

Si no puede visualizar correctamente este mensaje haga [click aqui](#)

Buenos Aires, miercoles 25 de Marzo de 2020

Teletrabajo "Home Office" en la emergencia del coronavirus.

Como informaramos oportunamente, el 17 de marzo 2020 fue publicada en el Boletín Oficial de la Nación la **Resolución 21/2020 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo**, que tiene por finalidad facilitar la inmediata implementación del teletrabajo en el sector privado.

La Resolución 21/2020 se enmarca en las políticas generales para contener la pandemia ocasionada por el Coronavirus COVID-19.

En este contexto, **el teletrabajo**, entendido como la prestación de tareas por parte del trabajador, fuera del establecimiento del empleador, en forma regular y mediante la utilización de elementos tecnológicos usualmente provistos por el empleador, aparece como una alternativa razonable para conciliar la protección de la integridad

de los trabajadores con la necesidad de mantener la actividad económica por parte del empleador.

La Ley de Contrato de Trabajo 20.744 no se refiere al teletrabajo y la materia no ha sido legislada en forma específica, aunque no existen dudas de que se trata de una modalidad de prestación de tareas comprendida dentro de su regulación.

En este contexto, en los últimos años se dictaron algunas normas tendientes a **regular algunos aspectos del teletrabajo**, sobre todo en lo referido a la higiene y seguridad (Resolución 1552/12 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo).

Ante la urgencia provocada por la pandemia, **la Resolución 21/2020 exime a los empleadores, de cumplir con las exigencias de la Resolución 1552/12**. A partir de su vigencia, los empleadores que habiliten a sus trabajadores a teletrabajar sólo deberán denunciar, ante la ART a la que estuvieran afiliados, los siguientes datos: a) nómina de trabajadores afectados (apellido, nombre y CUIL); y (b) domicilio donde se desempeñará la tarea y frecuencia (días y horas por semana).

El marco legal

El trabajador que presta teletrabajo en relación de dependencia, se encuentra comprendido en el ámbito de aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo y de todas las normas laborales y de seguridad social vigentes.

La cuestión se resuelve por lo dispuesto por el art. 2º de la Ley de Contrato de Trabajo, que determina la aplicabilidad de sus disposiciones si son compatibles «con la naturaleza y modalidades de la actividad de que se trate y con el específico régimen jurídico a que se halle sujeta» (conforme doctrina de la Cámara Nacional del Trabajo, sala IV- 29/7/77, «Cardozo de Velardez, A. c. Garcia, J.»; en igual sentido: sala III, 31/10/86, «Stagnaro, María c. INTEX SACI»; sala IV, 21/3/89, «Banegas, Lilia del Valle c. DISY SPORT SA»; sala III, 28/2/91, «Ferreira Arguello, Mauro c. Salvinetti, Vicente»; sala VI, 29/7/91, Matías, Nélica Ester c. F.B.M. SRL»).

De tal manera, el teletrabajador gozará de los mismos derechos, beneficios y obligaciones que aquellos trabajadores que presten igual tarea en los establecimientos de la empresa; estará sujeto a la legislación vigente y a los Convenios Colectivos de Trabajo, sin perjuicio de aquellos derechos o beneficios que pudieran pactarse en forma individual o colectiva teniendo en cuenta las peculiaridades del teletrabajo.

En dicho marco, resultan de aplicación los principios generales del derecho laboral contenidos en la Ley de Contrato de Trabajo y sus instituciones (indemnizaciones por despido, sueldo anual complementario, feriados pagos, licencias y vacaciones, enfermedades y accidentes inculpables, etc.).

Si el periodo de Aislamiento se prolongara...

Tratándose de una modalidad de trabajo, de características no habituales, **cuando se adopta fuera del periodo de emergencia Coronavirus COVID-19**, hemos recomendado en notas anteriores, la celebración de un contrato escrito de teletrabajo, donde se definan con claridad varios aspectos obligacionales. En especial:

- 1 - Descripción de las tareas a realizar por el teletrabajador.
- 2 - Determinación de la jornada diaria de trabajo. Duración. Descanso semanal.
- 3 - Sistemas de control de la jornada de trabajo, duración y descanso semanal, los cuales deberían salvaguardar la intimidad del teletrabajador y la privacidad de su domicilio.
- 4 - Procedimientos de ejecución y fiscalización, los cuales deberían salvaguardar la intimidad del teletrabajador y la privacidad de su domicilio.
- 5 - Prohibiciones sobre la derivación de tareas a terceros o familiares.
- 6 - Procedimientos en caso de enfermedades y accidentes inculpables y de trabajo.
- 7 - Sistema remuneratorio.
- 8 - Lugar e instrumentos de trabajo.
- 9 - Obligación -o no- del teletrabajador de concurrencia al establecimiento de la empresa.

Si el periodo de "Aislamiento" se prolongara, consideramos conveniente que se informe al trabajador de estos aspectos de la relacion de teletrabajo, adecuandolos a la eventualidad y temporalidad de la prestacion causada por la emergencia.

Principios protectorios de orden legal laboral.

En este marco, bace recordar que la relación laboral de teletrabajo debe ajustarse a una serie de principios protectorios de orden legal laboral vigentes en la legislación argentina. En tal sentido, debería atenderse a las siguientes pautas:

a) - Los trabajadores a distancia deben tener los mismos regímenes de prestaciones sociales (enfermedades, accidentes, licencias, vacaciones, etc.) que los empleados internos de las empresas.

b) - Para evitar la discriminación, los sistemas de retribución deben ser idénticos que los de los trabajadores internos de las empresas ocupados en los mismos trabajos, o trabajo de igual valor en la empresa.

c) - La retribución debe tener una referencia horaria clara, con el fin de no poder extender el tiempo de trabajo de manera unilateral por el empleador. Los controles que se establezcan deben apuntar a la verificación de un tiempo mínimo y máximo de trabajo diario y semanal, de modo de no exceder los topes establecidos por las normas laborales.

d) - Los gastos e inversiones necesarios para la realización del trabajo deberían abonarse por las empresas; en ellos habría que considerar los materiales y las instalaciones pertinentes, así como una estimación de los consumos energéticos, de modo tal de evitar eventuales reclamos. En caso que el teletrabajador aporte su propio equipamiento, la empresa debería compensar los gastos que genere su uso. Cuando los equipos sean provistos por la empresa, el teletrabajador debería ser responsable por su correcto uso y mantenimiento, evitando que los bienes sean utilizados por terceros.

e) - Deberían establecerse claramente los sistemas de contacto con la empresa, con carácter periódico, de modo tal que la estadía en su sede constituya para el teletrabajador una obligación laboral contractual.

f) - Las posibilidades de promoción deben ser iguales que las de los trabajadores internos de las empresas.

g) - El paso de trabajador interno a teletrabajador a distancia (en cualquiera de sus modalidades) deberá ser de carácter voluntario y sería aconsejable prever la posibilidad de regresar a la condición anterior.

Anexo: SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO

Resolución 21/2020

...Resulta necesario establecer normas básicas para la tutela de la salud laboral de los trabajadores, imponiendo a los empleadores que optasen por esta modalidad la obligación de denunciar a la A.R.T. correspondiente la nómina de los trabajadores alcanzados por esta medida y el domicilio en el que desarrollarán sus actividades laborales...

ARTÍCULO 1º.- Establécese 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 N° 260 de fecha 12 de marzo de 2020 deberán denunciar a la ASEGURADORA DE RIESGOS DE TRABAJO (A.R.T.) a la que estuvieran afiliados, el siguiente detalle:

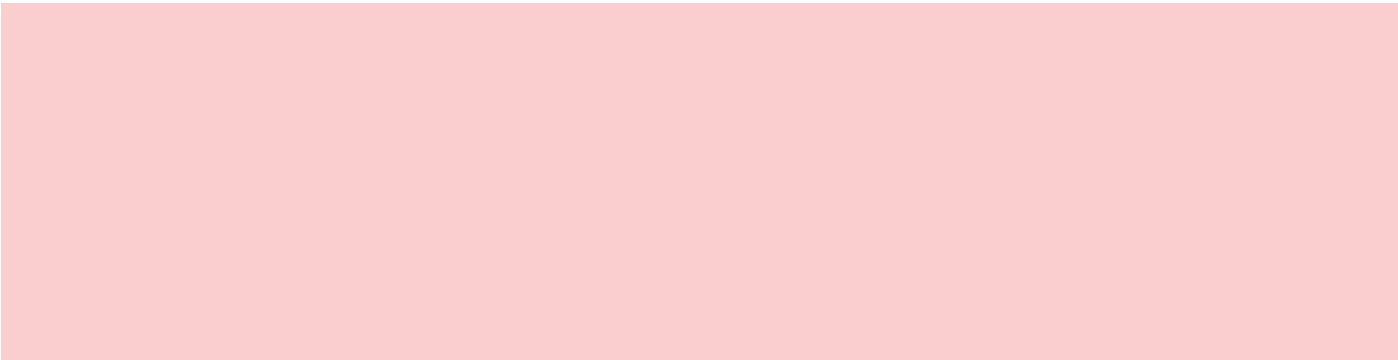
- Nómina de trabajadores afectados (Apellido, Nombre y C.U.I.L.).
- Domicilio donde se desempeñara la tarea y frecuencia de la misma (cantidad de días y horas por semana).

El domicilio denunciado será considerado como ámbito laboral a todos los efectos de la Ley N° 24.557 sobre Riesgos del Trabajo.

ARTÍCULO 2º.- Establécese que la Resolución de esta SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO (S.R.T.) N° 1.552 de fecha 08 de noviembre de 2012 no resulta aplicable a los supuestos de excepción previstos en el artículo 1º de la presente.

ARTÍCULO 3º.- La presente resolución entrará en vigencia a partir de su publicación en el Boletín Oficial.

ARTÍCULO 4º.- Comuníquese, publíquese, dése a la DIRECCIÓN NACIONAL DEL REGISTRO OFICIAL, y archívese. Gustavo Darío Moroni



Si considera que este email es correo no deseado, por favor
repórtelo [aquí](#)