



DECRETO N° 27/2021: RÉGIMEN LEGAL DEL CONTRATO DE TELETRABAJO. REGLAMENTACIÓN

JP O'F

JP O'FARRELL
ABOGADOS

DEPARTAMENTO DE
DERECHO LABORAL

Dr. Joaquín Zappa
zappaj@jpof.com.ar

Dra. Luz Salomón
salomonl@jpof.com.ar

Dr. Jorge Mielgo
mielgoj@jpof.com.ar

Se establece la reglamentación parcial de la Ley N°27.555 del 14 de agosto de 2020, mediante la cual se dispusiera el marco legal para los contratos de trabajo desarrollados bajo la modalidad de teletrabajo.

¿En qué circunstancias no serán aplicables las disposiciones de la Ley de Teletrabajo?

No serán aplicables cuando la prestación laboral se desarrolle en los establecimientos, dependencias o sucursales de los clientes a quienes el empleador preste servicios de manera continuada o regular.

De igual modo, tampoco serán aplicables dichas disposiciones cuando las tareas se realicen en forma esporádica y ocasional en el domicilio del empleado, ya sea a causa de alguna situación excepcional o por requerimiento del empleado.

¿Qué se establece con respecto al derecho a la desconexión digital?

Se permite de forma excepcional la remisión de comunicaciones al trabajador fuera de su jornada laboral únicamente cuando la actividad de la empresa se realice en diferentes husos horarios o en los casos en que dichas comunicaciones resulten indispensables por alguna razón objetiva.

Es estos supuestos, el trabajador no estará obligado a responder hasta el inicio de su jornada laboral, salvo casos de peligro, accidente o de fuerza mayor, o por exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa, conforme art. 203 de la LCT.

¿Qué se dispone respecto al derecho de interrupción de las tareas por razones de cuidado, conforme art. 6 de la Ley de Teletrabajo?

En estos casos, el empleado tiene la obligación de comunicar al empleador en forma virtual y con precisión el momento en que comienza y finaliza su inactividad.

Asimismo, cuando las mencionadas 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 las convenciones colectivas correspondientes.

¿Cuáles son las reglamentaciones relativas al derecho a la reversibilidad del trabajador?

Entendido este derecho como la posibilidad del trabajador de retornar a la prestación de tareas de forma presencial en caso de solicitarlo, se establece que el mencionado derecho deberá ajustarse a al principio de buena fe que rige toda relación laboral, así como a los criterios de colaboración y solidaridad.

De esta forma, se establece que el trabajador que pretenda retomar la prestación de tareas de forma presencial, ejerciendo así su derecho a la reversibilidad, deberá solicitar tal circunstancia al empleador, debiendo invocar para ello una motivación razonable y sobreviniente. Una vez recibida la solicitud del trabajador, el empleador deberá cumplir con tal requerimiento en el menor plazo posible, no pudiendo dicho plazo ser superior a los TREINTA (30) días.

Por otro lado, se dispone que los trabajadores que hubiesen pactado la modalidad de teletrabajo desde el inicio de la relación laboral no pueden revocar su consentimiento ni ejercer el derecho a que se les otorguen tareas presenciales, salvo lo dispuesto en los Convenios Colectivos del Trabajo o en los contratos individuales.

¿Qué se establece en cuanto a la provisión de elementos de trabajo y la compensación de gastos por parte del empleador?

Tanto la provisión de elementos de trabajo como la compensación de gastos por parte del empleador, aún sin comprobantes, que hubieran sido efectuados por el trabajador, serán considerados como NO remuneratorios.

¿Qué se establece respecto de la fecha de entrada en vigencia de la Ley de Teletrabajo?

El Ministerio de Trabajo de la Nación deberá dictar próximamente una resolución mediante la cual se establezca la fecha a partir de la cual se comenzarán a computar los NOVENTA (90) días desde la finalización del Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio (ASPO), transcurridos los cuales entrará en vigencia la Ley de Teletrabajo N°27.555.

El Decreto en análisis fue publicado en el Boletín Oficial en el día de la fecha (20/01/2021).

Gratos a cualquier aclaración.

Atentamente,

JP O'FARRELL Abogados
Dpto. Derecho Laboral y de la Seguridad Social