



**KRAUSE**  
ABOGADOS

## **Novedades en Derecho Laboral**

**Por Federico M. Basile**

### **LEY DE TELETRABAJO – INICIO DE VIGENCIA**

El 5/2/2021 se publicó en el Boletín Oficial la Resolución N° 54 del Ministerio de Trabajo, que fijó el 1/4/2021 como fecha de entrada en vigencia de la Ley de Teletrabajo N° 27.555 (en adelante la "LT").

Comparto las siguientes reflexiones y sugerencias para analizar durante el lapso de transición y para en su caso diseñar un eficiente esquema de teletrabajo.

1. Hasta la fecha de entrada en vigencia de la LT, ningún empleado podrá reclamar la continuidad de la modalidad de prestación remota que está ejecutando en la actualidad como consecuencia de la emergencia sanitaria. En principio, los empleados que en el pasado hubieran tenido como condición contractual el derecho de teletrabajar, podrán reclamar la continuidad del beneficio y éste deberá ajustarse a los términos de LT.

2. En atención a que la continuidad de la prestación en teletrabajo luego del 1/4/2021, definirá el encuadramiento de ese trabajo en los términos de la LT, y considerando que es facultad exclusiva del empleador proponer esquemas de teletrabajo (excepción hecha de quienes lo tenían incorporado como beneficio), para el caso de que así se decidiera, será muy importante diseñar una política de teletrabajo.

En efecto si bien la LT se destaca por su excesiva regulación, es altamente conveniente diseñar una política interna que compense o flexibilice la rigidez normativa y que al mismo tiempo otorgue al empleador, algunas facultades que la ley no prevé y que sin regulación interna, de ser aplicadas unilateralmente, podrían ser objeto de cuestionamiento judicial; tales por ejemplo:

(i) el derecho del empleador de disponer la discontinuación de un esquema de teletrabajo y el retorno al trabajo presencial;

(ii) la reafirmación de que el derecho de reversibilidad que pudiere plantear el trabajador será satisfecho en tanto no existieren motivos fundados que impidan satisfacer tal reclamo;

(iii) la definición de esquemas flexibles de jornada de trabajo;

(iv) la compensación de horas de trabajo en caso de interrupciones por asistencia de personas;

(v) la fijación de un monto determinado para cubrir los "mayores gastos" de servicios de internet y electricidad;

(vi) la definición del equipamiento y las herramientas de trabajo que el empleador proveerá al trabajador.

Cordiales saludos.