

## COLABORACIÓN TÉCNICA



### Por el Dr. Honorio A. Díaz

*Abogado egresado de la UNBA, dedicado a la problemática del derecho laboral, con experiencia en el ejercicio profesional, la docencia universitaria y como escritor.*

## Contrato de trabajo. Contrato de teletrabajo

El rápido desarrollo de la tecnología de la información ha influido seriamente en los últimos tiempos sobre la realización de diversos trabajos. No se trataría de una categórica novedad si se considera como una forma novedosa de trabajo a domicilio. Ahora en la Argentina se encuentra específicamente legislado.

Está regido el contrato de teletrabajo por la [Ley 27.555](#) que tuvo publicación en el Boletín Oficial del 14 de agosto de 2020. De todos modos aún no ha entrado en vigencia. Recién comenzará a regir 90 días posteriores al período de vigencia del aislamiento social, preventivo y obligatorio.

Su articulado se encuentra incorporado a la Ley de Contrato de Trabajo. Constituye el Título III dedicado a las modalidades del contrato. Comprende a los artículos 102 bis y otros 20 específicos.

El concepto de la modalidad es claro: “Habrà 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 se establecerán por ley especial y las regulaciones específicas de cada actividad mediante negociación colectiva. Queda generado un vínculo laboral en relación de dependencia (no es trabajo autónomo).

La jornada laboral debe ser pactada personalmente por escrito en el contrato y las plataformas utilizadas por el empleador estarán registradas por la autoridad de aplicación (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación). La ley establece el derecho a la desconexión digital y tecnológica fuera de la jornada y en períodos de licencias, como así también el derecho al cuidado de personas que conviva con el

trabajador requiriendo asistencia específica. El traslado de un trabajo presencial a un teletrabajo es voluntario para el dependiente, salvo casos especiales de fuerza mayor, y podrá ser revocado voluntariamente en cualquier momento de la relación.

En caso de reversibilidad el empleador le deberá otorgar tareas al trabajador en el establecimiento en el cual las hubiera prestado anteriormente o en un domicilio más cercano al dependiente. La negativa del empleador dará derecho al trabajador a considerarse en situación de despido pudiendo optar también por la petición del restablecimiento de las condiciones anteriores.

La ley obliga al empleador a proporcionar el equipamiento, herramientas de trabajo y el soporte necesario para el normal desempeño de las tareas encomendadas. Asimismo, debe tomar a su cargo los costos de instalación, mantenimiento y reparación de dicho equipamiento o la compensación de la utilización de herramientas que son propiedad de la persona que labora.

El que se desempeña en el teletrabajo es responsable por el uso correcto y el mantenimiento de las herramientas de trabajo que le ha proveído el empleador. Deberá procurar que dichos elementos no sean utilizados por personas ajenas al contrato. En cambio no tendrá responsabilidad económica por el desgaste normal de las herramientas originado en el correcto uso o el transcurso del tiempo.

El tema originó debates antes de su redacción legal y las discusiones se agudizaron con su publicación, lo que anuncia la continuidad de los desacuerdos cuando entre en vigencia la ley.

---

**Fecha de Publicación: 03/10/2020**