
Sebastián Godoy Lemos - Ana María Salas
Directores

RÉGIMEN LEGAL DEL CONTRATO DE TELETRABAJO

**Ley N° 27.551 y
Decreto Reglamentario N° 27/2021
Comentada**

**Roberto José Domínguez - Javier Escobar - Sebastián Godoy Lemos
Carlos Alberto Livellara - Mariano Gabriel Lusverti
Ana María Salas - Juan Eduardo Salvador**
Autores

Prólogo: Olga Castillejo



Índice

<i>Prólogo</i>	XIX
<i>Autores de la Obra</i>	XXIII

Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo Ley N° 27.555

Artículo 1° - Objeto	27
<i>I-</i> Introducción	27
<i>II-</i> Concepto	27
<i>III-</i> Historia	29
<i>IV-</i> Derecho Comparado	32
1. Latinoamérica y Estados Unidos de Norteamérica	32
2. Europa	35
<i>V-</i> Ventajas y Desventajas	38
<i>VI-</i> Aspectos Generales- Presupuestos legales mínimos	40
<i>VII-</i> Aspectos Particulares - Negociación Colectiva	42
<i>VIII-</i> Actividades en las cuales se aplicaría la nueva modalidad de trabajo	44
Artículo 2°	45
<i>I-</i> Modalidades contractuales	46
<i>II-</i> Antecedentes Legislativos	47
<i>III-</i> Definición Legal	49
1. Relación de dependencia	50

2. Lugar de Cumplimiento	51
3. Utilización de las TIC's	52
<i>IV-</i> Distinción con otras figuras	53
<i>V-</i> Clases de Teletrabajo	56
<i>VI-</i> Ley Especial. Aspectos Principales.....	58
<i>VII-</i> Regulación Específica	59
Artículo 3º - Derechos y obligaciones.....	59
<i>I-</i> Introducción	59
<i>II-</i> Igualdad de derechos del teletrabajador con las personas que trabajen bajo la modalidad presencial	60
1. El principio de igualdad de trato y no discriminación. Su desarrollo a nivel nacional.....	60
2. Aplicación de las reglas de la LCT para delimitar el alcance de la igualación de derechos y obligaciones determinados por el art. 3 de la Ley 27.555	62
<i>III-</i> Los principios de la buena fe contractual y de ejercicio regular, no abusivo de los derechos y su aplicación al contrato de teletrabajo.....	66
<i>IV-</i> El debido respeto a la dignidad del trabajador y la preservación de sus derechos personales del ordenamiento general (LCT) y su proyección al contrato de teletrabajo	70
<i>V-</i> Deberes básicos del empleador en el ordenamiento general (LCT) y su aplicación al contrato de teletrabajo	73
1- Deber de pagar la remuneración.....	74
2- Deber de ocupación del empleador	78
3- El deber general de protección del trabajador	81

Artículo 4º- Jornada laboral	85
I- Jornada de Trabajo. Principio general.....	85
II- Jornada Limitada por Escrito	91
III- Teletrabajo Parcial - Jornada con Prestación Presencial y uso de TIC's.....	95
IV- Jornada por Objetivos	97
V- La Teledisponibilidad	99
Artículo 5º- Derecho a la desconexión digital	102
I- Conceptos generales.....	102
II- Derecho a la desconexión - Jornada de trabajo - Períodos de licencias	103
III- Exigencia de trabajos y/o comunicaciones fuera de la jornada de trabajo	104
IV- Prohibición de sanción por parte del empleador	106
Artículo 6º- Tareas de cuidados	106
I- Introducción	106
II- Piso Mínimo Protectorio y los Instrumentos Internacionales	113
III- La Presunción Discriminatoria - Ley 23592.....	121
Artículo 7º- Voluntariedad	123
I- Introducción	123
1. Regulación legal - Supuestos.....	124
a) De posición inicial presencial a teletrabajo voluntario	124
b) De posición inicial presencial a teletrabajo por razones de fuerza mayor.....	127

Artículo 8º- Reversibilidad.....	131
I- Consentimiento.....	132
II- Revocación - Otorgamiento de Tareas.....	133
IV- Imposibilidad de Cumplimiento.....	134
A- Deber de Ocupación	135
B- Ius Variandi	136
V- Epilogo.....	138
Artículo 9º- Elementos de trabajo.....	139
Artículo 10º- Compensación de Gastos.....	140
I- Introducción	140
1. Ley de contrato de trabajo: elementos de trabajo, resarcimiento de daños y compensación de gastos	141
A- Elementos y herramientas de trabajo. (Ley N° 27.555).....	143
B- Responsabilidad sobre los elementos y herramientas de trabajo.....	147
C- Derecho a la remuneración durante el tiempo de reparación o sustitución de las “herramientas”.....	148
D- Compensación por el uso de elementos de trabajo del trabajador.....	149
E- Decreto 27/2021. ANEXO - Reglamentación de la Ley N° 27.555 - “Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo” (reglamentario del art. 9).....	150
F- Compensación de gastos por conectividad y/o consumo de servicios. (art 10 RLT)	151
G- Eximición del pago de ganancias por el rubro compensación de gastos de conectividad y/u otros servicios	152

H- Carácter no remunerativo del servicio de conectividad y/o consumo de otros servicios. (art. 10 del Decreto 27/2021 ANEXO - Reglamentación de la Ley N° 27.555 - “Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo”).....	153
Artículo 11.- Capacitación	156
I- Introducción	156
II- El derecho a la capacitación.....	157
1. El requisito previo de la conexión y la igualdad de oportunidades.	161
2. Capacitación de los teletrabajadores	163
3. Perfil del teletrabajador	165
4. Sujeto obligado.....	168
Artículo 12.- Derechos colectivos	169
I- Conceptos generales.....	170
II- Comentario	171
1. La representación en los órganos de la asociación sindical	172
2. La representación gremial en la empresa	172
Artículo 13.- Representación sindical	176
I- Comentario.....	176
II- De la representación sindical. Asociación sindical de la actividad.....	177
III- La negociación colectiva de trabajo en la ley	178
1. Derechos y obligaciones.....	179
2. Jornada laboral	180

3. Tareas de cuidados.....	181
4. Voluntariedad. Reversibilidad	182
5. Elementos de trabajo	183
6. Compensación de gastos en conectividad y consumo de servicios.....	184
7. Capacitación	184
8. Higiene y Seguridad Laboral. Control sindical.....	185
9. Sistema de Control y Derecho a la Intimidad	185
10. Prestaciones Transnacionales	186
11. Autoridad de Aplicación. Registración e Información. Fiscalización del cumplimiento en materia de Inspección del Trabajo.....	187
Artículo 14.- Higiene y seguridad laboral.....	188
I- Introducción	188
II- Autoridad de aplicación	190
III- Poder de Inspección y derecho a la intimidad.....	192
IV- Riesgos del trabajo.....	194
1. Enfermedades profesionales	196
2. Accidentes de trabajo.....	199
V- Deber de prevención.....	202
Artículo 15.- Sistema de Control y Derecho a la Intimidad.....	206
Artículo 16.- Protección de la Información Laboral.....	207

<i>I-</i> Los sistemas de control implementados en el contrato de teletrabajo y el debido respecto a la intimidad del trabajador y a la privacidad de su domicilio	207
1. Introducción	207
<i>II-</i> El reconocimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores y su aplicación al contrato de teletrabajo.....	209
1. Introducción	209
2. Clasificación de los derechos fundamentales inespecíficos. Regulación del Código Civil sobre los derechos personalísimos.....	212
<i>III-</i> Respecto a la intimidad del trabajador y a la privacidad de su domicilio.....	215
<i>IV-</i> La evolución de las instituciones hacia el reconocimiento pleno de los derechos fundamentales de los trabajadores y su recepción en la ley 27.555.....	218
<i>V-</i> Facultades de contralor del empleador.....	220
1. En general.....	220
2. Facultades de contralor del empleador en la modalidad contractual del teletrabajo	223
3. Pautas para la resolución del conflicto ponderando los intereses en juego	230
Artículo 17.- Prestaciones transnacionales.	233
<i>I-</i> Principio de Territorialidad.....	234
<i>II-</i> Supuestos especiales.....	236
A- Derecho Administrativo Laboral aplicable al teletrabajo	236
B- Forma del contrato de teletrabajo concertado entre ausentes	236

C- Teletrabajo con múltiple lugar de ejecución.....	237
III- Contratación de teletrabajadores extranjeros no residentes en el país	238
Artículo 18.- Autoridad de aplicación. Registro. Fiscalización.	242
I- Autoridad de aplicación y sus facultades	243
1. Función normativa.....	244
2. Función de fiscalización	247
Artículo 19.- Régimen de transitoriedad.	253
I- Transitoriedad.....	253
II- La transitoriedad en la ley 27555	254
III- Vigencia de la ley 27555	258
Apéndice Legislativo.	261
<i>Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo</i> <i>Ley N° 27.555</i>	<i>261</i>
<i>Decreto N° 27/2021</i>	<i>267</i>
<i>Anexo Decreto N° 27/2021</i>	<i>269</i>
<i>Resolución 54/2021</i>	<i>273</i>

Prólogo

El mundo del trabajo está cambiando. Prueba de ello es que ese trabajador cuyo perfil se encuentra definido en la Ley del Contrato de Trabajo ya no es el mismo. Pensar hoy que un trabajador que ingresa en una empresa continuará allí hasta que se encuentre en condiciones de acceder a la jubilación ordinaria (art. 91 LCT) es casi una utopía. En el futuro que ya empezó, todos tendremos durante nuestra vida laboral seguramente varios trabajos y por lo tanto diversos contratos. La idea de jubilarse en la empresa en la cual uno ingresó a su primer trabajo hoy no sólo es inimaginable sino que no entusiasma a los jóvenes *millenials* o *centenials* que empiezan a ser los protagonistas del mundo del trabajo.

Las empresas también van cambiando. Una organización llena de gente trabajando, cumpliendo horario dentro de ella, cuando esa misma actividad podría realizarla cada uno de sus trabajadores desde su casa o desde otro lugar, también empieza a ser repensada.

Imaginemos por ejemplo la redacción de un diario (pienso en película *Todos los hombres del presidente*, protagonizada por Robert Redford y Dustin Hoffman, 1976, fecha cercana a la sanción de la LCT) y la vemos llena de gente, escribiendo a toda velocidad, hablando por teléfono, corriendo detrás de las noticias, para sacar la crónica más temprano, y hoy es una antigüedad. Muchos de esos ellos -periodistas, cronistas, redactores- están fuera de la empresa realizando sus notas, crónicas, comentarios, etc y enviándolos desde sus casas o de distintos lugares a través de plataformas electrónicas. Las empresas están ahora más vacías que antes.

También el trabajador cambió y ahora prefiere un tiempo más flexible de trabajo, prefiere compatibilizar sus tareas con un tiempo para sí mismo y para su familia, para lo cual prefiere evitar ese tiempo inútil e incómodo del traslado de ida y vuelta al lugar de trabajo.

Un poco por casualidad -en este caso llamada pandemia-, otro poco por la tecnología, otro por necesidad de las partes, el teletrabajo se instaló en nuestro mundo cotidiano.

En estas circunstancias se ha sancionado recientemente en Argentina, la ley 27.555 llamada de Teletrabajo que viene a regular los sistemas actuales de desempeño laboral con uso intensivo de las tecnologías de la información y el conocimiento y que se están viendo hoy como cada vez más comunes.

La obra que presento contiene un análisis profundo de su normativa ubicándola dentro del sistema del derecho del trabajo en general, aportando el estudio desde el derecho comparado y en el que no faltan las opiniones comprometidas de quienes escriben a favor o en contra de algunas de sus normas.

Sus autores, aportan distintas visiones desde los ámbitos en los que se desempeñan, la universidad, la magistratura, o el ejercicio profesional y demuestran que conocen de lo que hablan. Sus directores: Dra. Ana María Salas y Dr. Sebastián Godoy Lemos –también coautores- han sabido conducir un sólido equipo integrado por los Dres. Carlos A. Livellara, Javier Escobar, Roberto J. Domínguez, Mariano G. Lusverti y Juan E. Salvador. Y el barco ha llegado a buen puerto.

Tenemos ante nosotros una obra completa del teletrabajo que será de lectura obligada para conocer los pormenores de una legislación novedosa.

Así en la práctica y en la ley, el teletrabajo ha llegado a nuestras vidas y todos entendemos que no será sólo por un tiempo.

Ya empezamos a ver sus ventajas, trabajar desde casa, sin interrupciones ni el ruido de otros colegas trabajando o hablando alrededor hace nuestro trabajo más eficiente. También empezamos a padecer las desventajas. Quienes tienen hijos pequeños les será difícil aislarse de los reclamos o ruidos propios del ámbito del hogar. Aquí, muchas veces la jornada laboral se parecerá al trabajo propio de la casa, que no tiene límite claro en el tiempo.

Si bien el empleador deberá respetar nuestro derecho a la desconexión, el tema es si nosotros respetaremos esa desconexión o entusiasmados por nuestra propia exigencia iremos más allá de los límites. En este punto resulta inevitable la cita de Byung-Chul Han, filósofo contemporáneo de origen surcoreano que nos alerta de un auto sobreexigencia que a veces nos imponemos y nos lleva al estrés y al agotamiento personal (la Sociedad de Cansancio, Ed. Herder)

Las empresas empezarán a ser minimalistas. Esto de que los empleadores quieran ver a los trabajadores mientras trabajan quizás será reemplazado por un sistema donde el trabajo o los objetivos empiecen a ser más importantes que el tiempo. Y también que el costo que implica tener esencialmente a los trabajadores no justifica el placer de verlos trabajar.

Por supuesto, que hay lugares donde esto no puede hacerse, por ejemplo, en un hospital, en el aula, en un restaurante y en cualquier lugar donde uno tenga que tratar con clientes, usuarios, consumidores.

Los espacios privados para trabajar en la empresa probablemente desaparezcan. Por supuesto que todo empieza a ser un poco más confuso, no ordenado perfectamente ni en el tiempo ni en el espacio. Los trabajadores tendrán una tarea asignada y no un lugar para realizarla obligatoriamente.

El precio del trabajo estará más en la tarea y no en el tiempo que lleva realizarla. Nos pagarán por lo que hacemos no por el tiempo. Los trabajadores tendrán así cierto nivel de autonomía. Autonomía para organizar su trabajo, distribuir el tiempo asignado y elegir el lugar donde llevarlo a cabo.

Esto, en la práctica, puede ser trabajar mucho más y a veces por más tiempo. Puede ser difícil de conciliar el espacio que ocupa el trabajo y el que también ocupa la familia.

Las nuevas ideas sobre el tiempo de trabajo no eliminan las dificultades. Pero hace que esas dificultades sean más manejables a través de un acuerdo de partes, de las convenciones colectivas.

Para las mujeres, ésta puede ser una oportunidad para las trabajadoras que deseen y puedan, trabajar desde su casa. También puede ser que para otras sea un obstáculo trabajar en su casa. No puede olvidarse, que todavía las tareas de cuidado y atención del hogar siguen preponderantemente a cargo de las mujeres. Esto si bien está cambiando en una distribución de roles de forma más equitativa o solidaria, lo cierto es que ahora hay una opción más para elegir lo que a cada persona le conviene.

Personalmente, me resulta difícil imaginar una empresa donde todos los trabajadores se desempeñen en teletrabajo. Pienso que en ese caso debería haber además de una buena coordinación, una buena comunicación y un lugar de encuentro –quizás semanal- como un club para que todos interactúen, se conozcan, sepan qué hace cada uno y sobre todo porque los valores que están en el centro del contrato de trabajo como la confianza sólo se construye en el conocimiento mutuo.

Diciembre, del año 2020 que no olvidaremos.

Olga Castillejo

Autores de la Obra

GODOY LEMOS, Sebastián.

(ARTS. 1º, 2º y 8º)

Abogado egresado de la Universidad Nacional del Litoral y Doctorando en Derecho de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de Mendoza. Profesor Adjunto de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la UNCuyo. Profesor de la Maestría en Derecho del Trabajo y en la Diplomatura en Derecho Procesal del Trabajo de la UNCuyo y de la Universidad de Mendoza, respectivamente. Expositor y participante de Congresos y Jornadas referidos a temas vinculados al Derecho del Trabajo. Autor de numerosos trabajos de la especialidad en obras colectivas y publicaciones periódicas.

Ha sido miembro titular del Consejo de la Magistratura de Mendoza e integrante de la Comisión Asesora en materia laboral del mencionado Consejo (2007/2010), como así también en el de la provincia de San Luis (2007). Ex Consultor Técnico del Consejo de la Magistratura de la Nación para los Concursos de Juez de Primera Instancia de los Juzgados Nacionales del Trabajo (2017). Ex integrante del Comité Consultivo Permanente de la Ley de Riesgos del Trabajo (2012/2015).

Entre otras funciones: Ex Subsecretario de Justicia (2008/2010) y Ex Subsecretario de Trabajo y la Seguridad Social de Mendoza (2010/2011). Ocupó distintos cargos en la Superintendencia de Riesgos del Trabajo: Asesor de Gabinete (1.996); Gerente de Asuntos Legales (2013-2013) y Delegado Regional Cuyo (2014/2015).

LIVELLARA, Carlos Alberto.

(ARTS. 3º; 15º y 16º)

Profesor Emérito UNCuyo. Director de la Maestría de Derecho del Trabajo de la UNCuyo y Director del Doctorado en Derecho de la Universidad de Mendoza. Ha sido Consultor Externo de la OIT en Panamá (1982) y Vicepresidente de la Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (1998-2000; 2007-2010) y Presidente de la Filial Argentina desde 2009. Premio Academia 2007 de la Academia Nacional de Derecho y Ciencias Sociales de Córdoba por su aporte al Derecho Laboral. Integró la Comisión Asesora en materia laboral del Consejo de la Magistratura Nacional y Provincial. Expositor en Congresos de la

especialidad en Latinoamérica y Europa. Autor de libros sobre temas laborales en obras individuales y colectivas y colaborador en Revistas de la especialidad.

ESCOBAR, Javier.

(ARTS. 4º, 6º y 7º)

Abogado egresado de la Facultad de Derecho de la UNCuyo. Especialista en Derecho Laboral de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Nacional del Litoral y UNCuyo. Doctorando en Derecho del Trabajo. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de Mendoza. Jefe de Trabajos Prácticos en la Cátedra de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, de la Facultad de Derecho de la UNCuyo. Profesor extraordinario de Derecho Laboral y de la Seguridad Social, de la Facultad de Ciencias Económicas, Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional de San Luis. Docente de Posgrado de la especialidad en Derecho Laboral (UNCuyo y Universidad de Mendoza).

Miembro titular de la Comisión Asesora en materia laboral del Consejo de la Magistratura de Mendoza (año 2017/9) Autor de artículos de la especialidad en distintas revistas especializadas. Ex integrante del Servicio Jurídico Permanente de ANSES Regional Cuyo. Abogado de asociaciones sindicales de primer grado con libre ejercicio de la profesión.

DOMINGUEZ, Roberto José.

(ARTS. 5º, 12º y 13º)

Doctor en Ciencias Jurídicas y Sociales. Profesor titular (por concurso) en la Cátedra de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la UNCuyo. Profesor extraordinario (visitante) responsable de la asignatura Derecho Laboral y de la Seguridad Social de las Carreras de Ciencias Jurídicas de la Facultad de Ciencias Económicas, Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional de San Luis. Fue coordinador y docente de la materia de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad Champagnat. Coordinador y docente de Posgrado de la Carrera de Especialización y de la Maestría en Derecho Laboral (UNCuyo). Docente de Posgrado de la Diplomatura y Doctorado en Derecho Laboral de la Universidad Mendoza. Integrante de la Comisión asesora en materia laboral del Consejo de la Magistratura de Mendoza.

Ex Subsecretario de Trabajo y Seguridad Social de la Provincia de Mendoza. Ex Superintendente de Riesgos del Trabajo de la Nación. Ex presidente del Consejo Federal de Administraciones Provinciales del Trabajo de la Nación. Ex asesor de gabinete del Ministerio de Trabajo, Justicia y Gobierno de la Provincia de Mendoza. Expositor en distintos eventos académicos sobre la materia. Coautor y autor de libros y de publicaciones de la especialidad.

LUSVERTI, Mariano Gabriel.

(ARTS. 9° y 10°)

Juez de la Primera Cámara del Trabajo, de Paz y Tributario de la Cuarta Circunscripción Judicial, Mendoza, Abogado egresado de la Facultad de Derecho de la UNCuyo, Magister en Derecho Empresario Universidad Católica de Cuyo, Maestrando en Derecho Laboral Facultad de Derecho de la UNCuyo, Docente Ayudante de Primera con dedicación Simple en la cátedra de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, de la Facultad de Derecho de la UNCuyo.

Ha sido: Asesor letrado en la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de la Provincia de Mendoza, Apoderado para Juicios y Asuntos Administrativos UNCuyo, Encargado de Área de Defensa al Consumidor para los Consultorios Jurídicos Gratuitos, Facultad de Derecho, UNCuyo, Secretario de Acción Social y Bienestar Estudiantil, Facultad De Derecho, UNCuyo, Asesor Letrado Secretaria de Relaciones Institucionales, Asuntos Legales, Administración y Planificación del Rectorado de la UNCuyo.

SALVADOR, Juan Eduardo.

(ARTS. 11° y 14°)

Abogado egresado de la Facultad de Derecho Universidad Nacional de Cuyo. Especialista en Derecho Laboral de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, UNL y UNCuyo. Doctorando en Derecho del Trabajo, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de Mendoza. Maestrando en Derecho del Trabajo, Facultad de Derecho, UNCuyo. Profesor Ayudante de 1ª Interino por concurso en la cátedra de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la UNCuyo. Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Facultad de Abogacía, Universidad Champagnat. Docente de Posgrado de la especialidad en Derecho Laboral (UNCuyo y Universidad de Mendoza). Ex Conjuez de la Cámara 7ª del Trabajo de Mendoza. Relator de la Sala B de la Cámara Federal de Apelaciones de la Provincia de Mendoza.

SALAS, Ana María.

(ARTS. 17º, 18º y 19º)

Juez de la Séptima Cámara del Trabajo de Mendoza. Especialista en Derecho Laboral de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Nacional del Litoral y Univ. Nac. de Cuyo. Doctorando en Derecho de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de Mendoza Profesora de Derecho del Trabajo de grado y posgrado (Universidad Mendoza y UNC). Integrante de la Comisión Asesora en materia laboral del Consejo de la Magistratura de Mendoza (1998-2000; 2003-2005).

Representante titular en el Jurado de la Comisión de Selección de Magistrado del Consejo de la Magistratura de la Nación. Doctorando en Derecho del Trabajo Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de Mendoza Autora de artículos y trabajos de la especialidad en obras colectivas e individuales.