

El Senado convirtió en ley la regulación del teletrabajo



El Senado convirtió en ley durante la tarde el proyecto que regula el Teletrabajo, que establece una serie de condiciones que quedarán activas “luego de 90 días contados a partir de que se determine la finalización del período de vigencia del Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio”. La iniciativa, criticada por un sector del empresariado, logró 40 votos del oficialismo -sin el aliado de Juntos Somos Río Negro, Alberto Weretilneck, que esta vez no apoyó-, y 30 rechazos provenientes de la oposición, que en Diputados sí acompañó en su mayoría el texto en cuestión.

Además del punto de partida, el proyecto establece una jornada laboral fijada de antemano y poco flexible, que podría generar problemas con el derecho que tendrá el empleado de “desconectarse de los dispositivos” digitales “fuera de su jornada laboral y durante períodos de licencias”. En especial, para el caso de las prestaciones transnacionales.

Por otra parte, el empleador deberá “proporcionar el equipamiento -hardware y software-, las herramientas 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”.

En ningún caso, el trabajador “responderá por el desgaste normal producto del uso o el paso del tiempo”, y “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”.

También habrá una compensación para los casos de “mayores gastos en conectividad y/o consumo de servicios que deba afrontar”, y la misma operará “conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva, y quedará exenta del Impuesto a las Ganancias”.

Desde el sector privado y especialistas en la materia no se logró incorporar al texto un plazo razonable para aplicar el concepto de “reversibilidad”, o al menos diferenciar entre empresas

pequeñas, medianas y grandes según la cantidad de empleados. El dictamen deja claro que el consentimiento prestado “podrá ser revocado por la misma en cualquier momento de la relación” por el trabajador. Es decir, de un día a otro y cuando quiera.

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”. Una negativa del empleador “dará derecho a la persona a considerarse en situación de despido o accionar para el restablecimiento de las condiciones oportunamente modificadas”.

Además, quedaron algunas áreas de la iniciativa con dudas relacionadas con el derecho a la intimidad, la falta de incentivos a la modalidad -también ocurrió en Diputados-, las condiciones de higiene y seguridad, y las tareas compartidas del hogar.

El debate

El presidente de la comisión de Trabajo de la Cámara alta, el oficialista Daniel Lovera (La Pampa), aseguró en el recinto que el texto impone “pautas fundamentales para salvaguardar” empleos y la salud, “y permite al mismo tiempo que los convenios colectivos puedan ampliar derechos de acuerdo a la actividad”.

Lovera reconoció que la ley en cuestión “no busca promover el teletrabajo” -punto repetido por varios legisladores kirchneristas- y destacó que la misma “no pone trabas” en el desarrollo de una modalidad que se acrecentó con la pandemia. “Si no regulamos, ocurren excesos”, manifestó el legislador, y apuntó a los trabajadores que no forman parte de la mano de obra especializada y más familiarizada con este sistema.

Desde el macrismo, Gladys González expresó que los “jóvenes están perdiendo una oportunidad” con la ley, y que es “incomprensible que frente a la crisis se mire para otro lado y se destruya el potencial” que tiene el proyecto. Como miembro informante del despacho de minoría, la legisladora insistió en modificar el criterio de reversibilidad -pidió, al menos, contar con un preaviso de 30 días- y flexibilizar el derecho a la desconexión por comunicaciones usuales en empleos por fuera de la jornada laboral.

Los cierres

“Dicen que la ley no promueve el teletrabajo, pero eso no tiene nada de malo. Es la ideología gobernante y se discrimina a algunos sectores”, disparó el jefe del interbloque Federal, Juan Carlos Romero. El salteño también se quejó por llevar al Senado a convertirse “en la escribanía de caprichos de Diputados”. En esa línea, agregó: “Nosotros somos la Cámara de revisión, no se sumisión. Se actúa de manera obsesiva”.

Por su parte, el titular de Juntos por el Cambio, Luis Naidenoff, direccionó la crítica hacia “contrasentidos” en una “ley que no tiene urgencia” y una acción de “torpeza desde lo político”. Por el oficialismo y como último orador, el camporista Mariano Recalde sostuvo que “es una muy buena ley, que podría tener algunas modificaciones para hacerla más perfectible”, aunque se mostró adepto a respetar “los consensos políticos” obtenidos en Diputados, donde la oposición acompañó excepto 29 abstenciones y un rechazo.

Puntos principales

- ▶ Plazo de aplicación. “Entrará en vigor luego de 90 días contados a partir de que se determine la finalización del período de vigencia del Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio”.
- ▶ En el teletrabajo se tendrán “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”.
- ▶ 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”.
- ▶ Desconexión. Se “tendrá derecho 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”, y no habrá sanciones “por hacer uso de este derecho”.
- ▶ Herramientas. “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. La compensación operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva”. Además, en ningún caso “responderá por el desgaste normal producto del uso o el paso del tiempo”, y “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”. Por otra parte, “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 Impuesto a las Ganancias”.
- ▶ 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”. Una 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”.
- ▶ 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 datos. “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”.

- ▶ Tareas compartidas. “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 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”.
- ▶ 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”.
- ▶ 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”.
- ▶ Representación sindical. “Será ejercida por la asociación sindical de la actividad donde presta servicios”, y los empleados “deberán ser anexados 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. “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. El control del cumplimiento de esta normativa deberá contar con participación sindical”. Sobre esta cuestión, “la autoridad de aplicación determinará la inclusión de las enfermedades causadas por esta modalidad laboral dentro del listado previsto” en la ley de Riesgos del Trabajo, así como también los “accidentes acaecidos en el lugar, jornada y en ocasión del teletrabajo”.
- ▶ Prestaciones 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 la persona que trabaja”. Para el “caso de contratación de personas extranjeras no residentes en el país, se requerirá la autorización previa de la autoridad de aplicación”, aunque “los convenios colectivos, acorde a la realidad de cada actividad, deberán establecer un tope máximo para estas contrataciones”.

Fuente: Ambito.com