

*TELETRABAJO

Aprobada en Diputados el 25/06/2020 Y
en Senadores, con fecha 30/07/2020

Ley 27 555. (B.O. 14/08/2020)

*El teletrabajo es Ley.

*Concepto

«. Habrá contrato de Teletrabajo cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, en los términos de los Art.21 y 22 (LCT), sea efectuada total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación.»

*Derechos y Obligaciones de las partes

Iguals derechos y obligaciones que el personal que lo hace bajo la modalidad presencial..

Se prevé que los Convenios colectivos deberán prever una combinación entre prestaciones presenciales y por teletrabajo

*Remuneración

La remuneración no podrá ser inferior a la que percibirían bajo la modalidad presencial

* Jornada laboral

Deberá pactarse previamente, por escrito, tanto lo acordado por hora como por objetivos. Con los límites legales y convencionales

*Desconexión

El personal que teletrabaja tendrá derecho a desconectarse de los dispositivos digitales o de tecnologías de información y comunicación fuera de su jornada laboral. Y en los periodos de licencias.

*Herramientas

El empleador deberá proporcionar el equipo y el soporte necesario para el desempeño de las tareas (hardware y software).

También asumirá el costo de instalación, mantenimiento y reparación de los mismos.

Podrá optar por compensar al personal por la utilización de herramientas propias, pautadas en la convención colectiva

En caso de desperfectos que impidan la prestación de tareas, el empleador deberá proveer su reemplazo o reparación .El tiempo que demande la reparación no afectará el derecho de percibir la remuneración

***Reversibilidad**

El personal que aceptó pasar de la modalidad presencial al teletrabajo, podrá revocar tal consentimiento en cualquier momento de la relación.

En este caso se deberá otorgar tareas en el lugar donde trabajaba o en otro, cercano a su domicilio.

Si tal solicitud fuese denegada sin motivo, podrá considerarse despedido o solicitar volver de inmediato de las condiciones anteriores.

*Derecho a la intimidad.

El personal que teletrabaja debe gozar de respeto a la privacidad de su domicilio y a su intimidad personal

* Tareas compartidas.

El personal que teletrabaje, y acredite tener a su cargo, de manera única o compartida, el cuidado de personas menores de 13 años, personas con discapacidad o adultas mayores que requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada.

*Voluntariedad.

La decisión de pasar de la modalidad presencial a teletrabajo debe ser voluntaria y manifestada por escrito por el personal (salvo casos de fuerza mayor)

*Capacitación

La parte empleadora tendrá a su cargo la capacitación del personal en nuevas tecnologías, en forma virtual o presencial que permita una mejor adaptación al teletrabajo, sin que impliquen mayor carga de trabajo

*Representación sindical.

La ejercerá la asociación sindical que corresponda a la actividad que realiza, con posibilidades de acceso a integrar los órganos sindicales

***Higiene y seguridad.**

La autoridad de aplicación—Superintendencia de Seguros- dictará las normas relativas a higiene y seguridad con el objetivo de brindar una protección adecuada a quienes teletrabajen

***Prestaciones transnacionales.**

Se aplicará ley del lugar de ejecución de las tareas o del domicilio del empleador, la más favorable para el personal que teletrabaja

Si se contrata personal extranjero no residentes en el país, se requerirá la autorización previa de la autoridad de aplicación.

Los Convenios colectivos deberán establecer un tope máximo para estas contrataciones, según el tipo de actividad que realicen

*Compensación de gastos

El personal que teletrabaja tendrá derecho a ser compensado por los mayores gastos de conectividad y consumo de servicios. Tal compensación será pautada en el Convenio colectivo y exenta de pagar Ganancias.

*Plazo de aplicación.

Estas disposiciones serán de aplicación luego de 90 días contados a partir de que se determine la finalización del período de vigencia del Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio".

* Artículo 14.- Higiene y seguridad laboral.

La autoridad de aplicación dictará las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo con el objetivo de brindar una protección adecuada a quienes trabajen bajo la modalidad laboral del teletrabajo.

El control del cumplimiento de esta normativa deberá contar con participación sindical.

Asimismo la autoridad de aplicación determinará la inclusión de las enfermedades causadas por esta modalidad laboral dentro del listado previsto en el artículo 6° , inciso 2, de la ley 24.557.

Los accidentes acaecidos en el lugar, jornada y en ocasión del teletrabajo, se presumen accidentes en los términos del artículo 6° , inciso 1, de la ley 24.557

Artículo 18.- Autoridad de aplicación. Registro Fiscalización.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación será la autoridad de aplicación de la presente ley y deberá dictar la reglamentación respectiva dentro de los noventa (90) días.

En el ámbito de su competencia se deberán registrar las empresas que desarrollen esta modalidad, acreditando el software o plataforma a utilizar y la nómina de las personas que desarrollan estas tareas, las que deberán informarse ante cada alta producida o de manera mensual

Esta información deberá ser remitida a la organización sindical pertinente .

Toda inspección de la autoridad de aplicación, de ser necesaria, deberá contar con autorización previa de la persona que trabaja.

Debate.....

Satisface esta ley las expectativas empresarias ?

Qué falta?

Qué sobra?

Alcanza para regular esta modalidad que parece haber llegado para quedarse?



Muchas Gracias !!!!!
Dra Graciela Picerni
Contadora Pública.
Comisión Laboral-Previsional