Economía

Home Office es ley

María Jimena Riggio

Una norma que viene a dar marco a la modalidad de teletrabajo para convertirlo en una herramienta de modelo laboral futuro posible.

Aprobada el pasado 30 de julio, promulgada como ley el 14 de agosto y aguardando a su entrada en vigencia y aplicación efectiva 90 días después de que finalice el aislamiento obligatorio por pandemia de COVID-19, se dio nacimiento a la Ley 27.555 de Teletrabajo en nuestro país. De cuerpo normativo puntual y escueto, que aguarda su reglamentación para completarse a mediados de noviembre, se incorpora la nueva modalidad en el Título III de la genérica Ley de Contrato de Trabajo 20.744.

Esta norma, nos presenta la posibilidad de subirnos a un futuro con nuevas características, cuyo proceso social ya está en marcha. Será fundamental que la reglamentación incluya las miradas de todas las partes para poder contar con una herramienta que nos permita delinear el mejor modelo laboral futuro posible.

Con el propósito de ordenar el proceso social que ha surgido y los que puedan surgir y para que el mismo encuentre su propósito original, se apresura el nacimiento de esta ley bajo la experiencia atravesada a nivel mundial, dadas las fases de aislamiento o distanciamiento social producidas por el COVID 19, que ha traído como efecto colateral probar para algunas funciones una modalidad u opción adicional de trabajo remoto.

Si del contenido de la norma hablamos, encontramos los puntos más relevantes que fueron contemplados:

- **Modalidad, no actividad**: la norma categoriza al teletrabajo no como una actividad independiente de trabajadores El teletrabajo es un modo de prestación del contrato de trabajo. Es una forma contractual y no un tipo ni una categoría de trabajador.

- **Conceptualización**. **Encuadre**: Será Teletrabajo *"La realización de actos, ejecución de obras o prestaciones de servicios ….en las que el objeto del contrato o relación de trabajo es realizado total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja o en lugares distintos del establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de todo tipo de tecnologías de la información y de la comunicación (TICs)"*[1]

- **Eventual y/o permanente:** si bien se determina que una persona que tenga la condición de asalariado, no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo en lugar distinto del o de los establecimientos del empleador en donde habitualmente realiza sus actividades, la norma no determina el alcance del término "ocasionalmente" ni tampoco diferencia entre la modalidad a utilizarse eventual o permanentemente. Deja en manos de los Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) la regulación de las combinaciones.[2]

- **Igualdad:** se establece que los trabajadores en esta modalidad gozarán de los mismos derechos y obligaciones que las personas que trabajan bajo la modalidad presencial y su remuneración no podrá ser inferior a la que percibían o percibirían bajo la modalidad presencial y deja en manos de los convenios colectivos, prever una combinación entre prestaciones presenciales y por teletrabajo según cada actividad.[3]

- **Jornada laboral:** el tiempo de trabajo debe ser pactado previamente por escrito, tanto en lo que respecta a lo convenido por hora como por objetivos y aclara que las plataformas y/o software utilizados por el empleador a los fines específicos del teletrabajo deberán desarrollarse de modo acorde a la jornada laboral establecida, impidiendo la conexión fuera de la misma. Asimismo establece que se pauten horarios, como tampoco contempla las horas extras.[4]

- **Derecho a la desconexión:** el trabajador tendrá derecho a no ser contactado y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación, fuera de su jornada laboral y durante los períodos de licencias. No podrá ser sancionado por hacer uso de este derecho y el empleador no podrá exigir a la persona que trabaja la realización de tareas, ni remitirle comunicaciones, por ningún medio, fuera de la jornada laboral.[5]

- **Tareas de cuidados:** las personas que acrediten tener a su cargo, de manera única o compartida, el cuidado de personas menores de 13 años, personas con discapacidad o adultas mayores que convivan con ella y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada.[6]

- **Riesgos de Trabajo:** será el Ministerio de Trabajo la autoridad de aplicación que dictará las normas relativas esta materia y 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 (de Riesgos del Trabajo).

- **Modalidad voluntaria:** 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.[7]

- **Unilateralidad de la reversibilidad:** El consentimiento prestado por quien trabaja presencialmente para pasar a la modalidad de teletrabajo, podrá ser revocado por el mismo en cualquier momento de la relación. El empleador le deberá ofrecer lugar en las oficinas que anteriormente utilizó o en otro sitio cercano al domicilio del trabajador y en caso de negativa, el trabajador podrá considerarse despedido. En los contratos que se pacte la modalidad de teletrabajo al inicio de la relación, el eventual cambio a la modalidad presencial operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva.[8]

- **Elementos de trabajo y a la compensación de gastos:** 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. El trabajador 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. Respecto a la compensación de gastos se dispone que estará a cargo del empleador a favor del trabajador, por el gasto adicional en conectividad y servicios que tiene por trabajar en su casa, quedando tal compensación exenta del pago del impuesto a las ganancias.[9]

- **Capacitación:** El empleador deberá garantizar la correcta capacitación de sus dependientes en nuevas tecnologías, brindando cursos y herramientas de apoyo, tanto en forma virtual como presencial, que permitan una mejor adecuación de las partes a esta modalidad laboral. La misma no implicará una mayor carga de trabajo.[10]

- **Derechos colectivos y Representación Sindical:** Las personas que se desempeñen bajo la modalidad de teletrabajo, gozarán de todos los derechos colectivos. La representación sindical será ejercida por la asociación sindical de la actividad donde presta servicios.[11]

- **Higiene y seguridad:** como así con relación a los sistemas de protección de elementos e información del empleador, la nueva norma dispone necesariamente el registro ante el Ministerio de Trabajo. [12]

- **Control, Derecho a la Intimidad y Protección de la Información Laboral:** 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.[13]

- **Prestaciones internacionales:** 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. Este artículo modifica por completo el **principio vigente en materia de ley aplicable**, determinando que cuando se trate de prestaciones transnacionales se podrá aplicar la norma del lugar de ejecución de las tareas, criterio ya vigente. O bien, **la ley del domicilio del empleador, nueva opción introducida por la iniciativa.** Esto visto a la luz de del Artículo 3° de la Ley de Contrato de Trabajo, (ley aplicable) que establece que "Esta ley regirá todo lo relativo a la validez, derechos y obligaciones de las partes, sea que el contrato de trabajo se haya celebrado en el país o fuera de él; en cuanto se ejecute en su territorio." la inclusión de esta disposición vulnera y se contrapone con lo dispuesto en la norma antes mencionada, pudiendo aplicarse ley extranjera a trabajadores en esta modalidad en nuestro país, Asimismo, se establece que 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.[14]

Home Office en números



Fuente: Fuente: Bolsa de Comercio de Rosario, en base a Informe de Boston Consulting Group[15] y Portal Bumeran[16]

Si bien el contexto en el que nace la norma es de emergencia, las personas a lo largo de esta "nueva realidad" rescatan la experiencia del teletrabajo como muy positiva. Un proceso que puede complementar el trabajo presencial y lograr un buen punto de equilibrio de flexibilidad, autonomía y responsabilidad individual en el uso del tiempo y cumplimiento de las tareas. Es entonces que el desafío para ordenar, a través de esta ley, la nueva y positiva experiencia, impone colocar por delante un propósito común: opciones de organización individual, agilidad, bienestar de las personas y sus familias y simpleza en la administración.

[1] *Artículo 2ª Ley Teletrabajo/ Artículo 102ª Capítulo VI Título III de Ley de Contrato de Trabajo 20.744.*
[2] *Artículo 2ª Ley Teletrabajo/ Artículo 102ª Capítulo VI Título III de Ley de Contrato de Trabajo 20.744.*
[3] *Artículo 2ª Ley Teletrabajo/ Artículo 102ª Capítulo VI Título III de Ley de Contrato de Trabajo 20.744.*
[4] *Artículo 4ª Ley Teletrabajo 27.555*
[5] *Artículo 5ª Ley Teletrabajo 27.555*
[6] *Artículo 6ª Ley Teletrabajo 27.555*
[7] *Artículo 7ª Ley Teletrabajo 27.555*
[8] *Artículo 8ª Ley Teletrabajo 27.555*
[9] *Artículo 9ª y 10ª Ley Teletrabajo 27.555*
[10] *Artículo 11ª Ley Teletrabajo 27.555*
[11] *Artículo 12ª y 13ª Ley Teletrabajo 27.555*
[12] *Artículo 14ª Ley Teletrabajo 27.555*
[13] *Artículo 15ª y 16ª Ley Teletrabajo 27.555*
[14] *Artículo 17ª Ley Teletrabajo 27.555*
[15] *https://www.bcg.com/en-ar/*
[16] *https://www.bumeran.com.ar/*