



*“2024- AÑO DE LA DEFENSA DE LA VIDA, LA LIBERTAD Y LA PROPIEDAD”*

## **PROYECTO DE LEY**

*El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, reunidos en Congreso, sancionan con fuerza de ley...*

### **DEROGACIÓN DE LA LEY 27.555 RÉGIMEN LEGAL DEL CONTRATO DE TELETRABAJO**

**ARTÍCULO 1°.** - Derógase la Ley 27.555 RÉGIMEN LEGAL DEL CONTRATO DE TELETRABAJO.

**ARTÍCULO 2°.** - Comuníquese al Poder Ejecutivo.

## **FUNDAMENTOS**

Señor Presidente:

El presente proyecto de ley tiene por objeto erradicar los presupuestos legales mínimos que buscaron, de manera errónea, inmiscuirse en la relación Empleador y Empleado para la regulación de la modalidad de Teletrabajo. Dicha reforma no sólo resultó improductiva e innecesaria, sino que además entorpeció las relaciones laborales entre las partes, no aportando soluciones sino agravando problemas preexistentes al origen de la norma. Además de complicar la correcta interpretación de la antigua Ley de Contratos de Trabajo 20.744 y de restringir el derecho a la libertad del trabajador, dado que limita de manera leonina tanto la capacidad de la empresa de contratar como la posibilidad de sumar personal bajo relación de dependencia y bajo la modalidad free lance.

La ley que se pretende derogar fue aprobada el día 14/08/2020. La sociedad, lejos de celebrar el advenimiento de dicha norma que regula el trabajo a distancia, reaccionó con críticas tanto del sector empleador como del sindical. Por eso y otros elementos que exponemos en este texto, llegamos a la conclusión de que no hace falta legislar en esta materia.

Esa visión supuestamente protectoria de la ley 27.555, que la presente busca erradicar del plexo legal laboral, lleva a establecer que el trabajador, cuyo contrato se inició como presencial y se pasó a teletrabajo, puede en cualquier momento de su vigencia exigir al empleador volver a la modalidad presencial y éste debe de inmediato recibir su prestación en la sede de la empresa bajo apercibimiento de incurrir en un incumplimiento, que autoriza al trabajador a considerarse despedido y reclamar indemnización. Esta circunstancia atenta contra la libertad y el poder de organización del empleador, que siempre tendrá que guardar lugar ocioso de la empresa por si algún teletrabajador exige volver a la misma presencialmente.

Decimos que la ley era innecesaria porque estas situaciones ya están resueltas por la ley de contrato de trabajo desde el año 1974, donde se recepta el principio de la “condición más



*“2024- AÑO DE LA DEFENSA DE LA VIDA, LA LIBERTAD Y LA PROPIEDAD”*

beneficiosa”, que dice que, si bien el empleador tiene derecho a variar condiciones laborales, si se modifica la condición laboral (en este caso lugar de trabajo) no puede ella producir perjuicio al trabajador y alterar condiciones esenciales del contrato. El teletrabajo objetivamente mejora la condición del trabajador por lo cual no existe inconveniente de poner en práctica esta norma y si no fuera así el trabajador plantearía qué le produce perjuicio y lo invocaría, por lo que ese cambio no podrá hacerse. Nos cuesta imaginar una situación donde a un trabajador presencial se le indica teletrabajo y ello le produzca perjuicio.

Eran pequeños y pocos los temas para resolver o interpretar con la legislación anterior vigente como, por ejemplo: quién ha de proporcionar las herramientas informáticas y enfrentar los mayores costos de energía y conexión. Eso se venía solucionando con la negociación individual, pues mal puede un empleador encargar tareas de teletrabajo si el trabajador no tiene las herramientas y si eso le produce un costo en cuanto a servicios, que ya sin ninguna duda estaba a cargo del empleador, también por aplicación del principio de la “condición más beneficiosa”; o por analogía con otras actividades donde el trabajador usa por ejemplo su vehículo y el empleador paga gastos del mismo llegaríamos a la misma conclusión sin una nueva ley. Estos temas menores también podían dejarse librado a los convenios colectivos de trabajo y a la negociación del contrato individual, la que hace el trabajador con su empleador.

Es menester manifestar que quizás por el apuro en el dictado, se produjo un olvido de derogación del art. 175 LCT, que prohíbe a la mujer hacer una jornada mixta entre presencial y a domicilio, lo que la habilita a iniciar un litigio laboral innecesario, el cual acaeció por la inexperiencia en técnica legislativa de quienes dieron luz a la Ley de Teletrabajo.

Cabe añadir que la intención del citado artículo de la LCT era preservar las tareas de ellas en su hogar, criterio social antiquísimo que hoy sería muy controvertido.

Finalmente, queremos expresar nuestra profunda disidencia con aquellos que postulan que el Estado se entrometa en la relación entre privados, de forma que dicha norma corrompió tanto el espíritu de la Ley 20.744, como los derechos que supuestamente pretendía defender. Por lo tanto, dicha legislación acaba negándose a sí misma para constituirse en un sistema de opresión laboral organizada, en virtud de no haber procedido a la derogación del art. 175 LCT.

Apelamos con renovada energía a la recuperación de la necesaria e indispensable libertad y voluntad de las partes para así reconstruir las condiciones estructurales, coyunturales y materiales, que posibiliten el normal y pleno desarrollo de todos y cada uno de los argentinos. Por lo expuesto, solicito a mis pares el acompañamiento del presente proyecto.

**AUTORA:** Alida Mónica Ferreyra

**FIRMANTES:** Álvaro Martínez - Santiago Pauli - Beltran Benedit - Alberto Tiburcio Benegas Lynch