



**COLEGIO DE GRADUADOS
EN CIENCIAS ECONÓMICAS**

**129 AÑOS
AL SERVICIO
DE LA
PROFESIÓN
(1891-2020)**

**SESIONES PERIÓDICAS DE ACTUALIZACIÓN
IMPOSITIVA Y SEGURIDAD SOCIAL (SPAISS)**

“TELETRABAJO: PRINCIPALES PRESUPUESTOS LEGALES”

José Luis Sirena

Beneficios para empresas
Régimen de Promoción
de la Economía del
Conocimiento

PRÓXIMAMENTE



Dr. José Luis Sirena

**SOCIEDADES
POR ACCIONES
SIMPLIFICADAS
(SAS) Y SIMPLES**

Nuevas formas asociativas
para PyMEs

Sociedades por acciones simplificadas (SAS)
Ley 27.349

Sociedades de la Sección Cuarta
del Capítulo I de la Ley 19.550

3ª edición ampliada y actualizada

JOSÉ LUIS SIRENA



TELETRABAJO

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.

TELETRABAJO

Esta modalidad trae beneficios tanto al empleador como al trabajador, y a la sociedad a largo plazo, cuidando el medio ambiente. 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.

VENTAJAS AL TRABAJADOR Y A LA ORGANIZACIÓN

- ✓ **Ahorra tiempo y costos** al evitar el desplazamiento entre el domicilio y el trabajo.
- ✓ **Reduce** la congestión de tráfico y las **emisiones de carbono**.
- ✓ **Concilia la vida familiar, social y laboral**.
- ✓ Puede reducir el espacio de trabajo en instalaciones de la empresa o facilitar la existencia de otros espacios con diferentes costos.
- ✓ Busca **incrementar la productividad**.
- ✓ Disminuye la tasa de ausentismo laboral.
- ✓ **Optimiza el tiempo de trabajo**.
- ✓ **Aumenta la motivación** mediante la formación profesional.
- ✓ Ayuda a retener talentos.
- ✓ Facilita la **inclusión** de grupos vulnerables.
- ✓ Acompaña la **Revolución 4.0**.

También facilita la continuidad laboral del trabajador luego de sus licencias por maternidad y/o parental, evitando la pérdida del ingreso de su salario al solicitar excedencia.

Fuente: MTEYSS

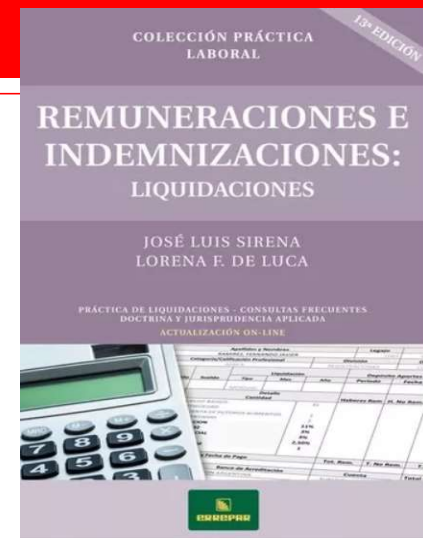


Normativa

Normativa

- **LEY 27.555**
- Resolución 21/2020
- Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744
- Ley N° 25.800
- Convenio de la OIT N° 177
- Resolución N° 595/2013 - PROPET
- Resolución N° 1552/2012 - SRT

Debido a la actual situación de aislamiento social preventivo y obligatorio, queda suspendida la Resolución de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo N° 1552/12, respecto a Higiene y Seguridad en la modalidad del teletrabajo o trabajo remoto conectado, a través de la Res. 21/2020 durante el período de emergencia sanitaria DNU 260/20.



OBJETO

La nueva ley 27555, tiene por objeto **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, es decir, se pueda desarrollar.

Los aspectos específicos se establecerán en el marco de las negociaciones colectivas.

Contrato de Teletrabajo (Concepto) Art. 102 bis LCT

Habrá contrato de teletrabajo cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, 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 regulaciones específicas para cada actividad se establecerán mediante la negociación colectiva respetando los principios de orden público establecidos en la ley. Los convenios colectivos deben, acorde a la realidad de cada actividad, prever una combinación entre prestaciones presenciales y por teletrabajo.

Las personas que trabajen contratadas bajo 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.

Elementos esenciales del contrato

Lugar o lugares de trabajo

Horarios y días de trabajo/objetivos establecidos

Equipamiento y elementos de trabajo, detall. Tecn. IYC

Jornada de trabajo (Tiempo vs objetivos)

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.

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.

Derecho a la desconexión digital. 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.** No podrá ser sancionada por hacer uso de este derecho.

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.

Tareas de cuidados

Las personas que trabajen bajo esta modalidad y 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 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.

Cualquier acto, conducta, decisión, represalia u obstaculización proveniente del empleador que lesione estos derechos se presumirá discriminatorio resultando aplicables las previsiones de la ley 23.592.

Cambio de modalidad/reversibilidad

Voluntariedad. 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.

Reversibilidad. 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.

Cambio de modalidad/reversibilidad

El incumplimiento de esta obligación será considerado violatorio del deber previsto en el artículo 78 LCT. La negativa del empleador dará derecho a la persona que trabaja bajo esta modalidad a considerarse en situación de despido o accionar para el restablecimiento de las condiciones oportunamente modificadas.

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.

COBERTURA EN SALUD

En tanto servicio de salud, no se alteran el régimen de financiamiento a las obras social. En estas circunstancias, los servicios de salud seguirán brindándose, cumpliendo los protocolos previstos en este caso, por motivos de la Pandemia.

RIESGOS DEL TRABAJO

Las aseguradoras de riesgos de trabajo cubrirán al empleador en los casos de trabajo desde el hogar (teletrabajo o trabajo remoto), conforme la resolución (SRT) 21/2020, debe denunciar ante su aseguradora de riesgos de trabajo en la que esté afiliado:

- Nómina de trabajadores afectados (apellido, nombre y CUIT).
- Domicilio en el que se desempeñará las tareas y frecuencia de la misma (cantidad de días y hora por semana).

Este domicilio denunciado será considerado como ámbito laboral a todos los efectos de la ley de riesgos de trabajo.

Res. SRT 38/2020 para denuncia de las contingencias covid19

Res . SRT 46/2020 protocolo para la prevención del covid19



Provisión de elementos de trabajo/compensación de gastos/capacitación profesional

Elementos de trabajo. 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.

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. En ningún caso responderá por el desgaste normal producto del uso o el paso del tiempo.

En caso de desperfectos, roturas o desgaste en los elementos, instrumentos y/o medios tecnológicos que impidan la prestación de tareas, el empleador deberá proveer su reemplazo o reparación a fin de posibilitar la prestación de tareas. El tiempo que demande el cumplimiento de esta obligación patronal no afectará el derecho de la persona que trabaja a continuar percibiendo la remuneración habitual.

Compensación de Gastos. 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. Dicha compensación operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva, y quedará exenta del pago del impuesto a las ganancias establecido en la ley 20.628 (t. o. 2019) y sus modificatorias.

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.

Derecho colectivo/Repr. Sindical/HYSL

Derechos colectivos. Las personas que se desempeñen bajo la modalidad de teletrabajo, gozarán de todos los derechos colectivos. Serán consideradas, como parte del conjunto de quiénes trabajen en forma presencial.

Representación sindical. La representación sindical será ejercida por la asociación sindical de la actividad donde presta servicios, en los términos de la ley 23.551. Las personas que trabajan bajo esta modalidad deberán ser anexadas por el empleador a un centro de trabajo, unidad productiva o área específica de la empresa a los efectos de elegir y ser elegidas, para integrar los órganos de la asociación sindical.

Higiene y seguridad laboral. La autoridad de aplicación dictará las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo con el objetivo de brindar una protección adecuada a quienes trabajen bajo la modalidad laboral del teletrabajo. Los accidentes acaecidos en el lugar, jornada y en ocasión del teletrabajo, se presumen accidentes en los términos de la ley 24.557.

Sistema de Control y Derecho a la Intimidad

Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador deberán contar con participación sindical a fin de salvaguardar la intimidad de la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo y la privacidad de su domicilio.

Protección de la Información Laboral.

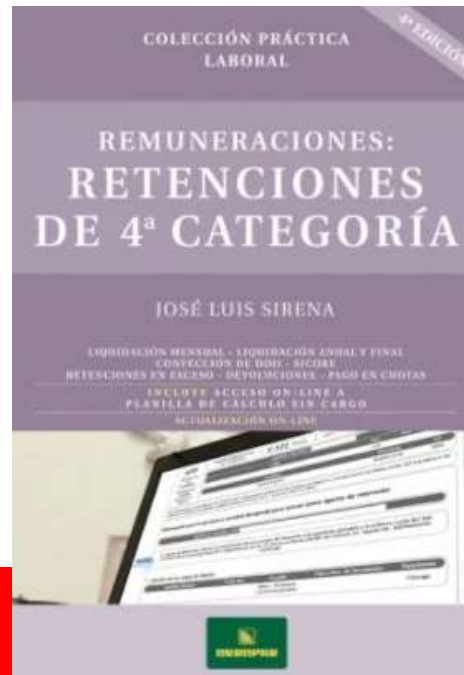
El empleador deberá tomar las medidas que correspondan, especialmente en lo que se refiere a software, para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo para fines profesionales, no pudiendo hacer uso de software de vigilancia que viole la intimidad de la misma.

Prestaciones transnacionales. 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.

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.

Autoridad de aplicación. Registro. Fiscalización. Vigencia

- ✓ El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación será la autoridad de aplicación de la ley y deberá dictar la reglamentación respectiva dentro de los (90) días.
- ✓ En el ámbito de su competencia se deberán registrar las empresas que desarrollen esta modalidad, 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. Esta información deberá ser remitida a la organización sindical pertinente.
- ✓ La fiscalización del cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales relativas a las tareas cumplidas bajo la modalidad del teletrabajo se ejercerá conforme a lo establecido sobre inspección del trabajo de la ley 25.877 y sus modificatorias.
- ✓ Toda inspección de la autoridad de aplicación, de ser necesaria, deberá contar con autorización previa de la persona que trabaja.
- ✓ Régimen de transitoriedad. La ley de TELETRABAJO 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.



Muchas gracias!!!