

LEY N° 31572



Se establecen nuevas disposiciones para la modalidad de teletrabajo que entra en vigencia en el mes de noviembre del presente año. Es aplicable a todos los servidores civiles de la administración pública y trabajadores de las instituciones y empresa privadas, sujetos a cualquier régimen laboral.

MODALIDADES DE TRABAJO

- Es de carácter voluntario y reversible.
- De forma temporal o permanente.
- De manera total o parcial.
- Puede realizarse dentro del territorio nacional o fuera de este.
- El lugar lo acuerdan las partes.

DERECHOS Y OBLIGACIONES LABORALES

- Tienen los mismos derechos y obligaciones que los establecidos para los trabajadores que laboran bajo la modalidad presencial.
- Derecho a de la desconexión digital.
- El teletrabajador debe cumplir con la normativa sobre SST y sobre Seguridad Digital.
- Realiza el trabajo de manera personal, no puede ser realizado por un tercero.

SOBRE LA JORNADA LABORAL

- El tiempo de la jornada laboral del teletrabajador es el mismo que se aplica al trabajador de modalidad presencial.
- Pueden pactar la distribución libre de la jornada laboral, pero siempre respetando los límites diarios y semanales.
- Las horas extras deben ser reconocidas por su empleador conforme a ley. Las horas extras siempre es a solicitud y consentimiento del empleador.

SOBRE LA DESCONEXIÓN DIGITAL

- El teletrabajador tiene derecho a desconectarse digitalmente durante las horas que no correspondan a su jornada laboral.
- El empleador debe respetar la desconexión digital del teletrabajador, salvo excepciones y motivos de fuerza mayor.

SOBRE SEGURIDAD Y SALUD

- Las condiciones específicas de seguridad y salud en el caso de teletrabajo se sujetan a la Ley 29783.
- El empleador identifica los peligros, evalúa los riesgos e implementa las medidas correctivas a los que se encuentra expuesto el teletrabajador

Sobre las infracciones laborales para las empresas:

INFRACCIONES LEVES

- No comunicar al teletrabajador las condiciones de seguridad y salud que debe cumplir para realizar el teletrabajo, previstas en el artículo 23.
- Impedir la concurrencia del teletrabajador a las instalaciones del centro de trabajo para la realización de las actividades previstas en el artículo 13.

INFRACCIONES GRAVES

- Aplicar el cambio de modalidad de un trabajador convencional a la de teletrabajo o viceversa sin su consentimiento, exceptuándose aquellos cambios unilaterales realizados en uso de su facultad directriz previstos en el artículo 9.
- No cumplir con las obligaciones referidas a la provisión de equipos, el servicio de acceso a internet y la capacitación del trabajador o teletrabajador.
- No cumplir con el pago oportuno de la compensación por las condiciones de trabajo asumidas por el teletrabajador.

INFRACCIONES MUY GRAVES

- a) No respetar el derecho del teletrabajador a desconectarse digitalmente durante las horas que no correspondan a su jornada de trabajo.

Se adecúan a las disposiciones establecidas en un plazo máximo de 60 días calendario contados a partir del siguiente día de publicado el reglamento, asimismo el Poder Ejecutivo adecúa el reglamento de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a las disposiciones de la presente ley en un plazo máximo de 90 días calendario contados a partir de su entrada en vigor.