

# LEY DE TELETRABAJO REGLAMENTACIÓN

Dra. Silvana Iudkovsky

# MARCO NORMATIVO

- ▶ Ley 27.555 (B.O. 14/08/2020)
- ▶ Decreto 27/2021 (B.O. 20/01/2021)
- ▶ Resolución (MTEySS) 54/2021 (B.O. 5/02/2021)
- ▶ Resolución (MTEySS) 142/2021 (BO: 19/3/2021)

# Teletrabajo - Ley 27.555

## CONCEPTO DE TELETRABAJO

- ▶ El teletrabajo es una forma de organización laboral por la cual el trabajador realiza una tarea prestando servicios o ejecutando un acto o una obra determinada.
- ▶ Esta modalidad de trabajo, por definición, se realiza a distancia, es decir que la sede de la empresa y el lugar en el que se encuentra el dependiente, están ubicados físicamente en sitios diferentes, pudiendo realizar su tarea totalmente en su domicilio o que durante algunos días de la semana preste servicio de manera presencial en la empresa sin la necesidad de concurrir diariamente al tradicional lugar de trabajo.
- ▶ Esta modalidad de trabajo se organiza y realiza con el uso de tecnologías de la información y de las telecomunicaciones denominadas TIC, que permiten procesar la información del trabajo realizado por el teletrabajador en el domicilio del trabajador o en un lugar o establecimiento ajeno al empleador.

# VIGENCIA

► Vigencia a partir del 1/4/2021. RESOLUCIÓN (MTESS) 54/2021

► Situación especial de vigencia:

Art. 19 ley 27.551 expresa, entrará en vigor luego de 90 días a partir de la terminación del ASPO;

El art. 19 del decreto autoriza al MTEySS a reglamentar la fecha de inicio del cómputo de 90 días;

El decreto 1033/2020 establece que que no hay provincias, ni partidos, ni departamentos en todos el país que estén en ASPO. Por lo cual, el término se cuenta a partir del 31/12/2020

# VOLUNTARIEDAD

- ▶ La modalidad de teletrabajo debe ser aceptada voluntariamente por el trabajador que realizaba sus tareas en una posición presencial, pues este cambio, implica una transformación que modifica su vida laboral, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditados, el traslado de modalidad debe ser voluntario y deberá presentar por escrito su consentimiento.

# ¿TRABAJO REMOTO POR SITUACIÓN COVID 19 ES TELETRABAJO?

- ▶ El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, mediante la resolución (MTESS) 142/2021 (BO: 19/3/2021), estableció que las tareas que realicen los trabajadores en sus domicilios como consecuencia de las restricciones y/o recomendaciones sanitarias, así como también por la suspensión del deber de asistencia al lugar de trabajo de los trabajadores mayores de 60 años, embarazadas y en grupos de riesgo -previstas en la R. (MTESS) 207/2020-, o por las medidas que el empleador hubiera decidido implementar en forma preventiva para minimizar los riesgos de contagio del coronavirus, **no reemplazan el acuerdo por escrito y voluntario que exige la ley de teletrabajo para que sea aplicable esta modalidad laboral.**

# ¿TRABAJO REMOTO POR SITUACIÓN COVID 19 ES TELETRABAJO?

- ▶ Lo que la norma indica es que el hecho de que la prestación de tareas se realice “home office”, como medida adoptada para prevenir los riesgos de la enfermedad del COVID-19, no implica la voluntad del trabajador ni la del empleador de adoptar dicha modalidad de trabajo; por el contrario, debe entenderse que la misma responde exclusivamente a una medida sanitaria.
- ▶ En consecuencia, hasta tanto los empleados no estén en condiciones de volver a los puestos de trabajo presenciales por la finalización de las medidas sanitarias, no les serán aplicables las disposiciones de la ley 27.555, para lo cual deberán expresar previamente de manera voluntaria y por escrito su consentimiento de traspasar la prestación de tareas presenciales al teletrabajo.

# MODELO DE PRESTACIÓN DE CONSENTIMIENTO PARA LA PRESTACIÓN DE TAREAS MEDIANTE TELETRABAJO

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los .... días del mes de ..... de ..., entre la firma ....., CUIT N° ....., domiciliada en la calle ....., de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada en este acto por el señor ....., DNI N° ....., en su carácter de ....., en adelante el “empleador”, por una parte, y el señor ....., con DNI N° ....., con domicilio real en ....., de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en adelante el “empleado”, por la otra parte, se conviene en celebrar el presente acuerdo para la prestación de tareas mediante la modalidad de trabajo, de acuerdo a las disposiciones de la ley 27555, el decreto 27/2021, y las siguientes cláusulas y condiciones:

**PRIMERO: CONSENTIMIENTO.** El empleado acepta de forma voluntaria el traspaso total/parcial de la modalidad de trabajo presencial a la modalidad de teletrabajo, prestando tareas a partir del ..... en su domicilio, sito en ....., de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

**SEGUNDO: JORNADA DE TRABAJO.** El empleado desempeñará sus tareas en el horario de ..... a ..... horas, con una hora de almuerzo.

**TERCERO: DERECHOS, OBLIGACIONES Y REMUNERACIONES:** El empleado gozará de los mismos derechos y obligaciones de los que gozaba bajo la modalidad presencial y no se producirá descuento, quita o cualquier disminución de su remuneración como consecuencia de su traspaso a la modalidad de teletrabajo.

**CUARTO: REVOCACIÓN DEL CONSENTIMIENTO.** El empleado podrá revocar el consentimiento expresado en el presente acuerdo mediante notificación fehaciente con expresión de las razones que funden su solicitud, en el marco de lo dispuesto por el “principio de buena fe” (arts. 62 y 63, LCT).

**QUINTO: PRESENCIALIDAD.** El empleado prestará tareas de forma presencial en el domicilio ..... los días ..... en el horario de ..... a ..... horas.

**SEXTO:** El empleado cumplirá las tareas propias de su oficio bajo las órdenes del empleador o de quienes indique, debiendo respetarlas y cumplirlas con idoneidad y diligencia.

En prueba de conformidad, previa lectura y ratificación, se firman dos ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto.



# TELETRABAJO

## Concepto y objeto (arts. 1° de la ley - 1° del DR)

- ▶ Aquellas actividades que, por su naturaleza y principales características, lo permitan.
- ▶ Aspectos específicos por Convenciones Colectivas.

# TELETRABAJO

- ▶ No aplicable: cuando la prestación laboral se lleve a cabo en los establecimientos, dependencias o sucursales de los clientes a quienes el empleador preste servicios de manera continuada o regular.
- ▶ No aplicable: en los casos en los cuales la labor se realice en forma esporádica y ocasional en el domicilio de la persona que trabaja, ya sea a pedido de esta o por alguna circunstancia excepcional.

# Derecho a la desconexión. Art. 5° de la ley y del decreto reglamentario

- ▶ Vinculado con la jornada legal
  - ⦿ Derechos a desconectarse o no conectarse fuera de la jornada legal y durante las licencias (de todo tipo se supone)
  - ⦿ Sin exigencias del empleador fuera de la jornada laboral y sin régimen sancionatorio.
  
- ▶ Comunicaciones posibles en caso de husos horarios distintos o indispensable por situaciones objetivas. En estos casos derecho a no responder hasta inicio de la jornada; salvo casos de fuerza mayor contemplados en el art. 203 de la LCT (referidos a horas extraordinarias).
  - ⦿ No se podrán establecer incentivos condicionados al no ejercicio de la desconexión
  - ⦿ Las horas suplementarias no se considerarán “incentivos”.

# Tareas de cuidados de personas. Art. 6° de la ley; 6° del decreto reglamentario

- ▶ 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.

# Reversibilidad. Art. 8° de la ley; 8° del decreto reglamentario

- ▶ En materia de reversibilidad, uno de los puntos que más debate y preocupación ha generado a la hora de evaluar la conveniencia o no de transformar relaciones presenciales en relaciones de teletrabajo. La reglamentación realiza aclaraciones que aportan razonabilidad al ejercicio de este derecho por parte del trabajador. En efecto se establece que la reversibilidad deberá ajustarse a los artículos 9 y 10 del Código Civil y Comercial de la Nación, y a los artículos 62 y 63 de la LCT, de acuerdo con los fines que el ordenamiento tuvo al conceder este derecho.

Art. 9, CCyCo. - Principio de buena fe. Los derechos deben ser ejercidos de buena fe

Art. 10, CCyCo. - Abuso del derecho. El ejercicio regular de un derecho propio o el cumplimiento de una obligación legal no puede constituir como ilícito ningún acto

Art. 62, LCT - Obligaciones genéricas de las partes. Las partes están obligadas, activa y pasivamente, no sólo a lo que resulta expresamente de los términos del contrato, sino a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo, resulten de esta ley, de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo, apreciados con criterio de colaboración y solidaridad

Art. 63 - Principio de buena fe. Las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo

# Reversibilidad

- ▶ La reglamentación establece dos requisitos fundamentales para el ejercicio de este derecho por parte del trabajador, la invocación de una motivación razonable y que esta sea sobreviniente. En dicho caso el empleador deberá cumplir en el menor plazo que permita la situación del establecimiento al momento del pedido, plazo que no podrá ser mayor a treinta días. Recordamos sin embargo que la ley aclara acertadamente que el empleador deberá cumplir con esta obligación “...salvo que por motivos fundados resulte imposible la satisfacción de tal deber”, como por ejemplo el caso que ya no disponga del establecimiento.
- ▶ Tener en cuenta: Incumplimiento del empleador a otorgar tareas presenciales, art. 78 LCT y posibilidad de despido indirecto
- ▶ Quienes pactaron la modalidad de teletrabajo desde el inicio de la relación no pueden revocar su consentimiento ni ejercer el derecho a que se les otorguen tareas presenciales, salvo lo que al respecto dispongan los convenios colectivos, o lo dispuesto en los contratos individuales.

# MODELO DE REVOCACIÓN DEL CONSENTIMIENTO

1. Mediante el presente, revoco el consentimiento para el traspaso de la modalidad de trabajo presencial a la modalidad de teletrabajo, expresado en el acuerdo de fecha ....., por las siguientes razones y circunstancias: .....

Queda usted debidamente notificado.

2. Mediante el presente, revoco el consentimiento para el traspaso de la modalidad de trabajo presencial a la modalidad de teletrabajo, expresado en el acuerdo de fecha ....., por las siguientes razones y circunstancias: .....

Por todo lo expresado, INTIMO para que, en el plazo de 30 días de recibida la presente, cumpla con el deber impuesto por el artículo 78 de la LCT y el artículo 8 de la ley 27555, bajo apercibimiento de solicitar judicialmente el restablecimiento de las condiciones laborales previas al consentimiento ahora revocado.

Queda usted debidamente notificado.

3. Mediante el presente, revoco el consentimiento para el traspaso de la modalidad de trabajo presencial a la modalidad de teletrabajo, expresado en el acuerdo de fecha ....., por las siguientes razones y circunstancias: .....

Por todo lo expresado, INTIMO para que, en el plazo de 30 días de recibida la presente, cumpla con el deber impuesto por el artículo 78 de la LCT y el artículo 8 de la ley 27555, bajo apercibimiento de considerarme gravemente injuriado y despedido por su exclusiva culpa.

Queda usted debidamente notificado.

## Elementos de trabajo y compensación de gastos (Arts. 9 y 10 de la Ley; 9 7 10 de la reglamentación)

- ▶ El empleador debe proporcionar el equipamiento para la prestación laboral (hardware y software), el soporte necesario, los gastos de instalación, mantenimiento y reparación, o la compensación por la utilización de elementos propios.
- ▶ El trabajador será responsable por el correcto uso y mantenimiento de los elementos, salvo por el agotamiento o desuso de los mismos.
- ▶ No integran 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.

- ▶ Compensación de gastos: El trabajador bajo el régimen tendrá derecho a la compensación por los mayores gastos en conectividad y/o consumo de servicios.
- ▶ Compensación exenta del impuesto a las ganancias.
- ▶ Nada dice la ley en cuanto a la tributación de seguridad social, pero también se los entiende como no formando parte del base remunerativa. El reglamento aclara que no serán remuneratorios a pesar de no estar respaldados por comprobantes.

# OTROS TEMAS

- ▶ Capacitación
- ▶ Derechos colectivos
- ▶ Representación sindical
- ▶ Higiene y seguridad Laboral
- ▶ Sistemas de control y derecho a la intimidad
- ▶ Protección de la información laboral
- ▶ Prestaciones Transnacionales

# Autoridad de aplicación. Registración (Art. 18 de la ley y 18 del DR)

- ▶ El MTEySS es la autoridad de aplicación en la materia.
- ▶ Se deberá registrar a las empresas que desarrollen esta modalidad, acreditando el software o plataforma a utilizar y la cantidad de personas que desarrollan esta modalidad.
- ▶ Se deberá informar cada alta en forma mensual.
- ▶ Las eventuales inspecciones deberán contar con la autorización de la persona que trabaja.