

Argentina

Nueva regulación de Teletrabajo

Ley 27.555

- Se incorpora el art. 102 bis a la Ley de Contrato de Trabajo, en el Título III “De las modalidades del contrato de trabajo”.
- Se regula principalmente un concepto o definición de teletrabajo, señalando que esta se efectúa total o parcialmente en el domicilio de la persona o en lugares distintos al establecimiento del empleador, mediante el uso de tecnologías de la información
- Se establecen los derechos y obligaciones, en donde se señala que las personas que trabajen bajo esta modalidad, gozarán de los mismos derechos y obligaciones que las que trabajen en forma presencial, y su remuneración no podrá ser inferior a la que percibirían o percibirían bajo la modalidad presencial.
- En cuanto a la jornada, deberá ser pactada por escrito en el contrato de trabajo, de conformidad con la legislación vigente.
- Se incorpora la desconexión digital, cuyo objeto es que el trabajador tenga derecho a no ser contactada y desconectarse de sus dispositivos de trabajo fuera de su jornada laboral y durante los periodos de licencia
- En cuanto a las tareas de cuidado, señala que las personas que trabajen bajo esta modalidad y 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 la persona trabajadora y requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios de trabajo compatibles con esas tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada.
- Se establece la voluntariedad del trabajador en el cambio de modalidad presencial a teletrabajo y la reversibilidad, pudiendo ser revocado el consentimiento prestado por el trabajador que pasa de modalidad presencial a teletrabajo
- En cuanto a los elementos de trabajo, el empleador deberá proporcionar al trabajador 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, siendo responsable el trabajador por el correcto uso y

mantenimiento de los elementos y herramientas de trabajo provistas por su empleador, quien deberá procurar que estos elementos no sean usados por personas ajenas a la relación de trabajo. En caso de desperfectos, roturas o desgastes en los elementos, instrumentos o medios tecnológicos que impidan la prestación de tareas, el empleador deberá proveer su reemplazo o reparación.

- Se regula la compensación de mayores gastos de conectividad y consumo de servicios que el trabajador deba afrontar.
- Por ultimo se establece el goce de derechos colectivos y de representación sindical, la capacitación del empleador en nuevas tecnologías, un sistema de control y derecho a la intimidad, la protección de la información laboral y prestaciones transnacionales, entre otras.

Vigencia: La presente ley entrará en vigor luego de noventa (90) días contados a partir de que se determine la finalización del período de vigencia del aislamiento social, preventivo y obligatorio.

*Global Product & Technologies, LAHC
Compliance*