

REGLAMENTACIÓN DE LA LEY DE PROMOCIÓN Y REGULACIÓN DEL TELETRABAJO
(LEY No. 19.978)

Con fecha 17 de marzo de 2022 el Poder Ejecutivo emitió el Decreto N.º 86/022 (en adelante “el Decreto”), reglamentario de la ley No. 19.978 (en adelante “la Ley”) que aprobó normas para la promoción y la regulación del teletrabajo en nuestro País.

Si bien la Ley se enmarcó en un contexto de pandemia y tuvo su principal objetivo el de regular e impulsar el teletrabajo, modalidad que las propias autoridades exhortaron a adoptar a los efectos de combatir la propagación del COVID, el avance de las tecnologías y el dinamismo de las relaciones laborales han demostrado que el teletrabajo, con o sin COVID, es una modalidad que ha llegado para quedarse y que el trabajo “híbrido”, es decir, la combinación de trabajo presencial en la oficina y otro tanto a la distancia, debe ser regulado específicamente.

Ante dicha realidad, el objeto del Decreto es el complementar la Ley reglamentando aspectos tales como en qué consiste el teletrabajo parcial (que el Decreto denomina “híbrido”), el concepto de teletrabajador, establecer el contenido mínimo del contrato de trabajo, como opera el cambio de la modalidad de trabajo, la jornada laboral, el registro de asistencia, lo relativo a las herramientas y equipos de trabajo y el derecho a la desconexión.

➤ **¿Qué se entiende por Teletrabajo y Teletrabajador?**

- El artículo 1º del Decreto define el Teletrabajo como la prestación de trabajo total o parcial llevado a cabo fuera del ámbito físico proporcionado por el empleador, debiendo utilizarse preponderantemente las tecnologías de la información y de la comunicación, ya sea en forma interactiva o no (online - offline).

- Ante la presencia de un régimen híbrido, es decir un trabajador que presta su trabajo de manera parcial en las condiciones antedichas, serán las partes de común acuerdo las que determinarán si están en presencia o no de teletrabajo, y, en consecuencia, si a esa relación se aplica o no la Ley y el Decreto.

➤ **¿Qué debe contener el Contrato de Teletrabajo?**

Si bien la Ley preveía la necesidad de que exista un contrato escrito entre las partes, el Decreto determinó los requisitos mínimos que debe contener el contrato escrito de teletrabajo entre empleado y empleador.

En dicho sentido se estableció que en el contrato deberá constar:

- Que la modalidad del teletrabajo se pacta en forma voluntaria por ambas partes.



- El lugar o los lugares desde los que se prestará el teletrabajo, pudiendo ser más de uno e incluso pudiendo ser elegidos por el trabajador libremente
- Si existe un régimen HIBRIDO, esto es combinación de trabajo presencial y teletrabajo y la forma en que se organizará dicho régimen.
- Si existen horarios o rangos horarios en los que el teletrabajador distribuirá sus horas de trabajo
- Los tiempos de descanso (intermedio, entre jornadas y semanal) y de desconexión.
- Para el caso que el empleador resuelva implementar un registro de asistencia y horario, deberá constar cual será el sistema con una breve descripción del mismo.
- La forma de provisión de las tecnologías de la información necesarias para el desarrollo del teletrabajo.

➤ **¿Es posible cambiar la modalidad de trabajo?**

Si. Las partes podrán de común acuerdo modificar permanente la modalidad de trabajo, ya sea de trabajo presencial a teletrabajo como de teletrabajo a presencial, debiendo dejar constancia por escrito de la modificación acordada entre las partes.

Asimismo, se dispone que cualquier cambio en la modalidad de trabajo que se implemente por más de 45 días se entenderá como permanente salvo que las partes hayan acordado expresamente otra cosa.

Por último, para los casos de aquellos trabajadores que iniciaron un vínculo presencial y luego migraron al teletrabajo, tanto empleador como teletrabajados tendrán derecho, con un preaviso de 7 días corridos, a retornar a la modalidad presencial dentro de los 90 días corridos de iniciado el teletrabajo.

➤ **¿Como debe ser la Jornada Laboral?**

- El total del tiempo efectivamente trabajado no podrá superar el máximo legal de horas semanales de trabajo aplicable a la actividad a la que pertenece la empresa o institución empleadora, o el límite establecido contractualmente. Deberán observarse asimismo los descansos intermedios, entre jornadas y semanales, así como el derecho a la desconexión.

- El Decreto, así como la Ley, prevén que el teletrabajador podrá distribuir libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, considerando el horario de funcionamiento y las necesidades de la empresa, en función del tipo de servicio o actividad que desarrolla el empleador; todo ello sin perjuicio de lo que respecto al horario de trabajo se establezca en el contrato de trabajo.

- El exceso de trabajo diario respecto de la jornada legal o convencional no constituirá trabajo extraordinario y por lo tanto no dará lugar al pago de horas extras. Se abonará como hora extra, con las tasas de recargo que correspondan, las horas de trabajo que superen el límite de jornada semanal legal o contractual aplicable al teletrabajador.

- Las disposiciones del artículo 8 de la Ley que regula la jornada laboral del teletrabajador, serán aplicables a la totalidad de las jornadas trabajadas en régimen de teletrabajo parcial o híbrido.

- Esto último es de suma importancia en tanto el decreto despeja las dudas que existían respecto de si se aplicaba o no el límite legal de la jornada al régimen de teletrabajo parcial o híbrido a las horas que el trabajador trabaja en la oficina de manera presencial, por lo que a partir de la reglamentación sería posible compensar tantas horas trabajadas en exceso en jornadas presenciales, con horas trabajadas de menos en teletrabajo y viceversa.

➤ **¿Es obligatorio contar con un Registro de Asistencia?**

No, pero sin duda es aconsejable por la modalidad del teletrabajo y la posibilidad de que el teletrabajador distribuya de forma desigual las horas de trabajo en sus días laborables. El artículo 9 de la Ley establece que el mismo es opcional al afirmar que las partes pueden acordar un sistema de registro de asistencia que permita determinar las horas trabajadas por el teletrabajador en la semana.

El artículo 6 del Decreto, en el intento de proteger el derecho a la privacidad e intimidad del trabajador, complementa al artículo 9 de la Ley estableciendo que podrá utilizarse cualquier mecanismo idóneo, siempre y cuando no sea invasivo de la vida privada e intimidad del trabajador y su grupo familiar.

➤ **¿Que se establece respecto de la Seguridad y Salud Laboral?**

El Decreto establece que el o los lugares donde se realice el teletrabajo deberán cumplir con las condiciones de salud y seguridad requeridas por la normativa vigente sin especificar las mismas.

➤ **¿Quién debe proporcionar las herramientas y equipos necesarios para que el teletrabajador pueda trabajar a la distancia?**

Las partes acordarán la forma de provisión de los equipos, insumos y servicios necesarios para desarrollar el teletrabajo, lo que deberá constar en el contrato de trabajo.

Para el caso de no existir acuerdo, el empleador deberá proporcionarlos, siendo de su cargo los costos de instalación, operación, funcionamiento, reemplazo y mantenimiento de los equipos.

El Decreto agrega que, por su parte, el teletrabajador será responsable del cuidado y uso exclusivo de los equipos, herramientas y medios de protección personal proporcionados por el empleador e informar a este si existe algún desperfecto o daño en los mismos.

➤ **¿En qué consiste el derecho a la desconexión?**

La Ley establece que todo trabajador tiene derecho a la desconexión, entendiéndose por tal, el pleno ejercicio del derecho de todo trabajador a la desconexión de los dispositivos digitales y del uso de las tecnologías, y el derecho a no ser contactado por su empleador, con el fin de garantizar el tiempo de descanso del teletrabajador.

El Decreto complementa lo dispuesto por la Ley estableciendo que el horario de la desconexión deberá ser estipulado en el contrato de trabajo, y que este deberá tener una duración, como mínimo, de 8 horas continuas entre una jornada y la siguiente.

Asimismo, se dispone que el derecho a la desconexión abarca todo el periodo de descanso, así como las licencias del trabajador, extremo no previsto en la Ley. Durante ese periodo el teletrabajador tiene derecho a no responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos y no podrá ser sancionado por el ejercicio de su derecho a oponerse a cumplir tareas en el período de desconexión.

Dra. Cecilia Villa