

GRISPO | Abogados

Castro Pozo - García Palacios - Lopena - Medina - Tirini



Derecho corporativo

Fusiones, adquisiciones, conflictos societarios, sindicatura, redacción de contratos, análisis y dictámenes profesionales.

Derecho comercial

Defensa del consumidor. Reestructuración de pasivos. Ejecución de deudas. Recuperación de carteras en moral. Litigios comerciales.



Derecho laboral

Asesoramiento y prevención de conflictos de alta complejidad. Atención de conflictos individuales y colectivos. Auditorías de casos. Análisis de casos especiales por estatutos.

Derecho civil

Asesoramiento integral. Contratos de fideicomisos y prestaciones de servicios. Divorcios y liquidaciones de la sociedad conyugal. Daños y perjuicios. Cumplimiento de contratos.



• UBICACIÓN

Tucumán 637, 3° (CABA)
Buenos Aires, Argentina.

• TELÉFONO

5263-3133 (Lineas rotativas)

• MÁS INFORMACIÓN

estudio@estudiogrispo.com.ar



Dra. Mariana Medina

Abogada y mediadora, Posgrado en Asesoramiento Jurídico de Empresa (Universidad Católica Argentina).

Asesora de empresas y especialista de el área de Derecho Laboral individual y colectiva.

Autora de numerosos artículos periodísticos en medios de comunicación.

LEY DE TELETRABAJO 27.555

- Sancionada el 30 de Julio del 2020.
- Con la resolución 54/2021 del MTEySS dispuso su entrada en vigencia desde el 1 de abril de 2021.-

¿Qué es el Teletrabajo?

Establece la dispensa para prestar tareas de manera presencial para:

1. El teletrabajo es una forma de trabajo a distancia, en la cual el trabajador desempeña su actividad sin la necesidad de presentarse físicamente en la empresa o lugar de trabajo específico.
2. Se realiza mediante la utilización de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), y puede ser efectuado en el domicilio del trabajador o en otros lugares o establecimientos ajenos al domicilio del empleador.

La ley 27.555 incorpora el Art. 102 bis a la ley de contrato de trabajo:

- Concepto: Habrá contrato de teletrabajo cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, en los términos de los artículos 21 y 22 de esta ley, 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.
- Las personas que trabajen bajo esta modalidad tendrán los mismos derechos y obligaciones que las personas que trabajen bajo la modalidad presencial y su remuneración no podrá ser inferior a la que percibían o percibirán bajo la modalidad presencial.-

Decreto reglamentario 27/2021

- Con este decreto se reglamentó 11 de los 19 artículos que posee esta ley.

Los puntos más importantes de esta reglamentación:

- Desconexión digital: derecho que tiene la persona que teletrabaja para poder descansar, recuperarse y recomponerse entre la finalización de una jornada de teletrabajo y la jornada siguiente.
Es importante dejar en evidencia que, no puede haber incentivos por parte del empleador al trabajador, es decir, pagar de más para que no se desconecte y mucho menos se lo puede considerar horas extras.
- Tareas de cuidado: la persona que trabaje bajo esta modalidad y acredite tener a su cargo de manera única o compartida:
 - Menores de 13 años.
 - Personas con discapacidad.
 - Personas adultas mayores, que convivan con la persona trabajadora y que requieran asistencia específica.-
 - Para estos casos, la persona trabajadora podrá ejercer el derecho de interrumpir la jornada por razones de cuidado, deberá comunicar en forma virtual y con precisión el momento en que comienza la inactividad y cuando esta finaliza.

Los puntos más importantes de esta reglamentación:

- Reversibilidad: Es el derecho de regresar a su jornada y actividad, normal y habitual, en el establecimiento de explotación de la empresa, aquellos dependientes que acordaron tareas como teletrabajador.

El empleador tiene 30 días para hacerlo regresar a su puesto habitual. De no cumplir con dicho plazo, claramente estaría incumpliendo del deber de ocupación efectiva del art 78 de la LCT y nacerá el derecho a considerarse injuriado y despedido. La única excepción que no rige la reversibilidad es cuando uno ingresa a trabajar desde el inicio y arranca la prestación laboral como teletrabajador.

Los puntos más importantes de esta reglamentación:

- Voluntariedad: es tratada en el art. 7. Es la manifestación de conformidad que debe prestar la persona que trabaja en forma presencial ante la propuesta del empleador para pasar a prestar tareas de forma remota.

A su vez la resolución 142/2021, establece que los trabajadores afectados a la modalidad de home office donde teletrabajan desde su domicilio y los grupos de riesgo o de las medidas que el empleador hubiera decidido implementar en forma preventiva para minimizar los riesgos de contagio, no podrá ser considerada como sustitutiva del acuerdo escrito que exige el artículo 7º del Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo como expresión de voluntad de las partes.

Los puntos más importantes de esta reglamentación:

- Elementos de trabajo: el empleador deberá proporcionar a la persona que teletrabaja de equipamiento, herramientas de trabajo y el soporte necesario para el desempeño de las tareas, y deberá asumir los costos de instalación, mantenimiento y reparación, o la compensación por la utilización de herramientas propias de la persona que teletrabaja.
 - La provisión de los elementos de trabajo no se considerará remuneratoria y no integrará la base retributiva para el cómputo de ningún rubro emergente del contrato de trabajo, ni contribuciones sindicales o de la seguridad social.

Los puntos más importantes de esta reglamentación:

- **Compensación de gastos:** la persona que teletrabaja tendrá derecho a la compensación por los gastos de conectividad y/o consumo de servicios que deba afrontar.
Dicha compensación operará conforme pautas de negociación colectiva y quedará exenta del impuesto a las ganancias.-
- **Representación sindical:** la representación sindical de la persona que teletrabaja será ejercida por la asociación sindical de la actividad donde preste servicios dicha persona.

Los puntos más importantes de esta reglamentación:

- Higiene y seguridad laboral: La Superintendencia de Riesgos de Trabajo será quien se encargue de establecer las condiciones de Seguridad e Higiene y que el control del cumplimiento de estas normas debe contar con participación sindical. Asimismo, la Ley ordena que las enfermedades causadas por el teletrabajo deberán ser consideradas enfermedades profesionales y los accidentes que ocurran en el lugar, jornada y en ocasión del teletrabajo, se presumen accidentes de trabajo.

Los puntos más importantes de esta reglamentación:

- Sistema de control y derecho a la intimidad: los sistemas de control que realice el empleador deberán contar con participación sindical a fin de salvaguardar la intimidad de la persona que teletrabaja, y la privacidad de su domicilio. La Reglamentación establece que la participación sindical tendrá lugar mediante auditorías conjuntas, compuestas por técnicos designados por la asociación sindical y por la empresa, garantizándose la confidencialidad de los procesos y datos y limitadas a preservar los derechos establecidos a favor de las personas que teletrabajan.

Los puntos más importantes de esta reglamentación:

- Debemos advertir que, según el decreto 27/2021, la ley no es 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”.
- Por circunstancia excepcional hacemos referencia al Covid-19, que llevó a tomar decisiones para evitar el contagio, por lo que existe una razón de fuerza mayor que permite trabajar fuera de la oficina.

Conclusión:

- Podemos decir que la nueva ley de teletrabajo tiene una aplicación gradual y no se consolida definitivamente hasta que cesen las restricciones por la pandemia, toda vez que solo es un escenario de normalidad las partes podrán ser libres de decidir si quieren regresar a prestar tareas de forma presencial o continuar con el teletrabajo.-