



Buenos Aires, 31 de julio de 2020

Se votó la Ley de Regulación del Teletrabajo: impacto en las relaciones laborales y el rol de los sindicatos.

El jueves 30 de julio se transformó en ley la Regulación del Teletrabajo en la República Argentina. El Senado ratificó el proyecto votado en la Cámara de Diputados y el paso siguiente es su promulgación que deberemos seguir con atención. Desde la APJ GAS sostenemos que este paso es importante por tres razones: llena un vacío legal existente, dota de certezas a las empresas que desean incorporar este tipo de tareas y consagra derechos laborales precisos. A partir de ahora, existe un piso de derechos y compensaciones definidas para los trabajadores/as que elijan esta modalidad de empleo y una obligatoriedad expresa de que empleadores y sindicatos pacten condiciones específicas para el desempeño de esta nueva modalidad -en cada actividad- mediante negociaciones entre las partes.

La ley establece el teletrabajo como una **modalidad laboral** (no, una nueva rama laboral) por lo cual incorpora el Artículo 102 Bis en la Ley de Contrato de Trabajo. Esto implica garantizar el goce de la totalidad de los derechos y obligaciones convencionales en igualdad de condiciones con el resto de los trabajadores/as presenciales de su actividad.

A los efectos de la representación sindical, el **empleador deberá asignar** a los trabajadores/as que desempeñen tareas de teletrabajo **a un área específica o unidad productiva**.

La incorporación a la modalidad de teletrabajo de quien desempeña tareas en forma presencial debe ser **voluntario y prestada por escrito**, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada.

La **jornada laboral deberá ser pactada previamente por escrito** en el contrato de trabajo con los límites legales y convencionales existentes tanto **por hora como por objetivo**.

El trabajador/a tiene **derecho a no ser conectado y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o Tic's** fuera de su jornada laboral y períodos de licencia y no podrá ser sancionado por hacer uso de dicho derecho. Asimismo, podrá revocar -en cualquier momento de la relación- la elección de teletrabajo y el empleador deberá otorgar tareas en el establecimiento en el que hubiera prestado servicios anteriormente o en el domicilio más cercano en el cual puedan ser prestados, salvo motivos fundados que impidan la satisfacción del deber.

El empleador debe **proporcionar el equipo (hardware y software), las herramientas de trabajo y el soporte necesario para el desempeño de las tareas y los costos de instalación, mantenimiento y reparación de los mismos**. El trabajador/a tendrá derecho a la **compensación de mayores gastos de conectividad y consumo de servicios** de acuerdo a lo que se pacte en las negociaciones colectivas y dicha suma estará exenta del impuesto a las ganancias.

El empleador deberá garantizar la correcta **capacitación del trabajador/a en nuevas tecnologías** y garantizar la **protección** de la información laboral. **La ley le impide hacer uso de software de vigilancia que viole la intimidad del trabajador/a**.

La **contratación de personas extranjeras no residentes en el país** deberá ser autorizada por el Ministerio de Trabajo y en las negociaciones colectivas **se deberán establecer topes máximos para dichas contrataciones**. En tanto, para las prestaciones que se realizaren en otros países, se aplicará la ley del lugar de ejecución de las tareas o la del domicilio del empleador, según sea más favorable para el trabajador/a. *El futuro ya llegó. La ley también.*

COMISIÓN DIRECTIVA APJ GAS

