



Puntos salientes de la Reglamentación de la Ley N° 27.555

1. Concepto de teletrabajo

El decreto reglamentario exceptúa de ley aquellos casos en el que el teletrabajo no es la modalidad habitual, como por ejemplo las tareas se lleven a cabo en la sede o establecimientos de los clientes a quienes la empleadora preste servicios, o la labor se realice en el domicilio del trabajador en forma esporádica y ocasional, ya sea a pedido de éste o por alguna circunstancia excepcional.

2. Notificaciones cursadas fuera de la jornada de trabajo y derecho de desconexión

Incorpora excepciones donde se permita la remisión de comunicaciones fuera de la jornada de trabajo, así como el acceso a las plataformas utilizadas para el trabajo remoto, para cubrir los casos de por ejemplo las guardias pasivas.

Así la reglamentación admite excepcionalmente la remisión de comunicaciones cuando la actividad de la empleadora se realice en diferentes husos horarios y en aquellos casos en que resulte indispensable por alguna razón objetiva. También se deja a salvo que las partes podrán acordar excepciones cuando la naturaleza de la actividad desarrollada lo justifique.

3. Reversión a la modalidad presencial

En la reglamentación se dispone que el derecho debe ejercerse conforme el principio de buena fe contractual, y otorga al empleador un plazo de 30 días para cumplir con la solicitud de reversión del trabajador. Agrega que 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.

Finalmente, la reglamentación agrega que los/as trabajadores/as que hubiesen pactado la modalidad de teletrabajo desde el inicio de la relación laboral, no pueden revocar su consentimiento ni pedir la reversión, salvo lo dispuesto en los convenios colectivos del trabajo o en los contratos individuales.

4. Tareas de cuidado

En la ley, este artículo establece obligaciones amplias y de difícil cumplimiento. El decreto incorpora específicamente para el caso en que el/la trabajador/a interrumpa sus tareas, el deber de comunicar a la parte empleadora en forma virtual y con precisión, el momento en que comienza la inactividad y cuándo esta finaliza. También se dispone que 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 o en el contrato individual de trabajo, para el personal no alcanzado por ella.

5. Elementos de trabajo y compensación de gastos

El decreto incluye expresamente que los gastos compensados se consideran no remunerativos, aún en ausencia de comprobantes respaldatorios. De este modo, se eximen de la base retributiva para el cómputo de todos los rubros que emerjan del contrato, incluidas las contribuciones sindicales o de la seguridad social.

6. Bases de datos y protección de información comercial

La ley contiene disposiciones que podrían afectar el secreto comercial. La reglamentación aclara que la participación de la actividad sindical en los sistemas de control y protección de bienes de la parte empleadora, tendrá lugar sin acceder a activos informáticos ajenos a la privacidad de las personas que trabajan bajo la modalidad prevista por esta ley.

Correlativamente la información sobre la nómina de trabajadores sólo será puesta a disposición de la entidad sindical involucrada dentro de su ámbito de representación, y estará limitada a la nómina, las altas y las bajas.

7. Fecha de entrada en vigencia de la Ley

El decreto establece que el MTEySS dictará una resolución fijando la fecha de inicio del cómputo de los noventa (90) días desde la finalización del ASPO, plazo incorporado en

la Ley a solicitud del sector empleador, en atención a las situaciones excepcionales derivadas de las medidas que vuelven obligatorio el trabajo remoto, como política para prevenir la transmisión de la pandemia por COVID-19.