

## PROYECTO DE LEY

*El Senado y la Cámara de Diputados, ...*

Artículo 1: Modifíquese el artículo 5 de la Ley 27.555 el cual tendrá la siguiente redacción:

“Artículo 5º- Derecho a la desconexión digital. La persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo tendrá derecho a no ser contactada y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación, fuera de su jornada laboral y durante los períodos de licencias. En caso de producirse remisiones de comunicaciones fuera de la jornada laboral, el trabajador no estará obligada a responder hasta el inicio de su próxima jornada. Para las comunicaciones que curse el empleador no se tendrán en cuenta los diferentes husos horarios en caso de existir, siendo válido para el presente el huso horario del trabajador”

Artículo 2: Modifíquese el artículo 6 de la Ley 27.555 el cual tendrá la siguiente redacción:

“Artículo 6º- Tareas de cuidados. Las personas que trabajen bajo esta modalidad y que acrediten tener a su cargo, de manera única o compartida, el cuidado de personas menores de trece (13) años, personas con discapacidad o adultas mayores que convivan con la persona trabajadora y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada. El trabajador que haga uso de esta opción deberá comunicar en forma previa y con precisión el momento en que comienza la inactividad y cuando esta finaliza. En los casos en que las tareas de cuidado no permitan cumplir con la jornada legal o convencional vigente se podrá acordar su reducción de acuerdo a las condiciones que se establezcan en la convención colectiva

Cualquier acto, conducta, decisión, represalia u obstaculización proveniente del empleador que lesione estos derechos se presumirá discriminatorio resultando aplicables las previsiones de la ley 23.592.

Mediante la negociación colectiva podrán establecerse pautas específicas para el ejercicio de este derecho.

Artículo 3: Modifíquese el artículo 8 de la Ley 27.555 el cual tendrá la siguiente redacción:

“Artículo 8º- Reversibilidad. El consentimiento prestado por la persona que trabaja en una posición presencial para pasar a la modalidad de teletrabajo, podrá ser revocado dentro del plazo de los 3 meses de realizado el cambio de modalidad laboral. Esta revocación puede ser utilizada tanto por el trabajador como por el empleador. Superado este plazo la opción de la modalidad de teletrabajo es irrevocable, salvo común acuerdo de ambas partes.

En caso de ejercerse la opción de reversión dentro del plazo de los tres meses, el empleador le deberá otorgar tareas en el establecimiento en el cual las hubiera prestado anteriormente, o en su defecto, en el más cercano al domicilio del dependiente, en el cual puedan ser prestadas. Salvo que por motivos fundados resulte imposible la satisfacción de tal deber. El incumplimiento de esta obligación será considerado violatorio del deber previsto en el artículo 78 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus

modificatorias. La negativa del empleador dará derecho a la persona que trabaja bajo esta modalidad a considerarse en situación de despido o accionar para el restablecimiento de las condiciones oportunamente modificadas.

Si la relación laboral se inició conforme a las normas de la presente ley, será siempre necesario el acuerdo de ambas partes para adoptar la modalidad de trabajo presencial.”

Artículo 4: Comuníquese al Poder Ejecutivo.

**JUAN MANUEL LÓPEZ**

**MARIANA STILMAN**

**PAULA OLIVETO LAGO**

**MAXIMILIANO FERRARO**

**MARCELA CAMPAGNOLI**

**CAROLINA CASTETS**

**HECTOR FLORES**

**RUBEN MANZI**

## FUNDAMENTOS

Señor presidente:

En agosto del 2020 el Congreso de la Nación logró sancionar la ley 27.555 que regula el teletrabajo estableciendo los presupuestos mínimos de derechos de los trabajadores y las obligaciones de los empleadores.

Este paso ha sido un avance en materia laboral de nuestro país, que hasta ese momento no contaba con legislación alguna respecto a esta forma de trabajo a distancia (cuya característica principal se basa en que el trabajador desempeña su actividad sin la necesidad de presentarse físicamente en la empresa o lugar de trabajo específico).

Este logro legislativo, fue una respuesta rápida a esta modalidad de trabajo que se comenzó a implementar masivamente luego de que se desatara a nivel mundial una pandemia ocasionada por el virus Covid-19. No obstante el hecho de que celebramos este progreso en materia de legislación laboral, existen aspectos de la ley en cuestión que consideramos necesarios modificar.

La modificación propuesta al art. 5 de la Ley 27.555 tiene como único objetivo clarificar los horarios y ámbitos de las comunicaciones que se cursen al trabajador. Así el empleador, independientemente del huso horario que utilice, podrá realizar comunicaciones laborales fuera del horario laboral del trabajador, pero éste no estará obligado a contestar las mismas hasta tanto no se reanude su jornada laboral. Es preciso tener en cuenta que el giro y circuito comercial pueden ocasionar la utilización de diferentes husos horarios entre subsidiarias o filiales de las empresas que hagan indispensable realizar las comunicaciones en un tiempo determinado. Esta situación no debe afectar ni al trabajador ni al empleador, por lo cual nuestra propuesta contempla las necesidades de ambas partes del contrato sin causar perjuicio a ninguna de ellas

Asimismo, independientemente de la ubicación de las subsidiarias o filiales, en el caso de trabajador y empleador que utilicen el mismo huso horario, no será considerado violatorio del derecho de desconexión digital del trabajador, el hecho de que su empleador le curse una comunicación fuera de horario laboral, ya que este no estará obligado a responder la misma ni a realizar acciones solicitadas hasta la reanudación de su jornada laboral.

Con relación a nuestra propuesta de modificación del Art. 6 de la Ley 27.555 tiene como finalidad dar mayor seguridad jurídica al trabajador en el ejercicio de sus derechos a partir de la introducción de la forma en que deben cursarse las comunicaciones, tal como lo ha establecido el Decreto Reglamentario.

Ahora bien, en relación al “derecho a la reversibilidad” planteado en el art. 8 proponemos se modifique el texto del mismo, de manera tal que este derecho pueda ser ejercido dentro de un plazo de 3 meses de elegida la opción, considerando a este período más que suficiente para que trabajador y empleador sopesen los pros y contras del cambio de la modalidad (dado que se asimila al plazo establecido en la Ley de Contrato de Trabajo para el periodo de prueba).

Asimismo, se propone modificar el artículo 8 para que una vez transcurrido el plazo mencionado, el derecho a la reversión solo opere en caso de que ambas partes así lo convengan. Por cuanto, el texto actual permitiría una clara violación al clásico principio del derecho “*pacta sunt servanda*”, según el cual los pactos deben ser cumplidos. Este fundamental principio tenía recepción legislativa ya en el Código de Vélez Sarsfield en el

artículo 1197, que definía: “*Las convenciones hechas en los contratos forman para las partes una regla a la cual deben someterse como a la ley misma*”. El Código Civil y Comercial vigente conserva este principio en su artículo 959, que dispone: “*Todo contrato válidamente celebrado es obligatorio para las partes. Su contenido sólo puede ser modificado o extinguido por acuerdo de partes o en los supuestos en que la ley lo prevé*”.

El actual art. 8 de la Ley de Teletrabajo (27.555) otorga al trabajador el derecho de que en forma unilateral modifique una condición de trabajo pactada pudiendo exigir el cambio de la modalidad de prestación de tareas. Como adelantamos tal previsión legal implica consagrar el derecho a violar el principio del “*pacta sunt sevanda*”.

En el marco de un contrato de trabajo, las facultades de organización, dirección, e inclusive la de modificar condiciones de trabajo (*ius variandi*, donde los cambios se pueden aplicar con limitaciones según el art. 66 LCT), son privativas del empleador. El cambio de condiciones de trabajo por voluntad unilateral del trabajador vulnera el derecho de ejercer industria (artículo 14 de la Constitución Nacional), las facultades que son propias del empleador, el sistema de relaciones laborales y el propio paradigma de la dependencia.

Este derecho a la reversión, así como se encuentra legislado en el artículo 8 de la ley 27.555 es sin lugar a dudas violatorio de muchos principios que rigieron por años las relaciones laborales y por ello debe ser derogado.

Si analizáramos legislación comparada no encontramos ningún país que admita el derecho de reversión, así como lo hace la ley 27.555; si bien existen algunos países que tienen esta figura, como lo son Chile, Perú y Colombia, el derecho de reversión solo puede aplicarse por acuerdo de partes, y no puede una parte imponer un cambio a la otra.

Para la OIT se puede ejercer la reversibilidad por ambas partes, pero hasta un plazo determinado, cuestión que actual ley no prevé tampoco y es objeto de modificación del presente proyecto.

Por todas las razones expuestas, y las que se agregarán al momento de su tratamiento, es que solicitamos a nuestros pares la aprobación del presente proyecto de ley.

**JUAN MANUEL LÓPEZ**

**MARIANA STILMAN**

**PAULA OLIVETO LAGO**

**MAXIMILIANO FERRARO**

**MARCELA CAMPAGNOLI**

**CAROLINA CASTETS**

**HECTOR FLORES**

**RUBEN MANZI**