

“REGIMEN LEGAL DEL CONTRATO DE TELETRABAJO”



ATICMA

COMISIÓN DE ASUNTOS LABORALES

**EMILIANO
CARENZO**

ABOGADOS & CONSULTORES


EL TELETRABAJO COMO MODALIDAD CONTRACTUAL


LEY 27.555 - DECRETO 27/21 PEN – LEY DE CONTRATO DE TRABAJO

CONTRATO DE TELETRABAJO TOTAL O PARCIAL

Artículo 102 bis LCT: 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 o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación.

El decreto reglamentario efectúa dos aclaraciones necesarias:

 Que dentro de la definición de teletrabajo no se encuentra comprendido aquel por el cual el trabajador se desempeña en establecimientos, dependencias o sucursales de clientes que reciben servicios continuos y regulares del empleador.

 Que tampoco se aplica la ley de teletrabajo cuando la prestación laboral se realiza en forma esporádica y ocasional en el domicilio del trabajador.

VOLUNTARIEDAD



Artículo 7°- Ley 27.555. El traslado de quien trabaja en una posición presencial a la modalidad de teletrabajo, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada, debe ser voluntario y prestado por escrito

- NECESARIA FORMA ESCRITA DEL CONTRATO
- IGUALDAD DE DERECHOS Y OBLIGACIONES DE TRABAJADORES PRESENCIALES Y REMOTOS
- CONSENTIMIENTO DEL TRABAJADOR
- REGISTRO ANTE EL MINISTERIO DE TRABAJO

REVERSIBILIDAD

Artículo 8°- Ley 27.555. *El consentimiento prestado por la persona que trabaja en una posición presencial para pasar a la modalidad de teletrabajo, podrá ser revocado por la misma en cualquier momento de la relación. En tal caso, el empleador le deberá otorgar tareas en el establecimiento en el cual las hubiera prestado anteriormente, o en su defecto, en el más cercano al domicilio del dependiente, en el cual puedan ser prestadas.*

Salvo que por motivos fundados resulte imposible la satisfacción de tal deber.

El incumplimiento de esta obligación será considerado violatorio del deber previsto en el artículo 78 (deber de ocupación) del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias. La negativa del empleador dará derecho a la persona que trabaja bajo esta modalidad a considerarse en situación de despido o accionar para el restablecimiento de las condiciones oportunamente modificadas.

La reglamentación sostiene: Recibida la solicitud de la persona que trabaja, con la sola invocación de una motivación razonable y sobreviniente, el empleador o la empleadora 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 dicho plazo podrá ser superior a TREINTA (30) días.

A los efectos de evaluar la imposibilidad de cumplir con esta obligación se tendrá especialmente en cuenta el tiempo transcurrido desde el momento en que se dispuso el cambio de la modalidad presencial hacia la modalidad de teletrabajo.

Las personas que trabajan 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 lo dispuesto en los Convenios Colectivos del Trabajo o en los contratos individuales.

JORNADA DE TRABAJO PACTADA POR ESCRITO

Artículo 4° - Ley 27.555. La jornada laboral debe ser pactada previamente por escrito en el contrato de trabajo de conformidad con los límites legales y convencionales vigentes, tanto en lo que respecta a lo convenido por hora como por objetivos.

DERECHO A LA DESCONEXIÓN- LIMITE PARA LA EMPRESA Y PARA EL TRABAJADOR.

La reglamentación dispone excepciones tales como el trabajo desarrollado en distintos husos horarios (propio del mundo TIC) y en aquellas situaciones necesarias objetivas y excepcionales o de fuerza mayor en las cuales - conforme el deber de colaboración - la empresa requiera los servicios del trabajador fuera de la jornada habitual.

Sin perjuicio de ello, para no desnaturalizar dicho derecho se prohíben expresamente los incentivos tendientes a evitar descansos necesarios durante la jornada de trabajo telemático.

Y aclara que el trabajo en horas suplementarias no se considera un incentivo.

TAREAS DE CUIDADO – HOMBRES Y MUJERES CONVIVIENTES CON MENORES, ADULTOS MAYORES O PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE REQUIERAN ASISTENCIA

Art. 6°- Ley 27.555. *Las personas que trabajen bajo esta modalidad y que acrediten tener a su cargo, de manera única o compartida, el cuidado de personas menores de trece (13) años, personas con discapacidad o adultas mayores que convivan con la persona trabajadora y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada. Cualquier acto, conducta, decisión, represalia u obstaculización proveniente del empleador que lesione estos derechos se presumirá discriminatorio resultando aplicables las previsiones de la ley 23.592.*

Art 6° Reglamentación.- La persona que ejerza el derecho a interrumpir la tarea por razones de cuidado en los términos del artículo 6° de la ley que por la presente se reglamenta, deberá comunicar en forma virtual y con precisión el momento en que comienza la inactividad y cuando esta finaliza.

En los casos en que las tareas de cuidado no permitan cumplir con la jornada legal o convencional vigente se podrá acordar su reducción de acuerdo a las condiciones que se establezcan en la convención colectiva.

No se podrán establecer incentivos condicionados al no ejercicio del derecho indicado en el párrafo anterior.

Los empleadores y las empleadoras y los trabajadores y las trabajadoras deberán velar por un uso equitativo, en términos de género, de las medidas dispuestas en este artículo, promoviendo la participación de los varones en las tareas de cuidado.

SEGURIDAD INFORMATICA

- **DERECHO DE PROPIEDAD DE LA EMPRESA Y FACULTADES DE CONTROL**
- **CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACION**
- **PRIVACIDAD DEL TRABAJADOR**

Artículo 16°- Ley 27.555. 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 la intimidad de la misma.

→ **INGERENCIA SINDICAL – AUDITORIAS CONJUNTAS**

“Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador deberán contar con participación sindical a fin de salvaguardar la intimidad de la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo y la privacidad de su domicilio.”

Artículo 15°- Decreto Reglamentario. La participación sindical indicada ... tendrá lugar mediante auditorías conjuntas, compuestas por técnicos designados o técnicas designadas 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 N° 27.555.

OBLIGACIONES DE LA EMPRESA: PROVISION DE ELEMENTOS DE TRABAJO. COMPENSACION DE GASTOS POR UTILIZACION DE HERRAMIENTAS DEL TRABAJADOR Y REINTEGRO DE GASTOS INTERNET Y SERVICIOS

Artículo 9° - Ley 27.555. El empleador debe proporcionar el equipamiento -hardware y software-, las herramientas de trabajo y el soporte necesario para el desempeño de las tareas, y asumir los costos de instalación, mantenimiento y reparación de las mismas, o la compensación por la utilización de herramientas propias de la persona que trabaja. La compensación operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva.

La persona que trabaja será responsable por el correcto uso y mantenimiento de los elementos y herramientas de trabajo provistas por su empleador, deberá procurar que estos no sean utilizados por personas ajenas a la relación o contrato de trabajo. En ningún caso responderá por el desgaste normal producto del uso o el paso del tiempo.

En caso de desperfectos, roturas o desgaste en los elementos, instrumentos y/o medios tecnológicos que impidan la prestación de tareas, el empleador deberá proveer su reemplazo o reparación a fin de posibilitar la prestación de tareas. El tiempo que demande el cumplimiento de esta obligación patronal no afectará el derecho de la persona que trabaja a continuar percibiendo la remuneración habitual

Artículo 10° - Ley 27.555. La persona que trabaja bajo la modalidad del teletrabajo tendrá derecho a la compensación por los mayores gastos en conectividad y/o consumo de servicios que deba afrontar. Dicha compensación operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva, y quedará exenta del pago del impuesto a las ganancias establecido en la ley 20.628 (t. o. 2019) y sus modificatorias

CARÁCTER NO REMUNERATIVO - PAUTA DE RAZONABILIDAD

Dec. Regl. Elementos de trabajo. La provisión de elementos de trabajo no se considera remuneratoria y, en consecuencia, no integra la base retributiva para el cómputo de ningún rubro emergente del contrato de trabajo, ni contribuciones sindicales o de la seguridad social.

Las partes podrán acordar las pautas para su determinación, en los casos en los cuales la relación no se encuentre abarcada en el ámbito de aplicación de una convención colectiva.

Compensación de gastos.- La compensación de gastos, aun sin comprobantes, no se considera remuneratoria, en los mismos términos del artículo precedente

PRESTACIONES TRANSNACIONALES: LEY DEL LUGAR DE EJECUCION DE TAREAS

Artículo 17°- Ley 27.555. Cuando se trate de prestaciones transnacionales de teletrabajo, se aplicará al contrato de trabajo respectivo la ley del lugar de ejecución de las tareas o la ley del domicilio del empleador, según sea más favorable para la persona que trabaja.

La propia Ley de Contrato de Trabajo Argentina prevé que la ley aplicable resultaría la del lugar de ejecución de los servicios y/o eventualmente elegir la ley que le resulta más favorable.

CONTRATACION DE PERSONAS EXTRANJERAS NO RESIDENTES EN EL PAIS: AUTORIZACION DEL MINISTERIO DE TRABAJO

En caso de contratación de personas extranjeras no residentes en el país, se requerirá la autorización previa de la autoridad de aplicación. Los convenios colectivos, acorde a la realidad de cada actividad, deberán establecer un tope máximo para estas contrataciones.

QUE SUGERIMOS:

- Adaptarnos a esta nueva realidad y contexto que nos toca transitar rediseñando las políticas internas y la documentación que respalda los vínculos laborales.
- Políticas y estrategias claras de la empresa bien comunicadas en los manuales de conducta en materia de teletrabajo
- Definir por escrito si la posición es presencial o el contrato es de teletrabajo antes del 1/4/2021
- Forma escrita del contrato de Teletrabajo – Anexo en los Reglamentos de Empresa para respaldar la modalidad
- Jornada de trabajo y objetivos por escrito bien definidos respecto de cada trabajador y para cada empresa y función
- Garantizar el Derecho de Desconexión y regularlo por escrito en los contratos conjuntamente con la jornada y descansos
- Tareas de cuidado de menores, adultos y personas con discapacidad: definir por escrito cual será la modalidad en estos casos
- Pautas claras en materia de seguridad de los datos y Política de reserva y confidencialidad de la empresa bien comunicada y firmada por el trabajador
- Contratos de confidencialidad o anexos a los contratos de trabajo
- Pautas claras en materia de controles, las formas y modos de los mismos, y que no sean invasivos de la intimidad del trabajador.

Gracias por su atención, nos encontramos a disposición para consultas o inquietudes.

ATICMA

COMISIÓN DE ASUNTOS LABORALES

EMILIANO
CARENZO

ABOGADOS & CONSULTORES



www.emilianocarenzo.com.ar



estudio@emilianocarenzo.com.ar



(0223) 156-728383