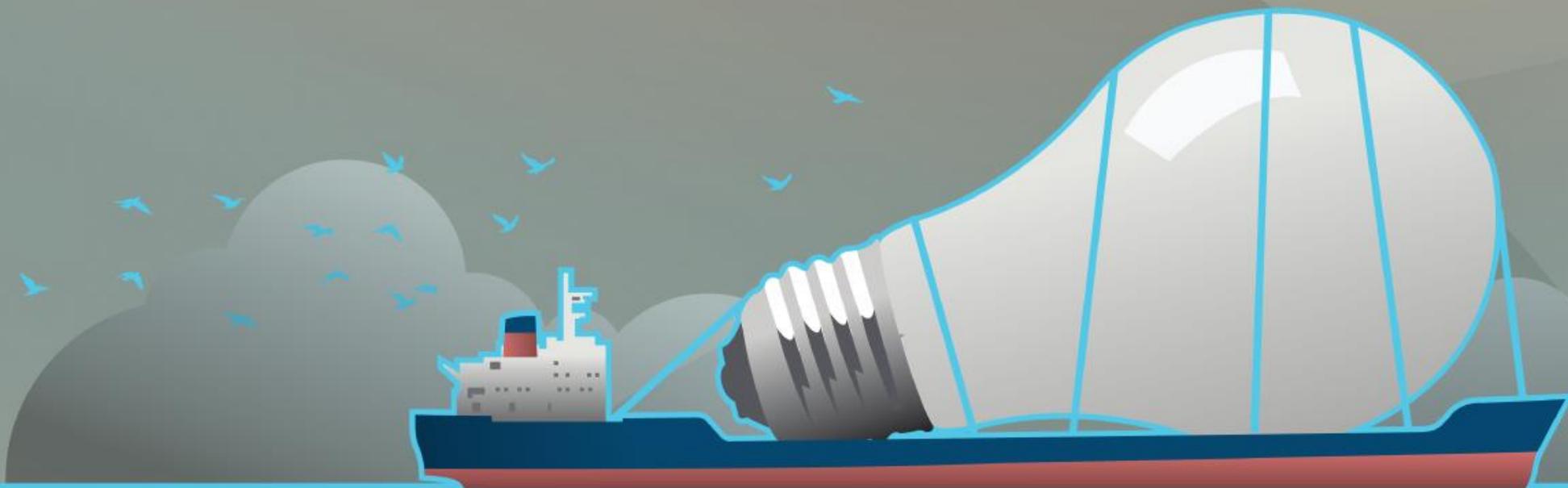


argencon

Exportamos
conocimiento
argentino.

Las ideas se exportan.
El talento se queda. argencon



Nuestros Socios

argencon
Exportamos
conocimiento
argentino.

accenture

IBM

gA

ExxonMobil

pwc

AMERICAN
EXPRESS

HSBC

FOX
NETWORKS GROUP

EY
Building a better
working world

Deloitte.

WUNDERMAN
Make it personal

telefe

baufest

J.P.Morgan

Globant
we are ready

BULLÓ
ABOGADOS

Chevron

CRISIL
An S&P Global Company

Cognizant

conexia

everis
an NTT DATA Company

INVAP

GlobalLogic®

Microsoft

R/GA

MUNDODOL

ORACLE®

Bagó

mercado
libre

AES
Argentina

onapsis

Johnson & Johnson

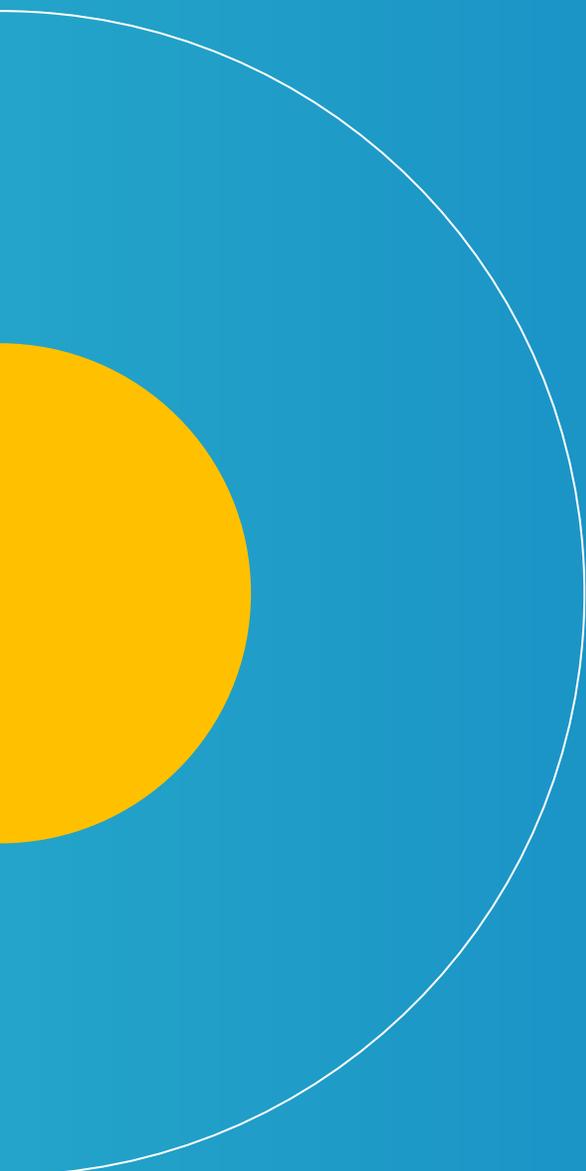
BLUE
STAR
GROUP

MARVAL
O'FARRELL
MAIRAL

KPMG

inclusion

Digital
House >
Coding School



Ley de Teletrabajo

Julio 2020





Contexto del Teletrabajo en Argentina 2020



- El teletrabajo es una modalidad laboral que aprovecha las capacidades de la tecnología para ubicar el lugar de las tareas donde mejor convenga a la relación trabajador-empresa
- En Argentina hay amplia experiencia en el uso positivo de esta modalidad en las empresas de la EdC
- **La modalidad es especialmente requerida por las trabajadoras y los jóvenes**
- No es un cambio binario; no se cambia un lugar fijo –presencial- por otro –domicilio-.
 - Mix de situaciones que suman jornadas en la oficina tradicional + domicilio particular + centros de entrenamiento + clientes + hoteles + actividad ambulante
- Cada industria y función tiene una modalidad particular. Hay actividades en que el teletrabajo es solo marginal, en otros es principal y en muchos variable.
- **La situación particular del aislamiento sanitario NO es el medio habitual del teletrabajo**, por lo que la legislación debe considerar un entorno de normalidad y no de excepción
- El teletrabajo se impone por la digitalización de la vida cotidiana. Es un paradigma ya establecido.



Beneficios del Teletrabajo



- **Los trabajadores** demandan el modo de teletrabajo por sus beneficios
 - Ahorro de 2 a 3 horas diarios de viaje “al trabajo”
 - Ahorro de gastos en movilidad, almuerzo y vestimenta
 - Es cómodo, informal y adaptable
 - Da flexibilidad para organizar la agenda familiar y los horarios personales según sus intereses
 - Da flexibilidad para prolongar estancias en vacaciones
 - Amplia el mercado laboral –federalización del trabajo-
- **Las empresas** también promueven el teletrabajo
 - Factor esencial para la retención de trabajadores, sobre todo en EdC
 - Ahorro en espacio y costos de oficina
 - Agiliza las operaciones –trabajo en clientes, proveedores, exportable, etc.-
 - Reformula el estilo de supervisión y control tradicional
- **La comunidad** se beneficia porque se mejora el impacto ambiental en grandes urbes
 - Reducción de congestión en horas pico
 - Reducción de polución
 - Replanteo de flujos urbanos y el transporte público



Aspectos positivos de una buena regulación



- **Valoramos que una ley PROMUEVA el teletrabajo**, asegurando el ejercicio natural de los derechos laborales ya consagrados en el “Contrato de Trabajo” vigente
 - No cree asimetrías respecto de la modalidad presencial
 - Compensación justa de los gastos incurridos por teletrabajar, proporcional a su uso real
 - Mantenga los convenios por cada actividad.
 - No aumente, disminuya o altere el salario pactado, ni las prestaciones laborales recíprocas
 - Deje libertad al trabajador y empleador para determinar cuándo y cómo teletrabajar
 - Permita la dedicación a los cuidados personales en armonía con las obligaciones laborales
 - Mantenga la plena libertad en el ejercicio de afiliación
 - No regule temas extraños al teletrabajo



Aspectos negativos de la ley votada en Diputados



1. No hay “Contrato de **Teletrabajo**” –Art. 2-, sino una modalidad de prestación dentro del actual “Contrato de **Trabajo**”
2. No pondera el tiempo que se trabaja bajo esta modalidad, imponiendo sus normas indistintamente, aun en situaciones de teletrabajo marginal, ocasional o espontáneo. –Art 2-
3. Crea un estatus rígido para las tareas de cuidado –Art. 6-, afectando uno de los beneficios más valorados hoy por los trabajadores
4. Genera asimetrías con la modalidad de trabajo presencial
5. La “reversibilidad” restringe la capacidad del empleador para organizar eficazmente las tareas – Art. 8-
6. Crea regulaciones sobre el trabajo transnacional que son totalmente innecesarias y discriminatorias. -Art 17- y podrían ocasionar represalias
7. Crea registros nuevos, redundantes e innecesarios. -Art 18-



Aspectos negativos de la ley votada en Diputados



La imposición de estas medidas y las contingencias que crea ante el eventual incumplimiento de sus normas va a desmotivar el interés del empleador por permitir esta modalidad, lo que resultará en un efecto contrario a la promoción que se debería estimular.

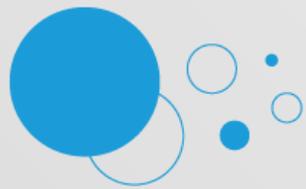
Hay proyectos, aun dentro del mismo bloque oficialista, que interpretan mucho mejor las características del teletrabajo y le **dan un sentido de promoción y no de restricción**



Aspectos negativos de la ley votada en Diputados



- No hay “Contrato de **Teletrabajo**” –Art. 2-, sino una modalidad de prestación dentro del actual “Contrato de Trabajo”
 - *“Capítulo VI - Del Contrato de Teletrabajo. Art. 102 bis.- Concepto. Habrá contrato de Teletrabajo cuando.....”*
 - Se debe dar un marco regulatorio general a la modalidad de Teletrabajo, **dentro del actual “Contrato de Trabajo”**.
 - Hablar de “Contrato de Teletrabajo” crea un figura confusa y conflictiva.
 - Si un trabajador que presta sus servicios en modalidad teletrabajo pasara luego a prestarlos de modo presencial, o viceversa, debería celebrar un contrato nuevo?
 - Facilitaría la imposición de condiciones asimétricas con la modalidad presencial.



Aspectos negativos de la ley votada en Diputados



- Crea un estatus rígido para las tareas de cuidado –Art. 6- afectando uno de los beneficios más valorados hoy por los trabajadores
 - *“Las personas que trabajen bajo esta modalidad.... tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada”.*
 - Da una prioridad absoluta a las tareas de cuidado sobre las laborales
 - No limita su extensión, ni determina la obligación de compensar las horas que se desafectan de las tareas laborales
 - La interpretación del concepto “cuidados personales” es difusa
 - El costo de las tareas de cuidados personales podría quedar a cargo del empleador –
 - Antecedente de la Resolución del MTySS y de MMDyG del 24 de junio
 - *Cualquier acto, conducta, decisión, represalia u obstaculización proveniente del empleador que lesione estos derechos se presumirá discriminatorio resultando aplicables las previsiones la ley 23.592*
- Genera una indeterminada contingencia



Aspectos negativos de la ley votada en Diputados



- La definición de teletrabajo –Art. 2- no pondera el tiempo que se trabaja bajo esta modalidad, imponiendo sus normas indistintamente, aun en situaciones de teletrabajo marginal o espontáneo.
 - *Las normas sobre elementos de trabajo –Art. 9-, compensación de gastos –Art. 10- e higiene y seguridad laboral –Art. 14- son aplicables uniformemente para cualquier situación de teletrabajo.*
- Es razonable **establecer un umbral de horas teletrabajadas** a partir del cual rijan las obligaciones de esta ley para los empleadores. Por ejemplo, más del 50% de tiempo.
- Es razonable, por ejemplo, que para un operador de call center que haya sido contratado para trabajar el 100% de su tiempo desde su casa el empleador asuma la tarea y el costo de recrear las mismas condiciones de trabajo de la oficina en la casa del trabajador.
- Pero distinta es la situación del trabajador que ocasionalmente teletrabaja uno o dos días por mes porque le conviene o le resultó más cómodo.
- En consecuencia la normativa es exagerada y tenderá a que se desestime el teletrabajo en una gran cantidad de situaciones



Aspectos negativos de la ley votada en Diputados



- Genera asimetrías con la modalidad de trabajo presencial
 - *“gozarán de 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.**”*
 - Ya de por sí el teletrabajo es un ahorro de gastos para el trabajador
 - Esta ley otorga condiciones respecto del trabajo presencial que pueden significar una afectación a la relación prestación-compensación
 - Esta asimetría en muchos casos haría retroceder a las empresas en su oferta de teletrabajo



Aspectos negativos de la ley votada en Diputados



- Establece normas rígidas que en la realidad son exageradas –Art. 4 y Art. 5-
 - *“El empleador no podrá exigir a la persona que trabaja la realización de tareas, ni remitirle comunicaciones, por ningún medio, fuera de la jornada laboral”.*
 - *Las plataformas y/o software utilizados por el empleador a los fines específicos del teletrabajo, y registrados según lo establecido en el artículo 18 de la presente, deberán desarrollarse de modo acorde a la jornada laboral establecida, impidiendo la conexión fuera de la misma*
- Esta obligación no ha tenido en cuenta el marco dinámico de comunicación actual, como por ejemplo intercambios de e-mails de carácter general, destinatarios grupales que provienen en forma directa de clientes, proveedores y/o del mismo grupo de trabajo donde la relación ha dejado de ser vertical y tiende a ser horizontal, y/o vínculos con países con distintos husos horarios.



Aspectos negativos de la ley votada en Diputados



- La “reversibilidad” restringe la capacidad del empleador para organizar eficazmente las tareas –Art. 8-
 - *“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”*
 - Establece que la única voluntad que debe considerarse es la del trabajador;
 - La capacidad de organizar el trabajo es un atributo propio del empleador que no puede ser delegado.
 - La reversión debería ser fruto de un acuerdo entre ambas partes. Deberían aplicarse las normas de los convenios de trabajo afines, por ejemplo, sobre la transferencia de un empleado de una sucursal a otra.



Aspectos negativos de la ley votada en Diputados



- Crea regulaciones sobre el trabajo trasnacional que son totalmente innecesarias y discriminatorias. -Art 17
 - *“En caso de contratación de personas extranjeras no residentes en el país, se requerirá la autorización previa de la autoridad de aplicación. Los convenios colectivos, acorde a la realidad de cada actividad, deberán establecer un tope máximo para estas contrataciones”*
 - **Esta norma es discriminatoria** respecto del trabajo de no residentes. Cuál es el objetivo buscado?
 - Entendemos que no hay ninguna necesidad que justifique esta nueva norma.
 - Ya hay normativa ya establecida sobre el trabajo de no residentes que no debería afectarse
 - Eventualmente podría haber represalias de las nacionalidades afectadas.



Aspectos negativos de la ley votada en Diputados



- Crea registros nuevos, redundantes e innecesarios. -Art 18-
 - *“...se deberán registrar las empresas que desarrollen esta modalidad, acreditando el software o plataforma a utilizar y la nómina de las personas que desarrollan estas tareas, las que deberán informarse ante cada alta producida o de manera mensual.*
 - No se necesita un nuevo registro.
 - Hoy es posible identificar a los teletrabajadores en el momento de realizar el alta a través del servicio Simplificación Registral Empleadores de AFIP
 - La acreditación del software o plataforma a utilizar no agrega valor a ninguna de las partes. La dinámica de la tecnología y los hábitos de conexión de los distintos equipos de trabajo son muy variables
 - Hay aspectos de confidencialidad y de secreto empresarial que pueden ser conflictivos con esta norma.
 - Si los sindicatos quieren preservar un canal de comunicación permanente con sus afiliados tienen todo el derecho a usar el canal que prefieran, pero no por ello la empresa debe informarle de sus prácticas y tecnologías utilizadas

¡GRACIAS!

