



# Comentarios a la reglamentación de la Ley de Teletrabajo. Aplicación con el método GNT

por Viviana Laura Díaz

La reglamentación de la Ley 27555, como Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo, surge como Decreto 27/2021, publicado el 20 de enero del 2021. Es la solución a los lamentos de los empleadores? Es una confirmación de la considerada por algunos, exagerada intromisión de los sindicatos? Abre la posibilidad de mejorar la empleabilidad a través de ésta modalidad contractual? Ninguno de los tres escenarios tiene razonabilidad ni viso de realidad, sin embargo en mi opinión la reglamentación hace un enorme esfuerzo por direccionar aquellos institutos cuestionados con razón en la normativa.

Comenzando por el artículo primero, en muchísimas oportunidades opiné y expresé en varios de los proyectos anteriores de teletrabajo que no se puede equiparar la situación de aquel que habitualmente teletrabaja, al que lo hace esporádicamente, o el caso de quien trabaja remotamente desde su domicilio, a aquel que puede hacerlo desde una sucursal del empleador o de un cliente de éste último. La ley no hacía distinción de estas situaciones, que la reglamentación describe al inicio de su articulado.

El resto del articulado pone especial énfasis en el derecho a la desconexión digital que es un “**derecho fundamental**”, que fue muy cuestionado en el cuerpo de la ley, pero que lejos de buscar la victimización del trabajador, previene contingencias. Ahora bien, basta con enunciarlo? Entiendo que no es suficiente, es necesario entrenamiento y capacitación para lograr incorporarlo a nuestra vida social y laboral, por ejemplo, a través de prácticas del método GNT ([www.metodognt.com](http://www.metodognt.com)), así como la inclusión de nuevas enfermedades laborales que por ocasión de no desconectarse de la tecnología se van a producir.

Uno de los temas más polémicos de la ley de teletrabajo es sin lugar a dudas la **reversibilidad**, nuevamente es responsabilidad del teletrabajador justificar su pedido de revertir a trabajar en forma presencial, y en sentido opuesto del empleador justificar que le resulta imposible otorgarle un espacio físico. Obviamente que para aquellos teletrabajadores que comienzan como tales, la reversibilidad no es pautada, porque no existe ninguna posición presencial anterior a donde revertir, supuesto que es ratificado por la reglamentación, dejando la posibilidad de acordar la reversión, (siendo este supuesto poco probable e impracticable) por acuerdo individual o colectivo.

La reglamentación establece en el art 9 el carácter no remuneratorio de la provisión de elementos de trabajo, excluyéndola de la base retributiva, sin embargo omite detallar cuáles serian esos elementos, si bien tanto los convenios colectivos como el acuerdo individual podrían describirlos. Con más claridad a mi criterio, los proyectos anteriores hablaban de: equipamiento, gastos y compensaciones, resaltando que en el caso que el teletrabajador aportase su propio equipamiento el empleador debería compensar la totalidad de los gastos que generase su uso, sin perjuicio de los

mayores beneficios que pudieran pactarse en los convenios colectivos. Cuando los equipos fuesen provistos por el empleador, el teletrabajador sería responsable por su correcto uso y mantenimiento, a cuyo fin tendría la obligación de evitar que los bienes fueran utilizados por terceros ajenos a la relación de trabajo.

Nuevamente la importancia del acuerdo o contrato individual de teletrabajo que para nuestra experiencia desde GNT Mentoría Neurodigital fue clave, es recogida por el Decreto 27/2021, en el art. 9, para los casos de personal fuera de convenio, es decir cuando la relación laboral no estuviere incluida en el ámbito de una convención colectiva, se establece la posibilidad de pactar en forma individual las pautas para la provisión de los elementos de trabajo, pautas que deberán ser incluidas en el mentado acuerdo o contrato de teletrabajo.

En mi opinión y conforme mi experiencia, la clave de implementar el teletrabajo seguro, tiene directa relación con la materia de higiene y seguridad. El art 14 del Decreto 27/2021 establece que será la SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO la responsable de elaborar un estudio sobre condiciones de higiene y seguridad en el teletrabajo y la eventual incorporación de enfermedades profesionales al listado del art. 6 inc. 2 de la ley 24.557. Nuevamente la experiencia no fue tomada en cuenta, en tanto hay mucho elaborado en la materia, y en particular, en lo que refiere a como provenir enfermedades ocasionadas por el mal uso o uso abusivo de la tecnología ([www.metodognt.com](http://www.metodognt.com)). Es fundamental, describir cuales son las afecciones (burnout digital, nomofobia, text neck, queratitis, tecnoestrés, lesiones del túnel carpiano, entre otras) para poder reconocerlas pero además prevenirlas. La tecnología mal usada, la violencia tecnológica provoca adicción y frente a esta droga sin sustancia es fundamental capacitarse en su prevención (prevenir con prácticas o herramientas).

Ciertamente, tanto los artículos referidos a la jornada laboral, a la capacitación, al contrato de teletrabajo, a la información laboral como a las prestaciones transnacionales merecían reglamentación. En este último justamente no es menor la mención a la contratación de personas extranjeras no residentes en el país, y la requerida autorización previa de la autoridad de aplicación, así como el tope máximo para estas contrataciones en decisión de los sindicatos, diferentes miradas sobre la discriminación que pueden surgir del entendimiento de éstos artículos.

La regulación nos abre una ventana mas cómoda hacia el teletrabajo seguro, el resto depende de cada uno, con capacitación, con programas de empleabilidad, de crédito fiscal, para personas vulnerables, para adultos mayores, para jóvenes en situación de desempleo, personas con discapacidad, puede ser la alternativa necesaria a la creación de mas y mejor trabajo decente.

***Viviana Laura Díaz***

Abogada, Master y Doctora en Derecho del Trabajo.

Diplomada en Neurociencias Cognitivas

CoFounder y Directora Académica de GNT Mentoría Neurodigital

Coordinadora Comisión TCR, en USUARIA

Consultora en Teletrabajo para el eLac,

Ex Directora de Trabajo Virtual en el Ministerio de Trabajo de la Nación

Autora de Teletrabajo y Neurotecnología : una guía imprescindible para gestionar el Trabajo 4.0

[www.metodognt.com](http://www.metodognt.com)

[vdiaz@metodognt.com](mailto:vdiaz@metodognt.com)

\* El presente artículo también se publica en *Xxxxxx*, día, mes y año, con el título *Xxxxxxxxxxx* (eventual *Encabezado* (en cursiva) en donde es presente el artículo y el *título* (en cursiva) del artículo en el caso que sea diverso del nuestro. Todo en tamaño de fuente 10, alineado a la izquierda) (necesidad 1).

También agregar, si se quiere hacer referencia a un documento en particular para profundizar, etc., escribir: Para más detalles, véase *X. Xxxxxxxx, Título, en Xxxxxxxxxxx*. (para como escribir correctamente las referencias, consulte las normas de redacción, párrafo *Criterios para las citas bibliográficas*). Nota. no se debe señalar más de 2/3 de documentos (necesidad 2).

Se señala que las consideraciones contenidas en la presente intervención son fruto exclusivo del pensamiento del autor y no tienen en algún modo carácter vinculante para la administración de pertenencia (necesidad 3).