

Febrero de 2023

## I. LEGISLACIÓN RELEVANTE

Durante febrero de 2023 no se ha dictado normativa relevante de aplicación global, que merezca una reseña específica en el marco de este boletín de actualidad laboral.

## II. JURISPRUDENCIA RELEVANTE

**Lugar de trabajo. Teletrabajo. Cambio de modalidad. Reversibilidad.** “Haddad, Fernando c/ Telecom Argentina S.A. s/ Despido” (CNAT, Sala I, 22/12/2022).

### Hechos

El demandante, quien ingresó a trabajar a la empresa el 22/6/98, acordó con ésta que comenzaría a prestar servicios de forma remota, tres veces por semana, a partir de agosto de 2012. Señaló que dicha forma de trabajo transcurrió con normalidad hasta 2017, cuando a partir de un cambio en la dirección de la empresa, ésta dejó sin efecto la posibilidad brindada al empleado de trabajar desde su domicilio.

La empresa sostuvo en su defensa que el empleado no tenía derecho a cuestionar el cambio de modalidad de prestación (de teletrabajo a presencial) porque anualmente renovaba la modalidad de teletrabajo, reservándose la potestad de su reversibilidad.

### Reseña del fallo

*El actor trabajó de forma remota para su empleadora desde septiembre de 2012 hasta principios de 2017 y si bien es cierto que existía la cláusula de reversibilidad, no lo es menos que en el mismo convenio se indicó que todo cambio debería efectuarse atendiendo a las pautas establecidas por el art. 66, LCT. Tras un cambio de autoridades en la empresa, se decidió intimar al actor comunicando la supresión unilateral y sin opción alguna de continuar con la posibilidad de trabajar desde su domicilio. Dicha modificación implicaba que el actor debiera trasladarse diariamente 50 km. de ida y 50 km. de regreso.*

*La modificación decidida configuró un ejercicio abusivo del ius variandi, divorciado con los estándares de buena fe que deben regir la conducta de los contratantes durante la integralidad de la relación. El perjuicio al trabajador se evidencia en razón del tiempo y el dinero que le hubieran insumido el cambio en la modalidad de trabajo con la consecuente transformación de su vida diaria. La irrazonabilidad de la medida radica en que la demandada no aportó ningún elemento ni argumento que justifique los motivos por los que resultaba necesario el cambio intentado. En suma, la inconducta de la empleadora, pese a los emplazamientos reiterados y explícitos que cursó el dependiente, constituyó una injuria de magnitud suficiente para impedir la prosecución del vínculo y habilitar su pertinente denuncia (arts. 242 y 246, LCT).*

## **Comentario**

Este fallo cobra significativa relevancia en el marco de la regulación del teletrabajo a mérito de la ley N° 27.555 y de, específicamente, la normativa en materia de “reversibilidad”.

Si bien esta regulación exclusivamente atribuye el derecho de reversibilidad al trabajador, no podría escapar a una adecuada y razonable articulación de un esquema de teletrabajo aceptado por el trabajador a mérito del acuerdo específico, la posibilidad de que la empresa dispusiera tal reversión, con sustento en necesidades de organización.

En efecto, no obstante que la regulación sólo hubiera previsto la reversibilidad en favor del trabajador, jamás advertí obstáculo legal para que tal reversibilidad sea expuesta también en beneficio del empleador. Sin obligación para el empleador de continuar con un esquema de teletrabajo originariamente impuesto por la pandemia, la adopción consensuada de tal modalidad podría muy válidamente instrumentarse dejando a salvo la alternativa de que el empleador pueda unilateralmente decidir el retorno, en todo o en parte, a la prestación presencial.

El fallo que estoy comentando podría significar un llamado de atención a esta interpretación, máxime cuando los magistrados no tuvieron para sí, en la valoración del derecho aplicable, que los enunciados de la Ley de Teletrabajo en materia de reversibilidad, sólo se plasman en cabeza del trabajador.

Si bien el escenario de reversibilidad que el empleador pudiere reservarse a mérito del acuerdo de teletrabajo podría ser objeto de cuestionamiento en los términos del fallo en análisis, considero que el análisis jurídico de la materia no debería realizarse a partir de las previsiones del instituto que contempla el artículo 66 de la Ley de Contrato de Trabajo (“jus variandi”), sino desde la perspectiva de cuáles son las condiciones que rigen el contrato de trabajo.

No existirá alteración de condiciones sustanciales (ni consiguientemente operatividad del artículo 66 LCT) si tal alteración se encuentra expresamente prevista en el acuerdo de teletrabajo. En otros términos, si al tiempo de acordar las condiciones del trabajo remoto, el empleador prevé en su favor la hipótesis de la reversibilidad, entonces no debería acudirse a las previsiones de aquella disposición legal para consagrar el derecho aplicable, sino sólo apreciar si aquella “reserva de prerrogativa” (la del empleador de disponer la reversibilidad), es legalmente válida.

En este sentido, no pudiendo advertir que a través de una cláusula de esta índole el empleador esté avasallando el orden público laboral ni ingresando en un terreno de ilicitud o contrato prohibido, la cuestión debería resolverse en sentido contrario al del fallo, consagrando la legitimidad de la aludida reversión.

Por supuesto, siempre ayudará al empleador ejercer aquella prerrogativa con sustento objetivo en un cambio de las condiciones iniciales que instituyeron o inspiraron la adopción de un esquema específico de teletrabajo.

Esto recién empieza y tendremos “mucho tela para cortar”. Por lo pronto, sigo insistiendo en la extrema necesidad de adoptar decisiones en cuanto a la implementación de esquemas de teletrabajo, porque la prestación remota que está siguiéndose en la práctica de muchas relaciones laborales, continúan desprovistas de adecuada regulación interna; cuando la ley está vigente y cuando el paso del tiempo sin regulación, sigue jugando en favor de la incorporación del teletrabajo como nueva condición del contrato laboral.

---

### III. ACTUALIDAD LABORAL

---

3.1. No se posterga la obligación de ofrecer Guarderías y Sala Maternales (Fuente Gremial, Relaciones Laborales, 23/2/2023).

“La ministra de Trabajo, Raquel “Kelly” Olmos, confirmó que desde el 23 de marzo las empresas con más de 100 trabajadores deberán ofrecer el servicio de guardería, quienes no cuenten con esas salas de cuidado deberán al menos pagarles a sus empleados una compensación dineraria.

Olmos explicó que la flexibilización del decreto que reglamentó el emplazamiento de salas maternales después de casi medio siglo buscará que “durante un plazo a definir” las empresas que hubiesen pedido la postergación y la representación sindical del personal “puedan negociar y ponerse de acuerdo” en las condiciones de cumplimiento de la norma.

“Y que mientras tanto se pague el reintegro”, amplió la ministra sobre la compensación establecida que equivale a por lo menos el 40% del salario de la actividad de “asistencia y cuidado de personas” previsto en el convenio del personal de casas particulares.

Las declaraciones de la Ministra son en respuesta a las gestiones que la Unión Industrial Argentina (UIA), inició gestiones durante el verano para frenar la aplicación del decreto 144/22”.

**Comentario:** a muy pocos días del inicio de vigencia del Decreto 144/2022, existen numerosas dudas sobre varios aspectos de la regulación. Entre otros, subsiste la inquietud de qué sucede cuando, sin haber dispuesto la empresa la instalación en su establecimiento de una sala de cuidados, tampoco existió oportunidad o escenario propicio para negociar colectivamente la opción del reembolso.

Según lo deslizó la Ministra de Trabajo a través de su expresión “*Y que mientras tanto se pague el reintegro*”, todo supone que los empleadores cumplirán adecuadamente con las exigencias del decreto asumiendo directamente el costo de las guarderías.

Este es el criterio que correspondería imponer tanto para los convenionados respecto a quienes no existió oportunidad para la negociación colectiva, como para los no alcanzados por convenios colectivos de trabajo, sea por exclusión

específica o por la situación de actividades o trabajadores no comprendidos en algún ámbito de representación sindical.

Queda por recordar que el último acuerdo de Empleados de Comercio estableció el pago del reembolso para los establecimientos que no cuenten con estas instalaciones.

3.2. Siete de cada diez empresas darán un aumento de sueldo entre 4 y 5 veces en 2023 (Fuente Ámbito Financiero, 10/2/2023).

“Con dudas sobre cómo será el curso de la economía este año, las empresas se van planteando como será su inversión en salarios durante 2023. En ese contexto, **la consultora Hucap realizó un relevamiento en el que da cuenta de que el porcentaje promedio de incremento salarial para el Personal Fuera de Convenio previsto es del 80,2%**. Muchas de las empresas participantes señalaron que el porcentaje definido puede variar acorde al avance de la inflación.

En lo que respecta a la cantidad de pautas en las que se otorgarán los incrementos, un 8% de las empresas lo hará en 6 pautas o más; un 17% en 5 pautas; el 54% en 4 pautas; un 13% lo hará en 3 pautas; un 7% en dos y un 1% en 1 pauta. Es decir, 7 de cada 10 empresas brindarán entre 4 y 5 pautas; se sigue acentuando la tendencia por parte de las organizaciones a brindar los incrementos en mayor cantidad de tramos.

“A medida de que la inflación se acerca a los tres dígitos, tal como sucedió en 2022, y la falta de previsibilidad en los presupuestos se acentúa, las empresas comienzan a incrementar la cantidad de pautas para poder “dar batalla” a la inflación y preservar el poder adquisitivo de sus colaboradores mientras suman otras estrategias que ayudan a compensar aquello “que no pueden trasladar al salario”, como por ejemplo mejorar el paquete de beneficios y prácticas de work life balance; incrementar las remuneraciones variables por desempeño y objetivos, entre otras”, expresó Natalia Terizzi, CEO de Hucap.

En cuanto al panorama sobre la negociación de los salarios, Terizzi destacó que "la presión de los gremios por incrementos que superen la inflación, refuerza el 'fantasma' del solapamiento en las empresas, quienes en las posiciones jerárquicas y sobre todo aquellos puestos claves de sus estructuras, empiezan a poner más foco en la

remuneración variable para intentar evitar este tan temido problema" y agregó: "La última medición arroja que un 70% de las empresas encuestadas tienen **problemas de solapamiento**".

Por último y en referencia a posibles **bonos**, **el 74% de las empresas prevé que los montos serán similares al año anterior** en relación a lo que a variables de negocio se refiere; un 20% de las compañías cree que mejorarán los montos finales percibidos por los colaboradores; un 6% afirma que disminuirán los montos finales percibidos por los colaboradores.

En el 68% de las empresas relevadas, el bono se encuentra ligado al desempeño y a los resultados del negocio; en el 17% de las organizaciones está ligado al desempeño y en el 15% es discrecional en tanto no tiene una política definida. El 100% de las empresas otorga bono en el nivel de CEO y Gerente General, un 94% lo brinda al primer nivel directivo y gerencial, un 90% de las empresas lo brinda al segundo nivel directivo y gerencial; un 75% lo otorga a puestos y personas clave; un 73% a niveles de jefaturas y un 41% al nivel de analistas y profesionales.

En caso de necesitar mayor información, no dude en contactarse con cualquiera de los profesionales de Basile Abogados.  
E-mail: [info@basileabogados.com](mailto:info@basileabogados.com) - [novedades@basileabogados.com](mailto:novedades@basileabogados.com)

Esta síntesis de información no constituye una opinión ni asesoramiento legal y no implica un tratamiento comprensivo de todas las cuestiones referidas en la materia.

Para cancelar su suscripción por favor haga click [\[aquí\]](#)