

Ley de Teletrabajo - ¿Qué hay que tener en cuenta?

La ley de teletrabajo regula una nueva modalidad de prestación laboral de aplicación extendida a partir de la pandemia derivada del COVID-19. Los empleadores deberán evaluar sus disposiciones y definir su aplicación de modo que se ajuste a la normativa vigente y a las necesidades del mercado laboral.

Desde PwC Argentina te contamos los aspectos más importantes de esta nueva reglamentación:

A partir del 1 de abril de 2021 entrará en vigencia la Ley N° 27.555 que regula el Régimen Legal de Teletrabajo. Entre sus principales disposiciones cabe destacar:

- Jornada de trabajo: debe ser pactada por escrito.
- Derecho a la desconexión: aplicará fuera de la jornada de trabajo sin perjuicio que se podrán emitir notificaciones al trabajador cuando ello resulte indispensable, debiendo el empleado responder al inicio de la nueva jornada.
- Tareas de cuidados: de acreditarse el cuidado de personas, los empleados podrán gozar de horarios compatibles con estas tareas y/o del derecho a interrumpir su jornada de trabajo, debiendo comunicarse en forma precisa esto último.
- Reversibilidad: se establece este derecho para aquellos trabajadores que hubieran pasado de la modalidad presencial al teletrabajo. La reversibilidad sólo será procedente en el marco de la buena fe, debiendo tener una causa razonable y sobreviniente. A efectos de evaluar la imposibilidad de cumplir con la reversión se tendrá en cuenta el tiempo transcurrido desde el paso de la modalidad presencial a remota.
- De pactarse la modalidad de teletrabajo al inicio de la relación laboral, no será revocable, excepto por lo que dispongan las convenciones colectivas de trabajo.
- Elementos de trabajo: tanto el equipamiento como las herramientas de trabajo deben ser proporcionadas por el empleador o, en su caso, compensarse la utilización de herramientas propias del empleado. Esta prestación no será en ningún caso remunerativa.
- Gastos de conectividad: se prevé la compensación de los mayores gastos y consumo de servicios asociados a la prestación laboral, costo que tampoco formará parte de la remuneración del empleado.
- Derechos colectivos: serán plenamente aplicables a los empleados que se desempeñen bajo esta modalidad.
- Accidentes laborales: aquellos ocurridos en el lugar, jornada y en ocasión del teletrabajo, se presumen accidentes de trabajo en los términos de la Ley de Riesgos del Trabajo.
- Prestaciones transnacionales: aplica la ley de contrato de trabajo del lugar de ejecución de las tareas o del domicilio del empleador según resulte más favorable al trabajador.

Desde PwC Argentina te podemos ayudar... brindándote el asesoramiento laboral adecuado que permita analizar la situación de tu compañía de modo de implementar una política de teletrabajo que compatibilice las necesidades del mercado laboral con la cultura organizacional en un marco de trabajo atractivo y eficiente.

Contactos:

Marcelo Brandariz | Socio | marcelo.brandariz@pwc.com | 11 4850 6732

Hernán Gonzalo Cuenca Martínez | Senior Manager Legal Services | hernan.gonzalo.cuenca.martinez@pwc.com



@PwC_Argentina



/PwCArentina



/PwCArentina



/PwCArentina



/pwcargentina