

Reglamentación Ley de Teletrabajo

Con fecha 20/01/2021, se publicó en el Boletín Oficial el Decreto N° 27/2021 (“el Decreto”) que reglamenta la Ley de Teletrabajo N° 27.555 (“la Ley”), que creó el “Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo” y estableció los presupuestos legales mínimos para su regulación.

A continuación detallamos los principales aspectos de la reglamentación:

1. **Derecho a la desconexión digital.** Cuando la actividad de la empresa se realice en diferentes husos horarios o en aquellos casos en que resulte indispensable por alguna razón objetiva, **se admitirá la remisión de comunicaciones fuera de la jornada laboral.** En todos los supuestos, **la persona que trabaja no estará obligada a responder hasta el inicio de su jornada**, salvo que concurren los supuestos contenidos en el artículo 203 de la Ley No 20.744 (1).

Recordamos que la Ley establece que la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo tendrá derecho a no ser contactada y a desconectarse de los dispositivos digitales, fuera de su jornada laboral y durante los períodos de licencias.

2. **Reversibilidad** (pedido de cambio de teletrabajo a trabajo presencial). Recibida la solicitud de la persona que trabaja, **con la sola invocación de una motivación razonable y sobreviniente**, el empleador deberá cumplir con su obligación en el menor plazo posible, que nunca 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.**

Recordamos que la Ley establece que 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.

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.

3. **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.
Recordamos que la Ley establece que 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.
4. **Compensación de gastos.** La compensación de gastos, aun sin comprobantes, **no se considera remuneratoria.**
Recordamos que la Ley establece que 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.
5. **Tareas de cuidados.** 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.
Recordamos que la Ley establece que las personas que acrediten tener a su cargo 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.
6. **Autoridad de aplicación. Registro. Fiscalización.** El Ministerio de Trabajo podrá delegar en las autoridades administrativas locales las tareas de registración previstas en el artículo 18 de la Ley, de modo tal de mantener la unidad del registro, bajo administración de las distintas jurisdicciones. Los requerimientos de información no alcanzarán a datos propios del giro comercial de la empresa.
Recordamos que la Ley establece que se deberán registrar en el Ministerio de Trabajo las empresas que desarrollen la modalidad de teletrabajo, acreditando el software o plataforma a utilizar y la nómina de las personas que desarrollan estas tareas, las que deberán informarse ante cada alta producida o de manera mensual.

Vigencia. Debe tenerse en consideración que la ley entrará en vigencia luego de que el Ministerio de Trabajo dicte una resolución fijando la fecha de inicio del cómputo de los noventa (90) días.

Para más información sobre este tema puede comunicarse con: Sebastián M. Rossi al teléfono +(54 11) 3988-7700 o por e-mail a smr@rossicamilion.com.ar