



Deloitte Legal
Diciembre, 2020

Ley de Teletrabajo en Argentina - 27555

- El **teletrabajo** tiene ya un importante historial en nuestra historia laboral que finalmente la pandemia por la enfermedad COVID-19 y su consecuente cuarentena en el país hizo que se agilizará el camino legislativo para el teletrabajo, el cual concluyó con la **sanción de la ley 27555**.
 - En **Argentina**, a diferencia de otras jurisdicciones, no se diferencia el “trabajo a distancia” del “teletrabajo”, por lo cual la ley hace referencia a las especificaciones del teletrabajo.
 - El objeto de la ley es 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. Luego vendrá la reglamentación y, finalmente, lo que se acuerde por convenio colectivo -se realiza una delegación expresa más específica-, conforme las características de las distintas actividades.
 - El contenido de esta norma **se incorpora a la ley de contrato de trabajo (LCT) 20744**, en su Título III y crea el artículo 102 bis, que da lugar al Capítulo VI (“Del contrato de teletrabajo”).
- Características principales de la Ley de Teletrabajo**
- Es **Voluntario**: quien trabaja en una posición presencial y pasa a la modalidad de teletrabajo, lo hará voluntariamente y prestará su conformidad **por escrito**.
 - Es **reversible**, el trabajador podrá revocar la modalidad de teletrabajo en cualquier momento de la relación. Ante estas circunstancias el trabajador podrá regular **a su voluntad su prestación laboral**.
 - Ante la **negativa** del empleador ante el pedido del trabajador de su lugar de trabajo, le dará a este el derecho de **considerarse en situación de despido**.
 - Los **trabajadores** que presten servicios bajo esta modalidad tendrán los **mismos derechos, obligaciones y remuneración** de quienes trabajen de manera presencial.
- Quienes presten tareas bajo esta modalidad gozarán de **todos los derechos colectivos** al igual que el resto del personal que lo haga en forma presencial.
 - Se aplicarán a estos trabajadores, las normas de **higiene y seguridad** de tipo general. Se delega el dictado de normas de higiene y seguridad específicas a la **Autoridad de Aplicación** (Ministerio de Trabajo), y se agrega que el control estará a cargo de dicha autoridad con **participación sindical**.
 - Los **accidentes** ocurridos en el **lugar, jornada y en ocasión del teletrabajo** se presumen accidentes en los términos de la Ley de Riesgos del Trabajo, cabe destacar que nada se establece sobre las enfermedades profesionales, las cuales deberán ser tratadas en la futura reglamentación.

Aspectos Generales

- 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 ellos, o la **compensación por la utilización** de herramientas propias del trabajador.
- Los empleados tendrán derecho a la **compensación por los mayores gastos** en conectividad y/o consumo de servicios que deba afrontar. Dicha compensación quedará **exenta del pago del impuesto a las ganancias**.
- 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.
- Los trabajadores que tengan a su cargo el cuidado de personas menores de 13 años, personas con discapacidad o adultas mayores; tendrá derecho a **horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo** y/o a interrumpir la jornada.
- Se creará un **registro para las empresas** que utilicen esta modalidad. Se establece como **Autoridad de Aplicación**, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Derechos y Obligaciones de las partes

- La **Jornada** deberá ser pactada previamente por **escrito**, de conformidad con los límites legales y

convencionales vigentes. Se podrán pactar limitaciones **horarias como por objetivos**.

- Los trabajadores bajo esta modalidad tendrán **derecho a no ser contactados** y a **desconectarse** de los dispositivos digitales y/o TIC fuera de su jornada laboral y durante los períodos de licencias.
- 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** del trabajador y la privacidad de su domicilio.
- El empleador **no** podrá utilizar **programas que violen la intimidad** del trabajador.
- En los casos de que las prestaciones sean transnacionales, 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 el trabajador.
- En caso de contratación de **personas extranjeras** no residentes en el país, se requerirá la **autorización previa de la Autoridad de Aplicación**.

Destacados

- Se destaca que la ley nacional de teletrabajo, o de trabajo a distancia **tendrá vigencia a partir de los 90 días de que finalice el denominado "Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio" (ASPO)**.
- Tomando en consideración que la fecha dispuesta por el Gobierno Nacional de finalización del Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (a través del Decreto N°

857) sería la del 9 de noviembre de 2020, y contando desde allí los 90 días dispuesto por la norma, podríamos estimar que la fecha aproximada para el comienzo de su aplicación sería el próximo 5 de febrero de 2021, salvo que exista alguna aclaración adicional en su reglamentación que genere algún cambio en el cómputo del plazo.

- Al día de la fecha no se ha publicado la reglamentación mencionada.
- Los aspectos específicos de esta norma se establecerán en el marco de las **negociaciones colectivas**.

Otras novedades

- El Decreto 367/2020 establece que la **enfermedad COVID-19** se considerará presuntivamente una **enfermedad de carácter profesional** respecto de los trabajadores dependientes de actividades esenciales y exceptuadas del aislamiento social obligatorio.
- Las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo **no podrán rechazar la cobertura** de las contingencias mencionadas y deberán adoptar los recaudos necesarios para que, al tomar conocimiento de la denuncia del daño laboral acompañada del correspondiente diagnóstico, **el trabajador damnificado reciba, en forma inmediata, las prestaciones previstas en la Ley de Riesgos del Trabajo**.
- La Resolución 21/2020 establece que los **empleadores que habiliten** a sus trabajadores a realizar trabajo de forma remota, en el marco de la emergencia sanitaria, deberán **informar a la ART la nómina de trabajadores afectados**, domicilio donde se desempeñará la tarea y frecuencia de la misma.

Deloitte se refiere a Deloitte Touche Tohmatsu Limited, sociedad privada de responsabilidad limitada en el Reino Unido, a su red de firmas miembro y sus entidades relacionadas, cada una de ellas como una entidad legal única e independiente. Consulte www.deloitte.com para obtener más información sobre nuestra red global de firmas miembro.

Legal y Fiscal S.A. es una práctica de Deloitte Legal en Argentina. Deloitte Legal se refiere a las prácticas legales de las firmas miembro de DTTL, sus afiliados o sus entidades relacionadas que brindan servicios legales. La naturaleza exacta de estas relaciones y la prestación de servicios legales difiere según la jurisdicción, para permitir el cumplimiento de las leyes locales y los reglamentos profesionales. Cada práctica de Deloitte Legal está legalmente separada y es independiente, y no puede obligar a ninguna otra práctica de Deloitte Legal. Cada práctica de Deloitte Legal es responsable solamente de sus propios actos y omisiones, y no de las de otras prácticas de Deloitte Legal. Por razones legales, regulatorias y de otro tipo, no todas las firmas miembro, sus filiales o sus entidades relacionadas brindan servicios legales o están asociadas con las prácticas de Deloitte Legal.

Esta presentación contiene solamente información general y Deloitte no está, por medio de este documento, prestando asesoramiento o servicios contables, comerciales, financieros, de inversión, legales, fiscales u otros.

Esta presentación no sustituye dichos consejos o servicios profesionales, ni debe usarse como base para cualquier decisión o acción que pueda afectar su negocio. Antes de tomar cualquier decisión o tomar cualquier medida que pueda afectar su negocio, debe consultar a un asesor profesional calificado. No se proporciona ninguna representación, garantía o promesa (ni explícito ni implícito) sobre la veracidad ni la integridad de la información en esta comunicación y Deloitte no será responsable de ninguna pérdida sufrida por cualquier persona que confíe en esta presentación.

Contactos

Cynthia Paula Calligaro

ccalligaro@deloitte.com

+54 11 4320-2700, int. 2307

www.deloitte.com/ar