

## PRONUNCIAMIENTO DE LA FACPCE SOBRE LA LEY DE TELETRABAJO

La Federación Argentina de Consejos Profesionales de Ciencias Económicas, en su reunión de Junta de Gobierno del 1 de octubre de 2020, manifestó su opinión sobre ciertos aspectos de la recientemente sancionada Ley de Teletrabajo Nº 27.555 (BO 14/8/2020) al considerar que su contenido no es totalmente adecuado a las necesidades de los sectores.

Ante la pandemia del COVID-19, el teletrabajo se constituyó en una herramienta invaluable para el desarrollo del trabajo y se hizo necesario establecer nuevas pautas y regulaciones adecuadas. Sin embargo, creemos que la normativa laboral (Ley 27.255) pone el acento en solo dos de las tres partes involucradas, los sindicatos y los empleados, sin contemplar en su debida dimensión a los empleadores.

La Ley entrará en vigencia luego de 90 días de finalizada la situación de Aislamiento Social y Preventivo Obligatorio. Desde la FACPCE, consideramos necesaria la revisión de sus términos antes de su puesta en práctica, ya que las deficiencias observadas en la norma no solo no promueven el desarrollo y la promoción del teletrabajo, sino que más bien tornan a esta modalidad como poco atractiva e inviable de poner en práctica para los empleadores. Esto afecta las intenciones y beneficios que este encuadre laboral debería tener para los trabajadores.

Es por ello por lo que, a modo de aporte, enumeramos algunas reflexiones sobre el contenido de la ley sancionada y algunos conceptos que creemos deben ser tenidos en cuenta:

- **Jornada de Trabajo y Desconexión Digital - Artículos Nº 4 y 5**

Consideramos que el esquema establecido por la Ley es demasiado rígido y puede atentar contra la dinámica de la actividad. Se debería establecer una nueva cultura organizacional que fomente los espacios de aprendizaje, la comunicación transversal, incentive equipos de trabajo interdepartamentales multidisciplinarios, multiculturales, multigeneracionales y remotos con horarios flexibles y trabajo por resultados. El concepto de presentismo está quedando obsoleto y aparece otro de disponibilidad y objetivo cumplido en busca de una mayor productividad que contempla el derecho a la desconexión.

- **Tareas de cuidado - Artículo Nº 6**

Entendemos que la extensión y el horario de la jornada laboral se establecen por escrito en el contrato que inicia la relación. El hecho de que el trabajador tenga a su cargo el cuidado de personas menores de 13 años, personas con discapacidad o adultos mayores, solo debería autorizar la modificación del horario correspondiente a la jornada de trabajo en situaciones sobrevinientes. Esto se debe a que es deseable garantizar cierta regularidad de la jornada. Deben establecerse, por ejemplo, mayores precisiones sobre la forma en compensará las horas el trabajador que tenga personas a cargo para su cuidado si interrumpe su jornada laboral.

- **Voluntariedad y Reversibilidad - Artículo Nº 8**

Proponemos que el principio de reversibilidad quede a cargo del empleador, debiendo el mismo justificar los motivos que lo llevan a realizar la modificación. Luego, eventualmente, el trabajador podría tener la potestad de demostrar, mediante motivos fundados, por qué no puede cumplir con ello.

No parece razonable que la reversibilidad sea unilateral de parte del trabajador sin aviso previo, debe ser una decisión bilateral consensuada y con un plazo de adecuación, ya que de no ser así podría generar contingencias que desalienten el teletrabajo. El contrato debería ser individual y voluntario.

Además, proponemos no aplicar la reversibilidad en el caso de actividades relacionadas con software, industria del conocimiento, trabajos de internet, medios de información digitales, plataformas informáticas y similares.

- **Elementos de Trabajo y Compensación de Gastos - Artículos Nº 9 y 10**

Consideramos que los equipos y herramientas necesarias para cumplir con la labor podrán ser provistos por la empresa/empleador y el trabajador será responsable por su correcto uso y mantenimiento, como sucede en cualquier puesto de trabajo. En el caso consensuado en que el trabajador utilice su propio equipamiento, se sugiere a la empresa/empleador compensar la totalidad de los gastos y amortizaciones que genere su uso.

- **Higiene y Seguridad Laboral - Artículo Nº 14**

En cuanto al Seguro de Riesgos de Trabajo, los trabajadores deben tener cobertura de su jornada laboral semanal, con horarios aproximados y mención de días presenciales. La sugerencia es cubrir 24/7 para que el empleado tenga mejor rango de protección.

- **Sistema de Control y Derecho a la Intimidad - Artículo Nº 15**

Creemos que todos los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad de la empresa deben salvaguardar la intimidad del trabajador y la privacidad de su domicilio.

Las presentes son solo algunas de las revisiones efectuadas, el trabajo completo puede leerse en nuestro sitio web, ingresando aquí: <https://bit.ly/34Dqmz7>

Abogamos porque se produzca una modificación de la norma que recepte las consideraciones vertidas aquí, más otros aportes que se efectúen, a fin de dotar a la legislación laboral de un marco adecuado para el tratamiento de tan importante e indispensable modalidad de trabajo.