

## El Gobierno reglamentó parcialmente la ley de teletrabajo: qué dice el decreto



Fronte a un 2021 que estará marcado por la “nueva normalidad” y la incertidumbre por la situación epidemiológica a raíz de la pandemia de coronavirus, el Gobierno Nacional reglamentó este miércoles la **ley de teletrabajo**. Cuestionados algunos puntos por el sector empresarial, la reglamentación de la norma se llevó a cabo de forma parcial.

A través del Decreto 27/2021, publicado hoy en el **Boletín Oficial**, el **Ministerio de Trabajo** oficializó el régimen legal del contrato de teletrabajo. Con las firmas del titular de dicha cartera, **Claudio Moroni**, del presidente **Alberto Fernández** y del jefe de Gabinete de ministros, **Santiago Cafiero**, el Gobierno reglamentó la ley que -de inmediato- en su artículo primero aclara que las disposiciones de la norma “no serán aplicables cuando la prestación laboral se lleve a cabo en los establecimientos, dependencias o sucursales de las y los clientes a quienes el empleador o la empleadora preste servicios de manera continuada o regular, o en los casos en los cuales la labor se realice en forma esporádica y ocasional en el domicilio de la persona que trabaja, ya sea a pedido de esta o por alguna circunstancia excepcional”.

El decreto elaborado por el Ministerio de Trabajo -en consulta con empresarios y sindicalistas- dejó sin reglamentar los artículos 2, 3 y 4 referidos al contrato de teletrabajo, derechos y obligaciones y la jornada laboral, respectivamente. No obstante, la norma estableció el “**derecho a la desconexión digital**”. En este punto, cuando la actividad de la empresa se realice en diferentes husos horarios o en aquellos casos en que resulte indispensable “por alguna razón objetiva, se admitirá la remisión de comunicaciones fuera de la jornada laboral”. “En todos los supuestos, la persona que trabaja no estará obligada

---

a responder hasta el inicio de su jornada”, se precisó, y aclaró que “no se podrán establecer incentivos condicionados al no ejercicio del derecho a la desconexión” y “los incrementos vinculados a la retribución de las horas suplementarias no serán considerados incentivos”.

El artículo 6 establece que el trabajador o trabajadora que ejerza el derecho a **interrumpir la tarea por razones de cuidado**, deberá comunicar en forma virtual 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 con las condiciones que se establezcan en la convención colectiva. En ese sentido no se podrán establecer incentivos condicionados al no ejercicio del derecho indicado y a la vez “empleadores y empleadoras, trabajadores y trabajadoras, deberán velar por un uso equitativo, en términos de género, de las medidas dispuestas en este artículo, promoviendo la participación de los varones en las tareas de cuidado”.

Uno de los puntos que había generado mayor controversia en el sector privado es el de la **reversibilidad**. Se preveía la posibilidad de que el empleado solicitara al empleador volver a desarrollar tareas en la empresa sin posibilidad de que se rechazara el pedido. En la reglamentación publicada este miércoles, se determinó que este derecho deberá ajustarse a los artículos 9 y 10 del Código Civil y Comercial de la Nación y 62 y 63 de la Ley de Contrato de Trabajo. En efecto, “recibida la solicitud de la persona que trabaja, con la sola invocación de una motivación razonable y sobreviniente, el empleador o la empleadora deberá cumplir con su obligación en el menor plazo que permita la situación del o de los establecimientos al momento del pedido”. En ningún caso dicho plazo podrá ser superior a 30 días. “A los efectos de evaluar la imposibilidad de cumplir con esta obligación se tendrá especialmente en cuenta el tiempo transcurrido desde el momento en que se dispuso el cambio de la modalidad presencial hacia la modalidad de teletrabajo”, se aclaró.



Claudio Moroni, ministro de Trabajo (Gastón Taylor)

A la vez, como estaba previsto, **los empleados 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.

Con respecto a los elementos de trabajo, su provisión “no se considera remuneratoria, y en consecuencia, no integra la base retributiva para el cómputo de ningún rubro emergente del contrato de trabajo, ni contribuciones sindicales o de la seguridad social”. Y la compensación de gastos, “aun sin comprobantes”, tampoco se considera remuneratoria.

El artículo 13 se refiere a la **representación sindical**. En este punto la ley fija que en casos en los que se pacte la modalidad de teletrabajo “al inicio de la relación”, debe llevarse a cabo “previa consulta con la entidad sindical”.

Cuando se aprobó la ley se había aclarado que entraría en vigor luego de 90 días

contados a partir de que se determine la finalización del período de vigencia del aislamiento social, preventivo y obligatorio por la pandemia de COVID-19. En el actual contexto epidemiológico, en etapa de distanciamiento social, según la reglamentación publicada hoy en el Boletín Oficial, será el Ministerio de Trabajo el que dicte una resolución fijando la fecha de inicio del cómputo de los 90 días indicados para que comience a regir la ley.

Fuente: Infobae