

### EL PROYECTO DE LEY DE TELETRABAJO

El presente memorándum tiene por objeto describir en forma sintética el Proyecto de Ley de Teletrabajo, que fue aprobado recientemente por el Congreso de la Nación.

Luego haremos algunas consideraciones y puntos que entendemos importantes respecto del mismo.

- Definición de Teletrabajo: La Ley entiende que “Habrá 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”.
- Derechos y obligaciones: Los empleados que trabajen bajo esta modalidad, gozarán de los mismo derechos y obligaciones que las personas que trabajen bajo la modalidad presencial y su remuneración no podrá ser inferior a la que percibían bajo la modalidad presencial.
- Jornada laboral: La jornada laboral **debe ser pactada previamente por escrito** en el contrato de trabajo con los límites legales y convencionales vigentes. Las plataformas y/o software utilizados deben desarrollarse de modo acorde a la jornada laboral establecida, **impidiendo la conexión fuera de la misma**.
- Derecho a la desconexión digital: Crea el Derecho que posee el teletrabajador a **no ser contactado y desconectarse** de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación, fuera de su jornada laboral y durante los periodos de licencia.

El empleador se encuentra impedido de exigir la realización de tareas fuera de su horario, así como también de **remitirle comunicaciones, por ningún medio**, fuera de la jornada laboral.

- Tareas de cuidados: Los trabajadores que utilicen esta modalidad y acrediten tener a su cargo el cuidado de menores de 13 años, personas con discapacidad o adultos 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 interrumpir la jornada.
- Voluntariedad: El cambio de modalidad de trabajo presencial a teletrabajo, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada, **debe ser voluntario y prestado por escrito**. Sin voluntad del trabajador, salvo caso de fuerza mayor, no puede cambiarse la modalidad contractual.
- Reversibilidad: El consentimiento prestado por la persona que trabaja presencialmente para pasar a la modalidad de teletrabajo **puede ser revocado por la persona en cualquier momento**. El empleador deberá otorgarle tareas en el establecimiento en el cual las hubiera prestado anteriormente o en el más cercano al domicilio del dependiente, salvo que por motivos fundados resulte imposible. La negativa del empleador dará derecho al empleado a considerarse en situación de despido o accionar para el restablecimiento de las condiciones modificadas.

**El empleador no puede revocar el cambio de modalidad de la prestación laboral de manera unilateral. Ello solo puede realizarse a pedido o con consentimiento del empleado.**

- Elementos de trabajo: El empleador **debe proporcionar el equipamiento** (hardware y software), **las herramientas de trabajo** y el soporte necesario para el desempeño de tareas, asumiendo además los **costos de instalación, mantenimiento y reparación** de las mismas, **o una compensación** por la utilización de herramientas propias de la persona que trabaja

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.

- Compensación de gastos: El trabajador tendrá derecho a la compensación por los **mayores gastos de conectividad y/o consumo de servicios** que deba afrontar (dicha compensación operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva).
- Capacitación: El empleador deberá garantizar la correcta capacitación de sus dependientes en nuevas tecnologías, brindando cursos y herramientas de apoyo que permitan una mejor adecuación de las partes a esta modalidad laboral.
- Accidente de trabajo: Establece que los accidentes acaecidos en el lugar, jornada y en ocasión del teletrabajo **se presumirán accidente laboral**.
- Higiene y seguridad laboral: El Ministerio de Trabajo dictará las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo para la modalidad de teletrabajo con el objetivo de garantizar la seguridad del empleado en el lugar donde prestará el servicio. El cumplimiento de esta normativa deberá contar con participación sindical.
- Sistema de control y derecho a la intimidad: Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador **deberán contar con la participación sindical** a fin de salvaguardar la intimidad de la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo y la privacidad de su domicilio.
- Protección de la Información Laboral: El empleador deberá tomar las medidas que correspondan (especialmente del software) para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo, no pudiendo hacer uso de software de vigilancia que viola la intimidad de la misma.
- Prestaciones transnacionales: Se aplicará el contrato de trabajo respectivo de la ley del lugar de ejecución de las tareas o la ley del domicilio del empleador, según

sea más favorable para el trabajador. Para contratación de extranjeros no residentes en el país, se requerirá la autorización previa del Ministerio de Trabajo. Los convenios colectivos de cada actividad establecerán los topes máximos para estas contrataciones (CUPO).

- Registración de empleadores: Las empresas que desarrollen esta modalidad **deberán registrarse** en el Ministerio de Trabajo, acreditando el **software o plataforma** a utilizar y la **nómina** de personas que desarrollan estas tareas, las que deberán informarse ante cada alta producida o de manera mensual. La información **deberá ser remitida a la organización sindical pertinente**.
- Derechos colectivos: Los trabajadores gozarán de todos los derechos colectivos.
- Representación sindical: Será ejercida por la asociación sindical de la actividad donde presta servicios.
- Vigencia: El Ministerio de Trabajo deberá dictar la reglamentación para la presente ley dentro de los 90 días.

La ley entrará en vigencia luego de 90 días desde la finalización del Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio.

### **BREVES CONSIDERACIONES RELACIONADAS CON EL PROYECTO DE LEY DE TELETRABAJO**

En base al resumen efectuado del articulado legal la ley de teletrabajo, efectuaremos algunas breves consideraciones relacionadas con esta modalidad contractual.

Debe tenerse presente que las mismas podrán ser modificadas, reducidas y/o ampliadas por la reglamentación que la normativa exige y que debe dictar el Ministerio de Trabajo, como los Convenio Colectivos de Trabajo.

1. La modalidad de teletrabajo no es exigible por los trabajadores al empleador. La empresa puede optar por implementar o no el teletrabajo dentro de su organización. De elegirse otorgar dicha modalidad de trabajo al empleado, debe tenerse presente que la misma solo podrá ser revocada con consentimiento del trabajador.
2. Para las relaciones en que se pacte el teletrabajo como modalidad desde el inicio, el cambio a la modalidad presencial se registrará por lo acordado en los Convenios Colectivos de Trabajo.
3. Un trabajador será elegible para desarrollar sus actividades mediante la modalidad de teletrabajo, siempre que la naturaleza de sus tareas así lo permitan. Por lo tanto, existen actividades laborales que se desarrollan en la empresa que no admiten la posibilidad brindar la prestación laboral mediante la modalidad de teletrabajo.
4. La empresa tiene discrecionalidad para establecer cuáles posiciones y bajo qué requisitos se podría acceder a trabajar parcial o totalmente bajo la modalidad de teletrabajo. Ello mediante el establecimiento de una política interna de teletrabajo.
5. No fija cantidad de horas mínimas o máximas para que la prestación del trabajador en forma remota sea considerada teletrabajo. Tampoco fija cantidades mínimas o máximas de días para que trabajador trabaje

de forma remota. Por lo tanto, a la fecha y a la espera de lo que establezca la reglamentación de la Ley, una hora semanal y/o mensual mediante la modalidad de teletrabajo alcanzaría para que esta normativa sea exigible a la empresa.

**Ello implica que toda política de teletrabajo/home office/trabajo flex se encontraría alcanzada por la Ley de Teletrabajo, y debería adaptarse a los lineamientos que establece. Ello sin perjuicio de lo que establezca la reglamentación a dictarse.**

6. La jornada laboral en que el trabajador preste tareas de forma remota debe ser pactada por escrito y está prohibido que el software permita al trabajador acceder a la plataforma de trabajo luego del horario laboral.
7. Queda prohibida toda comunicación del empleador con el trabajador fuera de la jornada de trabajo. Ello afecta la facultad de organización del empleador, y la decisión del trabajador de adelantar tareas y/o de realizar horas extras.  
Asimismo, genera dificultades con las tareas a prestar para distintos clientes que se encuentren en husos horarios distintos.
8. El empleado es el único que tiene derecho a solicitar volver a la modalidad de trabajo presencial, y el empleador se encuentra obligado a aceptar tal requerimiento, salvo excepción fundada. El incumplimiento de ello es causal para considerarse despedido, dando derecho al trabajador de las indemnizaciones de Ley.
9. La Ley prevé que el empleador debe proporcionar al empleado que realice teletrabajo el equipamiento (hardware y software) y herramientas de trabajo, y debe asumir los costos de instalación, mantenimiento, reparación y reemplazo de las mismas. La empresa deberá cargar con el pago de remuneración si el trabajador no pudiese brindar servicios como consecuencia del desperfecto de la herramienta de trabajo. La Ley no prevé que el empleado deba notificar esta situación al empleador, lo que pone en situación de desventaja a la empresa.
10. El trabajador tendrá derecho a la compensación por los mayores gastos de conectividad y/o consumo de servicios que debe afrontar.

También tendrá derecho a ser compensado por el uso de sus propias herramientas de trabajo.

Será una problemática distinguir el motivo por el cual se incrementaron los mayores gastos.

11. La empresa deberá cumplir con denunciar ante la ART la nómina de trabajadores que realizarán teletrabajo, el lugar/los lugares desde los cuales empleado realizará su tarea, la frecuencia del teletrabajo y la posición o tareas asignadas.
12. A la espera de la reglamentación de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, a esta modalidad le es aplicable la normativa ya vigente en la materia. Por lo tanto, el empleador deberá proveer al empleado de los siguientes elementos: (i) silla ergonómica, (ii) un extintor portátil contra incendios, (iii) botiquín de primeros auxilios, (iv) almohadilla para ratón (“Pad Mouse”), y (v) manual de buenas prácticas de salud y seguridad en Teletrabajo. El Proyecto menciona que el Ministerio de Trabajo dictará las normas relativas a higiene y seguridad, por lo que podrían sumarse otros nuevos y/o modificarse los mencionados.
13. La Ley exige que la empresa se registre como compañía que utiliza la modalidad de teletrabajo del Ministerio de Trabajo. Asimismo, deberá denunciar la plataforma de conectividad que utiliza la compañía, y denunciar mensualmente la nómina de trabajadores. Se deberá brindar la información ante la autoridad de aplicación, pero también ante la entidad sindical.  
  
Esto podría afectar evidentemente la confidencialidad y datos de la empresa. Y generaría constantes injerencias de sindicato respecto de los empleados en la modalidad de teletrabajo.
14. Para la contratación de extranjeros, no residentes en el país se requerirá la autorización del Ministerio de Trabajo, y los Convenio Colectivos podrán fijar tope máximo para estas contrataciones.