

DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

PROFESOR ADJUNTO DR. MARCELO DI STEFANO

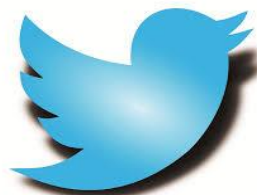


Facultad de Ciencias Económicas - UBA

TELETRABAJO



Marcelodistefano.com



@marcelodis



Marcelodis



Marcelo Di Stefano



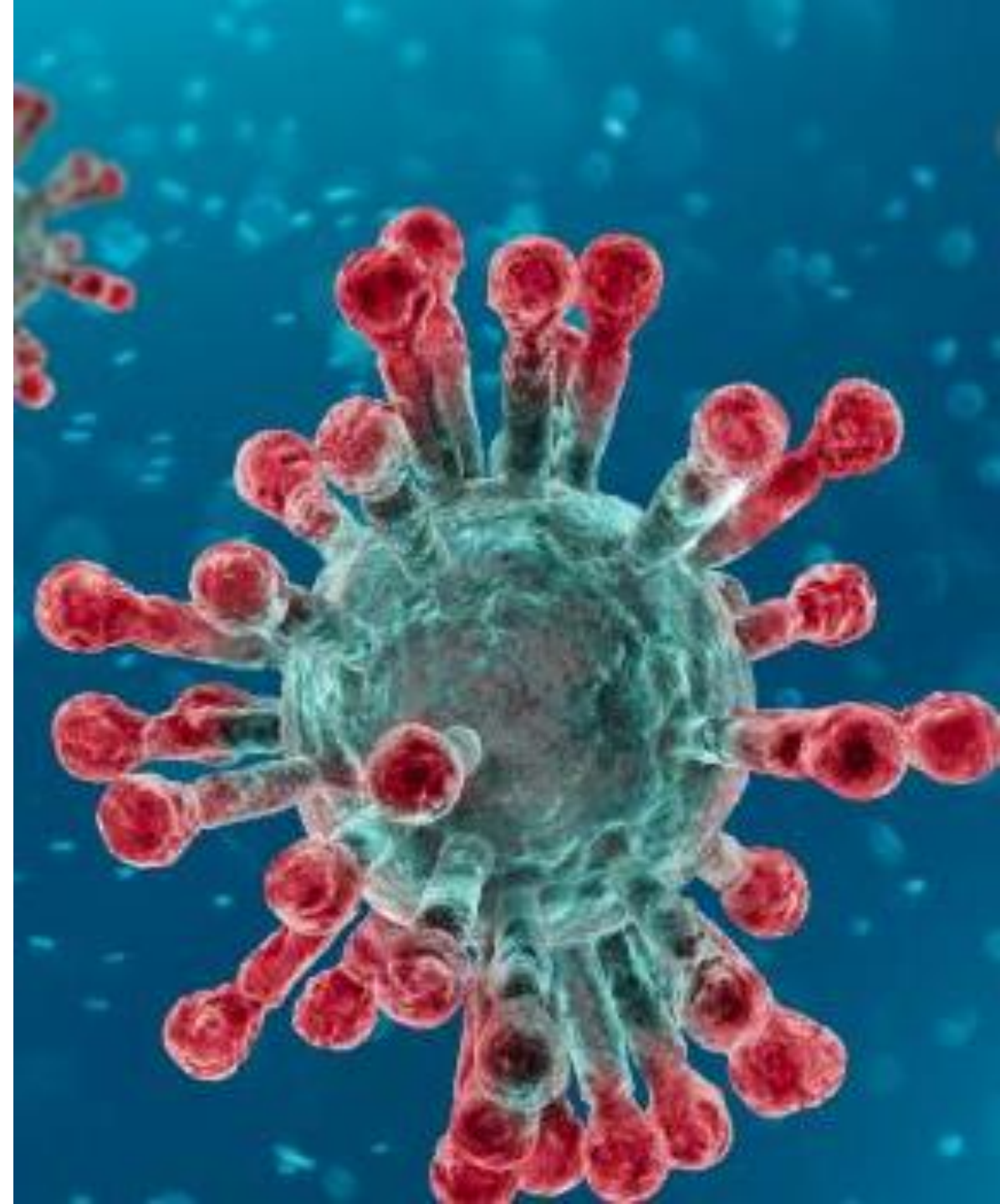
Marcelo Di Stefano



Fallos y Curiosidades del
Derecho

EL DEBATE SOBRE LA DIGITALIZACION EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA

Cuando en la 107° Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo realizada en junio de 2018, los mandantes tripartitos de los 115 países presentes -gobiernos, empleadores, y trabajadores- discutieron el Informe de la Comisión de Expertos *“Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro”* que hablaba de tiempos de desconexión, compatibilización de tiempos de trabajo con tiempos privados, jornada híbrida de trabajo, semi presencialidad en la jornada laboral, y teletrabajo, nunca pudieron imaginar, la velocidad con la cual esos análisis y formulaciones sobre la necesidad de abordar o actualizar el tema en la normativa internacional, iban a tornarse el eje prioritario del debate laboral en todos los países, y al mismo tiempo, impulsados por la generalización inédita, e inesperada del teletrabajo.



DEFINICION

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 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.



CARACTERES

El trabajador desarrolla sus tareas fuera del espacio físico donde se desarrolla la actividad de la empresa.

La prestación laboral se realiza mediante el uso intensivo de las nuevas tecnologías vinculadas a la informática y las comunicaciones.

Se produce un cambio en la organización del trabajo, pero este sigue bajo el poder de las facultades del empleador, y el trabajador conserva todos sus derechos y obligaciones.

TELETRABAJO

DE ACUERDO A LA LOCALIZACION DEL TRABAJADOR

MOVILES O NOMADAS

A DOMICILIO/HOME WORKING

EN UN LUGAR REMOTO NO INSTITUCIONAL

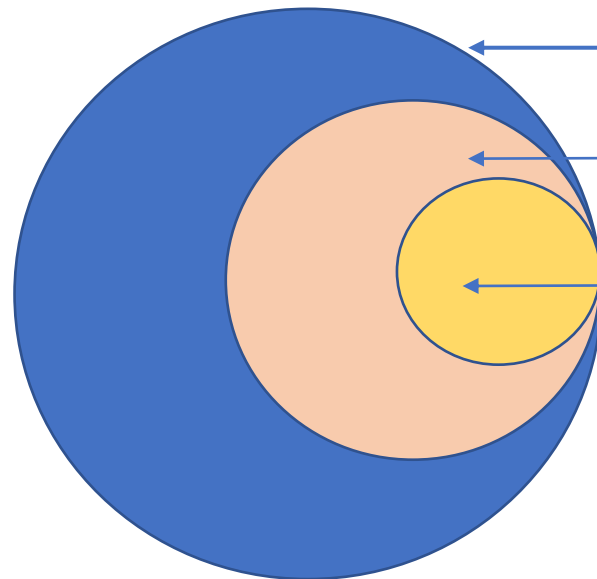
“ON LINE”/CONECTADO

“OFF LINE”/DESCONECTADO

TRABAJO A DISTANCIA

TELETRABAJO

HOME WORKING



Los elementos esenciales del contrato de trabajo deben respetarse absolutamente: **HORARIO, SALARIO, CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO**, pero habrá una adaptación a las circunstancias de la prestación fuera de la órbita directa de jurisdicción del empleador.



DURANTE LA PANDEMIA NO ESTUVIMOS HACIENDO TELETRABAJO

PRESTAMOS UN SERVICIO EXCEPCIONAL REMOTO, EN CONDICIONES NO PREVISTAS Y QUE NO SE PODIAN PREVEER, BASADOS EN EL COMPROMISO LABORAL, Y EN LA COOPERACION SOCIAL.



VENTAJAS Y DESVENTAJAS PARA EL TRABAJADOR

**DISPONIBILIDAD
HORARIA**

**AHORRO DE TIEMPO Y DINERO EN EL
TRASLADO**

FALTA DE CONTROL PRESENCIAL

**ARTICULACION ENTRE HORARIOS
PERSONALES Y LABORALES**

**FACILITA EL TRABAJO DE PERSONAS
MINUSVALIDAS**

**MAYOR DESCENTRALIZACION Y
DELEGACION DE FUNCIONES**

**DISMINUCION DE LA POSIBILIDAD
DE ACCIDENTES IN TINERE**

**INDETERMINACION DE
LA JORNADA**

**AISLAMIENTO, SENSACION DE NO
PERTENECER**

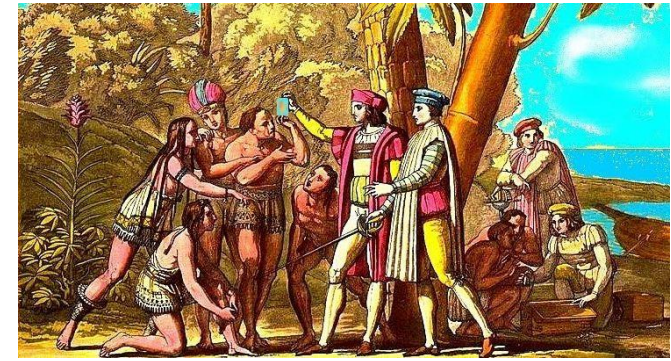
FALTA DE MOTIVACION

**FALTA DE DIFERENCIACION ENTRE
TIEMPO LABORAL Y PERSONAL**

**DIFICULTOSO CONTROL DE LAS
COND. DE SEGURIDAD E HIGIENE**

**DIFICULTADES PARA SEGUIR UNA
CARRERA ADMINISTRATIVA**

**PROBABLE APARICION DE NUEVOS
FACTORES DE RIESGO**



VENTAJAS Y DESVENTAJAS PARA EL EMPLEADOR



FLEXIBILIDAD Y ECONOMIA DE COSTOS

REDUCCION DEL AUSENTISMO

SE EVITAN CONFLICTOS DE CONVIVENCIA

CONTRATACION/RETENCION DE TRABAJ. QUE PREFIEREN ESTE SISTEMA

INNOBSERV DE LAS NORMAS DE SEGURIDAD E HIGIENE

IMPOSIBILIDAD DE NEXOS CAUSALES DE RESPONSABILIDAD CIVIL Y OTROS.

COSTO DE LOS EQUIPOS/SERVICIOS NECESARIOS

INERCIA OPERATIVA

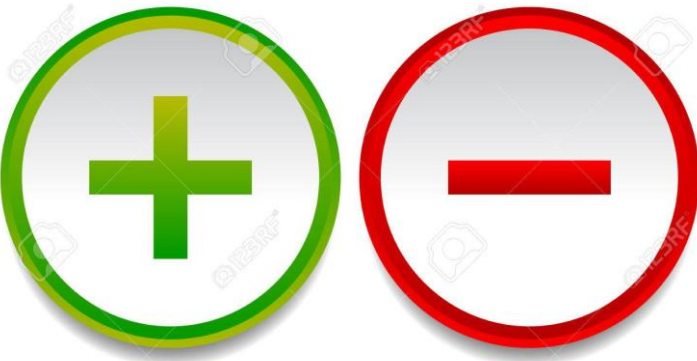
PERDIDA DE COMUNICACIÓN DIRECTA C EL TRABAJADOR/A

PERDIDA DE IDENTIDAD DE LOS TRABAJ CON LA INSTITUCION

PROBABLE MEJORA EN LA PRODUCTIVIDAD

DIFICULTA TRABAJO EN EQUIPO

USO PARA FINES PROPIOS DE LOS ELEMENTOS PROPORCIONADOS



DESVENTAJAS OBJETIVAS

El teletrabajo genera una relación más distante de los trabajadores con las organizaciones sindicales que los representan, y con sus compañeros de trabajo. Se presenta una dificultad para participar de las reuniones y actividades sindicales e impulsar la defensa de derechos. Esto puede disminuir el peso de las organizaciones sindicales.

El trabajo es un espacio de socialización del cual surge la solidaridad de clase, se construyen relaciones sociales, y se afianzan lazos de amistad y compañerismo. El teletrabajo, en personas que no tienen otros campos de sociabilización, puede aislarlas y repercutir negativamente en su salud mental.



MARCO NORMATIVO DEL TELETRABAJO

El artículo 14 bis de la Constitución Nacional establece que *“el trabajo, en sus diversas formas, gozará de la protección de las leyes...”*

**MARCO
CONSTITUCIONAL**



ley 27.555 denominada *Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo*, reglamentada por el decreto 27/2021

operó una modificación al Título III de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 artículo 102° bis

**LEY DE ORDEN PUBLICO
LABORAL**

La ley promueve la adaptación del teletrabajo en los convenios colectivos de trabajo

**AUTONOMIA
COLECTIVA**

CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES DE LA REGULACION

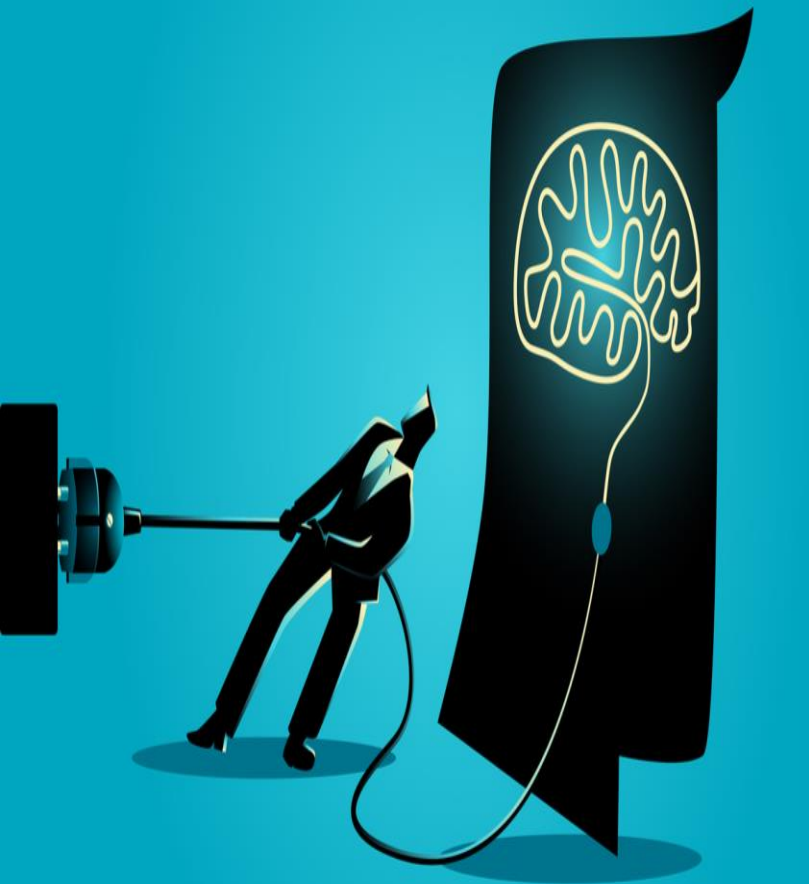


Igualdad de derechos: El trabajador que presta servicios bajo la modalidad de teletrabajo gozará de los mismos derechos y obligaciones que aquél que trabaja en forma presencial y deberá percibir una **remuneración** igual a la que percibiría bajo la modalidad presencial, atento a los valores que surjan de los convenios colectivos de trabajo.

Consentimiento/Voluntariedad: El cambio de una posición laboral presencial a la modalidad de teletrabajo, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada, debe ser acordado voluntariamente y por escrito por las partes.

Jornada: La jornada debe pactarse 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.

CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES DE LA REGULACION



Reversibilidad: Los trabajadores tienen derecho a revocar su decisión de teletrabajar en cualquier momento de la relación laboral. Para ello, el trabajador deberá invocar un motivo razonable y sobreviniente a la adopción de la modalidad de teletrabajo. El derecho a la reversibilidad no podrá ser ejercido por aquellos trabajadores que hayan pactado la modalidad de teletrabajo desde el inicio de la relación laboral, salvo lo dispuesto en los convenios colectivos de trabajo o en los contratos individuales.

Derecho a la desconexión: Los trabajadores gozan del 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 el empleador no podrá aplicar sanciones al trabajador por ejercer este derecho.

Privacidad: El empleador no podrá exigir al trabajador la realización de tareas, ni remitirle comunicaciones, por ningún medio, fuera de la jornada laboral.

CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES DE LA REGULACION



Provisión de equipamiento: El empleador tiene la obligación de proporcionar al trabajador el equipamiento -hardware y software-, las herramientas de trabajo y el soporte necesario para el desempeño de las tareas, así como el deber de asumir los costos de instalación, mantenimiento y reparación de estas, o la compensación por la utilización de herramientas propias del trabajador que se desempeña en modalidad de teletrabajo.

Compensación. El trabajador remoto “tendrá derecho a la compensación por los mayores gastos en conectividad y/o consumo de servicios que deba afrontar” y “dicha compensación operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva, y quedará exenta del impuesto a las Ganancias”.

Protección a los bienes e información del empleador: Los bienes e informaciones de propiedad del empleador deberán salvaguardar la intimidad del trabajador y la privacidad de su domicilio.

CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES DE LA REGULACION



Capacitación: El empleador deberá capacitar a sus empleados en nuevas tecnologías, a fin de permitir una mejor adecuación a la modalidad de teletrabajo. A tal efecto, deberá brindar cursos y herramientas de apoyo, ya sea tanto en forma virtual como presencial.

Tareas de cuidado: Se establece que los teletrabajadores que acrediten tener a su cargo, de manera única o compartida, el cuidado de personas menores de trece (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 y/o a interrumpir la jornada.

Transnacionales: Para las “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”.

CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES DE LA REGULACION



Higiene y Seguridad: La Ley establece que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación dictará las normas sobre higiene y seguridad en el trabajo con el objetivo de brindar una protección adecuada a quienes trabajen bajo la modalidad laboral del teletrabajo. La fiscalización estará a cargo de la cartera laboral. También habrá un registro de las empresas que opten por la modalidad.

Información laboral: La ley delega en el empleador la garantía de protección de la información laboral y le impide "hacer uso de software de vigilancia que viole la intimidad".

Representación sindical/Derechos colectivos: Se garantiza el goce de la totalidad de los derechos colectivos. En cuanto a la representación sindical, se dispone que la misma será ejercida por la asociación sindical de la actividad en la que presten servicios.

Los empleadores deberán anexar a los teletrabajadores a una unidad productiva o área específica de la empresa a efectos de elegir y ser elegidas para integrar los órganos de la asociación sindical.

UNA BUENA OPORTUNIDAD PARA INCLUIR

Las formas prestacionales del teletrabajo, en el caso de la apertura de nuevos puestos laborales, presenta una buena oportunidad para cumplir con las metas de inclusión de trabajadores/as que de otro modo verían dificultades para incorporarse.



**RATIFICACION YA!
CONVENIO**

190

SOBRE LA ELIMINACION DE LA
VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

CENTRO
INTERNACIONAL DE
ESTADISTICA DEL TRABAJO

**POR EL DERECHO
A UN MUNDO
DEL TRABAJO LIBRE
DE VIOLENCIA Y ACOSO**