

Se aprobó la ley de Teletrabajo: su remuneración no podrá ser inferior a la modalidad presencial

30 julio, 2020



La iniciativa obtuvo 40 votos a favor del oficialista Frente de Todos y el Frente Renovador de Misiones, y 30 en contra de Juntos por el Cambio, el Interbloque Parlamentario Federal y del Frente Juntos Somos Río Negro.

El Senado convirtió hoy en ley, sin el apoyo de la oposición, la normativa que regula el teletrabajo, en momentos en que la modalidad está en expansión como consecuencia del aislamiento social y obligatorio que rige en el país por la pandemia de coronavirus.

La iniciativa obtuvo 40 votos a favor del oficialista Frente de Todos y el Frente Renovador de Misiones, y 30 en contra de Juntos por el Cambio, el Interbloque Parlamentario Federal y

del Frente Juntos Somos Río Negro, habitual aliado del oficialismo.

La bancada de Juntos por el Cambio firmó un dictamen en minoría en desacuerdo con aspectos de la ley que, a su criterio, tornaban “más rígida” la regulación y “desalentaban” a los empleadores a promover puestos de trabajo de esta naturaleza.

En representación del oficialismo, Mariano Recalde defendió el proyecto al señalar que “no surge a las apuradas”, destacó que tuvo “amplio consenso en la Cámara de Diputados” y afirmó que la ley “garantiza derechos que ya existen, que de no ser respetados harían retroceder al país 100 años”.

“Es muy sano que la ley prohíba al empleador, por ejemplo, efectuar llamados fuera del horario laboral”, sostuvo, y remarcó que la cuestión de la reversibilidad del formato de teletrabajo -uno de los puntos cuestionados por la oposición- alcanza con un preaviso de 15 días.

El jefe de los senadores de Cambiemos, Luis Naidenoff, declaró que “hay una mirada sesgada (del oficialismo) con esta idea de no aceptar cambios” y señaló “falta de sentido común”, ya que la ley “pone un freno a las fuentes de trabajo” y demuestra “una enorme torpeza desde lo político”.

Naidenoff cuestionó el punto de la reversibilidad al señalar que “para contratar trabajadores del interior, por ejemplo, se pueden considerar despedidos si el empleador no alquila un local para oficina” y cuestionó que el Frente de Todos “busque arremeter y avanzar”, pese a que el propio ministro de Trabajo, Claudio Moroni, no se opuso a ello.

La ley aprobada con los votos del Frente de Todos busca establecer los presupuestos legales mínimos para la regulación de la modalidad de teletrabajo en aquellas actividades que lo permitan por su naturaleza y características, y aclara que los aspectos específicos se establecerán en el marco de las

negociaciones colectivas.

Según la ley aprobada, las personas que trabajen bajo esta modalidad gozarán de los mismos derechos y obligaciones que las que trabajen en forma presencial y su remuneración no podrá ser inferior a la que percibían o percibirían en modalidad presencial.

Además, determina que los convenios colectivos deberán prever una combinación entre prestaciones presenciales y por teletrabajo.

Respecto a la jornada laboral establece que debe ser pactada previamente por escrito en el contrato de trabajo, de conformidad con los límites legales y convencionales vigentes y que las plataformas y/o sistemas utilizados por el empleador deberán desarrollarse de modo acorde a la jornada laboral, impidiendo su conexión fuera de la misma.

También menciona el derecho a la desconexión digital, es decir la posibilidad de no ser conectados y a desconectarse de los dispositivos digitales fuera de su jornada laboral y durante los períodos de licencias aquellos trabajadores que se desempeñen bajo esta modalidad, sin que sean sancionados.

Sobre las tareas de cuidado, señala que quienes cumplan esa actividad y acrediten tener a su cargo, de manera única o compartida, el cuidado de personas menores de 13 años, personas con discapacidad o adultos mayores que convivan con la persona trabajadora y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con esas tareas de cuidado y/o a interrumpir la jornada.

El traslado de quien trabaja en una posición presencial hacia la modalidad de teletrabajo, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditados, debe ser voluntario y el consentimiento debe prestarse por escrito.

El punto sobre la reversibilidad, uno de los que más

discrepancias generó, indica que el consentimiento prestado por la persona trabajadora para pasar a la modalidad de teletrabajo es reversible en cualquier momento de la relación laboral.

La ley ordena que el empleador debe proporcionar el equipamiento, 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 compensar por la utilización de herramientas propias de la persona trabajadora.

Fuente: Télam