especial fs. 530).

En consecuencia, y en tanto la recurrente simplemente se limita a restarle importancia a la falta de pago del rubro en cuestión, lo que deviene, a todas luces, insuficiente para modificar el fallo apelado, no cabe más que su confirmación.

IV. Seguidamente, trataré, en forma conjunta, el resto de los agravios referidos al fondo de la cuestión.

En efecto, cuestiona lo resuelto respecto de la antigüedad de la trabajadora en la demandada, afirmando que no resulta ser éste un hecho controvertido pues no forma parte del reclamo de la presente acción en tanto la demandada ha reconocido la antigüedad que refiere la actora. Ello más allá de los registros contables que denotan una antigüedad menor a la reconocida mediante el intercambio telegráfico habido entre las partes. Por tanto, alega que la magistrada de grado faltó al principio de congruencia al fallar del modo en que lo hizo pues se pronunció sobre una pretensión que no

constituye el objeto del proceso (ver fs. 633, pto. VII, cuarto agravio).

Mismo argumento utiliza respecto de la conclusión arribada por la sentenciante en torno a que la accionada había ejercido una cierta presión sobre García para que firmase el convenio de transferencia del contrato de trabajo (ver fs. 636, pto. VIII, quinto agravio).

Sin embargo, observo que el tratamiento de estos agravios deviene innecesario pues, aun prescindiendo de las consideraciones expuestas por la sentenciante en torno a estos temas, la solución arribada continúa siendo la misma. Ello así en virtud de que ya quedarán probadas las tres causales que motivaran el despido indirecto en el que se colocó la actora, o sea la falta de pago del SAC 1º semestre 2010 y el haber de junio 2010, así como el incumplimiento de la demandada al deber de ocupación, injurias que, desde ya, tienen la entidad suficiente como para impedir la prosecución del vínculo; lo que conduce, sin más, a admitir la pretensión de la demandante.

V. Por todo lo precedentemente expuesto, propicio que, de ser compartido mi voto, se confirme la sentencia de primera instancia en lo que hace al fondo de la cuestión.

VI. Por lo demás, y en atención a la extensión, mérito e importancia del trabajo realizado, valor económico del proceso y pautas arancelarias de aplicación, estimo que los honorarios regulados a favor de los profesionales intervinientes en autos, recurridos a fs. 617 y 638, pto. IX Sexto Agravio, se ajustan a derecho, por lo que propicio que sean confirmados (art. 38 de la L.O., 6º, 7º y concs. de la ley 21.839, ley 24.432 y decreto ley 16.638/57).

Las costas de Alzada propongo sean imputadas a la demandada vencida, en tanto no encuentro mérito para apartarme del principio general de derrota que rige en la materia (art. 68 del C.P.C.C.N.).

Asimismo, regúlense los honorarios de los representantes letrados intervinientes en esta etapa en el 25% de lo que, en definitiva, les corresponda por sus labores en la instancia previa (art. 14 de la ley 21.839, ya citada).

El Doctor *Luis A. Raffaghelli* Dijo:
Que adhiero al voto que antecede.

Por lo que resulta del acuerdo que antecede (art. 125 de la ley 18.345), el Tribunal *resuelve*: I) Confirmar la sentencia de primera instancia en todo lo que ha sido materia de recurso y agravio; II) Imponer las costas de Alzada a cargo de la demandada vencida; III) Regular los honorarios de los representantes letrados intervinientes en esta etapa en el 25% de lo que, en definitiva, les corresponda por sus labores en origen.

Oportunamente cúmplase con lo dispuesto en el art. 1° de la Ley 26.856 y con la Acordada de la CSJN N° 15/2013.

Conste que la Vocalía Uno se encuentra vacante (art. 109 RJN).

Regístrese, notifíquese y vuelvan. – *Gracielita L. Craig*. – *Luis A. Raffaghelli*.

CONTRATO DE TRABAJO: Ejercicio del *ius variandi*. Labores como analistas realizadas en el domicilio particular. Cese de la modalidad de tareas mediante teletrabajo. Rechazo

1 – *De la literalidad de la disposición contenida en la última parte del art. 66 de la Ley de Contrato de Trabajo vigente, no se advierte la acreditación de la existencia de los presupuestos indicados en dicha norma, ello en orden a la adopción por parte de la accionada de una conducta irrazonable al disponer la modificación de la modalidad de trabajo, lo que importó que las actoras debieran concurrir a su lugar de trabajo y en el horario habitual.*

2 – *La precautoria requerida a través de la acción sumarísima prevista en el artículo 66 debe ceñirse al ejercicio abusivo, irregular e injurioso de la variación de las condiciones de trabajo, por lo que en este caso particular y concreto y en este estadio procesal, no se advierte con la claridad necesaria, el presupuesto de irrazonabilidad o ejercicio “abusivo” del *ius variandi**

requerido por la ley a los fines de su procedencia; máxime si se repara, que dicha previsión legal debe ser analizada conforme los requisitos previstos en la ley de medidas cautelares contra el Estado Nacional o sus entes descentralizados.

CFed. Córdoba, sala B, marzo 4-2016.- Valdez, Magdalena M. y otros c. Comisión Nacional de Comunicaciones s. Reclamos Varios

En la Ciudad de Córdoba a cuatro días del mes de marzo del año dos mil dieciséis, reunida en Acuerdo la Sala “B” de la Excma. Cámara Federal de Apelaciones de la Cuarta Circunscripción Judicial para dictar sentencia en estos autos caratulados:

“VALDEZ, MAGDALENA MARIA Y OTROS C/ COMISION NACIONAL DE COMUNICACIONES S/ RECLAMOS VARIOS” (Expte. N° FCB 48868/2014/CA1), venidos a conocimiento del Tribunal en virtud Puestos los autos a resolución de la Sala los señores Jueces emiten sus votos en el siguiente orden: LILIANA NAVARRO – LUIS ROBERTO RUEDA – ABEL G. SANCHEZ TORRES.

La señora Jueza de Cámara, doctora *Liliana Navarro*, dice:

I.- Llegan los presentes autos a esta instancia en virtud del recurso de apelación deducido por la parte actora, en contra del proveído de fecha 18 de diciembre de 2014 mediante el cual se dispuso -en lo que aquí interesa- el rechazo de la medida cautelar oportunamente solicitada. El escrito de expresión de agravios corre agregado a fs. 34/45vta..

II.- Las recurrentes aluden a la errónea exigencia por parte del a quo de la acreditación de los recaudos clásicos de las medidas cautelares, todo lo cual les provoca perjuicio, agregando que de un análisis del proveído en cuestión surgen palpables errores en la falta de aplicación de la norma específica, esto es, el art. 66 de la Ley de Contrato de Trabajo, la cual habilita la medida innovativa peticionada

y de la que se desprende el manifiesto vicio lógico-jurídico utilizado por el a quo a fin de rechazar la precautoria. Afirma que del citado art. 66 de la LCT. surge inequívoco el espíritu del legislador de soslayar los requisitos que deben observarse para la procedencia de la medida aquí solicitada, ello en atención a las particularidades del ejercicio abusivo del ius variandi

En tal sentido considera que, como derivación de la correcta interpretación de la norma de la LCT. ya citada se desprende que en todos los casos, comprobada objetivamente la modificación indebida de las condiciones de trabajo que no tenga carácter general, resulta procedente el dictado de una orden de no innovar, de naturaleza cautelar, o en su caso, de restituir el status quo. En este caso, continúa, ha sido la modalidad de prestación de las tareas que eran efectuadas en el domicilio de las accionantes y que luego de la decisión patronal debió ser ejecutada en el domicilio de esta última, variando con ello el lugar de prestación de servicios como así también el horario de trabajo, todo lo cual ha quedado acreditado con la carta documento que la Comisión Nacional de Comunicaciones remitió a las actoras.

Citan abundante doctrina y jurisprudencia que, entienden, avalan su postura y, de modo subsidiario, aluden a la acreditación de los requisitos de verosimilitud del derecho y peligro en la demora requeridos por el sentenciante de la instancia de grado. En este orden, arguyen que la verosimilitud del derecho está dada por la sola acreditación de la modificación de las tareas respecto de las actoras y que dichas alteraciones no han sido generales para el empleador, agregando que tal ha sido la afectación que han producido dichos cambios, que los mismos han afectado la salud de dos de las actoras quienes al día de la interposición de la demanda se encuentran con licencia psiquiátrica por la imposibilidad de compatibilizar el sistema de vida que habían forjado a partir de la anterior modalidad de prestación de tareas en su domicilio con las arbitrarias variaciones impuestas.

Asimismo argumentan que el proveído atacado también vulnera normativa de orden constitucional, como son algunos tratados

internacionales, ello por aplicación del art. 75, inc. 22 de la Constitución Nacional, en particular, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer; como así también la ley n° 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.

En resumen y por los fundamentos que exponen, solicitan a esta Alzada que acoja la apelación interpuesta y revoque el rechazo de la medida cautelar de no innovar oportunamente requerida, con expresa imposición de costas.-

Corrido el traslado de ley en los términos del art. 4° de la ley n° 26.854 (fs. 49), el mismo resulta evacuado por la contraria mediante escrito presentado a fs. 54/56vta. de autos. Cabe aclarar que el traslado ordenado lo fue en atención a la entrada en vigencia de la citada Ley N° 26.854 que regula el procedimiento para el dictado de medidas cautelares en las que es parte o interviene el Estado Nacional o sus entes descentralizados y que en su art. 4 dispone un traslado a evacuar por la autoridad pública involucrada, con el objeto de que dicha parte informe si existe un interés público comprometido en la solicitud.

En tal oportunidad, la parte demandada plantea, como cuestión previa, la deserción del recurso en cuestión por incumplimiento, por parte de la actora, de acompañar las copias a que alude el art. 250 del CPCCN..

Asimismo invoca la aplicación al caso de autos de la norma específica vigente dada por la ley n° 25.344, por lo que concluye que corresponde la suspensión de los plazos procesales hasta que se comunique a la Procuración del Tesoro de la Nación la existencia de la presente causa, desde que dicha Procuración debe mantener actualizado el registro de los juicios del Estado.

A continuación presenta el informe previsto en el artículo 4° de la referida ley n° 26.854 oportunamente requerido, coincidiendo con el Sentenciante en cuanto a la improcedencia de la medida cautelar, dado que no se verifican en la especie los presupuestos de admisibilidad de la misma. Por elementales razones de brevedad me remito al escrito pertinente.

Asimismo, con fecha 22 de junio de 2015 el Tribunal dispone, en cumplimiento de las previsiones contenidas en el art. 6° de la aludida ley n° 25.344, suspender los plazos del juicio hasta tanto se dé intervención a la Procuración del Tesoro de la Nación, ello por el plazo de cinco días.

Cumplidas las medidas dispuestas, vuelve la causa a fallo por lo que, luego de efectuado el sorteo de ley, queda en estado de ser resuelta.

III. Luego de efectuar esta reseña, entiendo necesario señalar de modo previo que los planteos de la accionada, relativos a la aplicación de las previsiones contenidas en el artículo 6 de la ley n° 25.344 y las establecidas en el art. 4° de la ley 26.854 ya ha sido receptado por el Tribunal (ver proveídos de fecha 3 de junio de 2015 y 22 de igual mes y año, obrantes a fs. 49 y 57, respectivamente), por lo que no corresponde efectuar mayores consideraciones al respecto.-

IV. Asimismo y en cuanto a la solicitud de declaración de deserción del recurso esgrimido por la accionada, con fundamento en la falta de acompañamiento de las copias requeridas por el art. 250 del CPCCN., entiendo que el mismo no debe prosperar. Ello así, por cuanto considero que dicha previsión legal debe ser interpretada con carácter restrictivo, dadas las gravosas consecuencias que la misma importa, máxime si se tiene en cuenta que lo apelado resulta ser un decreto (y no una sentencia o un auto interlocutorio, según refiere expresamente el aludido artículo 250).

Y es así que en el caso de autos, el Juez de la instancia de grado, en su carácter de director del proceso, decidió conceder el recurso de apelación por ante esta Alzada en relación y al sólo efecto devolutivo (proveído obrante a fs. 46) e inmediatamente dispuso la elevación de los presentes autos a esta Alzada, sin requerir a la parte apelante que acompañe las copias pertinentes, conforme surge de la normativa aquí tratada, omisión ésta que no puede soslayarse en el presente análisis y autoriza a concluir del modo referido precedentemente. En igual sentido se ha señalado que: "...el art. 250, inc. 3, debe ser interpretado con criterio restrictivo.

El apercibimiento contenido en dicha norma de forma, exige como condición previa que el auto que concede el recurso en efecto devolutivo, expresamente indique las copias necesarias para ser remitidas a la alzada" (COLOMBO-KIPER, "Código Procesal Civil y comercial de la Nación anotado y comentado", t. III, pág. 59, Ed. La Ley, sin destacar en el original); "...no cabe hacer efectivo el apercibimiento contenido en la norma cuando la providencia que concede la apelación en efecto devolutivo no indica las copias que deben acompañarse..." (KIELMANOVICH, Jorge L., "Código Procesal Civil y Comercial de la Nación comentado y anotado", t. I, pág. 575, Ed. Abeledo Perrot, el destacado me pertenece). Como ya lo he señalado, tal requerimiento de copias no ocurrió en el presente caso, motivo por el cual concluyo que el pedido de deserción requerido por la accionada debe desestimarse, sin más consideraciones.

V. A continuación he de referirme a los agravios deducidos por la parte actora. A tal fin, entiendo necesario recordar que la presente demanda sumarísima es iniciada por las Sras. Magdalena María Valdés, Patricia Alejandra López y Sara Cortés Funes en contra de la Comisión Nacional de Comunicaciones -en adelante CNC.- con fundamento legal en el nuevo art. 66 de la Ley de Contrato de Trabajo, con motivo de lo que consideran una irrazonable, arbitraria, injustificada y discriminatoria variación de las condiciones de trabajo.

Relatan las actoras que comenzaron a trabajar bajo relación de dependencia con la accionada (antiguamente se denominaba Comisión Nacional de Telecomunicaciones) en el año 1994 (señoras Valdés y López) y en 1999 (Sra. Cortés Funes), en la Delegación sita en calle General Paz 255 de esta Ciudad. Las accionantes afirman que cumplieron diferentes trabajos hasta que comenzaron a desempeñarse en la función de "Analistas", efectuando diversas labores que en esta oportunidad omito aludir, en honor a la brevedad.

Sostienen que en el año 2013 se les adicionó la tarea de realizar imputaciones a las prestadoras de servicio por reclamos relacionados con falta de servicio de telefonía básica e internet e incumplimiento de instalación y/o cambio de domicilio, sin que ello hubiera aparejado

un aumento salarial. Asimismo, en agosto de 2014 se les solicitó la elevación de proyectos de imputación sobre reclamos de facturación, técnicos y celulares, entre otras labores.

Afirman que desde el mes de agosto de 2010 todas las tareas referidas eran realizadas en el domicilio particular de las accionantes sin obligación de concurrir a la Delegación a prestar servicios; sólo tenían la obligación de asistir a la misma una vez por semana a entregar los expedientes y trámites asignados que habían sido resueltos y retirar el trabajo a efectuar en el transcurso de la semana siguiente. Ello se debió, en apretada síntesis, a los conflictos varios suscitados con los superiores de la Delegación, debido a los diversos reclamos planteados por los trabajadores, entre ellos las actoras. Asimismo destacan que la modalidad de trabajo importó una flexibilidad respecto a la jornada laboral y al lugar de trabajo, lo que les permitió a lo largo de los años desarrollar y efectuar una serie de actividades personales y familiares, tales retirar a los hijos del colegio, prepararles el almuerzo en sus hogares, llevarlos a efectuar actividades complementarias, o atender un negocio, entre otras.

Indican que en el mes de junio de 2014 y mediante Carta documento enviada a cada una de ellas, la CNC. en forma arbitraria, irrazonable, inconsulta, abusiva e intempestiva, les informan el cese de lo que denominaron la “prueba piloto” de la modalidad de prestación de tareas mediante teletrabajo de la cual participaban, imponiéndoles así una modificación en las condiciones laborales de manera totalmente ilegal a la luz de la normativa vigente, ello al modificar el lugar donde debían desarrollar las tareas e imponerles la modalidad de prestación de trabajos en la sede de la Delegación Córdoba, todo lo cual les provocó diversos daños morales y materiales.

Asimismo solicitaron el dictado de una medida cautelar de no innovar en los términos previstos en el art. 66 de la Ley de

Contrato de Trabajo (modificado por la ley 26.088), dado que -a su entender- con su obrar la accionada ha quebrado los límites impuestos por la aludida norma legal, ello de diferentes medidas y alcances. A tal fin requirieron que el tribunal ordene que las accionantes continúen

con la realización de sus tareas mediante la modalidad de trabajo a domicilio o, como ha sido denominado por la CNC, teletrabajo, todo ello mientras dure la tramitación del presente juicio.

El Magistrado interviniente, haciendo referencia a diversa jurisprudencia emanada de nuestro más alto Tribunal de Justicia de la Nación, dispuso denegar la misma por entender que su admisibilidad reviste carácter excepcional desde que configura un anticipo de jurisdicción respecto del fallo final de la causa, agregando que el empleador cuenta con la posibilidad de modificar unilateralmente la forma y modalidades no esenciales de la prestación de trabajo a través del ejercicio del denominado *ius variandi*, concluyendo que las constancias arrojadas a la causa no bastan para demostrar la verosimilitud del derecho invocado, exigiendo éste como un requisito de viabilidad de la precautoria requerida. Tal decisión es cuestionada por la parte actora a través del recurso de apelación oportunamente deducido y que corresponde analizar a esta Alzada.

VI. A mérito de la extensa pero ineludible reseña que antecede, la cuestión a resolver por este Tribunal se circunscribe a analizar la procedencia o no, en su caso, de la medida cautelar solicitada por la parte actora en su escrito de demanda y que, como se ha señalado, fuera rechazada por el a quo.

En este estado, y dando así respuesta a uno de los planteos efectuados por las apelantes, soy de la opinión que el fundamento recursivo relativo a que no se tuvo en cuenta la norma contenida en el nuevo artículo 66 de la Ley de Contrato de Trabajo no se ajusta en un todo a la verdad. Ello así, puesto que de una simple pero detenida lectura del proveído en cuestión surge que -contrariamente a lo sostenido por el quejoso- el Magistrado de la instancia anterior meritó su decisión a la luz de la referida normativa, conforme surge del texto del proveído obrante a fs. 33/vta., todo lo cual me exime de mayores consideraciones al respecto.

VII. Continuando con el tratamiento de las quejas esgrimidas, he de abordar la relativa al rechazo propiamente dicho de la precautoria

oportunamente requerida por las actoras. Para así decidir, el Sr. Juez de la instancia de grado tuvo en consideración -en apretada síntesis- que no se encontraban cumplidos los presupuestos indispensables para su procedencia, como se ha reseñado precedentemente. Cabe recordar que las apelantes hacen hincapié en que el a quo incurrió en una errónea exigencia de los requisitos clásicos requeridos a tales fines.

Al respecto, el aludido artículo 66 de la Ley de Contrato de Trabajo, con las reformas introducidas por la ley 26.088, prevé que el empleador está facultado para introducir aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación de trabajo, en tanto dichos cambios no importen un ejercicio irrazonable de tal facultad ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio, ya sea material o moral, al trabajador. Asimismo establece que en caso que el empleador disponga medidas que le son vedadas por este artículo, dos son las posturas que puede adoptar el trabajador, a saber: a) considerarse despedido sin causa o b) accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas. En este último supuesto, la acción se sustanciará por el proceso sumarísimo, no pudiéndose innovar en las condiciones y modalidades de trabajo, con la excepción que éstas sean generales para el establecimiento o sección, ello hasta que recaiga sentencia definitiva. Esta segunda opción ha sido el camino seguido o elegido por las actoras apelantes, motivo por el cual -en principio- sería atendible el pedido de no innovar esgrimido en el escrito de demanda, conforme una lectura aislada y literal de dicha previsión legal.

Ahora bien, esta Juzgadora no puede soslayar que los parámetros de análisis para la procedencia de las medidas cautelares en causas en que es parte el Estado Nacional o sus entes descentralizados han variado claramente, ello desde la entrada en vigencia de la ley n° 26.854. En efecto, en el año 2013 el Honorable Congreso de la Nación sancionó la aludida Ley N° 26.854, la que en su art. 1° y al legislar acerca de su ámbito de aplicación, textualmente dispone: “Las pretensiones cautelares postuladas contra toda actuación u omisión del Estado Nacional o sus entes descentralizados, o solicitadas por éstos, se rigen por las y graves al

respecto; d) La no afectación del interés público; e) Que la suspensión judicial de los efectos o de la norma no produzca efectos jurídicos o materiales irreversibles. ...”.-

Dentro de este marco normativo y conceptual he de analizar la cuestión. Luego de valorar los extremos que surgen tanto del escrito introductorio de demanda como así también del informe requerido a la accionada, obrante a fs. 54/56vta. de autos, adelanto opinión en sentido desfavorable a las pretensiones de las recurrentes. Ello así, en tanto y en cuanto más allá -lo reitero- de la literalidad de la disposición contenida en la última parte del art. 66 de la Ley de Contrato de Trabajo vigente, lo cierto es que -prima facie- no advierto la acreditación de la existencia de los presupuestos indicados en dicha norma, ello en orden a la adopción por parte de la accionada de una conducta irrazonable al disponer la modificación de la modalidad de trabajo señalada en las respectivas

Cartas documentos remitidas, lo que importó que las actoras debieran concurrir a su lugar de trabajo y en el horario habitual.

Dicho de otro modo, cabe reparar que la precautoria requerida a través de la acción sumarísima prevista en el artículo 66 debe ceñirse al ejercicio abusivo, irregular e injurioso de la variación de las condiciones de trabajo, por lo que considero que en este caso particular y concreto y en este estadio procesal, no se advierte con la claridad necesaria, el presupuesto de irrazonabilidad o ejercicio “abusivo” del ius variandi requerido por la ley a los fines de su procedencia; máxime si se repara, lo reitero, que dicha previsión legal debe ser analizada conforme los requisitos previstos en la ley de medidas cautelares contra el Estado Nacional o sus entes descentralizados, conforme lo ya expuesto, desde que dicha normativa -repito- no puede ser obviada en el presente análisis.

Y en este sentido entiendo que, como una consecuencia lógica de lo sostenido precedentemente, la verosimilitud del derecho requerida en el art. 13 transcripto precedentemente, no ha quedado demostrada, todo lo cual impide su concesión. En tal sentido cabe señalar que lo aquí decidido importa un marco jurisprudencial a fin de adecuar o morigerar la procedencia de lo que, en principio, resultaría ser para las ac-

toras recurrentes una suerte de “cautelar automática”, todo lo cual en cierto modo se contradice con las exigencias plasmadas en la ley n° 26.854.

Lo expuesto lo es –demás está señalarlo– sin que importe prejuizar o avanzar sobre los hechos que serán materia de pronunciamiento al tiempo de decidir el fondo del litigio.

Tampoco se ha probado, a esta altura del proceso sumarísimo en cuestión, el presupuesto mencionado en el inciso a) del artículo 13 de la aludida ley, esto es, la acreditación de perjuicios graves de imposible reparación ulterior. En relación a este punto, cabe señalar que la condición requerida agrega un plus al requisito de “peligro en la demora” dispuesto por el art. 230 del CPCCN y analizado por el a quo al tiempo de rechazar la medida. Ello en tanto lo que la norma exige es no ya un mero peligro, sino la acreditación de un grave daño a sufrir que además sea irreparable. En este contexto, considero que el cambio en la modalidad laboral denunciado por las accionantes, si bien, en principio, podría considerarse que ocasionan trastornos o molestias al tener que abandonar el hogar a fin de cumplir con las tareas asignadas, ello no resulta un perjuicio “grave” e “irreparable” susceptible de esta tutela jurisdiccional, toda vez que en todo caso la situación podrá revertirse de manera eficaz y permanente a través de la sentencia que resuelva la cuestión de manera definitiva.

En razón de todo lo expuesto, corresponde confirmar el proveído de fecha 18 de diciembre de 2014 mediante el cual se dispuso el rechazo de la medida cautelar solicitada por la parte actora.

VIII. Resta expedirme respecto de las costas devengadas en el presente, las que en razón de las particularidades del caso y la naturaleza de la cuestión debatida, considero pertinente imponerlas por el orden causado, todo de conformidad a lo dispuesto por el art. 68, segunda parte del CPCCN. Las regulaciones de honorarios que correspondieren se difieren para su oportunidad. ASÍ VOTO.

El señor Juez de Cámara, doctor LUIS ROBERTO RUEDA, dice:

I.- Que analizada la cuestión planteada, adhiero a la solución propiciada por la señora

Jueza preopinante doctora Liliana Navarro, en el sentido que corresponde confirmar el proveído de fecha 18 de diciembre de 2014, imponiéndose las costas de la Alzada por el orden causado. A lo que considero pertinente complementar, con lo resuelto por quien suscribe en autos: “FLORES, Silvio Néstor c/ Afip – Sumarísimo (art. 66 LCT)” (Expte. 24060072/2012, Sala “B”, 20/11/13, Sec. II, P° 190 - Fs. 195/199), a cuyos fundamentos se remite en honor a la brevedad. ASÍ VOTO.-

El señor Juez de Cámara, doctor ABEL G. Sanchez Torres, dice:

Que por análogas razones a las expresadas por la señora Jueza del primer voto, doctora Luis Roberto Rueda, vota en idéntico sentido.

Por el resultado del Acuerdo que antecede; se resuelve:

1.- Confirmar el proveído de fecha 18 de diciembre 2014, en lo que decide y ha sido motivo de agravios, por los fundamentos dados en la presente resolución.-

2.- Imponer las costas de la Alzada por el orden causado, de conformidad a lo dispuesto por el art. 68, segunda parte del CPCCN, difiriendo las regulaciones de honorarios correspondientes para su oportunidad.

3.- Protocolícese y hágase saber Cumplido, publíquense y bajen. ABEL G. SÁNCHEZ TORRES. – LUIS ROBERTO RUEDA LILIANA NAVARRO . –MIGUEL H. VILLANUEVA

CONTRATO DE TRABAJO: Teletrabajo: Reducción Salarial; Principio de Irrenunciabilidad.

Si no se encuentra controvertido que la trabajadora quedó relevada de su obligación de concurrir al establecimiento de la accionada y comenzó a prestar tareas en su domicilio, y no ha sido demostrado que como contraprestación a la reducción salarial la dependiente haya tenido una reducción de su jornada equivalente a la disminución de salario, resultó incorrecta la disminución salarial porque su derecho a percibir la totalidad de su remuneración estaba

protegido por el orden público laboral, y su demora en reclamar no obsta a la procedencia de su derecho a percibir la diferencia (art. 260, LCT), por lo que la negativa de la accionada a abonar las diferencias adeudadas configuró una injuria que no consentía la prosecución del vínculo laboral.

CNTrab., sala X, mayo 4-2015.- Tarantino, Nadia R. c. Planexware S.A. s/despido.

Buenos Aires, 04-05-15
El Dr. *Gregorio Corach* dijo:

I. Vienen estos autos a la alzada con motivo de los agravios que contra el pronunciamiento de fs. 136/138 interpuso la demandada a tenor del memorial obrante a fs. 139/142 replicado a fs. 151/152. Asimismo a fs. 144 la perito contadora recurre por bajos los emolumentos que le fueron asignados.

II. Critica la demandada el fallo de grado en tanto admitió las pretensiones indemnizatorias de la actora.

Aduce que la prohibición existente en el art. 175 de la LCT, no invocada por la accionante, es inaplicable al caso de autos pues en el supuesto que nos ocupa no se obligó a la actora a terminar su tarea fuera del horario laboral. Insiste en que la demandante aceptó y usufructuó un acuerdo (por el cual la actora cumplió tareas desde su domicilio a cambio de una reducción de su salario) y que al ser llamada al vencimiento del mismo a prestar tareas habituales comenzó con reclamos que no se le adeudaban a efectos de argumentar causales para considerarse despedida.

Adelanto que, a mi juicio, aún de asistir razón a la recurrente en torno a la inaplicabilidad al caso de lo establecido en el art. 175 de la LCT, de todos modos cabe mantener lo decidido en la anterior etapa.

Para así establecerlo memoro que en el caso de autos no se encuentra controvertido que la actora a partir del 5/3/2012 quedó relevada de su obligación de concurrir al establecimiento de la accionada y comenzó a prestar tareas en

su domicilio. Tampoco se discute que la remuneración de la trabajadora fue reducida desde marzo de 2012 en \$ 1000 y que la trabajadora intimó telegráficamente el 6/8/12 se le abonaran las diferencias salariales adeudadas por tal motivo (\$1000 por mes más los adicionales correspondientes ver fs. 5 y 58 vta.).

Ahora bien, mientras la demandada sostuvo que tal reducción obedeció a un pedido de Tarantino quien “a cambio” de laborar desde su casa “ofreció” (ver fs. 58 vta.) una disminución de su salario, la actora adujo que “el trato era trabajar la misma cantidad de horas con la obligación de ir una vez por semana a trabajar en la sede de la empresa en horario normal de 9 a 18 hs y si alguna semana no podía ir iba dos veces en la próxima semana o en la anterior” (ver fs. 4 vta./5) y que la disminución de sueldo fue dispuesta unilateralmente por la empleadora.

Sentado ello y más allá de que la demandante no haya logrado demostrar que, como adujo, la documental obrante a fs. 56 fue firmada “en blanco” lo relevante a mi criterio para la resolución de la cuestión planteada es que arriba firme a esta instancia la conclusión del fallo (ver fs. 136 vta) en el sentido que no ha sido demostrado en autos que como contraprestación a la reducción salarial la dependiente haya tenido una reducción de su jornada equivalente a la disminución de salario.

Digo ello pues la Ley de Contrato de Trabajo, al establecer en el art. 58 que “no se admitirán presunciones en contra del trabajador ni derivadas de la ley ni de las convenciones colectivas de trabajo...”, no hace ninguna distinción que permita dejar fuera de la norma a renunciadas ubicadas por encima del mínimo legal inderogable y, por el contrario, comprende también a las renunciadas emanadas de la decisión unilateral del dependiente, cuando termina diciendo “...sean que las mismas (las presunciones en contra del trabajador), deriven de su silencio o de cualquier otro modo que no implique una forma de comportamiento inequívoco en aquél sentido”. El esquema de irrenunciabilidad se completa con el art. 260 L.C.T. (to), que reproduce lo que en 1.968 estableció la ley 16.577 para dejar sin efecto la llamada “doctrina del efecto liberatorio del

pago” que emanaba de la jurisprudencia de la Excm. Corte Suprema de Justicia de la Nación de aquella época. La norma establece imperativamente que el pago insuficiente de las obligaciones originadas en las relaciones laborales (subrayo para destacar que no hay ninguna distinción referida a la causa fuente de la obligación) efectuado por un empleador, será considerado como entrega a cuenta del total adeudado, aunque se reciba sin reservas, y quedará expedita al trabajador la acción para reclamar el pago de la diferencia que correspondiere, por todo el tiempo de la prescripción” (ver en idéntico sentido esta Sala SD del 20/3/15 en autos “Rodríguez Walter Nelson c/ Asociación de Trabajadores de la Industria Lechera s/ despido”).

En resumen, en el caso de la actora, resultó incorrecta la disminución salarial porque su derecho a percibir la totalidad de su remuneración estaba protegido por el orden público laboral, y su demora en reclamar no obsta a la procedencia de su derecho a percibir la diferencia (conf. art. 260 L.C.T. to) por lo que no cabe sino coincidir con el fallo de grado en cuanto a que la negativa de la accionada a abonar las diferencias adeudadas configuró una injuria que no consentía la prosecución del vínculo laboral (conf. Art. 242 LCT).

Por las razones expuestas, sugiero confirmar en este punto el pronunciamiento atacado.

III. En lo que hace a los honorarios asignados a la perito contadora, de conformidad con el mérito y extensión de la labor desempeñada estimo que los mismos resultan equitativos, motivo por el cual impulso su ratificación (conf. Art. 38 LO).

IV. En definitiva, y por las razones expuestas, de prosperar mi voto sugiero : 1) Confirmar la sentencia apelada en todo lo que fue materia de recurso y agravios; 2) Imponer las costas de Alzada a la demandada vencida (art. 68 C.P.C.C.N.) a cuyo efecto regúlense los honorarios de la representación y patrocinio letrado de la actora y demandada en esta etapa en el 25 % de lo que le corresponda a la representación letrada de cada una de sus partes por las tareas efectuadas en la anterior instancia.

El Dr. *Enrique R. Brandolino* dijo:

Por compartir los fundamentos del voto precedente, adhiero al mismo.

El Dr. *Daniel E. Stortini* no vota (art. 125 L.O.).

Por lo que resulta del acuerdo que antecede, el Tribunal *resuelve*: 1) Confirmar la sentencia apelada en todo lo que fue materia de recurso y agravios; 2) Imponer las costas de Alzada a la demandada vencida (art. 68 C.P.C.C.N.) a cuyo efecto regúlense los honorarios de la representación y patrocinio letrado de la actora y demandada en esta etapa en el 25 % de lo que le corresponda a la representación letrada de cada una de sus partes por las tareas efectuadas en la anterior instancia. Cópiese, regístrese, notifíquese y oportunamente, cúmplase con lo dispuesto en el art. 1 de la ley 26.856 y con la Acordada de la CSJN N° 15/2013 y devuélvase. – *Gregorio Corach*. – *Enrique R. Brandolino*. – *Daniel E. Stortini*.

CONTRATO DE TRABAJO: Teletrabajo. Ejercicio abusivo del “ius variandi” (CNTrab., sala VIII, mayo 29-2013).

1–*Tratándose de dependientes que realizaban teletrabajo, el cambio introducido por la empleadora consistente en que prestaran servicios en la sede de la empresa, que posteriormente se trasladó a otra localidad, constituye un ejercicio abusivo del “ius variandi”, por modificar la modalidad de trabajo —que de efectuarse en el domicilio particular pasó a serlo en las oficinas—, y porque el cambio de lugar de trabajo a más de 25 km les ocasionó perjuicios materiales y morales.*

2–*El cambio de modalidad de trabajo excede claramente los límites del “ius variandi”, en tanto altera el horario y lugar de prestación de servicios, que integran la estructura de la relación laboral, y no pueden ser modificados unilateralmente por el empleador*

excepto por circunstancias razonables, que debe acreditar

- 3 – *El lugar de trabajo es un elemento estructural de la relación laboral porque el trabajador se incorpora al ritmo de producción en un sitio determinado, de acuerdo con el cual organiza su vida personal y familiar en materia de horario de salida y llegada, lugar de compras, colegio de los hijos, posibilidades educativas, deportivas, religiosas, afectivas.*
- 4 – *La circunstancia de que la dependiente haya aceptado trabajar con las modificaciones introducidas al contrato, con la condición de volver al estado de origen, es decir el teletrabajo, no impide el cuestionamiento futuro, pues las condiciones de vida por las que atraviesa una persona no son siempre las mismas y lo que en un momento puede no ser perjudicial, sí puede serlo en otro.*
- 5 – *A efectos de la regulación de honorarios, la presentación ante el SECCLO, en tanto apunta a la solución extrajudicial de controversias, debe ser encuadrada dentro de las labores extrajudiciales a las que alude el art. 57 de la ley 21.839.*
- 6 – *Entre los honorarios correspondientes a la etapa judicial y aquellos a los que el profesional se hace acreedor por su intervención en sede administrativa debe haber una relación lógica, fijándose, por aplicación de lo dispuesto por los arts. 33 y 59 de la ley 21.839, entre el 2 % y el 20 % de los que corresponden por la actuación en la primera instancia judicial.*

CNTrab., sala VIII, mayo 29-2013.- Cacciaguerra, Andrea N. y otro c. Directv S.A. s. despido

El doctor *Catardo* dijo:

«1° La sentencia de primera instancia, que hizo lugar a la demanda, viene apelada por la demandada y, disconformes con las regulacio-

nes de sus honorarios, por las representaciones letradas de ambas partes y por la perito contadora.

Del relato de los hechos surge, por parte de la señora Maglione –coactora– que “... a partir del 01.03.08 se implementó la modalidad de teletrabajo, que consistía en que la tarea de recupero de equipos se haría desde el domicilio de la actora, en la Ciudad de Buenos Aires en el barrio de Boedo en el horario de 9 a 15 hs...”, que “... en el mes de mayo de 2010 en que se le comunica a la actuante que ante la caída del sistema debía trasladarse a trabajar a la central sita en la calle Av. Corrientes 485 2° piso de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y posteriormente y en forma unilateral se le informa que la empresa se traslada a Munro Partido de Vicente López y es así que a partir del 19 de agosto del 2010 la actora ante la necesidad del trabajo se presentó a trabajar en Munro, pero la situación se tornó insostenible...”. Por último, agregó que “... los viáticos recién le fueron ajustados a partir del mes de octubre de 2010...”. El 24.11.2010 la actora inicia el intercambio telegráfico al que la demandada contestó rechazando la intimación y manifestó que “... como es de su conocimiento existe un severo problema técnico de la empresa que se encarga de la instalación y mantenimiento del sistema para la prestación del teletrabajo que al día de la fecha no ha podido solucionar... Afirmo que cesado el problema técnico de la empresa que presta el servicio comentado, podrá continuar prestando servicio bajo la modalidad de teletrabajo...”.

Finalmente, la pretensora se consideró despedida mediante comunicación de fecha 09.12.2010 en la que expresó “... hace varios meses me viene haciendo promesas incumplidas que el inconveniente del problema técnico se iba a solucionar a fin de volver a la modalidad de teletrabajo pero en lugar de buscar una alternativa más viable a mis posibilidades ya que le repito soy mamá de un nene muy pequeño a quien debo llevar al jardín entre otras actividades y el tiempo que me insume ida y vuelta a Munro, Provincia de Buenos Aires, más el hecho de que debo estar fuera de mi hogar muchas horas, hace que me sea imposible

cubrir personalmente distintas tareas máxime que desde septiembre de 2008 me desempeñé con la modalidad de teletrabajo por lo que la situación actual modifica sustancialmente las condiciones de trabajo. En ningún momento consentí expresamente trabajar en Munro; lo hice por la necesidad de trabajar y llevar un sustento a mi hogar además de sus promesas de volver al teletrabajo, su conducta resulta un ejercicio irrazonable y abusivo del *ius variandi* por lo tanto y atento perjuicio material y moral me considero gravemente injuriada y despedida por su culpa...”.

Por su parte, la señora Cacciaguerra remitió el 19 de junio de 2010 el siguiente telegrama laboral: “... atento haberme comunicado verbalmente el cambio del lugar de trabajo, trasladándose la empresa a la localidad de Munro, cuando mi domicilio está ubicado en el barrio de Caballito ocasionándome un gran perjuicio en razón de mis estudios universitarios y mis actividades en la vida de relación en atención de la mayor distancia, lo que implica una importante pérdida de tiempo que me dificulta realizar otras actividades que vengo desarrollando, intimo plazo 48 horas ratifique o rectifique el cambio de lugar de tareas, bajo apercibimiento de considerar su accionar como un ilegítimo ejercicio del *ius variandi* al modificar unilateralmente el lugar de trabajo, elemento esencial del contrato de trabajo...”. Culmina considerándose despedida mediante comunicación de fecha 01.07.2010 en la que expresó “... persistiendo su conducta de ejercer arbitrariamente el *ius variandi* ocasionándome perjuicios diversos... me considero gravemente injuriada y despedida por su culpa...”.

La jueza *a quo* hizo lugar a la demanda con fundamento en que “... no existe elemento de juicio que resulte justificada la actitud asumida por la demandada al trasladar a las actoras al nuevo lugar de trabajo ubicado en la localidad de Munro... y, más aun, cuando ello implicó un cambio de modalidad del trabajo, dado que ambas actoras —tal como se ha reconocido por la demandada en el responde— desarrollaban sus tareas de teletrabajo en sus respectivos domicilios particulares ubicados en la Ciudad de Buenos Aires, en el barrio de Caballito y de Boedo...” y, consecuentemente, concluyó

que “... la empleadora Directv Argentina S.A. realizó un ejercicio abusivo del *ius variandi*, puesto que el cambio del lugar de trabajo conllevó una alteración de horarios en la vida de las trabajadoras, quienes tienen hijos menores a su cargo y son estudiantes de una carrera universitaria...”. Por último, agregó, que “... aún en el caso que la demandada no se hubiera mudado, es decir, modificado el lugar de trabajo, lo cierto es que, de todas maneras, a las actoras, en realidad le modificaron sus tareas como de teletrabajo, las cuales eran desarrolladas y prestadas a favor de la demandada, en sus propios domicilios...”.

La apelante se queja del pronunciamiento de grado y sostiene que no se encuentra acreditado, en la especie, el ejercicio abusivo de *ius variandi* por su parte.

Conforme lo normado por el artículo 66 de la L.C.T., el empleador sólo puede introducir modificaciones accidentales de la relación individual que no alteren esencialmente el contrato de trabajo. A mi entender, el cambio de la modalidad de trabajo excedió claramente los límites del *ius variandi* en tanto alteró el horario y lugar de prestación de servicios que también integran la estructura de la relación laboral, por lo que no pueden ser modificados unilateralmente por el empleador, excepto por circunstancias razonables, que debe acreditar. La legitimidad del ejercicio del *ius variandi*, está subordinada a: la no alteración sustancial del contrato, la ausencia de perjuicio material y moral, debiendo responder a los fines de la empresa y exigencias de la producción, es decir, que medien razones objetivas derivadas de la organización que obliguen a tomar esa medida. Las modificaciones realizadas por el empleador no caben dentro de las facultades que consagra el artículo 66, norma que limita posibilidades de alteración del contrato, a aquellas que no afecten ni moral ni materialmente a las trabajadoras. Cabe señalar que el cambio sólo puede ser posible cuando exista conformidad expresa del trabajador. Pero si fue unilateralmente dispuesto por parte del empleador, que no retrocedió en su decisión aún ante una intimación del dependiente, cabe hacer lugar al despido indirecto dispuesto por éste. A mayor abundamiento, corresponde destacar que

el lugar de trabajo es un elemento estructural de la relación laboral porque el trabajador se incorpora al ritmo de producción en un sitio determinado, de acuerdo con el cual organiza su vida personal y familiar en materia de horario de salida y llegada, lugar de compras, colegio de los hijos, posibilidades educativas, deportivas, religiosas, afectivas. En definitiva la medida tomada por el empleador se halla fuera del contenido del *ius variandi*.

En resumen, el *ius variandi*, en general, sólo es posible cuando se refiere a elementos accidentales de la relación, siempre que la modificación sea funcional y no se cause daño; si, en cambio, se refiere a aspectos estructurales (horarios, jornada, calificación, lugar de trabajo, remuneración, etc.) no es admisible, salvo que exista un motivo real y justificado para la modificación y, repito, en tanto y en cuanto no se causen perjuicios al trabajador.

Estimo oportuno señalar que la circunstancia de que la señora Maglione hubiese aceptado trabajar con las modificaciones dadas —con la condición de volver al estado de origen, esto es, teletrabajo—, no consagra una suerte de imposibilidad de cuestionamiento futuro, pues las circunstancias de vida por las que atraviesa una persona no son siempre las mismas y lo que en un momento puede no ser perjudicial, sí lo puede ser en otro. Ello, sin obviar que el trabajador siempre puede objetar un cambio que lo perjudique, máxime en el caso, que se domicilia a aproximadamente 25 km de distancia del nuevo lugar de trabajo, lo que indica a las claras, por lo menos, la afectación del tiempo libre y mayor gasto en traslados.

Por todo ello, considero que resultó ajustada a derecho la actitud rescisoria dispuesta por las actoras correspondiendo confirmar el pronunciamiento en este aspecto (artículos 66, 242 y 246 de la L.C.T.)

La queja respecto a la indemnización prevista por el artículo 2° de la ley 25.323, es improcedente. En efecto, producido el distracto, el empleador no abonó las indemnizaciones legales, dando motivo al inicio de la presente acción. Cabe señalar que, la parte final autoriza a reducir parcialmente el importe de la agravación si hubiesen existido causas que justificaren la conducta del empleador. Se debería entender

que la justificación podría surgir de la imposibilidad, material o jurídica, de satisfacer los créditos, o de la plausibilidad de la justa causa de despido invocada, judicialmente desechada. Cuando, como en el caso, se ha invocado una postura desestimada en grado, y cuestionada insuficientemente en esta alzada, se aconseja no conceder la franquicia pretendida, por lo que corresponde se confirme la condena al pago de dicho rubro.

Con relación a las partidas s.a.c. proporcional y vacaciones no gozadas ningún comprobante de pago fue arrimado a la causa para demostrar la cancelación, por lo que corresponde se confirme lo resuelto en grado (artículo 138 L.C.T.).

Tiene parcialmente razón respecto del agravio en el que se queja de la base de cálculo que consideró la jueza *a quo* para la realización de la liquidación final de la señora Cacciaguerra, ya que el rubro “ajuste de sueldo” fue cobrado solo en el mes de agosto 2009, por lo que se entiende que es un pago retroactivo de los meses anteriores. Por otro lado, respecto del rubro “feriado” es una suma que se percibe por haber trabajado en uno de esos días, debe ser tenida en cuenta para el cálculo de la liquidación final, ya que no se trata más que del pago de una jornada de trabajo aunque con recargo. Por ello es improcedente el agravio respecto de la base de cálculo que consideró la *a quo* para realizar la liquidación de la señora Maglione, correspondiendo confirmar el monto de condena respecto de esta actora, \$ 29.032,20.

En definitiva, respecto de Cacciaguerra, la base de cálculo asciende a \$ 2.687,50.

En consecuencia opino que la señora Cacciaguerra es acreedora a los siguientes conceptos: a) indemnización por antigüedad: \$ 13.437,50; b) indemnización sustitutiva de preaviso más s.a.c.: \$ 2.911,45; c) indemnización integrativa del mes de despido más s.a.c.: \$ 2.817,53; d) vacaciones proporcionales: \$ 812,97; e) indemnización por la multa del artículo 2° de la ley 25.323: \$ 9.583,24. Total: \$ 29.562,69 nominales.

2° Respecto de los recursos de fs. 253 y 261, cabe aclarar que la ley 24.635 estableció una instancia obligatoria de conciliación laboral,

mediante la formalización de un reclamo ante el S.E.C.L.O. Esta presentación tiene efectos suspensivos de la prescripción y, en tanto dicho procedimiento apunta a la solución extrajudicial de controversias, cabe encuadrarlo dentro de las labores extrajudiciales a las que alude el artículo 57 de la ley 21.839.

Como dicen Pirolo y Musa en *Honorarios profesionales en los procesos que tramitan ante la Justicia Nacional del Trabajo* (J.A. 2005-II-1137), corresponde efectuar una regulación adicional que contemple la actuación profesional en la instancia previa, no siendo obstáculo para ello que el pedido se realice en la etapa de ejecución.

Los autores citados señalan que debe existir una lógica relación entre el importe de los honorarios correspondientes a la etapa judicial y aquellos a los que el profesional se hace acreedor por su intervención en sede administrativa, debiendo establecerse los mismos, por aplicación de lo previsto en los artículos 33 y 59 de la ley 21.839 entre el 2% y el 20% de los que corresponden por la actuación en la primera instancia judicial

En el caso que nos ocupa atendiendo a la naturaleza y complejidad del asunto, el mérito de la labor profesional –apreciada por la calidad, eficacia y extensión de la labor desarrollada–, la responsabilidad profesional comprendida y la trascendencia jurídica y económica del asunto, estimo razonable y no debe ser objeto de corrección la regulación de honorarios por su actuación en sede administrativa (arg. artículo 49, ley 21.839).

3° Los cuestionamientos relacionados con las regulaciones de honorarios y costas, tendrán satisfacción en los términos del artículo 279 del C.P.C.N.».

El doctor *Pesino* dijo:

Que, por compartir sus fundamentos, adhiera al voto que antecede.

Por ello, el Tribunal resuelve: 1) Confirmar la sentencia apelada en cuanto pronuncia condena, y fijar el capital nominal en \$ 58.594,89 de acuerdo a lo discriminado para cada actora y con más los intereses en la forma establecida en la sentencia de grado; 2) Confirmar la

regulación de honorarios; 3) Dejar sin efecto los pronunciamientos en materia de costas y honorarios. – *Catardo*. – *Pesino*.

CONTRATO DE TRABAJO: Periodistas y empleados administrativos de empresas periodísticas: Suplementos a cargo del colaborador publicados en un portal que la empresa periodística tiene en Internet.

En el caso en que los suplementos a cargo del colaborador sean publicados en un portal que la empresa periodística tiene en Internet, surge el concepto de “trabajador virtual”. Esta nueva modalidad generará nuevos problemas vinculados con el modo tradicional de las relaciones de trabajo, como la incorporación de estos nuevos trabajadores en la organización de la empresa, el derecho a una carrera profesional, la jornada de trabajo, los descansos, el régimen de las enfermedades, la inclusión sindical, la posibilidad de elegir y ser elegido representante sindical, la convivencia del aspecto laboral con los quehaceres familiares, etc. También aparecen conceptos como el trabajador “dependiente autónomo” y se empieza a hablar de la incorporación de trabajadores autónomos a los cuadros sindicales.

CNTrab., sala IX, agosto 29-2012.- Vázquez Freije, Mariano Ezequiel c. Terra Network Argentina S.A. s/despido.

En la Ciudad de Buenos Aires, el para dictar sentencia en los autos caratulados “VÁZQUEZ FREIJE MARIANO EZEQUIEL C/ TERRA NETWORK ARGENTINA S.A. S/ DESPIDO”, se procede a votar en el siguiente orden, El Doctor *Roberto C. Pompa* dijo:

I. Llegan los autos a esta alzada con motivo de los agravios que, contra la sentencia de primera instancia de fs. 148/151, interpusiera la parte actora a tenor del memorial obrante a fs. 152/157, que mereció réplica de la contraria a fs. 171/173.

II. El actor se queja porque considera que el sentenciante, sobre la base de una errónea apreciación de los hechos y de las pruebas producidas en la causa, rechazó su reclamo tendiente a percibir las indemnizaciones derivadas del despido.

III. El magistrado “a quo” consideró que la relación jurídica que unió a las partes no reconoció su causa en un contrato de trabajo. Sostuvo al respecto, que ningún periodista cuya tarea específica no consista en escribir podrá ser calificado como colaborador permanente y, en esa inteligencia, consideró que el accionante no acreditó en autos haber efectuado las 24 colaboraciones anuales exigidas como requisito para ser calificado “colaborador permanente” de la demandada de acuerdo al inc. e) del art. 23 del Estatuto del Periodista. Por tanto, rechazó la demanda incoada con costas a su cargo.

IV. No comparto la decisión dispuesta por el magistrado de grado. Me explico. MARIA-NO EZEQUIEL VÁZQUEZ FREIJE denuncia que ingresó a prestar servicios como redactor y reportero gráfico en calidad de colaborador no permanente para la demandada “TERRA NETWORKS ARGENTINA S.A.” desde el 1/11/2005 y que recién a partir del 14/11/2008 pasó a estar bajo relación de dependencia de la accionada revistiendo la calidad de colaborador permanente, al superar el mínimo de 24 colaboraciones anuales exigidas por el art. 23, inc. e) de la ley 12.908. Señala que devengaba una remuneración mensual de \$ 3.658.- para el mes de enero de 2010, de acuerdo con el Estatuto del Periodista Profesional (ley 12.908) y al CCT 301/75 que rigen la relación laboral. Explica que sus colaboraciones periodísticas y fotográficas se publicaban en el portal de noticias denominado “TERRA” que es un sitio de Internet que pertenece a la demandada. Aclara que mayoritariamente desarrollaba su trabajo fuera del ámbito de la empresa demandada, a la cual concurría o se comunicaba periódicamente a entregar sus colaboraciones, a recibir instrucciones y a percibir sus haberes. Manifiesta que la empleadora ocultó el vínculo dependiente bajo la apariencia de una

falsa locación de servicios, que obligaba a su parte a emitir facturas a su favor. Invoca una serie de acontecimientos que dieron origen a sus reclamos de regularización y manifiesta que frente al rechazo de sus requerimientos, se consideró injuriado y despedido mediante el TCL del 15/1/2010. En esta inteligencia, invoca fraude laboral y reclama que se haga lugar íntegramente a su reclamo. Por su parte, “TERRA NETWORKS ARGENTINA S.A.” niega aquéllas imputaciones y desconoce el vínculo dependiente invocado. Señala que si bien el actor prestó algunos servicios en forma externa e independiente en modo alguno se ha configurado un vínculo subordinado por su calidad de colaborador permanente en los términos de la ley 12.908. En consecuencia, solicita se rechace íntegramente la acción con costas. Como se puede apreciar, en vista de que como quedara trabada la litis y de acuerdo a las reglas que rigen la carga probatoria, quedaba a cargo de cada una de las partes acreditar respectivamente las invocaciones efectuadas pues, en definitiva, conforme el art. 377 CPCCN, los litigantes deben acreditar los presupuestos que invocan como fundamento de su pretensión, defensa o excepción, lo cual no depende sólo de la condición de actor o demandado sino de la situación en la que cada uno se coloca en el proceso (Confr. CNC Com, Sala A, 31/05/99, LL 1999-E-585). La figura del colaborador permanente de medios periodísticos genera recurrentes controversias y perplejidades. Me toca en esta oportunidad expedirme al respecto y clarificar en el caso particular de autos el punto aquí debatido. El inc. c) del art. 23 del Estatuto del Periodista define al colaborador permanente como “...el que escribe notas, retratos, paralelos, narraciones, descripciones, ensayos, cuentos, bibliografías y otros escritos de carácter literario o científico o especializados de cualquier otra materia en un número no menor de veinticuatro anuales y que por la índole de los mismos no corresponde a las tareas habituales a los órganos periodísticos...”. Se trata, pues, de alguien que no está sujeto a la organización y a la disciplina propia de la empresa periodística pero entrega a ésta, por un precio unitario convenido, algunos productos de su espíritu creativo, ya sea espontáneamente

o por encargo de la empresa. Si bien el texto legal se refiere a las colaboraciones escritas, en este aspecto no debemos entender la letra de la norma en sentido estricto pues, en mi opinión, se trata de un contenido normativo meramente enunciativo. En efecto, no podemos descartar que por vía de colaboración se aporte otro material periodístico no consistente en notas como son las obras gráficas (dibujos, caricaturas, historietas o fotografías). En mi opinión, debe interpretarse ampliamente el concepto de "nota": una colaboración, escrita o no y, dentro de este último género, cabe perfectamente la nota gráfica. Ahora bien, para que se configure la calificación en cuestión es necesario que las colaboraciones no correspondan a las tareas habituales del emprendimiento empresario: estereotipo que debe entenderse referido a evitar la utilización del instituto indebidamente, como mero recurso para eludir el cumplimiento de las obligaciones emergentes del contrato de trabajo periodístico con el fin de que ésta utilice la modalidad contractual de locación de servicios con el único fin de ocultar la verdadera naturaleza de la relación y eludir de este modo la legislación laboral y previsional. En el caso de autos, advierto reunidas todas las condiciones para encuadrar la actividad del actor en las previsiones del inc. c) del art. 23 del Estatuto del Periodista.

En este sentido, LEONARDO GABRIEL CASAS (fs. 74/75), jefe de la sección deportiva de la demandada, expresa que comenzó a ver al actor desde fines del 2005 oportunidad en la que realizaba tareas de fotógrafo y redactor periodístico en la demandada. Afirma que la labor de aquél consistía en sacar fotos, editar galerías fotográficas y hacer notas y reconoce haberle encomendado fotografías de eventos deportivos con una frecuencia que estima en seis o siete trabajos mensuales. Aclara que el modo de encomendarle trabajos era vía mail, llamada telefónica o, si lo veía en la redacción, de forma verbal. NAHUEL EDMUNDO TORTORELO (fs. 76/77), compañero de trabajo del actor, da cuenta de su asistencia junto al actor a una exposición de autos donde debían efectuar trabajos para la demandada. Asimismo, señala que al accionante se le encomendaban cuatro o cinco trabajos mensuales.

INES CLAUDIA AMBROSINI (fs. 78/79), encargada de la selección y edición de noticias, señala que en su calidad de subeditora le encargaba trabajos al accionante. Aclara que le presentaba seis notas por mes para que sean editadas luego en el portal. Expresa que el actor no tenía un horario y días fijos de trabajo, dado que cuando ella le solicitaba alguna nota se comunicaba por teléfono, vía mail o bien cuando pasaba por redacción. MARIANO JASOVICH (fs. 77), señala que se desempeñó en la sección noticias de la demandada y si bien el accionante trabajaba dentro de la empresa la mecánica de trabajo del actor era presentar ideas de notas que incluían texto y material fotográfico, la enviaba vía mail o las llevaba en forma escrita a la oficina desde donde trabajaban los editores. Así, afirma que el accionante presentaba varias posibilidades de notas y el docente le aprobaba dos o tres por mes para publicar en su sección. Y, finalmente, VÍCTOR MANUEL POMPINHO SOARES (fs. 80/81) señaló que el actor desarrollaba tareas de reportero gráfico y cronista para el área de entretenimientos, actualidad y reportes. Concretamente, el actor iba a eventos de actualidad, sacaba fotos, para luego mandarlas a los editores de diferentes secciones para que las subiera al portal. Recuerda que, ocasionalmente el actor escribía notas una vez por semana a la sección. Afirma que encomendaba notas o fotos al accionante. Como se puede observar, son precisos, circunstanciados y convictivos al deponer sobre las numerosas colaboraciones que desarrollaba el actor en la demandada que excedían los límites establecidos por el Estatuto del Periodista; asimismo, brindan suficiente razón de los dichos, refieren sucesos compartidos con el actor en su lugar de trabajo y además no han sido motivo de impugnaciones. Por lo que corresponde otorgarles fuerza probatoria (conf. art. 386 C.P.C.C.N.). Sumado a ello, la documental acompañada por la accionante que obra por cuerda en sobre n° 11597, que quedó tácitamente reconocida por la accionada a fs. 93, da cuenta que los trabajos de redacción y reportes gráficos que desarrolló para la demandada, tomando como parámetros las conclusiones anteriormente dispuestas, excedían abismalmente las 24 colaboraciones anuales

exigidas como requisito para ser considerado colaborador permanente de la demandada. Valorada la prueba producida, la que es analizada bajo las reglas de la sana crítica (Cfr. arts. 386, 456, 477 y concs. del CPCCN), prescindiendo de aquella que no considero esencial (cfe. art. 386 del CPCCN), arribo a la conclusión que el actor trabajó para la demandada bajo su dependencia en calidad de colaborador permanente, en términos del inc. c) del art. 23 del Estatuto del Periodista. No modifica la conclusión arribada la circunstancia que para poder cobrar sus remuneraciones el actor debería extender facturas como si se tratase de un trabajador autónomo e independiente. Resulta claro que demostrada la existencia de la relación de dependencia laboral, la emisión de facturas aparece como una imposición unilateral del dador de trabajo para eludir el cumplimiento de las obligaciones legales en lo que constituye un claro y típico ejemplo de fraude para ocultar la verdadera naturaleza de la relación y eludir de este modo la legislación laboral y previsional. Tampoco modifica la conclusión arribada sobre la existencia de una relación de trabajo subordinada, la circunstancia que los suplementos a cargo de la actora fueran publicados en el sitio web "TERRA", un portal de Internet. Resulta difícil comprender cómo un medio que publica noticias periodísticas en su propio sitio de Internet no conciba como periodística esa actividad. Es cierto que nos encontramos seguramente ante una de las nuevas situaciones que a partir del avance de la tecnología y de los medios de las comunicaciones nos hemos de enfrentar en el campo jurídico en el futuro. Aparece así una reorganización de los sistemas productivos que tiene repercusión directa sobre la conformación y dinámica de las relaciones laborales en la empresa y en la búsqueda de organizaciones productivas más flexibles, en los que las empresas han acometido procesos tales como la descentralización productiva, sustituciones de determinadas áreas de empleo por servicios de subcontratos, introducción de instrumentos técnicos de producción flexibles y polivalentes más adecuados para hacer frente a las variaciones de la demanda, diversificación de la producción, estrategias de diferenciación salarial, nuevas formas de gestión individuali-

zada de la fuerza de trabajo y modos de contratación temporal del empleo (cfe. José Luis Monereo Pérez en "Grupos de empresas y subcontratación en las relaciones del trabajo en la transmisión de la empresa", Madrid, 1987), desarrollándose en el marco de la empresa el modelo de empresa-red, es decir, un tipo de empresa económica de carácter flexible que permite articular la gran empresa con una red más o menos amplia y diversificada de pequeñas empresas subsidiarias o auxiliares mediante las cuales se realiza el ciclo de producción (cfe. *Vid.* F. Butera, "Impresse rete e automazione"). Desde que Jeremy Rifkin anunciara "el fin del mundo del trabajo" han aparecido nuevas categorías de trabajadores, como ocurre por ejemplo con el teletrabajo, donde los trabajadores se vinculan con otras empresas y con su propia empresa desde una posición externa al lugar tradicional de trabajo dentro del establecimiento. Aquel concepto de empresa-red es consecuencia del paso de la sociedad post-industrial hacia la sociedad de la información (cfe. Castells Manuel, "La era de la información. La sociedad en red", Barcelona, 1998) y genera a su vez el concepto de "trabajador virtual", lo que sin dudas generará nuevos problemas vinculados con el modo tradicional de las relaciones de trabajo, como la incorporación de estos nuevos trabajadores en la organización de la empresa, el derecho a una carrera profesional, la jornada de trabajo, los descansos, el régimen de enfermedades, la inclusión sindical, la posibilidad de elegir y ser elegido representantes sindical, la convivencia del aspecto laboral con los quehaceres familiares, etc. También aparecen conceptos como el trabajador "dependiente autónomo" y se empieza a hablar de la incorporación de trabajadores autónomos a los cuadros sindicales (cfe. Roberto Pompa, en Jornadas sobre el teletrabajo, Palacio de los Correos, Buenos Aires, 2002). Formulo estos señalamientos porque nos encontramos ante un caso en el que la velocidad de las transformaciones tecnológicas, donde aparece la preocupación de promover el acceso de los periodistas a nuevas tecnologías de comunicación y defender la libertad de información y de expresión a partir de los desafíos y los problemas éticos colocados por

las nuevas tecnologías y el nuevo orden mundial de la información, impactan directamente en las relaciones laborales de un modo especial en el segmento de los periodistas y que los cambios que introducen representan graves riesgos para esos trabajadores por el desconocimiento de sus derechos. Estas preocupaciones fueron objeto de debate en el ámbito mundial en distintas oportunidades (Cfe. III Congreso de Jornalistas Portugueses, reunidos en Lisboa entre el 26 de febrero y el 1º de marzo de 1998; “Declaración de Lisboa” en el Primer Encuentro de los Periodistas en Lenguas Ibéricas, reunidos en Lisboa los días 2 y 3 de marzo de 1998; V Encuentro Iberoamericano de Periodistas, Portugal, 12 a 14 de octubre de 1998; el Prof. Francisco Iturraspe, “Los periodistas y sus organizaciones en los medios globales y digitales”, IV Encuentro Interamericano de Derecho Laboral y Seguridad Social, La Habana, Cuba, marzo 2002; entre otros), pero es evidente que en nuestro país la polémica se encuentra aún en sus comienzos y que será necesario regular a través de algún estatuto especial, o mediante la creación o ampliación de la representación sindical, o de la ampliación de los términos y regulaciones en estatutos profesionales y convenios colectivos de trabajo vigentes, las nuevas condiciones de trabajo que empiezan a observarse a partir del desarrollo tecnológico de las comunicaciones. Es por ello que considero que cada caso debe evaluarse en particular, y no puedo dejar de señalar que en oportunidad de expedirme sobre la cuestión sostuve que el actor no era un editor sino asistente de edición en el área de comunidad y eventos en vivo y su función era moderar “on line” en los foros y salas de chat, encargándose de recibir las preguntas de los usuarios y enviárselas al personaje o especialista en cuestión, como lo haría un moderador en un panel de especialistas. Es decir, lo que hace el moderador es recibir y copiar la pregunta, controlar que no se usen términos impropios, injuriosos o discriminatorios y enviársela al personaje en cuestión. Se dedica a copiar, pegar y reenviar la pregunta, lo que en el término informático se conoce como “editar”, a diferencia del término editorializar al que alude el estatuto profesional que se pretendía aplicable, que consiste en re-

dictar comentarios de orientación y crítica de diversas actividades (cfr. Juzgado de Trabajo nº 38, SD2761 del 10/07/03, en autos “Grosvald Gabriel c/ AOL Argentina SRL s/ despido”). De la misma manera, en otra ocasión, también desestimé la aplicación del estatuto de periodistas, por cuanto llegué a la conclusión que la actora era la encargada de comunicaciones a cargo de relaciones públicas y la actividad de la demandada era la de ofrecer servicios de mail, chat, Internet y publicar publicidad a través de su portal de Internet, lo que no se identificaba con actividad periodística alguna (cfe. Juzgado de Trabajo Nº38, SD 2772 del 13/08/03, en autos “Ljuba María Cecilia c/ Starmedia Argentina SRL s/ despido”). Pero aún en el primero de los casos citados en que entendí que no resultaba aplicable el estatuto profesional, el Superior consideró que la relación sí se encontraba regida por el Estatuto del Periodista Profesional por considerar que no es relevante que la empleadora sea una empresa estrictamente periodística, sino que la misma efectúe actividad periodística resultando evidente que el sitio difunde noticias de carácter periodístico, revocando lo resuelto en origen (Cfr. CNAT. Sala VI, SD 56795 del 9/2/04, en autos “Grosvald Gabriel c/AOL ARGENTINA SRL s/despido; ídem SD. 55159 del 15/8/02 en “Vaca Pablo Rafael c/XSALIR.com.S.A. y otros s/despido”). Este último criterio fue el que hice propio con posterioridad como titular del Juzgado Nacional de Primera Instancia nº 38, mediante S.D. 3318 del 28/3/2007, en autos “VÁZQUEZ LUCIANA ELENA c/ THX MEDIOS S.A. Y c/ BAE NEGOCIOS S.A. s/ despido”. En efecto, el empleador al que se refiere el Estatuto de los Periodistas está individualizado bajo diversas denominaciones aludiendo en particular al órgano, como serían los diarios, revistas, semanarios, anuarios, publicaciones, agencias noticiosas, periódicos, órganos de difusión y más ajustadamente órganos periodísticos que difundan o exhiban noticias de carácter periodístico. De esta manera, valorando el contenido del sitio de la demandada a través de Internet, no cabe duda que está principalmente conformado por la difusión y exhibición de noticias de carácter periodístico, siendo el “sitio informático” el medio pe-

riodístico, como podría ser gráfico, radial o televisivo. Por lo demás, debo recordar que la vigencia de las normas impuestas en el estatuto de periodistas rige en una empresa no periodística, pero ello sí la explotación o tarea sí lo es, en tanto el estatuto se refiere a la explotación y no a la empresa. Cabe hacer esta aclaración porque el carácter periodístico o no de la empresa no es decisivo en tanto en una misma empresa periodística el trabajador puede registrarse por el estatuto profesional, pero también en determinados casos por el del personal administrativo de empresas periodísticas (Decreto Ley 13839/46) o por la Ley de Contrato de Trabajo si se trata de un simple empleado de un obrero gráfico. Esto es así, porque se vincula con las reales tareas y funciones que desempeña y sin perjuicio del convenio colectivo de trabajo de la respectiva actividad (cfr. Tratado de Derecho del Trabajo dirigido por el Dr. Vázquez Vialard, Tomo VI, pág. 301/302, Editorial Astrea). En otras palabras, el estatuto del periodista resulta aplicable a quienes desempeñan actividades previstas en él, con independencia del objeto principal que posea la empresa para la que prestan servicios. Desde esta perspectiva, y dado que en el caso encuentro reunidos los requisitos señalados por el Estatuto del Periodista para configurar una relación dependiente en los términos allí previstos, entiendo que la actitud asumida por la demandada al negar la vinculación del tipo indicado que la uniera con el actor (cfr. CD 00960916 y 00960954), resulta de entidad para impedir la prosecución del vínculo laboral y en consecuencia, considero ajustada a derecho la decisión del trabajador de considerarse despedido conforme TCL 052611285 del 15/1/2010 (art. 242 de la L.C.T.). Por tanto, de prosperar mi voto propongo se revoque el fallo apelado y se haga lugar al reclamo indemnizatorio incoado por el accionante.

V. No prosperará el reclamo por integración del mes de despido. Ello es así pues el art. 43 de la ley 12.908 establece como mecanismo de protección contra el despido arbitrario un sistema indemnizatorio que, comparado en su integridad con el sistema que establece la LCT para ese mismo fin, resulta más beneficioso.

Así, contempla un lapso de preaviso superior al establecido en la norma general (conf. art. 43 inc. b) según ley 16.792), en la indemnización por antigüedad no contempla el tope del art. 245 LCT, y el sistema indemnizatorio, en conjunto, es notoriamente más favorable al trabajador que el previsto en la LCT, por ello se aplica íntegramente el sistema de la ley estatutaria. Como el art. 9 de la LCT, al declarar aplicable el principio de conglobamiento orgánico por instituciones, descartó la posibilidad de “acumular” beneficios provenientes de la atomización de normas laborales, no cabe duda que no puede extraerse la “mejor” condición de cada norma en juego formando una “nueva” e inexistente sino que debe aplicarse el régimen que, comparando por instituciones, en conjunto, resulte más favorable al trabajador, aún cuando alguna condición particular no lo sea. Tal régimen es el de la ley 12.908 y no prevé la denominada “integración mes de despido” (conf. CNAT, Sala II, S.D. N° 94.462 del 20/09/2006, en los autos: “Esteban, Alicia Beatriz c/ Cámara Argentina de la Propiedad Horizontal y Actividades Inmobiliarias s/despido”, por lo que propicio desestimar el concepto referido.

VI. Por el contrario, resultan procedentes las indemnizaciones previstas en los arts. 8 y 15 de la ley 24.013. Ello pues la relación se ha mantenido en clandestinidad, la documental acompañada por el accionante, reconocida tácitamente conforme ut supra se señalara, da cuenta que cumplió la “intimación” prevista en el art. 11 inciso “a” y el posterior requerimiento a la AFIP, inciso “b” de la ley (ver transcripción de misiva del 17/12/2009, CD 052617990 accionante que obra por cuerda en sobre n° 11597) y la causal de despido se vincula con la irregularidad registral.

VII. En cuanto a la multa prevista en el art. 45 de la ley 25.345, habiéndose dado cumplimiento a los requisitos legales exigidos (art. 80 L.C.T.) –ver documental obrante en anexo 11.597– la misma procederá. Asimismo, la demandada deberá hacer entrega del certificado establecido en el art. 80 L.C.T. ajustado a las constancias de la causa, dentro del plazo de cinco días de quedar firme la sentencia, ba-

joapercibimiento de imponer astreintes, cuyo plazo y monto establecerá el juez “a quo”, en caso de incumplimiento conforme lo dispuesto por el arts. 37 y 666 bis del Código Civil.

VIII. La circunstancia de que los registros laborales de la empleadora no se compadezcan con la realidad, lleva a proyectar respecto de los datos denunciados al demandar la presunción emergente del art.55 de la LCT, ello pues, en definitiva, los montos de la liquidación denunciada aparecen desproporcionados con las tareas cumplidas. En consecuencia, el accionante resulta acreedor de los siguientes rubros y montos: 1. Remuneraciones adeudadas 10/09, 11/09, 12/09 y 01/2010, en atención a no encontrarse acreditado supago de acuerdo a las previsiones del art. 138 LCT:

\$13.5402. Indemnización por antigüedad, (art. 43 inciso c., ley n° 12.908):\$ 7.3703. Indemnización especial (art. 43 inciso d., ley n° 12.908): \$ 22.1104. Indemnización sustitutiva del preaviso (art. 43, inc. b, ley citada): \$ 7.3705. SAC prop 2008 (\$474,50), 2009 (\$3.685) y 2010 con inc. preaviso (\$725):\$ 4.884,506. Vacaciones proporcionales 09/10: \$2.9477. Indemnización artículo 8 de la ley 24.013:\$ 12.8948. Indemnización artículo 15 de la ley 24.013: \$ 36.8509. Indemnización art. 80 de la L.C.T.: \$ 11.055 TOTAL: \$119.020,50. La suma indicada devengará intereses desde su exigibilidad hasta su total cancelación aplicándose la tasa activa fijada por el Banco de la Nación Argentina para el otorgamiento de préstamos, según la planilla que difunda la Prosecretaría General de la Excm. Cámara del Fuero (conf. ley 23.928 modif. por ley 25.561, art. 622 del C. Civil y CNAT Acta N°2357 del 7/5/02, modif. por Res. CNAT N° 8 del 30/5/02).

VIII. Por los motivos expuestos de prospere mi voto, propongo revocar la sentencia de primera instancia y hacer lugar a la demanda condenando a “TERRA NETWORK ARGENTINA S.A.” a abonar MARIANO EZEQUIEL VÁZQUEZ FREIJE la suma total de PESOS CIENTO DIECINUEVE MIL VEINTE CON CINCUENTA CENTAVOS (\$119.020,50); crédito que devengará intereses anteriormente dis-

puestos. Asimismo, la demandada deberá hacer entrega del certificado establecido en el art.80 L.C.T. ajustado a las constancias de la causa, dentro del plazo de cinco días de quedar firme la sentencia, bajo apercibimiento de imponer astreintes, cuyo plazo y monto establecerá el juez “a quo”, en caso de incumplimiento conforme lo dispuesto por el arts.37 y 666 bis del Código Civil.

IX. Ante el nuevo resultado del litigio y en virtud de lo normado por el art. 279 del C.P.C.C.N., corresponde dejar sin efecto la imposición de costas y la regulación de honorarios practicadas en la instancia anterior y determinarlas en forma originaria. Sugiero imponer las costas de ambas instancias a cargo de la parte demandada vencida (conf. art. 68 C.P.C.C.N.). Teniendo en cuenta el monto del proceso, la naturaleza y complejidad del litigio, el resultado obtenido y la calidad, eficacia y extensión de los trabajos profesionales realizados, propicio las siguientes regulaciones de honorarios por lo actuado en primera instancia sobre el capital de condena más intereses: a la representación y patrocinio letrado de la actora el 16%, a la representación y patrocinio letrado de la demandada el 12% y al perito contador el 6% (cfr. arts. 38, L.O.; 6, 7, 8, 19 y ccds., ley 21.839; 3°, incs. b] y g] y 12, dec. ley 16.638/57; ley 24.432). Asimismo, régúlese los honorarios de los representantes letrados intervinientes en esta alzada en el 25 % de lo que en definitiva le corresponda por sus labores en la instancia previa (cfr. Art. 14, ley 21.839).

EL Dr. *Álvaro E. Balestrini* dijo: Por compartir los fundamentos, adhiero al voto que antecede.

El Dr. Gregorio Corach: no vota (art. 125 L.O.).

A mérito del acuerdo que antecede, el tribunal *resuelve*: 1) Revocar la sentencia de primera instancia y hacer lugar a la demanda interpuesta por MARIANO EZEQUIEL VÁZQUEZ FREIJE contra “TERRA NETWORK ARGENTINA S.A.” y condenar a ésta a abonarle la suma total de pesos ciento diecinueve mil veinte con cincuenta centavos (\$119.020,50), monto que

devengará intereses desde su exigibilidad hasta su total cancelación aplicándose la tasa activa fijada por el Banco de la Nación Argentina para el otorgamiento de préstamos, según la planilla que difunda la Prosecretaría General de la Excma. Cámara del Fuero. Asimismo, la demandada deberá hacer entrega del certificado establecido en el art. 80 L.C.T. ajustado a las constancias de la causa, dentro del plazo de cinco días de quedar firme la sentencia, bajo apercibimiento de imponer astreintes, cuyo plazo y monto establecerá el juez “a quo”, en caso de incumplimiento conforme lo dispuesto por el arts. 37 y 666 bis del Código

Civil. 2) Imponer las costas de ambas instancias a cargo de la parte demandada vencida. 3) Regular los honorarios de la representación y patrocinio letrado de la parte actora, de la parte demandada y del perito contador por lo actuado en primera instancia en el 16%, 12% y 6%, respectivamente, sobre el capital de condena más intereses. 4) Regular los honorarios de los representantes letrados intervinientes en esta alzada en el 25% de lo que en definitiva les corresponda por su labor en origen. 6) [*sic*] Regístrese, notifíquese y oportunamente devuélvase. – *Álvaro E. Balestrini. – Dr. Roberto C. Pompa.*

LEGISLACIÓN NACIONAL

LEYES

Ley 27.555 - Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo, Derechos y obligaciones. Jornada laboral. Derecho a la desconexión digital. Voluntariedad. Reversibilidad. Elementos de trabajo. Compensación de Gastos. Capacitación. Derechos colectivos. Representación sindical. Higiene y seguridad laboral. Sistema de Control y Derecho a la Intimidad. Protección de la Información Laboral. Prestaciones transnacionales. Autoridad de aplicación. Régimen de transitoriedad (Sanción: 30/07/2020; Promulgación: 13/08/2020; B.O. 14/08/2020).

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso, etc. sancionan con fuerza de Ley:

RÉGIMEN LEGAL DEL CONTRATO DE TELETRABAJO

Artículo 1º- 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. Los aspectos específicos se establecerán en el marco de las negociaciones colectivas.

Art. 2º- Incorpórese al Título III “De las modalidades del contrato de trabajo” del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el siguiente texto:

Capítulo VI

Del Contrato de Teletrabajo

Art. 102 bis: Concepto. Habrá contrato de teletrabajo cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, en los términos de los artículos 21 y 22 de esta ley, sea efectuada total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación.

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 respetando los principios de orden público establecidos en esta ley.

Art. 3º- Derechos y obligaciones. Las personas que trabajen contratadas bajo esta modalidad, en los términos del artículo 102 bis del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, 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.

Art. 4º- Jornada laboral. La jornada laboral debe ser pactada previamente por escrito en el contrato de trabajo de conformidad con los límites legales y convencionales vigentes,

tanto en lo que respecta a lo convenido por hora como por objetivos.

Las plataformas y/o software utilizados por el empleador a los fines específicos del teletrabajo, y registrados según lo establecido en el artículo 18 de la presente, deberán desarrollarse de modo acorde a la jornada laboral establecida, impidiendo la conexión fuera de la misma.

Art. 5°- Derecho a la desconexión digital. La persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo tendrá derecho a no ser contactada y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación, fuera de su jornada laboral y durante los períodos de licencias. No podrá ser sancionada por hacer uso de este derecho.

El empleador no podrá exigir a la persona que trabaja la realización de tareas, ni remitirle comunicaciones, por ningún medio, fuera de la jornada laboral.

Art. 6°- Tareas de cuidados. Las personas que trabajen bajo esta modalidad y que acrediten 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, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada. Cualquier acto, conducta, decisión, represalia u obstaculización proveniente del empleador que lesione estos derechos se presumirá discriminatorio resultando aplicables las previsiones de la ley 23.592.

Mediante la negociación colectiva podrán establecerse pautas específicas para el ejercicio de este derecho.

Art. 7°- Voluntariedad. El traslado de quien trabaja en una posición presencial a la modalidad de teletrabajo, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada, debe ser voluntario y prestado por escrito.

Art. 8°- Reversibilidad. El consentimiento prestado por la persona que trabaja en una posición presencial para pasar a la modalidad de teletrabajo, podrá ser revocado por la misma en cualquier momento de la relación.

En tal caso, el empleador le deberá otorgar tareas en el establecimiento en el cual las hubiera prestado anteriormente, o en su defecto, en el más cercano al domicilio del dependiente, en el cual puedan ser prestadas. Salvo que por motivos fundados resulte imposible la satisfacción de tal deber.

El incumplimiento de esta obligación será considerado violatorio del deber previsto en el artículo 78 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias. La negativa del empleador dará derecho a la persona que trabaja bajo esta modalidad a considerarse en situación de despido o accionar para el restablecimiento de las condiciones oportunamente modificadas.

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.

Art. 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 en los elementos, instrumentos y/o medios tecnológicos 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.

Art.10.- Compensación de Gastos. La persona que trabaja bajo la modalidad del teletrabajo tendrá derecho a la compensación por los mayores gastos en conectividad y/o consumo de servicios que deba afrontar. Dicha compensación operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva, y quedará exenta del pago del impuesto a las ganancias establecido en la ley 20.628 (t. o. 2019) y sus modificatorias.

Art. 11.- Capacitación. El empleador deberá garantizar la correcta 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. Podrá realizarla en forma conjunta con la entidad sindical representativa y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Art. 12.- Derechos colectivos. Las personas que se desempeñen bajo la modalidad de teletrabajo, gozarán de todos los derechos colectivos. Serán consideradas, a los fines de la representación sindical, como parte del conjunto de quienes trabajen en forma presencial.

Art. 13.- Representación sindical. La representación sindical será ejercida por la asociación sindical de la actividad donde presta servicios, en los términos de la ley 23.551. Las personas que trabajan bajo esta modalidad deberán ser anexadas por el empleador a un centro de trabajo, unidad productiva o área específica de la empresa a los efectos de elegir

y ser elegidas, para integrar los órganos de la asociación sindical.

Art. 14.- Higiene y seguridad laboral. 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 trabajen bajo la modalidad laboral del teletrabajo. El control del cumplimiento de esta normativa deberá contar con participación sindical. Asimismo la autoridad de aplicación determinará la inclusión de las enfermedades causadas por esta modalidad laboral dentro del listado previsto en el artículo 6º, inciso 2, de la ley 24.557. Los accidentes acaecidos en el lugar, jornada y en ocasión del teletrabajo, se presumen accidentes en los términos del artículo 6º, inciso 1, de la ley 24.557.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 17.- Prestaciones transnacionales. Cuando se trate de prestaciones transnacionales de teletrabajo, 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 la persona que trabaja.

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.

Art. 18.- Autoridad de aplicación. Registro. Fiscalización. 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. La fiscalización del cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales relativas a las tareas cumplidas bajo la modalidad del teletrabajo se ejercerá conforme a lo establecido por el título III - capítulo I, sobre inspección del trabajo de la ley 25.877 y sus modificatorias. Toda inspección de la autoridad de aplicación, de ser necesaria, deberá contar con autorización previa de la persona que trabaja.

Art. 19.- Régimen de transitoriedad. La presente ley entrará en vigor luego de noventa (90) días contados a partir de que se determine la finalización del período de vigencia del aislamiento social, preventivo y obligatorio.

Art. 20.- Comuníquese al Poder Ejecutivo nacional.

DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL CONGRESO ARGENTINO, EN BUENOS AIRES, A LOS TREINTA DÍAS DEL MES DE JULIO DEL AÑO DEL DOS MIL VEINTE. — *Claudia Ledesma Abdala de Zamora - Sergio Massa - Marcelo Jorge Fuentes - Eduardo Cerngul.*

Ley 25.800 – Contrato de Teletrabajo. Convenio sobre trabajo a domicilio, adoptado en la 83 Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Aprobación (Sanción: 5/11/2003; Promulgada de Hecho: 28/11/2003; B.O. 02/12/2003).

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso, etc. sancionan con fuerza de Ley:

ARTICULO 1° — Apruébase el Convenio sobre el trabajo a domicilio (1996, número 177) adoptado en la 83 Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, cuya copia autenticada forma parte de la presente ley.

ARTICULO 2° — Comuníquese al Poder Ejecutivo nacional.

DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL CONGRESO ARGENTINO, EN BUENOS AIRES, EL CINCO DE NOVIEMBRE DE DOS MIL TRES. — REGISTRADO BAJO EL N° 25.800 — *Eduardo O. Camaño. — Jose L. Gioja. — Eduardo D. Rollano. — Juan Estrada.*

RESOLUCIONES

Resolución 147 de febrero 10 de 2012 (MTEySS) – Contrato de Trabajo. Coordinación de Teletrabajo. Objetivos. Creación (B.O. 24/02/2012).

Visto el Expediente N° 1.399.793/10 del Registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la

Decisión Administrativa N° 917 del 28 de diciembre de 2010 y la Resolución del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL N° 428 del 28 de abril de 2008 y la Decisión Administrativa N° 8 del 16 de diciembre de 2011, y

Considerando:

Que por la Decisión Administrativa N° 917 del 28 de diciembre de 2010 se aprobó la estructura organizativa del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL correspondiente al primer nivel operativo.

Que mediante la Resolución del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL N° 260 del 18 de marzo de 2011 se aprobaron las aperturas inferiores al primer nivel operativo de la estructura organizativa del citado Ministerio, establecida por la Decisión Administrativa N° 917 del 28 de diciembre de 2010.

Que por la Resolución del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL N° 428 del 28 de abril de 2008 se aprobó la Coordinación de Teletrabajo con dependencia directa de la UNIDAD MINISTRO del citado Ministerio, centralizándose en la misma toda actividad referida a la promoción y desarrollo normativo en materia de teletrabajo, como así también el resguardo de los derechos laborales de los trabajadores que operan bajo esta nueva modalidad de empleo.

Que por Decisión Administrativa N° 8 del 16 de diciembre de 2011 se facultó al titular del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL a aprobar UN (1) cargo de conducción en la estructura organizativa con dependencia directa de la SECRETARÍA DE EMPLEO de esta Jurisdicción.

Que la modernización de esta Cartera de Estado requiere de un conjunto de acciones intra e interinstitucionales de gestión relacionadas con las materias de competencia de la Jurisdicción.

Que se hace necesaria la creación de una Coordinación que desarrolle acciones específicas, y que genere las condiciones de trabajo decente para aquellos trabajadores que se desempeñan bajo una modalidad precisa y creciente de trabajo, como lo es el Teletrabajo, para el avance de los objetivos que se ha planteado esta Cartera de Estado dentro de

las políticas establecidas por el ESTADO NACIONAL.

Que la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos, la Dirección General de Asuntos Jurídicos del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL y la SECRETARÍA DE GABINETE Y COORDINACIÓN ADMINISTRATIVA de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS han tomado la intervención que les compete.

Que la presente medida se dicta de acuerdo con las facultades conferidas por el artículo 17 del Decreto N° 1545 del 31 de agosto de 1994, sus modificatorios y complementarios y el artículo 1° de la Decisión Administrativa N° 8 del 16 de diciembre de 2011.

Por ello,

El Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social resuelve:

Artículo 1°. Créase en el ámbito de la SECRETARÍA DE EMPLEO del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la Coordinación de Teletrabajo, de conformidad con las Acciones, que como Anexo al presente artículo forma parte integrante de la presente medida.

Art. 2°. El gasto que demande la presente medida será atendido con los créditos presupuestarios de la Jurisdicción 75 - MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.

Art. 3°. Comuníquese, publíquese, dese a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. – *Carlos A. Tomada.*

Planilla Anexa al Artículo 1°

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

SECRETARÍA DE EMPLEO

COORDINACIÓN DE TELETRABAJO

ACCIONES:

1. Promover, monitorear y propiciar la generación de condiciones de Trabajo Decente para los teletrabajadores y todos aquellos puestos que instrumenten las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TICs) para fomentar y promover el e-trabajo.

2. Impulsar el teletrabajo como una herramienta eficaz destinada a incluir dentro de la actividad productiva del país a las zonas más aisladas evitando el desarraigo de la población local.

3. Asesorar permanentemente en materia de formación profesional respecto de las demandas de los sectores que requieran mejorar las competencias en TICs de los ocupados y desocupados, a fin de su incorporación a nuevas modalidades de empleo, entre ellas el teletrabajo.

4. Llevar adelante la ejecución del Programa de Certificación de Competencia en Teletrabajo, en forma conjunta con la Dirección Nacional de Orientación y Formación Profesional, posibilitando la acreditación de los saberes y la experiencia adquirida informalmente por el reconocimiento de las calificaciones dentro de estándares de calidad.

5. Asistir al SECRETARIO DE EMPLEO en la promoción de la ocupación de grupos vulnerables, entre ellos personas con capacidad disminuida, jóvenes de 18 a 24 años en situación de desempleo y mayores de 45 años, a través del uso de las TICs para la creación de puestos bajo la modalidad de teletrabajo.

6. Generar juntamente con la SUBSECRETARÍA DE POLÍTICAS DE EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL Programas de Teletrabajo para presidiarios y ex presidiarios en el marco de las políticas de desempleo para este colectivo llevadas a cabo por la Subsecretaría.

7. Colaborar en la promoción de empresas de alta tecnología para la generación de teletrabajo con alto valor agregado.

8. Apoyar la difusión de TICs en las tramas productivas como forma de incorporar a las pequeñas y medianas empresas en procesos de innovación, fomentando su incorporación al sector formal de la economía incluyendo modalidades de teletrabajo y e-trabajo.

9. Coordinar la Red de Empresas comprometidas en Teletrabajo destinada a nuclear empresas, universidades y organismos públicos, conformando un ámbito propicio para la cooperación en los niveles nacionales y regionales, respecto al intercambio de aprendizajes, investigaciones y buenas prácticas en teletrabajo y promover la implementación de plataformas de teletrabajo en el ámbito privado de la Argentina.

10. Constituir un centro temático de referencia para el seguimiento, análisis y difusión de las transformaciones del escenario laboral vinculadas a la aplicación de las TICs para el teletrabajo.

11. Articular como espacio de encuentro y de diálogo entre el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL y los diferentes sectores de la sociedad civil, sector público, ámbito académico, gremios y empresas, para abordar las problemáticas de las TICs en las modalidades de teletrabajo y e-trabajo, elaborando datos y estadísticas, documentos y publicaciones, como así también, realizando encuentros y conferencias, con el propósito de difundir estos temas en la comunidad.

12. Generar acciones destinadas a fomentar el teletrabajo dentro de la Comunidad del MERCOSUR, como así también coordinar el Grupo de Trabajo en Teletrabajo eLAC 2011 de la CEPAL, promoviendo el teletrabajo como una alternativa de inclusión laboral y social a través de la propia experiencia llevada a cabo en la Argentina.

13. Emitir juntamente con órganos internacionales, recomendaciones en base a los programas desarrollados en materia de teletrabajo.

14. Impulsar la elaboración de normas que promuevan y regulen el Teletrabajo en relación de dependencia.

15. Asistir a la SECRETARIA DE TRABAJO en la promoción de la inclusión del teletrabajo como un nuevo contenido de la negociación colectiva, coordinando los encuentros y talleres con los distintos actores sociales.

16. Promover el desarrollo de las TICs en el sector público y privado, asesorando respecto a la implementación de plataformas de teletrabajo y de e-trabajo e identificando las dificultades prácticas que se presenten.

17. Proponer a la SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO, modificaciones a la Ley de Riesgos del Trabajo de modo de incorporar las nuevas enfermedades y accidentes que se generen como consecuencia del teletrabajo y generar en forma conjunta un Manual de Buenas Prácticas en materia de Teletrabajo.

18. Coordinar acciones conjuntas con los MINISTERIOS DE CIENCIA Y TECNOLOGIA Y DE EDUCACION en proyectos que favorezcan la reducción de la brecha tecnológica a nivel nacional y en el diseño de herramientas de capacitación y formación en teletrabajo para docentes, profesores y alumnos de nivel Medio, Terciario y Universitario incorporando el teletrabajo como herramienta de inclusión social en todos los ámbitos alcanzados o alcanzables por esta modalidad.

19. Desarrollar juntamente con la SUBSECRETARÍA DE PROGRAMACIÓN TÉCNICA Y ESTUDIOS LABORALES del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, los estudios, análisis y estadísticas referidos al impacto de las TICs en las relaciones laborales así como del teletrabajo en las mismas.

Resolución 595 de julio 1 de 2013 (MTEySS) – Contrato de Trabajo. Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo. Objetivos. Creación (B.O. 5/7/2013).

Visto el Expediente N° 1.548.627/13 del Registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (texto ordenado por Decreto N° 390/76) y sus modificatorias, la Ley de Ministerios N° 22.520 (texto ordenado por Decreto N° 438/92) y sus modificatorias, la Resolución del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL N° 147 del 10 de febrero de 2012, y

Considerando:

Que desde el año 2003 el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL comenzó a trabajar en la regulación legal del Teletrabajo, a través de la conformación de una Comisión de Teletrabajo, integrada por funcionarios públicos, representantes de los actores sociales, expertos del ámbito académico y especialistas informáticos a fin de generar un espacio de intercambio de consultas y elaboración de propuestas que con un enfoque interdisciplinario permitiese establecer las bases para una reglamentación de la actividad.

Que en el año 2007, con el consenso de todos los actores participantes, se elaboró e impulsó un proyecto de Ley destinado a regular el teletrabajo en relación de dependencia.

Que dicho proyecto de Ley define al Teletrabajo: como la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios en los términos de los artículos 21 y 22 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) 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); y entiende por Teletrabajador en relación de

dependencia: a toda persona que efectúa teletrabajo según la definición anterior.

Que el citado proyecto de Ley sostiene la intangibilidad de los derechos del teletrabajador, con relación a los trabajadores presenciales que ocupan la misma posición laboral y, en ese sentido, busca establecer un piso mínimo, un orden público inderogable, que garantice tal intangibilidad.

Que en el año 2012, el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, mediante su Resolución N° 147 del 10 de febrero de 2012, creó, en el ámbito de la SECRETARÍA DE EMPLEO, la Coordinación de Teletrabajo, la cual tiene entre sus acciones la de promover, monitorear y propiciar la generación de condiciones de trabajo decente para los teletrabajadores y todos aquellos puestos que instrumenten las tecnologías de la información y comunicaciones (“TIC”) para fomentar el “e-trabajo”, y la de coordinar la red de empresas comprometidas en teletrabajo, conformando un marco propicio para la cooperación en los niveles nacionales y regionales, respecto del intercambio de aprendizajes, investigaciones y buenas prácticas de teletrabajo promoviendo la implementación de plataformas de teletrabajo en el ámbito privado.

Que, para el cumplimiento de las acciones antes referidas y en atención a la ausencia de una regulación legal para este nuevo modo de organización del trabajo, deviene necesario contar con un programa específico que permita establecer y promover un marco jurídico adecuado para la adopción del Teletrabajo en empresas del sector privado, así como también para monitorear su impacto y resultados.

Que en dicho entendimiento, resulta pertinente la creación del PROGRAMA DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN TELETRABAJO (PROPET), el cual tendrá por objeto promover y facilitar la aplicación del Teletrabajo en empresas del sector privado, a través de herramientas que brinden seguridad jurídica a ambas partes de la relación laboral

y que permitan monitorear el desarrollo de la modalidad dentro del contexto laboral a distancia en el marco del trabajo decente.

Que asimismo, el citado Programa tendrá los siguientes objetivos específicos: 1) impulsar la implementación de plataformas de teletrabajo en el sector privado, que posibiliten identificar dificultades prácticas y/o normativas, recogiendo diferentes experiencias de manera de difundir las buenas prácticas; 2) evaluar el impacto del teletrabajo en las relaciones laborales del sector privado, en las posibilidades de inserción socio-laboral y de mejora de la empleabilidad de los teletrabajadores, y en el aumento de la productividad de las empresas, y 3) promover, monitorear y propiciar la generación de condiciones de trabajo decente para los teletrabajadores.

Que por razones operativas y de buen orden administrativo, resulta pertinente delegar en la Coordinación de Teletrabajo, antes mencionada, la facultad de firmar los Convenios de Adhesión al citado Programa, y sus respectivas renovaciones, como así también cualquier documento tendiente a la mejor implementación de los mismos o del Programa, en representación del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.

Que la Dirección General de Asuntos Jurídicos del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL ha tomado la intervención que le compete.

Que la presente medida se dicta en uso de las facultades conferidas por los artículos 4, 14 y 23 de la Ley de Ministerios N° 22.520 (texto ordenado por Decreto N° 438/92) y sus modificatorias.

Por ello,

El Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social resuelve:

Artículo 1°. Créase el PROGRAMA DE PROMOCION DEL EMPLEO EN TELETRABAJO (PROPET) que tendrá por objeto

promover, facilitar y monitorear la aplicación de la modalidad de Teletrabajo en empresas del sector privado, a través de herramientas que brinden un marco jurídico adecuado para empleadores y teletrabajadores.

Art. 2º. El PROGRAMA DE PROMOCION DEL EMPLEO EN TELETRABAJO (PROPET) tendrá los siguientes objetivos específicos:

1) impulsar la implementación de plataformas de Teletrabajo en el sector privado, que permitan recoger diferentes experiencias, identificar dificultades prácticas y/o normativas, facilitar el desarrollo de soluciones y difundir las buenas prácticas;

2) evaluar el impacto del Teletrabajo en las relaciones laborales del sector privado, en las posibilidades de inserción socio-laboral y en la mejora de la empleabilidad de los teletrabajadores, y en el aumento de la productividad de las empresas;

3) promover, monitorear y propiciar la generación de condiciones de trabajo decente para los teletrabajadores.

Art. 3º. Entiéndese por Teletrabajo, a los fines de la presente Resolución, a la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios en los términos de los artículos 21 y 22 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) 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).

Art. 4º. Entiéndese por Teletrabajador, a los fines de la presente Resolución, a todo trabajador en relación dependencia que efectúe teletrabajo en los términos definidos en el artículo precedente.

Art. 5º. Las empresas interesadas en adherir al PROGRAMA DE PROMOCIÓN DEL

EMPLEO EN TELETRABAJO (PROPET) deberán presentar ante la Coordinación de Teletrabajo o ante la Gerencia de Empleo y Capacitación Laboral, correspondiente a su domicilio, el Formulario de Solicitud de Incorporación al Programa, en el cual describirán las características principales de la empresa y de sus puestos de trabajo, y fundamentarán su interés por aplicar la modalidad de Teletrabajo.

Art. 6º. Las empresas, cuya Solicitud de Incorporación sea evaluada favorablemente por la Coordinación de Teletrabajo, suscribirán un Convenio de Adhesión al PROGRAMA DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN TELETRABAJO (PROPET), en el cual se establecerán las condiciones de participación y las pautas específicas que deberán contener los contratos individuales a suscribirse con los Teletrabajadores.

Art. 7º. El plazo de vigencia del Convenio de Adhesión al PROGRAMA DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN TELETRABAJO (PROPET) será de NUEVE (9) meses y podrá ser renovado, a solicitud de la empresa, por plazos iguales, siempre que la Coordinación de Teletrabajo, en función de los resultados obtenidos, preste su consentimiento y conformidad técnica.

Art. 8º. Las empresas que adhieran al PROGRAMA DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN TELETRABAJO (PROPET) elaborarán con la Coordinación de Teletrabajo un plan de trabajo conjunto, en el cual acordarán mecanismos de información recíproca para el seguimiento de las acciones e instancias de monitoreo, diagnóstico y evaluación de los resultados.

Art. 9º. La participación de los Teletrabajadores en el PROGRAMA DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN TELETRABAJO (PROPET) será voluntaria y su consentimiento deberá ser asentado expresamente en el contrato individual que regule su relación laboral con la empresa adherente.

Art. 10. La Coordinación de Teletrabajo llevará un registro de las empresas que se incorporen al presente Programa, así como de los convenios de adhesión que se suscriban en el marco del mismo, con sus respectivas renovaciones.

Art. 11. Delégase en la Coordinación de Teletrabajo la facultad de firmar, en representación del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, los Convenios de Adhesión al PROGRAMA DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN TELETRABAJO (PROPET) con las empresas participantes, y sus respectivas renovaciones, así como cualquier documento complementario vinculado con la ejecución de los mismos.

Art. 12. Apruébanse los instrumentos operativos del PROGRAMA DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN TELETRABAJO (PROPET) que a continuación se detallan y que como Anexos forman parte integrante de la presente medida:

- 1) ANEXO I - Formulario de Solicitud de Incorporación;
- 2) ANEXO II - Convenio de Adhesión;
- 3) ANEXO III - Renovación del Convenio de Adhesión;
- 4) ANEXO IV - Pautas que deberá contener el Contrato Individual con los Teletrabajadores.

Art. 13. Facúltase a la SECRETARÍA DE EMPLEO a dictar las normas complementarias, aclaratorias o de aplicación que sean necesarias para la implementación del PROGRAMA DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN TELETRABAJO (PROPET), así como también a modificar los instrumentos operativos aprobados por la presente medida.

Art. 14. Comuníquese, publíquese, dese a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. – *Carlos A. Tomada.*

ANEXO I

PROGRAMA DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN TELETRABAJO (PROPET)

FORMULARIO DE SOLICITUD DE INCORPORACIÓN

ANEXO II

CONVENIO DE ADHESIÓN AL PROGRAMA DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN TELETRABAJO (PROPET)

En....., a los..... días del mes de de 20....., la Empresa C.U.I.T. N°....., con domicilio legal en representada en este acto por, , en su carácter de en adelante “LA EMPRESA”, suscribe con la COORDINACION DE TELETRABAJO del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, con domicilio legal en..... representada en este acto por su titular, en adelante “LA COORDINACION”, el presente Convenio de Adhesión al PROGRAMA DE PROMOCION DEL EMPLEO EN TELETRABAJO (PROPET), en el Expediente del Registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL N°/20.....

1. Consideraciones Generales:

El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL ha invitado a las empresas del sector privado a adherir al PROGRAMA DE PROMOCION DEL EMPLEO EN TELETRABAJO (PROPET), el cual tiene por objeto promover, facilitar y monitorear la aplicación de la modalidad de Teletrabajo, a través de herramientas que brinden

un marco jurídico adecuado para empleadores y teletrabajadores; y persigue los siguientes objetivos específicos: a) impulsar la implementación de plataformas de Teletrabajo en el sector privado, que permitan recoger diferentes experiencias, identificar dificultades prácticas y/o normativas, facilitar el desarrollo de soluciones y difundir las buenas prácticas; b) evaluar el impacto del Teletrabajo en las relaciones laborales del sector privado, en las posibilidades de inserción socio-laboral y en la mejora de la empleabilidad de los teletrabajadores, y en el aumento de la productividad de las empresas, y c) promover, monitorear y propiciar la generación de condiciones de trabajo decente para los teletrabajadores.

2. Definiciones:

A los fines del presente Convenio, se entiende por TELETRABAJADOR en relación de dependencia a toda persona que realiza actos, ejecuta obras o presta servicios en los términos de los artículos 21 y 22 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, siendo 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 de la empresa empleadora, mediante la utilización de todo tipo de tecnología de la información y de las comunicaciones (TIC).

3. Duración:

El presente Convenio tendrá una duración de NUEVE (9) meses y podrá ser renovado, en los mismos términos, a solicitud de “LA EMPRESA”, siempre que “LA COORDINACIÓN”, en función de los resultados que se obtengan, preste su consentimiento y conformidad técnica.

4. Carácter voluntario:

La participación de los TELETRABAJADORES en el PROGRAMA DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN TELETRABAJO (PROPET) es voluntaria y por lo tanto, “LA

EMPRESA” deberá requerir a los mismos su consentimiento previo, el cual quedará asentado en forma expresa en el contrato individual que regula la relación laboral entre el TELETRABAJADOR y “LA EMPRESA”.

5. Tiempo de Trabajo-Habitualidad del Teletrabajo:

Las PARTES acuerdan realizar una distribución razonable de la carga horaria semanal a desarrollarse como trabajo presencial y como teletrabajo, aplicable a los contratos individuales de trabajo. A tal fin, establecen que semanalmente el TELETRABAJADOR tendrá al menos DOS (2) jornadas completas que se realizarán como trabajo presencial y al menos UNA (1) jornada completa que se ejecutará como teletrabajo.

6. Condiciones de empleo:

El TELETRABAJADOR gozará, de los mismos derechos, beneficios y obligaciones de aquellos trabajadores que presten igual tarea en los establecimientos de la empresa, los mismos estarán sujetos a la legislación vigente y los Convenios Colectivos de Trabajo, sin perjuicio de aquellos derechos o beneficios que se pacten en forma individual o colectiva teniendo en cuenta las peculiaridades del Teletrabajo.

7. Vida privada:

“LA EMPRESA” deberá respetar la vida privada del TELETRABAJADOR. En consecuencia, todos los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad de “LA EMPRESA” deberán salvaguardar la intimidad del TELETRABAJADOR y la privacidad de su domicilio.

8. Equipamiento. Gastos y compensaciones. Obligación del teletrabajador:

En caso de que el TELETRABAJADOR aporte su propio equipamiento, “LA EMPRESA” deberá compensar la totalidad de los

gastos que genere su uso, sin perjuicio de los mayores beneficios que pudieran pactarse en los Convenios Colectivos de Trabajo.

Cuando los equipos sean provistos por “LA EMPRESA”, el TELETRABAJADOR será responsable por su correcto uso y mantenimiento, a cuyo fin tendrá la obligación de evitar que los bienes sean utilizados por terceros ajenos a la relación de trabajo.

9. Compensación por gastos:

“LA EMPRESA” se compromete a compensar al TELETRABAJADOR por eventuales gastos que pudiere incurrir en ocasión del Teletrabajo, el mismo será proporcional al tiempo teletrabajado en el mes. Esta compensación será asimismo actualizable en similar proporción a los aumentos salariales colectivamente acordados en el sector de actividad y/o Empresa el que resulte aplicable.

10. Metodología:

Las PARTES acuerdan desarrollar un plan de trabajo que incluirá las siguientes actividades a cargo de “LA COORDINACION”:

1.- Recolección de la información proporcionada por “LA EMPRESA”.

2.- Monitoreo y evaluación de la aplicación del teletrabajo.

3.- Diagnóstico, resultados y recomendaciones.

4.- Difusión de resultados.

“LA EMPRESA” se compromete a brindar a “LA COORDINACION” su colaboración permanente para el desarrollo del Plan de Trabajo antes citado, y designar a las personas responsables de interactuar con “LA COORDINACION” en cada actividad.

“LA COORDINACION” podrá invitar a expertos para analizar la evolución de la participación de “LA EMPRESA” en el PROGRAMA

DE PROMOCION DEL EMPLEO EN TELETRABAJO (PROPET) y/o pedir la colaboración de especialistas, organismos públicos y otras entidades a efecto de complementar y mejorar el desarrollo de las acciones.

11. Sistemas de información:

“LA COORDINACION” realizará requerimientos periódicos a “LA EMPRESA” a través de sus representantes, a los TELETRABAJADORES y a sus responsables directos, bajo el formato de encuestas presenciales o virtuales que tendrán por objetivo evaluar la satisfacción de la implementación de la modalidad.

Las encuestas se pautarán en forma previa indicando: lugar, horario y fecha de las mismas, siendo responsabilidad de los participantes colaborar y dar respuesta a los requerimientos que le efectúe “LA COORDINACION” en los plazos previstos por la misma.

12. Compromisos de La COORDINACION:

“LA COORDINACION” recabará la información y adoptará las medidas que estime necesarias para el mejor desarrollo de las acciones acordadas y/o consecución de los objetivos perseguidos por el PROGRAMA DE PROMOCION DEL EMPLEO EN TELETRABAJO (PROPET).

13. Compromisos de LA EMPRESA:

“LA EMPRESA” se compromete a:

- Velar por el cumplimiento de la normativa vigente en materia laboral y de la seguridad social, y en lo que refiere a sistemas de control deberá respetar la dignidad, privacidad e intimidad del trabajador.

- Enviar información periódica sobre la evolución de las acciones a “LA COORDINACION”.

- Realizar las gestiones pertinentes al efecto de lograr la participación en el Programa,

de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo que tengan contratadas para la cobertura de sus TELETRABAJADORES.

- Acompañar la difusión de los resultados del Programa para la promoción del Teletrabajo en el país.

- Seleccionar los trabajadores participantes del Programa, debiendo requerir el consentimiento expreso de los TELETRABAJADORES, de acuerdo a lo reglado en la cláusula 4 del presente.

Los TELETRABAJADORES que presten conformidad para ingresar al PROGRAMA DE PROMOCION DEL EMPLEO EN TELETRABAJO (PROPET) tendrán la responsabilidad de contestar los requerimientos que les efectúe “LA COORDINACION”.

14. Seguridad e higiene:

“LA EMPRESA” se compromete a dar debido cumplimiento a lo previsto por la Resolución de la SUPERINTENDENCIA DE RIESGO DEL TRABAJO N° 1.552, del 8 de noviembre de 2012, en materia de seguridad e higiene.

15. Conclusiones:

“LA COORDINACION” elaborará las conclusiones del Programa las que serán plasmadas en un informe final.

“LA EMPRESA” y los TELETRABAJADORES accederán a dichos informes antes de su publicación, y realizarán las observaciones que consideren pertinentes.

Para la difusión de los informes, “LA COORDINACION” deberá contar con el expreso consentimiento de “LA EMPRESA” y de los TELETRABAJADORES.

16. Protocolo Adicional:

En caso de que las PARTES lo estimen pertinente, el presente CONVENIO se com-

plementará con la firma de un Protocolo Adicional, en el que se contemplarán cuestiones particulares acerca del desarrollo del PROGRAMA DE PROMOCION DEL EMPLEO EN TELETRABAJO (PROPET).

En prueba de conformidad se firman DOS (2) ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, el de de 20..... .

CONVENIO DE ADHESIÓN AL PRO-PET N°/20..... .

ANEXO III

RENOVACIÓN DEL CONVENIO DE ADHESIÓN AL PROGRAMA DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN TELETRABAJO (PROPET)

En.....
a los días del mes de
 de 20....., la Empresa
, C.U.I.T. N°
, con domicilio legal en
, repre-
 sentada en este acto por,,
 en su carácter de, en
 adelante “LA EMPRESA”, suscribe con la
 COORDINACION DE TELETRABAJO del
 MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y
 SEGURIDAD SOCIAL, con domicilio legal
 en.....
, representada en este acto por su
 titular,, en adelante
 “LA COORDINACION”, la presente renova-
 ción del Convenio de Adhesión al PROGRA-
 MA DE PROMOCION DEL EMPLEO EN
 TELETRABAJO (PROPET), en el Expedien-
 te del Registro del MINISTERIO DE TRA-
 BAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL
 N°/20....

CLÁUSULA PRIMERA: Las PARTES acuerdan prorrogar la experiencia del PROGRAMA DE PROMOCION DEL EMPLEO EN TELETRABAJO (PROPET) siendo de plena aplicación el Convenio de Adhesión N°, suscripto el de de 201....

CLÁUSULA SEGUNDA: La presente renovación de la adhesión al PROGRAMA DE PROMOCION DEL EMPLEO EN TELETRABAJO (PROPET) se extiende desde el de de 201... hasta el de de 201....., es decir NUEVE (9) meses corridos a partir de la firma del mismo.

CLÁUSULA TERCERA: A los efectos de ampliar y profundizar la experiencia en el marco del PROGRAMA DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN TELETRABAJO (PROPET), “LA EMPRESA” asume el compromiso de sumar (.....) trabajadores de su planta, quienes a partir de la firma del presente, teletrabajarán al menos UNA (1) jornada completa por semana, y realizarán sus tareas en forma presencial al menos DOS (2) jornadas completas por semana.

Dicha incorporación será de carácter voluntario para los trabajadores quienes gozarán de los mismos derechos y beneficios garantizados por la legislación vigente y el Convenio Colectivo de Trabajo de la actividad de los trabajadores presenciales de igual posición laboral, sin perjuicio de los mayores beneficios que puedan pactar en forma individual o colectivamente, resultando plenamente aplicable lo establecido en el Convenio de Adhesión.

CLÁUSULA CUARTA: “LA EMPRESA” se compromete a que el total de los TELETRABAJADORES, que ascienden a (.....), con independencia del tiempo en que comenzaron su participación en el Programa, teletrabajarán con al menos una periodicidad de UN (1) día por semana y trabajarán en forma presencial al menos DOS (2) días a la semana.

“LA EMPRESA” se compromete a adjuntar al expediente citado en el Proemio del presente, donde obran los antecedentes de su participación en el PROGRAMA DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN TELETRABAJO (PROPET), una nómina en la cual se detalle la periodicidad de teletrabajo de cada uno de los participantes, conforme las pautas antes mencionadas, como así también la

respectiva notificación a la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART) de la nómina de teletrabajadores. Asimismo, “LA EMPRESA” se compromete a informar cualquier cambio que se produzca durante el período de vigencia de esta renovación que deberá ser notificada tanto a “LA COORDINACIÓN”, como a la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART) para que esta última arbitre los medios necesarios para garantizar la cobertura de la totalidad de los teletrabajadores que participan del Programa.

CLÁUSULA QUINTA: La jornada de trabajo será mantenida en cuanto a su extensión, respecto a la vigente y aplicable al teletrabajador al momento de la firma del presente, dejándose expresamente establecido la obligatoriedad del mantenimiento de la jornada en los términos precitados.

CLÁUSULA SEXTA: “LA EMPRESA” propondrá a sus teletrabajadores la certificación de las competencias laborales que resulten transversales atinentes al teletrabajo, la cual revestirá de carácter voluntaria para los mismos, todo ello, en el marco del Proyecto de Certificación de Competencias en Teletrabajo propuesto por “LA COORDINACIÓN”.

CLÁUSULA SEPTIMA: En caso de que los teletrabajadores de acuerdo a sus funciones y la actividad de la empresa fueran representados por una entidad gremial, se dará participación a la misma de acuerdo a lo establecido por la Ley N° 23.551 y sus normas reglamentarias para asegurar el ejercicio de los derechos sindicales de los mismos.

CLÁUSULA OCTAVA: “LA EMPRESA” continuará trabajando en materia de seguridad e higiene del Teletrabajo implementando los ajustes que fueran necesarios para mejorar las condiciones de los teletrabajadores incorporados al Programa y en cumplimiento de lo normado por la Resolución de la SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO N° 1.552, del 8 de noviembre de 2012.

CLÁUSULA NOVENA: “LA EMPRESA” tomará los recaudos necesarios para que todos

y cada uno de los teletrabajadores, con total independencia del momento de su ingreso al PROGRAMA DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN TELETRABAJO (PROPET), reciban el manual de buenas prácticas en materia de seguridad e higiene.

CLÁUSULA DECIMA: “LA EMPRESA” mantiene el compromiso de compensar al teletrabajador por eventuales gastos en los que pudiere incurrir en ocasión del teletrabajo, el mismo será proporcional al tiempo teletrabajado en el mes. Esta compensación será asimismo actualizable en similar proporción a los aumentos salariales colectivamente acordados en el sector de actividad y/o Empresa el que resulte aplicable.

CLÁUSULA DECIMOPRIMERA: La situación de teletrabajo a la que se acoge el trabajador a partir de esta renovación, es reversible.

CLÁUSULA DECIMOSEGUNDA: “LA EMPRESA” realizará las acciones necesarias para articular y posibilitar que “LA COORDINACION” realice las entrevistas con los teletrabajadores y sus superiores directos, dejándose establecido que las mismas serán anónimas y sólo será admitida la asistencia de los teletrabajadores, reservándose “LA COORDINACION” el derecho de permitir el acceso de responsables de “LA EMPRESA”, directivos o superiores directos de los teletrabajadores durante las mismas.

En prueba de conformidad se firman DOS (2) ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, el de de 20..... .

RENOVACIÓN N° DEL CONVENIO DE ADHESION AL PROPET N°/20..... .

ANEXO IV

PAUTAS QUE DEBERÁ CONTENER EL CONTRATO INDIVIDUAL CON LOS TELETRABAJADORES

TÍTULO: PROGRAMA DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN TELETRABAJO (PROPET).

ENCABEZADO: Manifiestar la expresa voluntad del empleador y del trabajador de incorporarse al PROGRAMA DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN TELETRABAJO (PROPET), acordando desarrollar sus habituales tareas en la modalidad de teletrabajo bajo las siguientes condiciones:

1. **TEMPORALIDAD:** Establecer una duración de NUEVE (9) meses, renovable por acuerdo de las partes, siempre que la Coordinación de Teletrabajo del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL preste su consentimiento y conformidad técnica.

2. **LUGAR DE PRESTACIÓN Y TELETRABAJO PARCIAL:** Detallar en qué lugar podrán realizarse las tareas, teniendo en cuenta que deberán cumplirse los recaudos en materia de seguridad e higiene y la distribución de la jornada de trabajo en presencial y a distancia. Detallar el procedimiento a adoptar por las partes en el caso de que por cuestiones de necesidad, el teletrabajador deba acudir a la empresa en un día que debía teletrabajar. Aclarar que la jornada laboral se mantiene en cuanto a su extensión y acordar el horario que será el mismo que registraba como trabajador presencial. Por último, se deberá dejar constancia que todo cambio deberá efectuarse atendiendo las pautas establecidas en el artículo 66 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

3. **MANTENIMIENTO DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR Y MANTENIMIENTO DEL CONTENIDO DE LA PRESTACION LABORAL:** Dejar constancia de la intangibilidad y contenido de la prestación laboral respecto de la relación laboral preexistente como trabajador presencial.

4. **REVERSIBILIDAD:** Cuando se trate de un trabajador que era presencial, se deberá

prever la posibilidad de regresar a la condición anterior, tanto a petición del empleador como del trabajador, fijándose un plazo de antelación mínimo de QUINCE (15) días para notificar, en forma fehaciente y por escrito, la decisión a la otra parte.

5. **HERRAMIENTAS:** Establecer que sólo a los fines del PROGRAMA DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN TELETRABAJO (PROPET) el empleador pone a disposición del teletrabajador las herramientas de trabajo, detallando las mismas, así como también los elementos de seguridad e higiene que complementan a las mismas. Asimismo, se establecerá la obligación del teletrabajador de conservarlas y custodiarlas con la debida diligencia.

6. **PROTECCIÓN DE DATOS Y USOS DE INTERNET:** Dejar constancia de que el teletrabajador tiene conocimiento de la normativa interna que regula la protección de datos y el uso de Internet, de la normativa legal vigente sobre la materia (leyes N° 24.766 y N° 20.744), que implica el compromiso de no difundir material ilícito.

7. **PREVENCIÓN, SEGURIDAD Y SALUD:** Establecer que la empresa hará entrega a cada teletrabajador de un manual de buenas prácticas en materia de seguridad e higiene. Coordinando las condiciones para la realización de la visita previa en el domicilio del teletrabajador.

8. **RESPONSABILIDADES DEL TELETRABAJADOR:** Establecer las responsabilidades del teletrabajador según las políticas internas de la empresa y el compromiso de las partes de actuar de buena fe.

9. **INTANGIBILIDAD DE LA REMUNERACIÓN.**

10. **COMPENSACIÓN POR MAYORES GASTOS:** Pautar el valor de la compensación adicional mensual que recibirá el teletrabajador, en concepto de posibles gastos en los que deba incurrir en ocasión del teletrabajo.

11. REGULACIÓN DEL TELETRABAJO: Establecer que la misma se ajustará al contrato individual, el convenio de adhesión y demás instrumentos que regulan al PROGRAMA DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN TELETRABAJO (PROPET).

Resolución 1552 de noviembre 8 de 2012 (SRT) – Riesgos del Trabajo. Teletrabajo. Definición. Condiciones para la cobertura (B.O. 14/12/2012).

Visto el Expediente N° 100.298/12 del Registro de esta SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO (S.R.T.), las Leyes N° 19.587, N° 24.557 y N° 25.212, el Decreto N° 1.057 de fecha 11 de noviembre de 2003, la Resolución N° 147 de fecha 10 de febrero de 2012 del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (M.T.E. y S.S.), y

Considerando:

Que el apartado 2, inciso a), del artículo 1° de la Ley N° 24.557 sobre Riesgos del Trabajo (L.R.T.) estableció que uno de los objetivos fundamentales del sistema es la reducción de la siniestralidad a través de la prevención de los riesgos derivados del trabajo.

Que en el artículo 4° del mencionado cuerpo legal se estableció que los empleadores, los trabajadores y las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (A.R.T.) comprendidos en el ámbito de la Ley de Riesgos del Trabajo están obligados a adoptar las medidas legalmente previstas para prevenir eficazmente los riesgos del trabajo. A tal fin, deberán asumir el cumplimiento de las normas sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Que el inciso b) del artículo 4° de la Ley N° 19.587 estableció que la normativa relativa a Higiene y Seguridad en el Trabajo comprende las normas técnicas, las medidas sanitarias, precautorias, de tutela y de cualquier otra índole que tengan por objeto prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos de los distintos puestos de trabajo.

Que el artículo 5° de la norma mencionada en el considerando precedente estableció en su inciso 1) que a los fines de la aplicación de esa ley se considera como método básico de ejecución, la adopción y aplicación de los medios científicos y técnicos adecuados y actualizados que hagan a los objetivos de la norma. Asimismo, el inciso ñ) del referido artículo, estimó necesaria la difusión y publicidad de las recomendaciones y técnicas de prevención que resulten universalmente aconsejables o adecuadas.

Que el artículo 1° de la Resolución N° 147 de fecha 10 de febrero de 2012 del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL creó la Coordinación de Teletrabajo.

Que en el Anexo de la norma mencionada precedentemente se estableció en el punto 17 “Proponer a la SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO, modificaciones a la Ley de Riesgos del Trabajo de modo de incorporar las nuevas enfermedades y accidentes que se generen como consecuencia del teletrabajo y generar en forma conjunta un Manual de Buenas Prácticas en materia de Teletrabajo”.

Que conforme la experiencia de buenas prácticas obtenida a partir del Programa de Seguimiento y Promoción del Teletrabajo en el Sector Privado (PROPET) se hizo necesario establecer parámetros en materia de higiene y seguridad que regulen la actividad del teletrabajo y en función de ello, se han desarrollado diferentes manuales de higiene y seguridad adaptados a cada empresa adherente al PROPET que en términos generales se encuentran compilados en el manual genérico.

Que en tal sentido, la Coordinación de Teletrabajo, conjuntamente con la SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO (S.R.T.) y la Red de Teletrabajo desarrollaron el “Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en Teletrabajo”.

Que la referida Coordinación propuso a la S.R.T. un proyecto de resolución que contemple las condiciones mínimas de seguridad e higiene para los trabajadores que se desempe-

ñen bajo la modalidad de teletrabajo en el marco de las Leyes Nros. 19.587 y 24.557.

Que el proyecto normativo fue recibido y desarrollado por el área relacionada del Instituto de Estudios Estratégicos y Estadísticas de esta S.R.T.

Que la Gerencia de Asuntos Legales de esta S.R.T. ha tomado intervención en orden a su competencia.

Que la presente resolución se dicta en ejercicio de las facultades conferidas por el apartado 1, inciso a) del artículo 36 de la Ley N° 24.557 y el Decreto N° 1057 de fecha 11 de noviembre de 2003.

Por ello,

El Superintendente de Riesgos del Trabajo resuelve:

Artículo 1°. Se entiende por teletrabajo a la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios 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.

Art. 2°. 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).

Art. 3°. 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, cuyos contenidos mínimos se encuentran disponibles en el link: http://www.trabajo.gob.ar/difusion/teletrabajo/100924_manual-buenas-practicas.pdf.

Art. 4º. Establécese que el empleador, previo consentimiento del trabajador y notificando fecha y hora cierta de visita, puede verificar las condiciones del lugar determinado por el trabajador para la ejecución de su tarea, a través de un profesional del área de Higiene y Seguridad de la Empresa, quien puede ser acompañado por un técnico de la A.R.T. o un representante de la Entidad Gremial.

Art. 5º. La evaluación de las condiciones generales de trabajo se efectuará conforme lo determine la Coordinación de Teletrabajo del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA NACIÓN.

Art. 6º. La presente resolución entrará en vigencia a partir del día 1º de noviembre de 2012.

Art. 7º. Comuníquese, publíquese, dese a la Dirección Nacional del Registro Oficial, y archívese. – *Juan H. González Gaviola.*

Resolución 1003 de noviembre 9 de 2009 (MTEySS)
– Contrato de Trabajo. Programa “Teletrabajo a partir de los 45 años. Un nuevo desafío”.
Creación (B.O. 24/11/2009).

Visto el Expediente N° 1.336.116/2009 del Registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, las Leyes N° 20.744 (t.o. por Decreto 390/76) y sus modificatorias, N° 24.013 y N° 25.877, y

las Resoluciones del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL N° 428 y 564 del 28 de abril de 2008 y 30 de junio de 2009 respectivamente, y

Considerando:

Que por el artículo 3º de la Ley N° 24.013 se indican como comprensivas de la política de empleo, entre otras, las acciones de servicios de empleo, de promoción y defensa del empleo, de protección a trabajadores desempleados, de formación y orientación profesional para el empleo.

Que el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL es Autoridad de Aplicación de la Ley N° 24.013 y tiene la responsabilidad de establecer programas destinados a fomentar el empleo de los trabajadores que presenten mayores dificultades de inserción laboral.

Que la Resolución del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL N° 256 del 23 de octubre de 2003, creó el PLAN INTEGRAL PARA LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO.

Que dicho PLAN INTEGRAL tiene como objetivo principal contribuir a la generación, sostenimiento y mejora del empleo mediante la articulación de distintas políticas públicas instrumentadas por el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL y otros órganos del gobierno nacional, provinciales y municipales, así como favorecer la reinserción laboral de los trabajadores desocupados.

Que por la Resolución del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL N° 428 del 28 de abril de 2008, se creó en el ámbito de la UNIDAD MINISTRO la Coordinación de Teletrabajo.

Que en el Anexo de la citada Resolución se aprobaron las acciones que justifican su creación, entre las que merece destacarse, la de asesoramiento permanente en materia de for-

mación profesional respecto de las demandas de los sectores que requieran mejorar las competencias en Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC's) de los ocupados y desocupados, y la de asistir a la SECRETARÍA DE EMPLEO en la promoción de la ocupación de grupos vulnerables.

Que, en dicho marco, la Coordinación de Teletrabajo elaboró el Programa “TELETRABAJO A PARTIR DE LOS 45 AÑOS UN NUEVO DESAFÍO”.

Que resulta necesario propiciar programas que permitan la capacitación y desarrollo de conocimientos en las tecnologías de la información y comunicación, propiciando el acceso de los mayores de CUARENTA Y CINCO (45) años a las herramientas informáticas y personales exigidas por el mercado laboral para desempeñarse bajo la modalidad de Teletrabajo.

Que las acciones de capacitación específicas han demostrado resultar un eficaz conducto para facilitar la inserción laboral y/o generar el autoempleo de los distintos colectivos laborales.

Que la metodología del Programa “TELETRABAJO A PARTIR DE LOS 45 AÑOS UN NUEVO DESAFÍO” constituye en su conformación y metodología una acción que contempla el carácter tuitivo hacia esa población, y contribuye a su formación y orientación profesional para el empleo.

Que la Dirección General de Asuntos Jurídicos de esta Cartera de Estado ha tomado la intervención que le compete.

Que la presente se dicta en ejercicio de las atribuciones conferidas por la Ley de Ministerios N° 22.520 (t.o. por Decreto N° 438/92) y sus modificatorias y por la Ley N° 24.013.

Por ello,

El Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social Rresuelve:

Artículo 1º. Créase el Programa “TELETRABAJO A PARTIR DE LOS 45 AÑOS. UN NUEVO DESAFÍO” que tendrá como objetivo facilitar el acceso de las y los trabajadores adultos a las tecnologías de la información y las comunicaciones, a fin de que los mismos se incorporen o reincorporen al mercado laboral como asalariados o en las modalidades del autoempleo.

Art. 2º. Podrán participar del Programa “TELETRABAJO A PARTIR DE LOS 45 AÑOS. UN NUEVO DESAFÍO” todas las personas mayores de CUARENTA Y CINCO (45) años, que tengan residencia permanente en el país y se encuentren desempleadas, sea que reciban o no el Seguro de Desempleo o el Seguro de Capacitación y Empleo, sin que su participación en el mismo implique ninguna alteración a las condiciones y plazos pautados por dichos Seguros.

Art. 3º. El Programa “TELETRABAJO A PARTIR DE LOS 45 AÑOS. UN NUEVO DESAFÍO” se desarrollará, en la forma y condiciones que establezca la reglamentación, a través de las siguientes líneas de acción:

a) acciones de capacitación en materia de Teletrabajo, que les permita a las y los trabajadores adultos contar con las herramientas informáticas y comunicacionales exigidas por el mercado laboral para desempeñarse bajo esta modalidad;

b) acciones de evaluación y certificación en competencias laborales a las y los trabajadores participantes del Programa con experiencia laboral previa en materia de teletrabajo que se hayan desarrollado en el ejercicio de esa ocupación, y que quieran acreditar sus saberes;

c) otorgamiento de incentivos financieros para las micros, pequeñas y medianas empresas, que asuman el compromiso de insertar laboralmente a trabajadores participantes del Programa;

d) acciones de intermediación laboral entre las empresas y aquellas personas, portadoras

de experiencias y conocimientos, que hayan sido capacitadas a través del PROGRAMA DE TELETRABAJO A PARTIR DE LOS 45 AÑOS. UN NUEVO DESAFÍO;

e) financiamiento de proyectos de autoempleo para el desarrollo de un emprendimiento de carácter individual o asociativo;

f) acciones de difusión en todo el país a los fines de concientizar sobre la necesidad de impulsar y desarrollar una Política de Estado en materia inserción laboral de personas mayores de CUARENTA Y CINCO (45) años;

g) facilitar el desarrollo de estrategias locales de promoción de empleo para el colectivo en cuestión, firmando convenios con Gobiernos Provinciales, Municipios, e Instituciones del sector público o privado de todo el país.

Art. 4º. Los incentivos financieros a las micros, pequeñas y medianas empresas mencionados en el inciso c del artículo 3º de la presente Resolución, serán otorgados cuando la empresa se comprometa a incorporar al participante del Programa en una relación laboral por plazo determinado o indeterminado, en el primer caso con un mínimo de contratación de UN (1) año.

Art. 5º. Los incentivos financieros a las micros, pequeñas y medianas empresas se efectivizarán mediante el pago directo al Teletrabajador y serán equivalentes al VEINTE POR CIENTO (20%) de la remuneración acordada con el empleador, con un tope máximo de PESOS QUINIENTOS (\$ 500) mensuales.

Art. 6º. Los empleadores, cuya solicitud de incentivo financiero sea aceptada, abonarán a los Teletrabajadores la diferencia en dinero necesaria para alcanzar el salario establecido para la categoría pertinente en las normas legales o convencionales que resulten aplicables y abonarán las contribuciones patronales sobre dicho monto, contabilizando la ayuda económica abonada por el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL como parte del salario restante.

Art. 7º. El pago de las ayudas económicas a los trabajadores participantes previstas en la presente Resolución no constituye vinculación laboral alguna con el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, ni genera responsabilidad solidaria respecto de las obligaciones a cargo de los empleadores.

Art. 8º. Facúltase a la Coordinación de Teletrabajo, para adoptar las medidas necesarias a fin de impulsar el desarrollo del PROGRAMA DE TELETRABAJO A PARTIR DE LOS 45 AÑOS. UN NUEVO DESAFÍO, en orden a su competencia.

Art. 9º. Facúltase a la SECRETARIA DE EMPLEO para que, previa intervención de la Coordinación de Teletrabajo, dicte las normas complementarias, reglamentarias y de aplicación del PROGRAMA DE TELETRABAJO A PARTIR DE LOS 45 AÑOS. UN NUEVO DESAFÍO.

Art. 10. Comuníquese, publíquese, dese a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. – *Carlos A. Tomada.*

PROVINCIA DE BUENOS AIRES

Resolución 1 de enero de 2013 (SsME) – Empleo Público. Protocolo de Actuación para la Implementación de Programas de Teletrabajo en el Ámbito del Sector Público Provincial. Aprobación (B.O. 25/01/2013).

La Plata, 18 de enero de 2013

Visto el Decreto N° 102/11 B, de aprobación de la estructura orgánico-funcional de la Secretaría General de la Gobernación, y

Considerando:

Que las tecnologías de la información y de las comunicaciones han impactado en todos los ámbitos del quehacer humano, incluido el del trabajo y el de las relaciones laborales;

Que hoy en día se habla de e-trabajo o teletrabajo como una nueva forma de realizar actividades remuneradas, tanto en el sector privado como en el público y tanto de modo independiente como en relación de dependencia;

Que se parte de considerar al teletrabajo como una forma deslocalizada en lugar indeterminado de trabajo en red, mediada por las tecnologías de la información y de las comunicaciones, incluidas las redes sociales;

Que se lo diferencia de modos tradicionales de deslocalización –tales como el trabajo a domicilio, o el trabajo a distancia– en virtud del uso de estas nuevas tecnologías;

Que, desde este enfoque, las tecnologías no sólo intervienen en carácter de herramienta que define el proceso de producción, sino también como instrumento para la producción, permitiendo un modo de trabajo en red, con modalidad cooperativa y colaborativa;

Que este enfoque también pone el acento en que la actividad laboral se desarrolla fuera del espacio físico de cualquier unidad productiva, excluyéndose por tanto, modalidades de tercerización de servicios –como las que se realizan, por ejemplo, en los denominados call-centers–;

Que en la Argentina, el teletrabajo comenzó a expandirse a partir de 1997, de la mano de la oferta de acceso a internet;

Que se considera que el mayor acceso a computadoras y conexiones de banda ancha en los hogares –pasaron de 130 mil en 2001 a 4,7 millones en 2010– acompañó la expansión de esta modalidad de trabajo, generando nuevas oportunidades laborales;

Que se estima que el número de teletrabajadores crece a un ritmo del 20% anual;

Que en 2004 se estimaba en más de 300 mil los teletrabajadores en Argentina;

Que ya en el año 2006 existían 900 mil teletrabajadores y que hacia fines de 2011, ese número ascendía a más de 1,6 millones;

Que de estos, el 90% son trabajadores autónomos, no necesariamente profesionales;

Que, de hecho, hacia fines de 2009 más de 50 mil personas obtenían la mayor parte de sus ingresos través de la venta en línea de productos, modalidad que se estima genera unos 18 mil nuevos puestos de trabajo cada año;

Que ante las experiencias encaradas en las organizaciones comparadas en el sector público y privado de otros países y en el nivel nacional, el Gobierno de la Provincia de Buenos Aires estima necesario desarrollar una política pública en la materia;

Que, en tal sentido, se estima conveniente que dicha política se inicie a través de la implementación de experiencias piloto a partir de las cuales poder evaluar en qué medida y con qué alcances esta modalidad de trabajo puede adoptarse en el ámbito del Sector Público Provincial;

Que, a los efectos de dar inicio a esta evaluación, y previo a dar impulso a tales experiencias, se requiere contar con un marco normativo-institucional en el cual insertar armónicamente las diversas iniciativas que se desarrollen;

Que, por tanto, se entiende necesario promover un ámbito en el cual las diversas Jurisdicciones y Organismos puedan acordar bases comunes que orienten la ejecución de programas y proyectos piloto de teletrabajo;

Que, con base en las consideraciones que anteceden y en uso de las atribuciones conferidas por el Decreto N° 102/11 B,

El Subsecretario para la Modernización del Estado, resuelve:

Artículo 1º. Aprobar el Documento de Trabajo PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMAS DE TELETRABAJO EN EL ÁMBITO DEL SECTOR PÚBLICO PROVINCIAL, el cual, como Anexo, forma parte integrante de la presente.

Asimismo, conformar en el ámbito de la Subsecretaría para la Modernización del Estado la COMUNIDAD DE REFERENTES JURISDICCIONALES PARA LA INCORPORACIÓN Y DIFUSIÓN DE USO DEL TELETRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO PROVINCIAL.

Art. 2º. Invitar a las Jurisdicciones y Organismos comprendidos por los alcances del artículo 8 de la Ley Nº 13.767, a integrar la mencionada COMUNIDAD, integración que se verificará a través de la designación formal de la máxima autoridad de la Jurisdicción u Organismo de que se trate de al menos 1 (un) representante de la Jurisdicción u Organismo, el cual se desempeñará como referente, facilitador y nexa para la implementación de acciones que tengan por propósito incorporar y difundir el uso de la modalidad de teletrabajo en el Sector Público Provincial.

Art. 3º. Encomendar a la COMUNIDAD que por esta Resolución se conforma el análisis conjunto del Documento de Trabajo aprobado por el artículo 1º de la presente así como la elevación de sugerencias y recomendaciones a la SUBSECRETARÍA PARA LA MODER-

NIZACIÓN DEL ESTADO a los efectos de su consideración en oportunidad de la elaboración del anteproyecto para la aprobación del citado PROTOCOLO DE ACTUACIÓN como norma.

Art. 4º. Sin perjuicio de lo encomendado por el artículo anterior, la COMISIÓN que por la presente se conforma tiene carácter permanente y adoptará como metodología y rutina de trabajo (i) una agenda con foco en la puesta en común de iniciativas relacionadas con la incorporación y difusión de uso de la modalidad de teletrabajo en el Sector Público Provincial, (ii) la producción de informes vinculados a la agenda y avances que se registren, los que serán puestos en común a través de la realización de plenarios.

Art. 5º. A los efectos de promover y dar agilidad a la metodología de trabajo propuesta, se requiere a la Dirección Provincial de Sistemas de Información y Tecnologías dotar a la COMUNIDAD que por la presente se conforma, de una plataforma apta para la interacción, producción de avances y puesta en común de la labor, en línea.

Art. 6º. Dejar establecido que los avances que se registren a partir del trabajo de la COMUNIDAD serán consignados como producto del trabajo conjunto con las jurisdicciones, bajo la modalidad de teletrabajo.

Art. 7º. Registrar, comunicar, publicar en el sitio oficial en Internet de la SUBSECRETARÍA PARA LA MODERNIZACIÓN DEL ESTADO, dar al Boletín Oficial y al SINBA. Cumplido, archivar. – *Roberto D. Reale.*

NORMAS INTERNACIONALES

CONVENIO N° 177 OIT SOBRE EL TRABAJO A DOMICILIO, APROBADO POR LEY 25.800

Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 de junio de 1996, en su octogésima tercera reunión;

Recordando que muchos convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que establecen normas de aplicación general relativas a las condiciones de trabajo son aplicables a los trabajadores a domicilio;

Tomando nota de que las condiciones particulares que caracterizan al trabajo a domicilio incitan a mejorar la aplicación de esos convenios y recomendaciones a los trabajadores a domicilio, así como a complementarlos con normas que tengan en cuenta las características propias del trabajo a domicilio;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al trabajo a domicilio, tema que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veinte de junio de mil novecientos noventa y seis, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996:

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio:

(a) la expresión *trabajo a domicilio* significa el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza: (i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador;

(ii) a cambio de una remuneración;

(iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello,

a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales;

(b) una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará trabajador a domicilio a los efectos del presente Convenio por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual;

(c) la palabra *empleador* significa una persona física o jurídica que, de modo directo o por conducto de un intermediario, esté o no prevista esta figura en la legislación nacional, da trabajo a domicilio por cuenta de su empresa.

Artículo 2

El presente Convenio se aplica a toda persona que realiza trabajo a domicilio, tal y como se define en el anterior artículo 1.

Artículo 3

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá adoptar, aplicar y revisar periódicamente una política nacional en materia de trabajo a domicilio destinada a mejorar la situación de los trabajadores a domicilio, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas y, cuando las haya, con las organizaciones que se ocupan de los trabajadores a domicilio y las organizaciones de los empleadores que recurren a trabajadores a domicilio.

Artículo 4

1. En la medida de lo posible, la política nacional en materia de trabajo a domicilio deberá promover la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados, teniendo en cuenta las características particulares del trabajo a domicilio y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa.

2. La igualdad de trato deberá fomentarse, en particular, respecto de:

(a) el derecho de los trabajadores a domicilio a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades;

(b) a protección de la discriminación en el empleo y en la ocupación; (c) la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo;

(d) la remuneración;

(e) la protección por regímenes legales de seguridad social; (f) el acceso a la formación;

(g) la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo; (h) la protección de la maternidad.

Artículo 5

La política nacional en materia de trabajo a domicilio deberá aplicarse por medio de la legislación, de convenios colectivos, de laudos arbitrales o de cualquier otra vía procedente y compatible con la práctica nacional.

Artículo 6

Deberán tomarse medidas apropiadas para que, siempre que sea posible, las estadísticas del trabajo abarquen el trabajo a domicilio.

Artículo 7

La legislación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo deberá aplicarse al trabajo a domicilio teniendo en cuenta las características propias de éste y deberá determinar las condiciones en que, por razones de seguridad y salud, ciertos tipos de trabajo y la utilización de determinadas sustancias podrán prohibirse en el trabajo a domicilio.

Artículo 8

Cuando esté permitido el recurso a intermediarios en el trabajo a domicilio, las responsabilidades respectivas de los empleadores y de los intermediarios deberán determinarse mediante la legislación o decisiones judiciales, de conformidad con la práctica nacional.

Artículo 9

1. Un sistema de inspección compatible con la legislación y la práctica nacionales deberá garantizar el cumplimiento de la legislación aplicable al trabajo a domicilio.

2. Deberán preverse y aplicarse de manera efectiva medidas apropiadas, que in-

cluyan, cuando proceda, sanciones, para los casos de infracción de dicha legislación.

Artículo 10

El presente Convenio no menoscaba las disposiciones más favorables que sean aplicables a los trabajadores a domicilio en virtud de otros convenios internacionales del trabajo.

Artículo 11

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 12

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 13

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 14

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 15

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 16

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 17

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

(a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 13, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

(b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 18

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

RECOMENDACIÓN N° 184 OIT SOBRE EL TRABAJO A DOMICILIO

Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 de junio de 1996, en su octogésima tercera reunión;

Recordando que muchos convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que establecen normas de aplicación general relativas a las condiciones de trabajo son aplicables a los trabajadores a domicilio;

Tomando nota de que las condiciones particulares que caracterizan al trabajo a domicilio incitan a mejorar la aplicación de esos convenios y recomendaciones a los trabajadores a domicilio, así como a complementarlos con normas que tengan en cuenta las características propias del trabajo a domicilio;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al trabajo a domicilio, tema que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complemente el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996, adopta, con fecha veinte de junio de mil novecientos noventa y seis, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre el trabajo a domicilio, 1996:

I. Definiciones y campo de aplicación

1. A los efectos de la presente Recomendación:

(a) la expresión *trabajo a domicilio* significa el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza: (i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador;

(ii) a cambio de una remuneración;

(iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello,

a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales;

(b) una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará trabajador a domicilio a los efectos de la presente Recomendación por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual;

(c) la palabra empleador significa toda persona física o jurídica que, de modo directo o por conducto de un intermediario, esté o no prevista esta figura en la legislación nacional, da trabajo a domicilio por cuenta de su empresa.

2. La presente Recomendación se aplica a toda persona que realiza trabajo a domicilio, tal y como se define en el anterior párrafo 1.

II. Disposiciones generales

3.

(1) Todo Miembro debería, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, designar una o varias autoridades encargadas de definir y aplicar la política nacional en materia de trabajo a domicilio a que se refiere el artículo 3 del Convenio.

(2) En la medida de lo posible, al definirse y aplicarse dicha política nacional, debería recurrirse a órganos tripartitos o a organizaciones de empleadores y de trabajadores.

(3) Si no hay organizaciones que se ocupan de los trabajadores a domicilio u organizaciones de empleadores que recurren a trabajadores a domicilio, la autoridad o las autoridades a que se refiere el anterior subpárrafo 1) deberían adoptar medidas apropiadas para que esos trabajadores y esos empleadores tengan la oportunidad de dar a conocer sus opiniones sobre dicha política nacional y sobre las disposiciones adoptadas con el fin de aplicarla.

4. Se deberían recopilar y mantener actualizadas informaciones precisas, incluidos datos desglosados por sexo, acerca de la extensión y las características del trabajo a domicilio, que sirvan de base a la política nacional en materia de trabajo a domicilio y a las disposiciones adoptadas con el fin de aplicarla. Esas informaciones deberían publicarse y ponerse a disposición del público.

5.

(1) Al trabajador a domicilio se le debería mantener informado acerca de sus condiciones de empleo específicas, por escrito o de cualquier otro modo que sea conforme a la legislación y la práctica nacionales.

(2) Debería constar en dicha información, en particular:

(a) el nombre y la dirección del empleador y, cuando lo haya, del intermediario; (b) la escala o tasa de remuneración y sus métodos de cálculo;

(c) el tipo de trabajo que deberá realizarse.

III. Control del trabajo a domicilio

6. La autoridad nacional y, cuando proceda, la autoridad regional, local o sectorial competente, deberían disponer que se registren los empleadores que recurren a trabajadores a domicilio y, en su caso, los intermediarios que utilizan esos empleadores. Dicha autoridad debería indicar a los empleadores las informaciones que deberían facilitarle o tener a su disposición con ese fin.

7.

(1) El empleador debería tener la obligación de informar a la autoridad competente cuando da trabajo a domicilio por primera vez.

(2) El empleador debería llevar un registro de todos los trabajadores a domicilio a los que da trabajo, desglosado por sexo. (3) El empleador debería llevar también un registro del trabajo encomendado a cada trabajador a domicilio, en el que se indique:

(a) el plazo fijado para su realización; (b) la tasa de remuneración;

(c) los costos asumidos, en su caso, por el trabajador a domicilio y el importe de los reembolsos correspondientes; (d) las deducciones efectuadas con arreglo a la legislación nacional;

(e) la remuneración bruta devengada, la remuneración neta pagada y la fecha del pago.

(4) Debería entregarse al trabajador a domicilio una copia del registro a que se refiere el anterior subpárrafo 3).

8. En la medida en que sea compatible con la legislación y la práctica nacionales relativas al respeto de la vida privada, los inspectores de trabajo u otros funcionarios encargados de velar por la aplicación de las disposiciones que rigen el trabajo a domicilio deberían estar autorizados a entrar en las partes del domicilio o de otro local privado en las que se realiza ese trabajo.

9. En caso de violaciones graves o repetidas de la legislación aplicable al trabajo a domicilio, se deberían adoptar medidas apropiadas, incluida la posibilidad de que se prohíba dar trabajo a domicilio, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

IV. Edad mínima

10. La legislación nacional relativa a la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo debería aplicarse al trabajo a domicilio.

V. Derecho de sindicación y derecho a la negociación colectiva

11. Las restricciones legislativas o administrativas u otros obstáculos:

(a) al ejercicio del derecho de los trabajadores a domicilio a constituir sus propias organizaciones o a afiliarse a las organizaciones de trabajadores que escojan y a participar en las actividades de esas organizaciones;

(b) al ejercicio del derecho de las organizaciones de trabajadores a domicilio a afiliarse a federaciones o confederaciones sindicales,

deberían ser identificados y suprimidos.

12. Deberían adoptarse medidas destinadas a fomentar la negociación colectiva como medio para fijar las condiciones de empleo y de trabajo de los trabajadores a domicilio.

VI. Remuneración

13. Deberían fijarse tasas salariales mínimas para el trabajo a domicilio, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales. 14.

(1) Las tasas de remuneración de los trabajadores a domicilio deberían fijarse preferentemente por medio de la negociación colectiva o, en su defecto, mediante:

(a) decisiones de la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, así como con las organizaciones que se ocupan de los trabajadores a domicilio y las organizaciones de empleadores que recurren a trabajadores a domicilio o, cuando estas últimas no existen, con representantes de esos trabajadores y de esos empleadores;

(b) otros mecanismos apropiados de fijación de los salarios en los ámbitos nacional, sectorial o local.

(2) Cuando las tasas de remuneración no se fijen por uno de los medios que se indican en el anterior subpárrafo 1), dichas tasas deberían fijarse mediante acuerdo entre el trabajador a domicilio y el empleador.

15. Para un trabajo determinado que se pague a destajo, la tasa de remuneración aplicada al trabajador a domicilio debería ser comparable a la que percibe un trabajador ocupado en la empresa del empleador o, cuando no lo haya, en otra empresa de la rama de actividad y de la región correspondientes.

16. Los trabajadores a domicilio deberían percibir una compensación por:

(a) los gastos relacionados con su trabajo, como los relativos al consumo de energía y de agua, las comunicaciones y el mantenimiento de máquinas y equipos;

(b) el tiempo dedicado al mantenimiento de máquinas y equipos, al cambio de herramientas, a la clasificación, al embalaje y desembalaje y a otras operaciones similares.

17.

(1) La legislación nacional relativa a la protección del salario debería aplicarse a los trabajadores a domicilio.

(2) La legislación nacional debería garantizar que las deducciones se determinen según criterios preestablecidos y debería proteger a los trabajadores a domicilio de las deducciones injustificadas que pudieran hacerse en razón de un trabajo defectuoso o de materiales deteriorados.

(3) Los trabajadores a domicilio deberían ser pagados a la entrega de cada trabajo terminado o a intervalos regulares que no excedan de un mes.

18. Cuando se utiliza un intermediario, se le debería considerar solidariamente responsable con el empleador del pago de la remuneración debida al trabajador a domicilio, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

VII. Seguridad y salud en el trabajo

19. La autoridad competente debería asegurar la difusión de directrices relativas a las disposiciones reglamentarias y las precauciones que los empleadores y los trabajadores a domicilio habrán de observar en materia de seguridad y salud. Siempre que sea posible, estas directrices deberían ser traducidas a los idiomas que comprendan los trabajadores a domicilio.

20. Los empleadores deberían tener la obligación de:

(a) informar a los trabajadores a domicilio acerca de cualquier riesgo relacionado con su trabajo, que conozca o debería conocer el empleador, señalarles las precauciones que fuese necesario adoptar y, según proceda, facilitarles la formación necesaria;

(b) garantizar que las máquinas, herramientas u otros equipos que faciliten a los trabajadores a domicilio estén provistos de los dispositivos de seguridad adecuados y adoptar medidas razonables con el fin de velar por que sean objeto del debido mantenimiento;

(c) facilitar gratuitamente a los trabajadores a domicilio el equipo de protección personal necesario.

21. Los trabajadores a domicilio deberían tener la obligación de:

(a) respetar las medidas prescritas en materia de seguridad y salud;

(b) cuidar razonablemente de su seguridad y su salud, así como de las de otras personas que pudieran verse afectadas por sus actos u omisiones en el trabajo, incluida la correcta utilización de los materiales, máquinas, herramientas y otros equipos puestos a su disposición.

22.

(1) El trabajador a domicilio que se niegue a realizar un trabajo respecto del cual tenga motivos razonables para considerar que presenta un peligro inminente y grave para su seguridad o su salud, debería ser protegido de las consecuencias indebidas de un modo compatible con la legislación y las condiciones nacionales. El trabajador debería informar cuanto antes al empleador acerca de la situación.

(2) En caso de peligro inminente y grave para la seguridad o la salud del trabajador a domicilio, de su familia o del público, constatado por un inspector del trabajo u otro funcionario encargado de la seguridad, debería prohibirse la continuación del trabajo hasta

que se adopten las medidas apropiadas para remediar la situación.

VIII. Horas de trabajo, períodos de descanso y licencias

23. El plazo fijado para terminar un trabajo no debería privar al trabajador a domicilio de la posibilidad de disfrutar de un tiempo de descanso diario y semanal comparable al que tienen los otros trabajadores.

24. La legislación nacional debería fijar las condiciones en las cuales los trabajadores a domicilio deberían disfrutar de días festivos retribuidos, vacaciones anuales remuneradas y licencias de enfermedad pagadas, al igual que los otros trabajadores.

IX. Seguridad social y protección de la maternidad

25. Los trabajadores a domicilio deberían recibir protección en materia de seguridad social. Esta protección podría otorgarse mediante:

(a) la extensión de los regímenes existentes de seguridad social a los trabajadores a domicilio;

(b) la adaptación de los regímenes de seguridad social para que amparen a los trabajadores a domicilio; o

(c) la creación de cajas o regímenes especiales para los trabajadores a domicilio.

26. La legislación nacional sobre la protección de la maternidad debería aplicarse a los trabajadores a domicilio.

X. Protección en los casos de terminación de la relación de trabajo

27. Los trabajadores a domicilio deberían disfrutar de la misma protección que los otros trabajadores en caso de terminación de la relación de trabajo.

XI. Solución de conflictos

28. La autoridad competente debería asegurarse de que existen mecanismos para la solución de conflictos entre un trabajador a domicilio y un empleador o, cuando proceda, un intermediario utilizado por el empleador.

XII. Programas relativos al trabajo a domicilio 29

(1) Todo Miembro, actuando en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, debería promover y apoyar programas que:

(a) informen a los trabajadores a domicilio acerca de sus derechos y de los tipos de asistencia que pueden recibir; (b) contribuyan a concienciar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, a las organizaciones no gubernamentales y al público en general respecto de las cuestiones relacionadas con el trabajo a domicilio;

(c) faciliten la organización de los trabajadores a domicilio en las organizaciones que escogan, incluidas las cooperativas; (d) proporcionen a los trabajadores a domicilio una formación que les permita mejorar su grado de calificación (incluidas las calificaciones no tradicionales y su aptitud para dirigir y negociar) y su productividad, así como ampliar sus posibilidades de empleo y su capacidad para obtener ingresos;

(e) ofrezcan una formación lo más cercana posible al domicilio del trabajador y que no requiera la posesión de calificaciones innecesarias;

(f) mejoren la seguridad y la salud de los trabajadores a domicilio, por ejemplo, facilitando

su acceso a equipos, herramientas, materias primas y otros materiales indispensables que sean seguros y de buena calidad;

(g) faciliten la creación de centros y redes de trabajadores a domicilio para proporcionarles información y servicios y disminuir su aislamiento;

(h) faciliten el acceso al crédito, a mejores condiciones de vivienda y al cuidado de los ni-

ños; (i) contribuyan al reconocimiento del trabajo a domicilio como una experiencia laboral válida.

(2) Debería garantizarse que los trabajadores a domicilio de las zonas rurales tengan acceso a estos programas.

(3) Deberían adoptarse programas específicos destinados a erradicar el trabajo infantil en el ámbito del trabajo a domicilio.

INFORMES

PUNTOS DE CONSENSO DEL FORO DE DIÁLOGO MUNDIAL SOBRE LAS DIFICULTADES Y OPORTUNIDADES DEL TELETRABAJO PARA LOS TRABAJADORES Y EMPLEADORES EN LOS SECTORES DE LA TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES Y DE LOS SERVICIOS FINANCIEROS.

Ginebra, 24/26 octubre 2016, oficina internacional del trabajo,
departamento de políticas sectoriales de la OIT

Puntos de consenso del Foro¹

Beneficios y desafíos del teletrabajo en los sectores de la TIC y de los servicios financieros, y posibles repercusiones en el futuro del trabajo en estos sectores

1. El teletrabajo es una modalidad creciente de trabajo posibilitada por la tecnología de la información y las comunicaciones (TIC), cuyos beneficios potenciales son cada vez más reconocidos y promovidos por los gobiernos, los empleadores y los trabajadores. A los efectos de estos puntos de consenso, el teletrabajo se entiende normalmente como el trabajo regular realizado por un trabajador en el marco de una relación de trabajo, lejos de las instalaciones de trabajo generalmente reconocidas del empleador. El teletrabajo también debe entenderse en el contexto de otras tendencias en el mundo del trabajo, como la evolución de las relaciones de trabajo, el trabajo transfronterizo, el trabajo remoto posibilitado por la TIC, y el lugar de trabajo en diferentes momentos de la trayectoria profesional de un trabajador.

2. El teletrabajo puede aportar numerosos beneficios laborales y sociales. Los beneficios para los trabajadores pueden ser, entre otros, unos desplazamientos más cortos, menos gastos personales relacionados con el trabajo y una mejor conciliación de la vida laboral y familiar, incluida una mayor capacidad para equilibrar las responsabilidades profesionales y de prestación de cuidados, y más oportunidades de trabajo. Los empleadores pueden beneficiarse de una mayor productividad, menos gastos generales y el acceso a una oferta más amplia, diversa, motivada y calificada de trabajadores. En lo que respecta a los gobiernos, el teletrabajo puede ser una estrategia para afrontar los problemas medioambientales y de congestión urbana, y para promover oportunidades de empleo incluyentes para todos.

1. Estos puntos de consenso fueron adoptados por el Foro de diálogo mundial el 26 de octubre de 2016. Con arreglo a los procedimientos establecidos, se someterán al Consejo de Administración de la OIT en su 329.ª reunión, en marzo de 2017, para su consideración.

3. El teletrabajo en los sectores de la TIC y de los servicios financieros también puede plantear una serie de retos específicos para el sector y en materia de trabajo decente, también en lo que respecta a la ciberseguridad, la privacidad o la exposición a información confidencial.

A falta de medidas apropiadas, los trabajadores pueden enfrentarse a problemas psicosociales relacionados con el aislamiento y con la dificultad para establecer una separación entre la vida laboral y familiar. Pueden tener menos acceso a oportunidades de formación y percibir una falta de desarrollo profesional. Las condiciones de seguridad y salud en el trabajo son más difíciles de supervisar y controlar en las modalidades de teletrabajo, en particular cuando el hogar también es el lugar de trabajo. Los empleadores, a menos que se acuerde lo contrario con el trabajador, deberían asumir los costos de los equipos y programas informáticos. Asimismo, los empleadores deberían gestionar la integridad de los datos y las cuestiones de privacidad, y dotar a los supervisores de las competencias profesionales necesarias para supervisar efectivamente el teletrabajo. Los sistemas educativos deben proporcionar las competencias profesionales necesarias para un teletrabajo efectivo.

4. Los teletrabajadores tienen las mismas obligaciones y gozan de los mismos derechos fundamentales que sus homólogos que desempeñan modalidades de trabajo tradicionales en las instalaciones de trabajo de sus empleadores. Todas las leyes y normas aplicables a estas modalidades tradicionales de trabajo también se aplican a los teletrabajadores, con la salvedad de las normas que son específicas para las modalidades tradicionales de trabajo. El teletrabajo debería ser una modalidad voluntaria y reversible, y debería ofrecer a los trabajadores oportunidades regulares de reunirse en persona con sus supervisores y colegas. Dado que el teletrabajo tal vez no sea una modalidad apropiada para ciertas funciones y ciertos tipos de trabajadores, el diálogo social puede ser un mecanismo útil y eficiente a este respecto. En los casos en los que el teletrabajo es apropiado, se debería facilitar el recurso a esa modalidad de trabajo sin discriminación.

Políticas y prácticas que pueden abordar los retos relacionados con el trabajo decente y potenciar al máximo los beneficios del teletrabajo en los sectores de la TIC y de los servicios financieros

5. El teletrabajo debería atender las necesidades legítimas tanto de los trabajadores como de los empleadores, y no debería menoscabar los derechos de los trabajadores ni socavar el trabajo decente, tampoco en lo que respecta a la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, la igualdad y la no discriminación, y la seguridad del empleo. Debería ser voluntario y reversible. La protección adecuada de los trabajadores se logra a través de marcos jurídicos y normativos apropiados, del cumplimiento y la observancia de la legislación, y del diálogo social efectivo.

6. Diferentes países han afrontado los retos laborales que plantea el teletrabajo a través de la adopción de diversas medidas, incluidas normas, y del establecimiento de políticas y prácticas laborales apropiadas, dependiendo del nivel de teletrabajo y del alcance de la legislación laboral vigente. Cuando sea apropiado, las normas pueden combinarse con inversiones públicas en educación y competencias profesionales, así como en la infraestructura necesaria, incluida la TIC, como medio para promover y propiciar el crecimiento del teletrabajo. Las normas también pueden utilizarse para determinar si los accidentes o enfermedades de los teletrabajadores están relacionados con el trabajo o no, asignar derechos y atribuir responsabilidades en tales casos, y supervisar y controlar el teletrabajo transfronterizo y la integridad y privacidad de los datos.

7. Los teletrabajadores gozan efectivamente de igualdad de trato en relación con sus homólogos que desempeñan modalidades tradicionales de trabajo en términos de acceso a la seguridad social; condiciones de trabajo, formación y desarrollo profesional; seguridad y salud en el trabajo; conciliación de la vida laboral y familiar; libertad sindical y negociación colectiva, y a la hora de hacer frente a los posibles riesgos de los efectos psicosociales. Existen ejemplos de buenas prácticas en muchos países. El diálogo social es un elemento social en la elaboración de medidas apropiadas encaminadas a asegurar el trabajo decente para los teletrabajadores.

8. Las instituciones y organismos públicos tienen una importante función que desempeñar al promover el teletrabajo y el trabajo decente en los sectores de la TIC y de los servicios financieros, y establecer la infraestructura que requiere; al fomentar programas de asistencia a las empresas y trabajadores con el fin de que adquieran la capacidad y las competencias profesionales necesarias para adoptar y expandir la utilización del teletrabajo; al supervisar las tendencias y proporcionar estadísticas sobre el teletrabajo; al promover la implantación de buenas prácticas en este ámbito, y recabar y difundir ejemplos de estas buenas prácticas, y al lograr la participación de los interlocutores sociales y comunicarse con ellos.

Recomendaciones para las actividades futuras de la Organización Internacional del Trabajo y de sus Miembros

9. A la luz de la discusión mantenida en el Foro de diálogo mundial sobre las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y los empleadores en los sectores de la tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y de los servicios financieros, se recomendaron las siguientes actividades futuras.

10. Los mandantes tripartitos deberían:

- a) entablar un diálogo social efectivo con el fin de promover el trabajo decente y el empleo productivo, y de asegurar un trato equitativo para todos los trabajadores, sea cuales fueren sus modalidades de trabajo;
- b) velar por que las modalidades de trabajo, incluido el teletrabajo y otras formas emergentes de organización del trabajo derivadas de las aplicaciones de la tecnología de la información y las comunicaciones, se ajusten plenamente a los principios del trabajo decente, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y la legislación y la práctica nacionales, y
- c) a través del diálogo social, concebir y poner en práctica medidas apropiadas para garantizar la ciberseguridad y la preservación de la confidencialidad de los datos de la empresa, protegiendo al mismo tiempo la privacidad de los trabajadores en las modalidades de teletrabajo.

11. Los empleadores deberían:

- a) proporcionar a los teletrabajadores, salvo que se acuerde lo contrario, el equipo apropiado, así como la formación que necesiten, también en lo que respecta a la seguridad y salud en el trabajo, para desempeñar efectivamente sus funciones;

- b) asegurar que los teletrabajadores gocen de los mismos derechos que todos los demás trabajadores de la empresa que tienen iguales cargas de trabajo, salarios, y criterios y evaluación del desempeño;
- c) establecer, por medio del diálogo social, disposiciones apropiadas en el lugar de trabajo en lo que respecta al teletrabajo, y
- d) adoptar todas las medidas necesarias para garantizar la ciberseguridad de sus respectivas empresas.

12. Los gobiernos deberían:

- a) teniendo debidamente en cuenta el trabajo decente, promover el teletrabajo y asegurar que existan la infraestructura, la seguridad e integridad de la red, y el desarrollo de competencias profesionales necesarios para apoyar su crecimiento;
- b) hacer participar a los interlocutores sociales en la definición de las condiciones y criterios para el teletrabajo, y en la elaboración y revisión de cualesquiera leyes laborales, políticas y directrices pertinentes;
- c) garantizar que los sistemas de protección laboral y social sean aplicables al teletrabajo;
- d) vigilar las condiciones del teletrabajo y adoptar medidas para mejorar estas últimas en los sectores de la TIC y de los servicios financieros, asegurando la existencia de mecanismos de cumplimiento efectivo, con independencia del lugar en el que se realice el trabajo, y
- e) contemplar el establecimiento de una instancia que facilite la planificación, coordinación y ejecución de políticas relativas al teletrabajo.

13. La Oficina debería:

- a) seguir promoviendo la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998, en los sectores de la TIC y de los servicios financieros en lo que respecta al teletrabajo;
- b) promover el diálogo social en los sectores de la TIC y de los servicios financieros, y desarrollar la capacidad de los mandantes tripartitos para entablar efectivamente un diálogo social;
- c) estudiar qué mecanismos innovadores de diálogo social podrían necesitarse para el teletrabajo en los sectores de la TIC y de los servicios financieros;
- d) concertar esfuerzos con los Estados Miembros con el fin de mejorar los sistemas nacionales para recopilar y difundir regularmente datos objetivos sobre el teletrabajo, el número de trabajadores implicados, el salario, la remuneración y el género, la edad, las estructuras demográficas, las horas de trabajo, las relaciones de trabajo, las modalidades contractuales y otros datos pertinentes, sobre la base de las resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, y

- e) Llevar a cabo y difundir estudios y análisis comparativos, con miras a posibles actividades futuras, incluida una reunión tripartita, sobre este tema; supervisar, evaluar y hacer un inventario de buenas prácticas, y compartir conocimientos sobre: las tendencias y el desarrollo del teletrabajo en los sectores de la TIC y de los servicios financieros; los motores del cambio y el impacto del teletrabajo; el potencial para la creación de empleo; la diversificación de las relaciones de trabajo y las repercusiones del teletrabajo transfronterizo.

DECLARACIÓN DE LINEAMIENTOS Y COMPROMISOS EN MATERIA DE TELETRABAJO, PARA LA PROMOCIÓN DE TRABAJO DECENTE Y COMO GARANTÍA DE CALIDAD LABORAL

PRIMERO - A los fines de la presente Declaración, han acordado que entienden por Teletrabajo la forma de organizar y realizar el trabajo a distancia mediante la utilización de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) en el domicilio del trabajador o en lugares o establecimientos ajenos al empleador, identificando entre sus ventajas la creación de más y mejor empleo, el desarrollo de competencias, la optimización de la calidad de vida, la conciliación familia-trabajo, la autogestión del tiempo laboral, la inclusión de grupos vulnerables, la generación de igualdad de oportunidades y el cuidado del ambiente.

SEGUNDO - Reconocen los siguientes objetivos comunes:

- a) Reivindicar la importancia del trabajo decente, promoviendo y cumpliendo los principios y derechos fundamentales del trabajo; crear mayores oportunidades laborales para hombres y mujeres; y fortalecer los vínculos sociales y el diálogo empresarial-sindical.
- b) Garantizar condiciones de trabajo dignas.
- c) Promover el desarrollo laboral y personal de los trabajadores y la capacitación constante, como mecanismos para la adquisición y optimización de conocimientos y habilidades.
- d) Propender a la igualdad de oportunidades e inserción de grupos vulnerables en el mundo del trabajo.
- e) Proveer lo necesario para asegurar el respeto a los derechos de los trabajadores, sin importar la modalidad laboral de que se trate, alentando su integración y participación.

TERCERO - Considerando los objetivos precedentes, se comprometen a impulsar y llevar a cabo, en la medida de sus posibilidades y dentro de sus respectivas competencias, con ajuste a los términos del Programa de Seguimiento y Promoción del Teletrabajo en Empresas Privadas (PROPET), el Teletrabajo en sus organizaciones, con el propósito de:

- a) Incorporar a trabajadores de su nómina a esta nueva forma laboral, cuyos puestos de trabajo sean posibles desarrollar a distancia, a través del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, proveyendo los elementos necesarios al efecto y sumando al operador del sistema de aseguramiento de los riesgos del trabajo, para garantizar su alcance a los lugares o establecimientos ajenos al empleador, donde se desarrollase el Teletrabajo.
- b) Impulsar esta nueva modalidad de trabajo como un paso para adaptar las nuevas realidades y evolución de las tecnologías de la información y las comunicaciones al nuevo marco laboral.

- c) Generar espacios para la inclusión de personas con discapacidad y otros grupos vulnerables.
- d) Desarrollar competencias para la mejora de la empleabilidad de los trabajadores, permitiendo su certificación en el nivel nacional y del MERCOSUR.
- e) Contribuir a la conciliación de la vida laboral-familiar-personal, como herramienta de desarrollo integral y de motivación de las personas.
- f) Mejorar el clima laboral en las organizaciones.
- g) Acompañar el cuidado del ambiente.
- h) Adherir a prácticas que hacen a la responsabilidad social empresaria (RSE) en la dimensión laboral.

CUARTO - Las empresas firmantes se comprometen a realizar sus mejores esfuerzos para impulsar la inclusión del Teletrabajo en:

- a) La materia a negociar colectivamente en los ámbitos y niveles habilitados por la Ley N°14.250, 23.546 y sus reglamentaciones.
- b) La cadena de valor empresarial, a través de la difusión del Teletrabajo y sus ventajas.
- c) La adopción de normativas internas en materia de Teletrabajo.

QUINTO - El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación se compromete a:

- a) Convocar y coordinar a reuniones de seguimiento del tema, a través de su Coordinación de Teletrabajo.
- b) Promover el acercamiento al PROPET de nuevas empresas y de la cadena de valor de las organizaciones firmantes de este documento, mediante la difusión del alcance del Programa.
- c) Diseñar y reglamentar prácticas y beneficios que faciliten la implementación del Teletrabajo en las empresas interesadas en adherir a esta nueva modalidad laboral.

SEXTO - Acuerdan mantener un diálogo constante y regular, a través de la Coordinación de Teletrabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, a los efectos de intercambiar experiencias de implementación. La Coordinación de Teletrabajo tendrá la misión de facilitar la difusión las mismas, a fin de extenderlas al conjunto del mercado laboral.

SEPTIMO - Las partes realizarán sus mejores esfuerzos para ampliar la convocatoria a otras empresas, con el propósito de fomentar su adhesión a esta Declaración o, en su defecto, la suscripción de instrumentos similares, que posibiliten extender hacia ellas y, consecuentemente, hacia sus cadenas productivas, los presentes compromisos y lineamientos en materia de teletrabajo.

DATOS DE INTERÉS

INTERESES APLICABLES A LOS CRÉDITOS LABORALES

BANCO DE LA NACIÓN ARGENTINA

TASA ACTIVA CARTERA GENERAL (PRÉSTAMOS). Tasa nominal anual vencida

	En.	Febr.	Mzo.	Abr.	My.	Jun.	Jul.	Ag.	Sept.	Oct.	Nov.	Dic.
2020	3,7247% ⁽¹⁾	3,3758% ⁽²⁾	2,9899% ⁽³⁾	2,2855% ⁽⁴⁾	2,0752% ⁽⁵⁾	2,8417% ⁽⁶⁾	2,9179% ⁽⁷⁾	2,914% ⁽⁸⁾	2,9323% ⁽⁹⁾	2,9814% ⁽¹⁰⁾		

- (1) Para la posición de enero de 2020 la tasa efectiva mensual para el 1/1/20 es 4,031%, para el 2/1/20 es 3,994%, desde el 3/1/20 hasta el 5/1/20 es 4,019%, para el 6/1/20 es 3,969%, para el 7/1/20 es 3,975%, para el 8/1/20 es 3,889%, para el 9/1/20 es 3,834%, desde el 10/1/20 hasta el 13/1/20 es 3,821%, para el 14/1/20 es 3,772%, para el 15/1/20 es 3,704%, para el 16/1/20 es 3,747%, desde el 17/1/20 hasta el 19/1/20 es 3,704%, para el 20/1/20 es 3,661%, para el 21/1/20 es 3,600%, para el 22/1/20 es 3,581%, para el 23/1/20 es 3,563%, desde el 24/1/20 hasta el 27/1/20 es 3,489%, desde el 28/1/20 hasta el 29/1/20 es 3,445%, para el 30/1/20 es 3,408% y para el 31/1/20 es 3,439%.
- (2) Para la posición de febrero de 2020 la tasa efectiva mensual para el 1 y 2/2/20 es 3,439%, para el 3/2/20 es 3,383%, para el 4/2/20 es 3,402%, para el 5 y 6/2/20 es 3,383%, desde el 7/2/20 hasta el 9/2/20 es 3,353%, para el 10/2/20 es 3,383%, para el 11/2/20 es 3,420%, para el 12/2/20 es 3,378%, para el 13/2/20 es 3,420%, desde el 14/2/20 hasta el 16/2/20 es 3,365%, para el 17/2/20 es 3,402%, para el 18/2/20 es 3,470%, para el 19/2/20 es 3,390%, para el 20/2/20 es 3,476%, desde el 21/2/20 hasta el 25/2/20 es 3,359%, para el 26/2/20 es 3,346%, para el 27/2/20 es 3,302% y desde el 28/2/20 hasta el 29/2/20 es 3,297%.
- (3) Para la posición de marzo de 2020 la tasa efectiva mensual para el 1/3/20 es 3,297%, para el 2/3/20 es 3,254%, para el 3/3/20 es 3,143%, para el 4/3/20 es 3,069%, para el 5/3/20 es 3,063%, desde el 6/3/20 hasta el 8/3/20 es 3,137%, para el 9/3/20 es 3,057%, para el 10/3/20 es 3,075%, para el 11/3/20 es 3,008%, para el 12/3/20 es 3,001%, desde el 13/3/20 hasta el 15/3/20 es 2,946%, para el 16/3/20 es 2,915%, para el 17/3/20 es 2,934%, para el 18/3/20 es 2,940%, para el 19/3/20 es 2,909%, desde el 20/3/20 hasta el 24/3/20 es 2,890%, desde el 25/3/20 hasta el 29/3/20 es 2,909% y desde el 30/3/20 hasta el 31/3/20 es 2,890%.
- (4) Para la posición de abril de 2020 la tasa efectiva mensual para el 1/4/20 es 2,860%, para el 2/4/20 es 2,890%, desde el 3/4/20 hasta el 5/4/20 es 2,897%, para el 6/4/20 es 2,736%, para el 7/4/20 es 2,718%, desde el 8/4/20 hasta el 12/4/20 es 2,663%, para el 13/4/20 es 2,576%, para el 14/4/20 es 2,539%, para el 15/4/20 es 2,478%, para el 16/4/20 es 2,274%, desde el 17/4/20 hasta el 19/4/20 es 2,163%, para el 20/4/20 es 2,071%, para el 21/4/20 es 1,787%, para el 22/4/20 es 1,800%, desde el 23/4/20 hasta el 26/4/20 es 1,664%, para el 27/4/20 es 1,800%, para el 28/4/20 es 1,719%, para el 29/4/20 es 1,596% y para el 30/4/20 es 1,571%.
- (5) Para la posición de mayo de 2020 la tasa efectiva mensual desde el 1/5/20 hasta el 3/5/20 es 1,571%, desde el 4/5/20 hasta el 5/5/20 es 1,805%, para el 6/5/20 es 1,812%, para el 7/5/20 es 1,805%, desde el 8/5/20 hasta el 10/5/20 es 1,818%, para el 11/5/20 es 2,076%, para el 12/5/20 es 1,960%, para el 13/5/20 es 1,978%, para el 14/5/20 es 1,953%, desde el 15/5/20 hasta el 17/5/20 es 2,034%, para el 18/5/20 es 2,076%, para el 19/5/20 es 2,027%, para el 20/5/20 es 2,150%, para el 21/5/20 es 2,046%, desde el 22/5/20 hasta el 25/5/20 es 2,231%, para el 26/5/20 es 2,607%, para el 27/5/20 es 2,589% y desde el 28/5/20 hasta el 31/5/20 es 2,613%.
- (6) Para la posición de junio de 2020 la tasa efectiva mensual para el 1/6/20 es 2,582%, para el 2/6/20 es 2,533%, para el 3/6/20 es 2,607%, para el 4/6/20 es 2,613%, desde el 5/6/20 hasta el 7/6/20 es 2,619%, para el 8/6/20 es 2,810%, para el 9/6/20 es 2,860%, para el 10/6/20 es 2,915%, para el 11/6/20 es 2,934%, desde el 12/6/20 hasta el 16/6/20 es 2,915%, para el 17/6/20 es 2,946%, para el 18/6/20 es 2,909%, desde el 19/6/20 hasta el 21/6/20 es 2,927%, para el 22/6/20 es 2,878%, para el 23/6/20 es 2,934%, para el 24/6/20 es 2,940%, para el 25/6/20 es 2,903%, desde el 26/6/20 hasta el 28/6/20 es 2,940%, para el 29/6/20 es 2,921% y para el 30/6/20 es 2,934%.
- (7) Para la posición de julio de 2020 la tasa efectiva mensual para el 1/7/20 es 2,934%, para el 2/7/20 es 2,940%, desde el 3/7/20 hasta el 5/7/20 es 2,921%, para el 6/7/20 es 2,860%, para el 7/7/20 es 2,927%, desde el 8/7/20 hasta el 12/7/20 es 2,934%, desde el 13/7/20 hasta el 14/7/20 es 2,915%, para el 15/7/20 es 2,927%, para el 16/7/20 es 2,934%, desde el 17/7/20 hasta el 19/7/20 es 2,909%, para el 20/7/20 es 2,927%, para el 21/7/20 es 2,915%, para el 22/7/20 es 2,921%, para el 23/7/20 es 2,909%, desde el 24/7/20 hasta el 26/7/20 es 2,915%, para el 27/7/20 es 2,903%, para el 28/7/20 es 2,909%, para el 29/7/20 es 2,927%, para el 30/7/20 es 2,872% y para el 31/7/20 es 2,915%.
- (8) Para la posición de agosto de 2020 la tasa efectiva mensual desde el 1/8/20 hasta el 2/8/20 es 2,915%, para el 3/8/20 es 2,897%, para el 4/8/20 es 2,878%, para el 5/8/20 es 2,934%, para el 6/8/20 es 2,921%, desde el 7/8/20 hasta el 9/8/20 es 2,878%, para el 10/8/20 es 2,946%, para el 11/8/20 es 2,884%, para el 12/8/20 es 2,903%, para el 13/8/20 es 2,940%, desde el 14/8/20 hasta el 17/8/20 es 2,921%, para el 18/8/20 es 2,958%, para el 19/8/20 es 2,927%, para el 20/8/20 es 2,934%, desde el 21/8/20 hasta el 23/8/20 es 2,890%, para el 24/8/20 es 2,946%, para el 25/8/20 es 2,952%, para el 26/8/20 es 2,940%, para el 27/8/20 es 2,958%, desde el 28/8/20 hasta el 30/8/20 es 2,915% y para el 31/8/20 es 2,853%.
- (9) Para la posición de septiembre de 2020 la tasa efectiva mensual para el 1/9/20 es 2,915%, para el 2/9/20 es 2,946%, para el 3/9/20 es 2,878%, desde el 4/9/20 hasta el 6/9/20 es 2,952%, para el 7/9/20 es 2,921%, para el 8/9/20 es 2,927%, para el 9/9/20 es 2,934%, para el 10/9/20 es 2,958%, desde el 11/9/20 hasta el 13/9/20 es 2,940%, para el 14/9/20 es 2,921%, para el 15/9/20 es 2,946%, para el 16/9/20 es 2,952%, para el 17/9/20 es 2,927%, desde el 18/9/20 hasta el 20/9/20 es 2,909%, para el 21/9/20 es 2,927%, para el 22/9/20 es 2,909%, desde el 23/9/20 hasta el 27/9/20 es 2,946%, para el 28/9/20 es 2,958%, para el 29/9/20 es 2,934% y para el 30/9/20 es 2,884%.
- (10) Para la posición de octubre de 2020 la tasa efectiva mensual desde el 1/10/20 hasta el 4/10/20 es 2,915%, para el 5/10/20 es 2,940%, para el 6/10/20 es 2,964%, para el 7/10/20 es 2,927%, para el 8/10/20 es 2,847%, desde el 9/10/20 hasta el 12/10/20 es 2,927%, para el 13/10/20 es 2,946%, para el 14/10/20 es 2,952%, para el 15/10/20 es 2,927%, desde el 16/10/20 hasta el 18/10/20 es 2,915%, para el 19/10/20 es 2,934%, para el 20/10/20 es 2,940%, para el 21/10/20 es 2,921%, para el 22/10/20 es 2,958%, desde el 23/10/20 hasta el 25/10/20 es 3,124%, para el 26/10/20 es 3,112%, para el 27/10/20 es 3,143%, para el 28/10/20 es 3,131%, para el 29/10/20 es 3,069% y desde el 30/10/20 hasta el 31/10/20 es 3,112%.

Fuente: Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo – Oficina de Jurisprudencia.

TASA NOMINAL ANUAL PARA PRÉSTAMOS PERSONALES LIBRE DESTINO(*)
(Conforme Acta 2601 CNAT del 21-05-14)

Evolución de la TNA					
01-10-19	99,55%	14-01-20	56,91%	08-04-20	37,68%
02-10-19	98,70%	15-01-20	55,66%	13-04-20	36,27%
03-10-19	100,26%	16-01-20	56,45%	14-04-20	35,67%
04-10-19	100,40%	17-01-20	55,66%	15-04-20	34,69%
07-10-19	98,70%	20-01-20	54,88%	16-04-20	31,47%
08-10-19	101,12%	21-01-20	53,77%	17-04-20	29,74%
09-10-19	99,85%	22-01-20	53,43%	20-04-20	28,33%
10-10-19	99,41%	24-01-20	51,78%	21-04-20	24,05%
11-10-19	96,48%	27-01-20	51,78%	22-04-20	24,24%
15-10-19	96,18%	28-01-20	51,00%	23-04-20 hasta 26-04-20	22,24%
16-10-19	96,59%	29-01-20	51,00%	27-04-20	24,24%
17-10-19	93,83%	30-01-20	50,34%	28-04-20	23,04%
18-10-19	94,95%	31-01-20	50,89%	29-04-20	21,25%
21-10-19	91,23%	03-02-20	49,90%	30-04-20 hasta 03-05-20	20,88%
22-10-19	91,65%	04-02-20	50,23%	04-05-20 hasta 05-05-20	24,32%
23-10-19	89,73%	05-02-20	49,90%	06-05-20	24,42%
24-10-19	90,28%	06-02-20	49,90%	07-05-20	24,32%
25-10-19	90,70%	07-02-20	49,37%	08-05-20	24,51%
28-10-19	87,73%	10-02-20	49,90%	11-05-20	28,40%
29-10-19	90,28%	11-02-20	50,55%	12-05-20	26,64%
30-10-19	88,82%	12-02-20	49,81%	13-05-20	26,91%
31-10-19	86,80%	13-02-20	50,55%	14-05-20	26,53%
01-11-19	80,13%	14-02-20	49,58%	15-05-20	27,76%
04-11-19	87,06%	17-02-20	50,23%	18-05-20	28,40%
05-11-19	81,94%	18-02-20	51,44%	19-05-20	27,65%
07-11-19	79,73%	19-02-20	50,02%	20-05-20	29,54%
08-11-19	76,92%	20-02-20	51,55%	21-05-20	27,94%
11-11-19	76,41%	21-02-20	49,48%	22-05-20 hasta 25-05-20	30,79%
12-11-19	74,92%	26-02-20	49,25%	26-05-20	36,77%
13-11-19	74,80%	27-02-20	47,43%	27-05-20	36,48%
14-11-19	72,56%	28-02-20	48,39%	28-05-20 hasta 31-05-20	36,87%
15-11-19	74,53%	02-03-20	47,64%	01-06-20	36,36%
19-11-19	72,56%	03-03-20	45,72%	02-06-20	35,57%
20-11-19	72,41%	04-03-20	44,45%	03-06-20	36,77%
21-11-19	72,05%	05-03-20	44,35%	04-06-20	36,87%
22-11-19	70,94%	06-03-20	45,62%	05-06-20	36,96%
25-11-19	73,91%	09-03-20	44,25%	08-06-20	40,10%
26-11-19	70,34%	10-03-20	44,25%	09-06-20	40,93%
27-11-19	69,84%	11-03-20	43,42%	10-06-20	41,85%
28-11-19	70,20%	12-03-20	43,30%	11-06-20	42,17%
29-11-19	69,73%	13-03-20	42,37%	12-06-20	41,85%
02-11-19	68,74%	16-03-20	41,85%	16-06-20	41,85%
02-01-20	61,04%	17-03-20	42,17%	17-06-20	42,37%
03-01-20	61,51%	18-03-20	42,27%	18-06-20	41,75%
06-01-20	60,57%	25-03-20 hasta 30-03-20	41,75%	19-06-20	42,05%
07-01-20	60,68%	01-04-20	40,93%	22-06-20	41,23%
08-01-20	59,07%	02-04-20	41,43%	23-06-20	42,17%
09-01-20	58,05%	03-04-20	41,55%	24-06-20	42,27%
10-01-20	57,81%	06-04-20	38,88%		
13-01-20	57,81%	07-04-20	38,58%		

(*) La denominación actual reemplazó a la anterior a partir de la Reg. 419 Nación Personales Libre Destino de fecha 22-3-10. La inmediata anterior respondía a Préstamos Nación Personales cuya vigencia comenzó con la reglamentación 405 del 11-12-08. Y la previa a esta se denominaba Préstamos Personales y Familiares. En todos los casos, los porcentajes publicados responden a la misma tasa de interés.

(**) Conforme al Acta 2658 CNAT del 8-11-17.

BANCO DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES

**A. Cuadro I –
Tasa activa promedio de descuento a 30 días en pesos (*)**

Año	2016		2017		2018		2019		2020	
	T.N.A.V.	T.E.M.	T.N.A.V.	T.E.M.	T.N.A.V.	T.E.M.	T.N.A.V.	T.E.M.	T.N.A.V.	T.E.M.
Enero	31,22%	2,65%	21,34%	1,81%	29,29%	2,49%	76,96%	6,54%	41,53%	3,53%
Febrero	30,12%	2,39%	21,41%	1,64%	29,05%	2,23%	62,94%	4,83%	37,52%	2,98%
Marzo	32,61%	2,77%	21,29%	1,81%	27,53%	2,34%	54,06%	4,59%	33,52%	2,85%
Abril	34,68%	2,85%	20,55%	1,69%	27,53%	2,26%	65,76%	5,40%	27,99%	2,30%
Mayo	34,66%	2,94%	21,09%	1,79%	33,01%	2,80%	72,64%	6,17%	29,29%	2,49%
Junio	32,39%	2,66%	21,25%	1,75%	35,87%	2,95%	73,47%	6,04%	32,05%	2,63%
Julio	30,97%	2,63%	21,52%	1,83%	43,45%	3,69%	62,37%	5,30%	32,89%	2,79%
Agosto	27,07%	2,30%	22,20%	1,89%	46,56%	3,95%	57,46%	4,88%	35,17%	2,99%
Septiembre	25,48%	2,09%	22,74%	1,87%	58,63%	3,95%	64,57%	5,48%	36,10%	2,97%
Octubre	23,68%	2,01%	23,12%	1,96%	78,46%	6,66%	62,51%	5,31%	36,52%	3,10%
Noviembre	23,50%	1,93%	25,46%	2,09%	84,66%	6,96%	52,93%	4,35%		
Diciembre	21,80%	1,85%	29,33%	2,49%	80,57%	6,84%				

TNAV = Tasa Nominal Anual Vencida
TEM = Tasa Efectiva Mensual

(*) Los períodos anteriores pueden consultarse en TySS, '13-542.

Fuente: https://www.bancoprovincia.com.ar/Content/docs/tasas_frecuentes.pdf.

**B. Cuadro II –
Tasa Pasiva – Depósitos a plazo fijo a 30 días**

Año	Fecha de inicio de vigencia	T.N.A.V.	
2014	16/1/2014	10,50%	
	28/1/2014	11,00%	
2018	14/05/2018	0,50%	
2019	07/06/2019	0,50%	
	18/12/2019	0,60%	
2020	02/01/2020	0,60%	
	08/01/2020	0,60%	
	15/01/2020	0,60%	
	22/01/2020	0,60%	
	31/01/2020	0,60%	
	28/02/2020	0,60%	
	04/03/2020	0,60%	
	10/03/2020	0,60%	
	08/04/2020	0,60%	
	09/04/2020	0,60%	

TNAV = Tasa Nominal Anual Vencida

**C. Cuadro III –
Plazo fijo digital a 30 días**

Años	Fecha de inicio de vigencia	PESOS	
		T.N.A.V.	
2017	02/01/2017	17,75%	
	23/01/2017	17,50%	
	30/01/2017	17,25%	
	20/03/2017	17,00%	
	11/04/2017	16,75%	
	11/09/2017	17,25%	
	02/10/2017	18,00%	
	27/10/2017	18,50%	
	01/11/2017	19,50%	
	10/11/2017	21,00%	
	01/12/2017	22,50%	
	2018	31/01/2018	22,00%
10/05/2018		24,00%	
15/05/2018		26,00%	
24/05/2018		27,00%	
25/06/2018		30,00%	
10/07/2018		32,00%	
04/09/2018		37,00%	
24/09/2018		42,00%	
2019	07/02/2019	38,50%	
	11/02/2019	35,00%	
	14/02/2019	32,00%	
	27/03/2019	39,00%	
	10/04/2019	41,00%	
	01/05/2019	43,00%	
	07/06/2019	46,00%	
	17/07/2019	44,00%	
	13/08/2019	48,00%	
	29/08/2019	53,00%	
	31/10/2019	50,00%	
	05/11/2019	46,00%	
	13/11/2019	44,50%	
	27/11/2019	43,00%	
	10/12/2019	41,00%	
	18/12/2019	40,00%	
	2020	02/01/2020	38,00%
		08/01/2020	36,50%
15/01/2020		35,00%	
22/01/2020		34,00%	
31/01/2020		33,00%	
28/02/2020		31,00%	
04/03/2020		29,00%	
10/03/2020		28,00%	
02/04/2020		27,00%	
08/04/2020		25,00%	
09/04/2020		22,00%	
16/04/2020		20,00%	

**REMUNERACIÓN IMPONIBLE PROMEDIO
DE LOS TRABAJADORES ESTABLES (RIPE)^(*)**

Periodo	Monto en \$	Variación % respecto mes anterior	Índice Base 07/94 = 100	Índice transformado ¹¹ Base 07/94 = 100
2018				
Enero	\$26.929,81	2,4%	3.078,15	3.078,15
Febrero	\$27.440,22	1,9%	3.136,49	3.136,49
Marzo	\$28.072,31	2,3%	3.208,74	3.208,74
Abril	\$28.858,05	2,8%	3.298,55	3.298,55
Mayo	\$29.338,79	1,7%	3.353,50	3.353,50
Junio	\$29.598,12	0,9%	3.383,14	3.383,14
Julio	\$30.283,84	2,3%	3.461,52	3.461,52
Agosto	\$30.978,75	2,3%	3.540,95	3.540,95
Septiembre	\$31.523,56	1,8%	3.603,23	3.603,23
Octubre	\$33.154,28	5,2%	3.789,62	3.789,62
2019				
Enero	\$35.362,23	3,0%	4.042,00	4.042,00
Febrero	\$36.733,68	3,9%	4.198,76	4.198,76
Marzo	\$38.884,43	5,9%	4.444,60	4.444,60
Abril	\$39.658,15	2,0%	4.533,03	4.533,03
Mayo	\$40.911,09	3,2%	4.676,25	4.676,25
Junio	\$41.584,20	1,6%	4.753,19	4.753,19
Julio	\$43.290,96	4,1%	4.948,27	4.948,27
Agosto	\$44.092,81	1,9%	5.039,93	5.039,93
Septiembre	\$45.485,23	3,2%	5.199,08	5.199,08
Octubre	\$47.834,32	5,2%	5.467,59	5.467,59
Noviembre	\$48.591,60	1,6%	5.554,15	5.554,15
Diciembre	\$49.574,33	2,0%	5.666,48	5.666,48
2020				
Enero	\$53.070,21	7,1%	6.066,07	6.066,07
Febrero	\$56.386,47	6,2%	6.445,13	6.445,13
Marzo	\$56.872,86	0,9%	6.500,72	6.500,72
Abril	\$56.955,63	0,1%	6.510,18	6.510,18
Mayo	\$57.057,90	0,2%	6.521,87	6.521,87
Junio	\$58.361,93	2,3%	6.670,93	6.670,93
Julio	\$60.440,53	3,6%	6.908,52	6.908,52
Agosto	\$60.767,23	0,5%	6.945,86	6.945,86

