

## **NOTAS Y RECORDATORIOS**

### **INFORME N° 2021-03**

#### **LEY DE TELETRABAJO**

El Congreso Nacional, a través de la sanción de la Ley 27.555 sancionó la Ley de Teletrabajo, que busca establecer los presupuestos legales mínimos para la regulación de la modalidad de Teletrabajo en aquellas actividades, que por su naturaleza y particulares características, lo permitan. Los aspectos específicos se establecerán en el marco de las negociaciones colectivas.

Existe "teletrabajo" cuando la tarea sea efectuada total o parcialmente en el domicilio de la persona o en lugares distintos al establecimiento.

Los empleados en teletrabajo 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.

La jornada laboral debe ser pactada previamente por escrito en el contrato de trabajo de conformidad con los límites legales y convencionales vigentes, tanto en lo que respecta a lo convenido por hora como por objetivos.

La persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo tendrá derecho a no ser contactada 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. 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.

Las personas que trabajen bajo esta modalidad y que acrediten tener a su cargo, el cuidado de personas menores de 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. Se 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.

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.

El empleador debe proporcionar el equipamiento 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.

La persona que trabaja 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. Tendrá derecho a la compensación por los mayores gastos en conectividad y/o consumo de servicios que deba afrontar. La compensación de gastos, aun sin comprobantes, no se considera remuneratoria.

La ley de teletrabajo no se aplica cuando la prestación de servicios en el domicilio sea ocasional y el trabajo se realice en el establecimiento del empleador.

Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo, entrará en vigencia el 1° de abril del 2021.

Tenga en cuenta que este es un recordatorio genérico del tema y que si posee alguna duda o desea una ampliación del mismo, puede comunicarse con el Estudio.