

# TELETRABAJO

SUS EFECTOS EN EL DERECHO A LA INTIMIDAD  
Y A LA DESCONEXIÓN DIGITAL



**Defensoría del Pueblo**  
Ciudad Autónoma de Buenos Aires

@defensoriacaba



**Defensora del Pueblo**

María Rosa Muiños

**Adjuntos**

Silke Mayra Arndt

Bárbara Bonelli

Paula Andrea Streger

Carlos Palmiotti

Arturo Pozzali

---

**Informe institucional producido por:**

Centro de Protección de Datos Personales

Titular: Lic. Eduardo Peduto Pardo

**Elaboración del Informe:**

Abogados Flavia Goldcher y Javier Raimo

Lic. Alejandra Perfumo

Lic. Camila Rojas

**Enero 2022**



**Defensoría del Pueblo**  
Ciudad Autónoma de Buenos Aires

## ÍNDICE

Introducción.....	04
¿Cuándo se configura la modalidad de Teletrabajo?.....	04
Derechos a la intimidad y privacidad versus el control del empleador.....	04
Compatibilidad de la Jornada Laboral y las tareas de cuidado.....	05
¿En qué consiste el sistema de control y el derecho a la intimidad?.....	05
¿Cómo podrá garantizar el empleador la protección de los datos procesados por el teletrabajador?.....	06
¿Qué ocurre con el uso del correo electrónico laboral?.....	07

## INTRODUCCIÓN

En el contexto de la pandemia por el COVID-19, nos encontramos inmersos en diferentes cambios, la irrupción tecnológica modificó nuestro trabajo y la vida cotidiana, así como también ha desdibujado los límites entre la intimidad, la privacidad y el modo de desarrollar nuestra actividad laboral.

Así, en el marco del teletrabajo estas demarcaciones se traducen en dónde y cuándo el empleador puede estar presente en nuestras vidas.

En nuestro país recientemente se sancionó la Ley 27555 que modifica la ley de Contrato de Trabajo para regular los derechos y obligaciones de las partes en la modalidad de trabajo a distancia.

En la siguiente guía pondremos el foco en los derechos a la intimidad y privacidad versus el control del empleador y el derecho a la desconexión digital.

## ¿CUÁNDO SE CONFIGURA LA MODALIDAD DE TELETRABAJO?

El contrato de teletrabajo se configura cuando se realizan actos, obras o se prestan servicios propios del contrato de trabajo desde el domicilio de la persona que trabaja o desde lugares distintos al establecimiento del empleador, por medio de tecnologías de la información y comunicación (TIC).

Para que una persona preste tareas bajo la modalidad de teletrabajo, el empleador deberá efectuar el ofrecimiento al trabajador y este deberá aceptar la propuesta manifestando su voluntad en forma expresa y por escrito. Esta conformidad será plasmada en un acuerdo de teletrabajo (en formato papel) que, conforme el texto de la Ley de Teletrabajo, deberá contener como mínimo la jornada laboral de teletrabajo (Art. 4 Ley de Teletrabajo) y el consentimiento voluntario (Art. 7 Ley de Teletrabajo)<sup>1</sup>.

## DERECHOS A LA INTIMIDAD Y PRIVACIDAD VERSUS EL CONTROL DEL EMPLEADOR

El trabajo de manera remota introduce nuevos desafíos bajo la disociación del lugar físico de la empresa/institución y el lugar donde ejercemos nuestro trabajo, así como también sobre cómo se define la jornada laboral. Pues la transición de horas/hombre en la fábrica a un trabajo de conocimiento y/o por objetivos –que puede realizarse prácticamente en cualquier lugar y en cualquier momento– y un estado de “conexión” permanente a través de las herramientas tecnológicas de la comunicación y la información puede dar lugar a la intromisión del empleador en los espacios y tiempos reservados a nuestra vida personal.

Estas modificaciones pueden pasar de ofrecer oportunidades a vulnerar los derechos de los trabajadores/as, pero siempre debemos basarnos en que, sin distinción de la modalidad laboral elegida, existen los mismos derechos y obligaciones para las partes.

Para ello, nos parece necesario partir del derecho a la privacidad e intimidad, que tiene su fundamento constitucional en el artículo 19 de la Constitución Nacional. En relación directa con la libertad individual, protege jurídicamente un ámbito de autonomía individual constituida por los sentimientos, hábitos y costumbres, las relaciones familiares, la situación económica, las creencias religiosas, la salud mental y física y, en suma, las acciones, hechos o datos que, teniendo en cuenta las formas de vida aceptadas por la comunidad, están reservadas al propio individuo y cuyo conocimiento y divulgación por los extraños significa un peligro real potencial para la intimidad.

Aquí es donde debemos detenernos y reflexionar sobre cómo se conjuga el derecho a la intimidad y privacidad del trabajador con el poder de vigilancia y control del empresario.

---

<sup>1</sup> Llano, José María - Mañiko, Walter. “Teletrabajo. Voluntariedad y reversibilidad. Los derechos colectivos y las cuestiones de higiene y seguridad”. Publicado en *La Ley*. 14/04/2021.

## **Jornada laboral**

La ley estableció que la jornada laboral debe ser pactada previamente por escrito en el contrato de trabajo de acuerdo con los límites legales y convencionales vigentes, y que las plataformas o software utilizados por el empleador para el teletrabajo deben desarrollarse de forma acorde a la jornada laboral establecida e impedir la conexión fuera de ese horario.

## **Derecho a la desconexión digital**

Es el derecho del trabajador a no ser contactado y a desconectarse de los dispositivos fuera de su jornada laboral y durante las licencias. La parte empleadora no puede exigir al trabajador que haga tareas ni enviarle comunicaciones fuera de la jornada laboral.

En caso de que la actividad de la empresa se realice en diferentes husos horarios o cuando por alguna razón objetiva sea indispensable, se admitirá el envío de comunicaciones fuera de la jornada laboral. En esos casos, la persona que trabaja tiene derecho a responder recién cuando inicie su jornada, salvo casos de peligro o accidente ocurrido o inminente, de fuerza mayor, o por exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa. En estos casos recae bajo el concepto de horas suplementarias, como lo ordena el artículo 203 de la Ley de Contrato de Trabajo.

En este sentido y con el fin de evitar la desnaturalización de este derecho, la reglamentación prohíbe a los empleadores la posibilidad de establecer incentivos condicionados al no ejercicio del derecho a la desconexión.

## **COMPATIBILIDAD DE LA JORNADA LABORAL Y LAS TAREAS DE CUIDADO**

La Ley de Teletrabajo incorporó el derecho a que el **horario sea compatible con las tareas de cuidado** para aquel/la trabajador/a que tenga a su cargo el deber de cuidar a personas menores de 13 años, personas con discapacidad o adultas mayores que conviven con ellas y necesitan asistencia específica.

Cabe destacar que el decreto reglamentario ha sido redactado con perspectiva de género al promover que tanto los empleadores y las empleadoras, así como los trabajadores y las trabajadoras realicen un uso equitativo, incentivando la participación de los varones en las tareas de cuidado.

## **¿EN QUÉ CONSISTE EL SISTEMA DE CONTROL Y EL DERECHO A LA INTIMIDAD?**

Los sistemas de control para proteger los bienes e informaciones del empleador deben contar con participación sindical para salvaguardar la **intimidad** de la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo y la **privacidad de su domicilio**.

El empleador debe tomar las medidas necesarias, especialmente en lo que se refiere a software, para garantizar la **protección de los datos utilizados y procesados por la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo**.

**El empleador no puede usar software de vigilancia que viole la intimidad del trabajador/a.**

## ¿CÓMO PODRÁ GARANTIZAR EL EMPLEADOR LA PROTECCIÓN DE LOS DATOS PROCESADOS POR EL/LA TELETRABAJADOR/A?

El empleador debe tomar las medidas necesarias, especialmente en lo que se refiere a software, para garantizar la **protección de los datos utilizados y procesados** por la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo.

El artículo 15 de la Ley 27555 establece que los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador deben contar con la participación sindical, a fin de salvaguardar la intimidad del teletrabajador/a y la privacidad de su domicilio.

A mayor abundamiento, cabe mencionar que en el año 2011, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) dictó el “**Manual de buenas prácticas en teletrabajo**”<sup>2</sup>, donde se contempla algunas medidas para resguardar los datos:

- A) La empresa es responsable de adoptar las medidas adecuadas, especialmente con respecto al software, para garantizar la protección de los datos usados y procesados por el teletrabajador/a con fines profesionales.
- B) En Argentina rige la Ley 24766 de confidencialidad sobre información y productos que estén legítimamente bajo control de una persona y se divulgue indebidamente de manera contraria a los usos comerciales honestos. También la Ley de Contrato de Trabajo contiene disposiciones análogas al respecto.
- C) Es responsabilidad de la empresa informar al teletrabajador/a de la legislación vigente al respecto y de las políticas y normas internas pertinentes sobre la protección de datos.
- D) Se recomienda que el empleador/a informe al teletrabajador/a todas las restricciones sobre el uso de los equipos o útiles informáticos tales como internet y otros, así como las sanciones que podrían aplicarse en caso de no respetarse.
- E) Si se decide colocar cualquier sistema de control, se recomienda informar al teletrabajador/a, y el mismo será proporcional al objetivo, teniendo en cuenta los criterios y limitaciones de la legislación vigente.
- F) Es responsabilidad del teletrabajador/a cumplir estas normas, adoptando todos los recaudos a su alcance para mantener la confidencialidad de la información, cumpliendo con su deber de fidelidad.
- G) Se recomienda la entrega al teletrabajador/a de una guía con las responsabilidades, restricciones y sanciones previstas en la legislación vigente y en las normas de la empresa.
- H) Es recomendable que las cuestiones relativas a los equipos de trabajo, mobiliario, software necesario para las tareas laborales y responsabilidades estén definidas claramente antes de iniciar la actividad del teletrabajo.
- I) El empleador/a es responsable de proporcionar, instalar y mantener los equipos necesarios para el teletrabajo.
- J) El empleador/a es responsable de proporcionar al teletrabajador/a un servicio adecuado de apoyo técnico.

---

<sup>2</sup> OIT, *Manual de buenas prácticas en teletrabajo*. 1ra. ed. Buenos Aires: Oficina Internacional del Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Unión Industrial Argentina, 2011.

- K) En Argentina la Ley de Contrato de Trabajo contiene disposiciones sobre la conservación de instrumentos y útiles y responsabilidad por daños.
- L) Es responsabilidad del teletrabajador/a conservar y custodiar con la debida diligencia los equipos, herramientas informáticas y programas provistos por la empresa. El teletrabajador/a debe utilizarlos únicamente para llevar a cabo las actividades laborales e impedir el acceso a los mismos de personas ajenas al empleador.
- M) Es responsabilidad del teletrabajador/a comunicar de inmediato a la empresa sobre cualquier pérdida, robo, hurto u otro uso indebido de equipos y programas en la forma prevista en la normativa interna de la misma.

En esta línea, la Ley 27555 expresamente prevé que se resguardará especialmente el derecho que tiene el teletrabajador/a a la intimidad de su vida personal y de su grupo familiar.

A su vez, el artículo 16 recepta el concepto de protección de datos personales procesados por el trabajador/a en su domicilio junto con el derecho a su intimidad.

El artículo establece que el empleador deberá tomar las medidas que correspondan, especialmente en lo que se refiere a software, para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo para fines profesionales, no pudiendo hacer uso de software de vigilancia que viole su intimidad. El derecho a la protección de datos personales de la Ley 25326 tiene como objetivo el garantizar a las personas humanas un poder de control sobre sus datos personales, su uso y destino con el propósito de impedir su tráfico lesivo para la dignidad humana.

El empleador/a debe velar por la protección de los datos personales cuando el empleado/a, en el cumplimiento de su trabajo, procesa datos personales de terceros. Este deber de velar por la protección de los datos no puede ser ejercido de un modo que viole la intimidad del trabajador/a.

Todo este marco de protección se encuentra en concordancia con lo establecido no solo en el Código Civil y Comercial de la Nación, sino también en nuestra Constitución Nacional al garantizar a todos los habitantes de la Nación la inviolabilidad de su propiedad en su artículo 17, y de su privacidad, entendiéndose por ella las “acciones voluntarias de los individuos que no afectan a terceros” y que constituyen el principio de reserva en el artículo 19<sup>3</sup>.

## ¿QUÉ OCURRE CON EL USO DEL CORREO ELECTRÓNICO LABORAL?

Al respecto, el artículo 39 de la Ley local de Protección de Datos Personales entiende sobre la Privacidad laboral en el ámbito del sector público de la Ciudad de Buenos Aires y “entiende por correo electrónico toda correspondencia, mensaje, archivo, dato u otra información electrónica que se transmite a una o más personas por medio de una red de interconexión entre computadoras o dispositivos equiparables”.

Cuando el correo electrónico sea provisto por un organismo del sector público de la Ciudad de Buenos Aires a sus dependientes en función de una relación laboral, se entenderá que la titularidad del mismo corresponde al empleador, independientemente del nombre y clave de acceso que sean necesarias para su uso.

El empleador se encuentra facultado para acceder y controlar toda la información que circule por dicho correo electrónico laboral, como asimismo a **prohibir su uso para fines personales**.

---

<sup>3</sup> Orlansky, Daniel - De Luca, Leila. “Derecho del trabajador de adecuar su jornada para cumplir las tareas de cuidado a su cargo y derecho a preservar su intimidad”. Publicado en *La Ley*. 14/04/2021.

El ejercicio de estas facultades por parte del empleador, así como las condiciones de uso y acceso al correo electrónico laboral, deberá ser notificado por escrito al trabajador/a, al momento de poner a su disposición el correo electrónico o en cualquier oportunidad posterior, como requisito previo a su ejercicio.

El empleador deberá, asimismo, **notificar fehacientemente a sus dependientes la política establecida respecto del acceso y uso de correo electrónico personal, así como del uso de internet en el lugar de trabajo.**

El incumplimiento de las órdenes emanadas del superior con respecto a la política de uso de correo electrónico y de internet en el lugar de trabajo –según lo previsto en esta norma– será sancionado de conformidad con lo dispuesto en los artículos 10 y 47 de la Ley 471 (Ley de Relaciones Laborales en la Administración Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires).

A fin de promover el correcto uso del correo laboral este Centro de Protección de Datos Personales también elaboró una guía al respecto.







@DEFENSORIACABA  
0800 999 3722

0800 999 3722  
AV. BELGRANO 673  
DEFENSORIA.ORG.AR



**Defensoría del Pueblo**  
Ciudad Autónoma de Buenos Aires