



Buenos Aires, 26 de enero de 2021

Se reglamentó el Régimen laboral sobre Teletrabajo.

Finalmente, se emitió el Decreto 27/21 mediante el cual se reglamentó la Ley de Teletrabajo para todos los trabajadores/as que cumplan esa modalidad laboral en la República Argentina. El mismo fija una serie de normas que deberán cumplir las empresas y sus trabajadores/as a partir de que la ley 27.555 entre en vigencia.

Es importante saber que el artículo 2 de la ley de teletrabajo dispone que habrá contrato de teletrabajo cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, sea efectuada total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento del empleador/a, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación. *La reglamentación aclara que la ley no será aplicable* cuando la tarea de los trabajadores/as se lleve a cabo en la sede o en los establecimientos de los clientes a quienes la empleadora preste servicios ni cuando las tareas se realicen en el domicilio del trabajador/a en forma esporádica y ocasional.

La reglamentación del artículo 5 de la ley -que refiere al *derecho de desconexión fuera del horario laboral que tenemos los trabajadores/as*- establece que solo se admitirá la remisión de comunicaciones fuera de la jornada laboral cuando la actividad de la empleadora se realice en diferentes husos horarios o en aquellos casos en que resulte indispensable por alguna razón objetiva. *Pero, ante todos estos supuestos, el trabajador/a no estará obligado a responder hasta el inicio de su jornada laboral*, salvo en casos de peligro o accidente ocurrido o inminente de fuerza mayor, o por exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa en cuestión. Rige la *prohibición expresa a los empleadores de establecer incentivos direccionados al no ejercicio del derecho a la desconexión*.

Los trabajadores/as que acrediten tener a su cargo, de manera única o compartida, el cuidado de personas menores de 13 años, personas con discapacidad o adultos mayores que convivan con el trabajador/a y que requieran asistencia específica, *tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada*. Para ello, deberán comunicar en forma virtual y con precisión el momento en que comience y finalice la inactividad. *Las organizaciones sindicales y las empresas podrán acordar reducciones horarias mediante acuerdos convencionales*. Un dato importante: *la reglamentación busca promover la participación de los varones en las tareas de cuidado por lo que les registrarán estas normas*.

El trabajador/a tendrá derecho a revocar su consentimiento para trabajar en la modalidad de teletrabajo en cualquier momento de la relación laboral. Para ejercer este derecho se deberán alegar *motivos razonables y sobrevinientes* y el empleador deberá cumplir con su obligación en el menor plazo que permita la situación del o de los establecimientos al momento del pedido. *En ningún caso, podrá ser superior a 30 días*. Por otra parte, se tendrá especialmente en cuenta el tiempo transcurrido desde el momento en que se disponga el cambio de modalidad presencial hacia la modalidad de teletrabajo. Los trabajadores/as que hubiesen pactado la modalidad de teletrabajo desde el inicio de la relación laboral no pueden revocar su consentimiento, ni ejercer el derecho a que se les otorguen tareas presenciales, salvo acuerdos convencionales entre los sindicatos y las empresas o si se pactare en los contratos individuales.

La ley establece que *la entrega de equipamiento (hardware y software), herramientas de trabajo y soporte necesario para el desempeño de las tareas estará a cargo del empleador, así como los costos de instalación, mantenimiento y reparación de las mismas, o la compensación por la utilización de herramientas propias de trabajo*. Asimismo, los trabajadores/as tendrán derecho a la *compensación por los mayores gastos en conectividad y/o consumo de servicios que deban afrontar*.





///...

///...

Tanto la provisión de elementos de trabajo como la compensación de gastos -aun sin comprobantes- serán *no remunerativas*. Por otra parte, los acuerdos convencionales entre sindicatos y empresas deberán establecer los montos y modalidades de esa prestación; también, se podrán acordar las pautas para su determinación en los casos en que la relación no se encuentre abarcada en el ámbito de aplicación de una convención colectiva.

Las organizaciones sindicales participarán de los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador con el fin de salvaguardar la intimidad del teletrabajador/a y la privacidad de su domicilio. Se llevarán a cabo mediante auditorías conjuntas, compuestas por técnicos/as designados por la asociación sindical y por la empresa, garantizándose la confidencialidad de los procesos y datos y limitadas a preservar los derechos establecidos a favor de las personas que trabajan bajo la modalidad prevista por la Ley 27.555.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social deberá *registrar a las empresas que desarrollen la modalidad de teletrabajo, acreditando el software o plataforma a utilizar y la nómina del personal que desarrolle dichas tareas*. De acuerdo a la reglamentación, esta tarea se hará con distintas autoridades administrativas, de modo tal de mantener la unidad del registro. Por su parte, *las empresas deberán entregar a las organizaciones sindicales, la información correspondiente a la nómina de las personas que desarrollan las tareas, como así también, las altas y las bajas que se produzcan en esta modalidad laboral.*

Además, la Superintendencia de Riesgos de Trabajo (SRT) estará a cargo de *la elaboración de un estudio sobre las condiciones de higiene y seguridad aplicables, analizará las enfermedades profesionales que la modalidad de teletrabajo podría ocasionar y su eventual necesidad de incorporarlas al listado previsto por la Ley de Riesgos del Trabajo.*

Por último, *el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social dictará una resolución fijando la fecha de inicio del cómputo de los 90 días establecidos por la ley; que dispone ese plazo de 90 días a partir de la finalización de la vigencia del aislamiento social, preventivo y obligatorio para que comience a regir en la práctica la presente normativa sobre el teletrabajo.*

Se completó un escalón más del circuito legal necesario para que tenga vida la Ley del Teletrabajo. Solo falta que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social le ponga fecha a su vigencia, dada la inédita situación generada por la pandemia y las disposiciones variables que establecen el Aislamiento y el Distanciamiento Social. Los legisladores/as nacionales, las organizaciones sindicales y el Secretaría Legal y Técnica de la Nación ya hicieron su trabajo. Es un derecho laboral conquistado durante un período extraño en el mundo laboral que requirió decisión política, aportes sectoriales y paciencia de los trabajadores/as para desempeñar nuevas tareas sin normas que regularan la modalidad. Esperamos la próxima resolución ministerial y convocamos a las empresas a discutir con tiempo las aplicaciones concretas en nuestra actividad de la norma reglamentada.

COMISIÓN DIRECTIVA APJ GAS

