



Buenos Aires, 11 de julio de 2020

Honorable Cámara de Senadores de la Nación  
S \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ D

De mi mayor consideración:

La Eurocámara Argentina, es la institución que representa al sistema empresarial europeo y euro-argentino, agrupa a las 15 Cámaras Bilaterales europeas presentes en el País y representa a más de 2,200 empresas que generan 230,000 empleo directo, siendo además el primer inversor privado en el país.

La crisis mundial generada por el COVID-19, nos está obligando a replantearnos, profundamente y cotidianamente, muchos aspectos y usos de la vida social, laboral y económica por ello, como institución comprometida con el País, la Eurocámara celebra la iniciativa de los legisladores nacionales en pos de brindar un marco regulatorio para la modalidad de trabajo a distancia (teletrabajo).

En este sentido, es necesario remarcar que esta modalidad se viene aplicando desde hace muchos años, siendo un formato libre de conflictos y bien recibido por los trabajadores como un incentivo a su desarrollo laboral. Por lo tanto, entendemos, que una eventual legislación debería apuntar a no entorpecer su normal funcionamiento y a promover el crecimiento del empleo de calidad.

Estos procesos de trabajo no son exentos de obstáculos a franquear, como la necesidad de la actualización y el reordenamiento de las competencias de los empleados. Por ello es necesario focalizar la intervención pública-privada en fomentar la capacitación y la formación de la fuerza laboral.

Las generaciones más jóvenes se han adaptado con mayor facilidad a estas nuevas modalidades de trabajo eligiendo las vivencias, el aprendizaje cultural, la inexistencia de fronteras, el desarrollo de una carrera en un formato no lineal ni secuencial, la flexibilidad horaria, la eliminación del concepto de “establecimiento” como un lugar físico en donde se desarrolla la tarea, la posibilidad de tener licencias prolongadas o pausas coordinadas entre empleador y trabajador, entre otros.

La tecnología, a veces, puede confundir la forma en que se compagina la vida personal con la laboral, rindiendo necesario adoptar soluciones, creativas y eficaces, por parte de todos los actores. Es importante recordar que esta modalidad de trabajo no requiere de regulaciones burocráticas sobre todo considerando que, hasta ahora, no se han presentado mayores inconvenientes en su desarrollo.



Adicionalmente, al fomentar el acceso a empleos remotos se logra otro importante beneficio positivo que es la contratación de personas con discapacidades, eliminando también la necesidad de adaptar la infraestructura en oficinas.

El Ministerio de Trabajo de la Nación, en el año 2003, comenzó a analizar esta modalidad constituyendo una Comisión de Teletrabajo, que formalizó sus resultados en el año 2013, con la creación del PROGRAMA DE PROMOCION DEL EMPLEO EN TELETRABAJO (ver Res.595/2013) y se elaboró, ya en el año 2011, un Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en el Teletrabajo, destinado a empresas del sector privado. Su redacción fue consensuada entre el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la Superintendencia de Riesgos de Trabajo (SRT), las empresas participantes del PROPET, aseguradoras de riesgos del trabajo (ART) y sindicatos de las empresas del programa.

Desde entonces sus recomendaciones fueron adoptadas por numerosas compañías y su utilización sigue siendo el marco de referencia. Los lineamientos mencionados hasta aquí han producido nuevos estándares y desafíos tanto para el ámbito privado como público.

Es por ello que, a partir de la experiencia europea y de la nuestras empresas, en pos de colaborar a un debate constructivo, no permitimos sugerir algunos de los principios que consideramos centrales para garantizar un clima de negocios, en línea con estándares internacionales, que genere empleo e inversiones:

1. Evaluar la necesidad de avanzar con una regulación legal requiere un amplio debate que enriquezca y genere una herramienta de progreso y mayor empleabilidad.
2. No se deben incorporar conceptos confusos, ambiguos o que en forma alguna diferencien derechos entre el personal que desarrolla actividades en forma presencial, de aquellos que lo hacen de manera remota o mixta. Todo trabajador tiene los mismos derechos y obligaciones, sin importar la modalidad en la cual se desempeñe;
3. Evitar introducir una regulación que reduzca o afecte la riqueza y los beneficios adquiridos para todas las partes involucradas;
4. Establecer las bases de una plataforma sólida para el desarrollo de empleo sustentable y genuino, alineado a las necesidades y dinámica de un mercado laboral que requiere nuevas capacidades y competencias;
5. Federalizar y sectorizar las nuevas modalidades de trabajo, evitando que una norma legal enmarque como iguales situaciones o necesidades, aquellas que son distintas en cada locación geográfica de nuestro país, o en diferentes sectores o empresas;
6. Fortalecer las acciones necesarias a cargo del empleador para preservar la privacidad y la integridad psico-física de los trabajadores;

7. Evitar una regulación excesiva y burocrática que genere en empresas con políticas de cumplimiento muy estrictas optar por no utilizar la opción de teletrabajo o discontinuarla si ya la vienen aplicando;
8. Asumir que la coyuntura de la pandemia no debe afectar lo que es una ley para el futuro del trabajo, una modalidad que la mayoría de los trabajadores perciben como un beneficio y que complementa sus proyectos personales y su desarrollo profesional.

Tomando en cuenta los lineamientos mencionados y sobre la base del proyecto de media sanción de diputados aprobado, es que realizamos las siguientes observaciones:

**Art. 5.-** Debemos ser cuidadosos con la redacción en torno al derecho a la desconexión, especialmente en lo que se entiende por “remitirle comunicaciones (...) fuera de la jornada laboral”, por ej., en los casos, que se trabaja con personas conectados en distintos usos horarios, donde la conformación de la jornada laboral es sustancialmente distinta que la establecida en formato presencial. La actual propuesta, además, podría ser contraproducente ante la imposibilidad del empleado de organizar sus horarios acordados con el empleador, en función de sus necesidades personales. En suma, el teletrabajo les permite a las familias organizarse para buscar y llevar a los hijos al colegio, comenzar más temprano o más tarde, si así lo prefieren, por lo que impedir o regular el contacto con los empleados -o dentro del mismo equipo de trabajo- a determinada hora contradice el espíritu mismo del teletrabajo.

**Art. 6.-** Creemos importante sostener un principio de equidad y no generar una situación de discriminación con relación a los trabajadores presenciales que comparten las mismas responsabilidades de cuidados familiares. Un sistema de licencias o beneficios debería asimilar y ser coherente para ambas situaciones – presencial y a distancia – en este punto. Asimismo, si esta ley no incorpora una perspectiva de género, corremos el riesgo de acentuar el desequilibrio trabajo-familia sin avanzar hacia la corresponsabilidad.

**Art. 8.-** La revocación de la modalidad de teletrabajo debería ser comunicada por el empleado al empleador con una antelación no menor a un (1) mes. Si la empresa está sujeta a que los trabajadores bajo modalidad teletrabajo puedan unilateralmente exigir cambiar a modalidad presencial sin la anticipación necesaria, el empleador simplemente se verá desalentado a contratar trabajadores bajo esta modalidad. Entendemos además necesario incorporar la facultad del empleador de solicitar que el empleado concurra al establecimiento o sede laboral si ello resultare necesario para atender necesidades de la operatoria de la empresa; por ejemplo, cursos de capacitación, reuniones de trabajo o tareas que se encuentren limitadas bajo la modalidad remota, por falta del servicio de internet domiciliario, desperfectos tecnológicos o problemas de conectividad. En resumen, la norma

debería contemplar que el empleado deberá trasladarse a fin de continuar prestando tareas en forma presencial ante la imposibilidad temporaria o definitiva de hacerlo de manera remota en su domicilio.

**Art. 10.-** Entendemos que debería delegarse la determinación de la proporcionalidad del monto a reintegrar en base al acuerdo exclusivo y expícito entre empleado y empleador. La experiencia nos indica que cualquier otra intervención en el proceso de determinación puede afectar negativamente la adopción de esta modalidad. Debería quedar claro además, que dichas sumas tendrán carácter de gastos en los términos del artículo 76 de la LCT y, por lo tanto, no remunerativas a todo efecto (laborales, al cálculo de aportes y contribuciones con destino a la Seguridad Social, Obra Social y/o Sindical, o Impuesto a las Ganancias).

**Art. 13.-** Entendemos conveniente incluir un plazo de antelación suficiente para notificar al empleador en caso de deber concurrir a reuniones o asambleas sindicales a aquellos colaboradores que realizan tareas remotas.

**Art. 14.-** Creemos necesario además prever en el proyecto el alcance para ejercer la facultad y derecho de control e inspección del empleador y la protección sobre sus activos. Sobre la higiene y seguridad laboral, sería conveniente establecer un lineamiento general, dado que el empleador no tiene control sobre el lugar de prestación de tareas en el domicilio del colaborador. En cuanto a los elementos que deberá proveer el empleador en el domicilio particular del trabajador, tal requerimiento debe ser económicamente viable, a riesgo de transformarlo en incumplible y que, por ende, desaliente el uso de esta modalidad contractual.

**Art. 16.-** Confiamos en la auto-regulación del sector empresario y sus colaboradores, para evitar generar burocracias innecesarias que tienden a ralentizar procesos. Para ello, sugerimos no requerir aprobación previa alguna por parte de la autoridad de aplicación, sino recomendar por ejemplo la adopción de experiencias internacionales como el Reglamento General de Protección de Datos de la Unión Europea (GDPR), instrumento internacional de probada seguridad, confidencialidad, resiliencia, disponibilidad, integridad y legalidad.

**Art. 17.-** Entendemos en lo relativo a la contratación de extranjeros no residentes en el país que no se debe limitar su derecho a trabajar por el hecho de hacerlo bajo modalidad de teletrabajo. Hoy en día, no existen restricciones para la contratación de extranjeros que prestan tareas de forma presencial en el país. En el caso de prestaciones transnacionales debe regirse por el domicilio del empleador, tal como lo establece la legislación vigente que ya contempla el principio de territorialidad, por lo que resultaría incongruente que esta regulación permitiera elegir la ley que regirá el contrato de trabajo, bajo esta modalidad.



**Art. 18.-** Estamos convencidos que no es apropiado registrar las empresas que desarrollen esta modalidad, acreditando el software o plataforma a utilizar y detallando la nómina de las personas que desarrollan estas tareas, siendo esta información de carácter privado, lo cual resulta una injerencia innecesaria por parte de la autoridad de aplicación. Al establecer la norma “la igualdad para ambas modalidades”, todos los empleados gozan de los mismos derechos y deberes, y por lo tanto, la fiscalización estará solo determinada por el efectivo cumplimiento de la ley, como cualquier otra normativa en materia laboral.

A partir de nuestras experiencias, nos ponemos a su disposición en pos de colaborar en el plasmar una visión y reglamentación del sector que ayude en fomentar la creación y el desarrollo del empleo de calidad en nuestro País.

Lo saludo muy cordialmente.

Giorgio Allia di Montereale  
Presidente  
Eurocámara Argentina