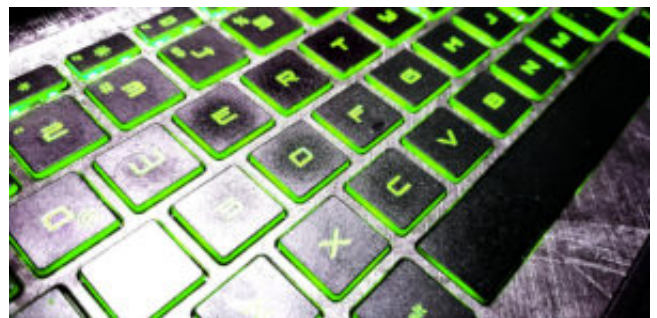


El proyecto de ley sobre Teletrabajo tiene dictamen en Diputados

La iniciativa legisla sobre remuneración, jornada laboral, derecho a la desconexión y provisión de recursos para el teletrabajo, entre otros puntos.

La Comisión de Legislación del Trabajo de la Cámara de Diputados de la Nación emitió un [dictamen](#) consensuado de proyecto de ley para regular el Teletrabajo.

El texto unifica los más de 14 proyectos que habían sido presentados sobre el tema, integrando esta modalidad a las previstas en la Ley de Contrato de Trabajo. Establece un conjunto de normas sobre el trabajo a distancia, así como los aspectos que se delegan a la autoridad de aplicación y los Convenio Colectivos de cada sector. De ser aprobada, la nueva ley regiría a partir de los 90 días posteriores a la finalización del Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio.



El texto del proyecto consensuado define que existe teletrabajo “cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios” se realice en el domicilio del trabajador o en otro lugar diferente a los establecimientos del empleador, y utilizando tecnologías de la información y la comunicación.

Piso de derechos

La presidenta de la Comisión -y también titular de la Federación Sindicato de Trabajadores Judiciales-, Vanesa Siley, manifestó que el proyecto “establece los presupuestos legales mínimos, los derechos mínimos” para trabajadoras y trabajadores que realicen sus tareas bajo esta modalidad laboral.

La iniciativa contempla que quienes realicen su labor a distancia “gozarán de los mismos derechos y obligaciones” y tendrán una remuneración que “no podrá ser inferior” a la que percibirían bajo un régimen presencial equivalente (Art. 3).

También define que la jornada laboral “debe ser pactada previamente y por escrito” entre las partes, ajustándose a los límites establecidos en las normas y Convenios Colectivos.

El art. 5 contempla el derecho a la "desconexión digital", es decir, la potestad del trabajador o de la trabajadora a no ser contactada y a desconectarse de los dispositivos correspondientes fuera de su horario laboral. La jornada de trabajo, además, deberá adecuarse de modo de que los horarios sean compatibles con las tareas de cuidado en su hogar, cuando la empleado o el empleado tengan bajo su cargo a personas menores de 13 años, personas con discapacidad o adultos mayores que requieran de asistencia específica.

El texto prevé que quien pase de un régimen presencial a uno de teletrabajo deba consentir voluntariamente ese cambio, dando también al trabajador o a la trabajadora el derecho de volver al modo presencial (Artículos 7 y 8). La parte empleadora deberá hacer lugar a la reversión de la modalidad, a menos que "por motivos fundados" sea imposible hacerlo.

Una de las preocupaciones de lxs trabajadorxs frente a este tipo de regímenes es la posibilidad de que la parte empleadora "descargue" en ellxs los costos que surgieran del teletrabajo; el artículo 9 del proyecto consensuado establece que será el empleador quien "debe proporcionar el equipamiento -hardware y software- " así como las herramientas y el soporte que fueran necesarios para cumplir con la labor. En caso de que la propuesta se convierta en Ley, la patronal asumir los costos de instalación y mantenimiento de los equipos, dispositivos y software necesarios, o debe compensar a el trabajador o la trabajadora en caso de que utilice sus propios recursos. En igual sentido, la parte empleadora deberá compensar los gastos que ocasionara el trabajo a distancia en lo que se refiere a conectividad o consumo de servicio de datos.

Los artículos 12 y 13 se refieren a la vigencia de los derechos colectivos y la representación sindical.

En lo referente a Higiene y Seguridad Laboral, el proyecto deja en manos de la autoridad de aplicación (el Ministerio de Trabajo de la Nación) la elaboración de las normas para esta modalidad.

En cuanto a la privacidad, la iniciativa contempla que los sistemas de control de los bienes e informaciones que sean "propiedad del empleador" deberán contar con participación sindical para salvaguardar la intimidad de quienes se desempeñen bajo teletrabajo, así como la intimidad de sus domicilios.

Temas pendientes

La Asociación de Abogados Laboralistas emitió un [documento](#) señalando que "no se advierte cuáles serían los beneficios que esta modalidad traería aparejados a lxs teletrabajadorxs", la cual -señala- resulta admisible en el actual contexto de Aislamiento Social.

Para la entidad pone en tela de juicio la decisión de legislar sobre el tema, ya que la adopción de

esta modalidad "requiere un análisis más profundo en cuanto a sus posibles consecuencias".

A pesar de esas consideraciones, la Asociación planteó una serie de aspectos que considera que deben contemplarse en la ley. La mayoría de ellos está cubierto en la propuesta de normativa, aunque hay algunas ausencias que cabe destacar:

- Respecto de la jornada laboral, los abogados recuerdan que la OMS propone un máximo de 4 horas.
- En cuanto a las tareas de cuidado que deben asumir muchxs trabajadorxs, la AAL plantea que se considere de manera integral la jornada entre teletrabajo y responsabilidad del cuidado, de modo que la suma de ambas no supere a la jornada de trabajo legal.
- Respecto de la provisión de los elementos de trabajo, propone que -cuando pueda estimarse el costo de lo que deba aportar el trabajador o la trabajadora- se liquide por anticipado, ya que abonar los gastos a posteriori podría resultar en perjuicio de lxs empleadxs en un contexto inflacionario.
- Los letrados también advierten la necesidad de que se contemplen en las medidas de seguridad e higiene las enfermedades laborales propias de esta modalidad.