

# EL INSTITUTO DE LA REVERSION Y SU IMPLICANCIA EN EL TELETRABAJO DEPENDIENTE

*The institute of reversion and its implication in dependent teleworking*

Carla Saad<sup>1</sup>

Resumen: El teletrabajo dependiente se presenta como una modalidad inicial en el contrato de trabajo o como la novación de un contrato tradicional. El artículo acerca al análisis sobre la posibilidad que tiene un teletrabajador de volver a su prestación tradicional inicial o viceversa, su encuadre dentro del sistema legal, la facultad de organización del empleador y sus límites, el concepto de reversión y sus alcances.

Abstract: Dependent Telework it presents itself as an initial form in the employment contract or as an innovation in a traditional employment contract. This article approaches the possibility of a teleworker to return to its traditional labor services or vice versa, its fit within the legal system, the faculty of the employer of organization and its limits, the concept of reversion and its reach.

## **I.- Introducción**

El teletrabajo dependiente se presenta como una modalidad contractual de las relaciones del trabajo cuya implementación avanza en el mercado laboral argentino. Puede un trabajador ser contratado como teletrabajador desde el inicio de la relación o, conforme necesidad del empleador o a pedido del trabajador, convertir una prestación de modalidad tradicional presencial en una a distancia, con utilización de cualquier medio de Tecnología de la Comunicación e Información, en adelante, TIC.

Hasta el momento no existe una ley que regule de manera específica al teletrabajo, salvo las Resoluciones 1552/2012 y 239/2013 MTEySS. La primera define al teletrabajo en relación de dependencia, así “Se entiende por teletrabajo a la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios realizado total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares distintos del establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de todo tipo de Tecnología de la Información y de las Comunicaciones<sup>2</sup>”, el resto del articulado se refiere a regulaciones propias del riesgo del trabajo y la segunda, posibilita al trabajador

---

<sup>1</sup> Investigadora del Centro de Investigaciones Jurídicas y Sociales, Categoría III, directora de Proyectos SECYT-UNC, Profesora de “Teoría del Conflicto y de la Decisión. Métodos Alternativos de Resolución de Conflictos” y “Práctica Profesional III”, Secretaria de la Revista de la Facultad, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Universidad Nacional de Córdoba. E-correo: [carla-saad@derecho.unc.edu.ar](mailto:carla-saad@derecho.unc.edu.ar)

<sup>2</sup> Resolución 1552/2012 MTEySS, artículo 1, [www.infoleg.gov.ar](http://www.infoleg.gov.ar), búsqueda del 12 de diciembre de 2014.

modificar el período de reserva de puesto en los casos de enfermedades inculpables, novando la prestación a la figura del teletrabajo.

Contando con la Ley de Contrato de Trabajo LCT, Ley 20.744 y modificatorias, los principios del derecho del trabajo y el plexo normativo laboral vigente, avanzaremos en el análisis sobre la posibilidad que tiene un teletrabajador, cuya modalidad fue convertida, a volver a prestar servicios de manera tradicional.

## II.- Reversión

Revertir es un término que, dicho de una cosa, significa “volver al estado o condición que tuvo antes”<sup>3</sup>. Este término es aplicado también para señalar aquellas relaciones que, frente a un cambio, pretenden volver a su estado anterior.

Cuando de teletrabajo en relación de dependencia se trata, el término es aplicable a aquellas relaciones que se convierten, por consentimiento de las partes, en esa modalidad y luego, el trabajador pretende volver a la prestación de trabajo común, al puesto que ostentaba con anterioridad a novar su servicio a teletrabajo o viceversa.

Sánchez Gálvis<sup>4</sup>, en un estudio realizado en el marco de la Comisión Económica para América y el Caribe (CEPAL – 2012), reconoce que en los países de América Latina y el Caribe, aún no hay un consenso oficial sobre la definición y caracterización del teletrabajo, pero que “existen en la región algunas directrices o señales de buenas prácticas para hacer que las dinámicas laborales llevadas a cabo mediante teletrabajo no vayan en detrimento de los procesos de trabajo decente y de la calidad del empleo”. Entre la enumeración de dichas prácticas, menciona en primer lugar: “Ser una práctica de carácter voluntario y permitir el regreso de la población teletrabajadora a las prácticas laborales tradicionales”.

Colombia es el país de Latinoamérica con mayor desarrollo legislativo en teletrabajo. La vigente Ley 1221<sup>5</sup>, artículo 10, reafirma la vinculación voluntaria del trabajador a la modalidad de teletrabajo y posibilita que el mismo conserve el derecho de solicitar, en cualquier momento –aclara- la posibilidad de volver a su modalidad anterior. Entonces, los trabajadores que son contratados inicialmente bajo teletrabajo, no gozan del mismo derecho.

Recientemente, el 15 de mayo de 2013, el Congreso de Perú dicta la Ley 30036<sup>6</sup>, que en su artículo 4, regulan el carácter voluntario y reversible del teletrabajo. Así expresa “Por razones debidamente sustentadas, el empleador puede variar la modalidad de prestación de servicios a la de teletrabajo, previo consentimiento del

---

<sup>3</sup> Revertir según su significado, Real Academia Española, [www.rae.es](http://www.rae.es), búsqueda del 12 de diciembre de 2014.

<sup>4</sup> SANCHEZ GALVIS, Martha. “Un acercamiento a la medición del teletrabajo: Evidencia de algunos países de América Latina”, <http://www.cepal.org/Socinfo/>, búsqueda del 6 de diciembre de 2012.

<sup>5</sup> Ley 1221 (2008), artículo 10: La vinculación a través del teletrabajo es voluntaria, tanto para el empleador como para el trabajador. Los trabajadores que actualmente realicen su trabajo en las instalaciones del empleador, y pasen a ser teletrabajadores, conservan el derecho de solicitar en cualquier momento, volver a la actividad laboral convencional. <http://www.mintic.gov.co/portal/604/w3-article-3703.html>, búsqueda del 15 de diciembre de 2014.

<sup>6</sup> Texto completo de la ley 30036 puede consultarse en: <http://www.trabajo.gob.pe/normaCompletaSNIL.php?id=2940>, búsqueda del 8 de agosto de 2013.

trabajador. El cambio de modalidad de prestación de servicios no afecta la naturaleza del vínculo laboral, la categoría, la remuneración y demás condiciones laborales, salvo aquellas vinculadas a la asistencia al centro de trabajo.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el primer párrafo, el teletrabajador puede solicitar al empleador la reversión de la prestación de sus servicios bajo esta modalidad.

El empleador puede denegar dicha solicitud en uso de su facultad directriz.

El empleador puede reponer al teletrabajador a la modalidad convencional de prestación de servicios que ejecutaba con anterioridad si se acredita que no se alcanzan los objetivos de la actividad bajo la modalidad de teletrabajo”.

Como anticipáramos, Argentina no cuenta con ley que regule el teletrabajo en relación de dependencia. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación eleva un proyecto de ley en el año 2007, que perdiera estado parlamentario. Este antecedente, preveía en el artículo 6<sup>7</sup> que “Toda transformación o modificación de las condiciones de prestación de servicios en teletrabajo, o viceversa, deberá contar con la conformidad por escrito del trabajador. Sin perjuicio de ello, el trabajador a quien se hubiere modificado las condiciones de prestación de servicios en teletrabajo y no hayan manifestado su conformidad por escrito, podrá solicitar la reversión a su condición anterior de acuerdo a lo establecido en el art. 256 de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias a cuyo fin deberá notificar en forma fehaciente el empleador”. Surge aquí la figura de la “reversión” como un derecho que el teletrabajador tiene si éste no hubiera manifestado por escrito su conformidad a la variación unilateral de su modo de prestar el servicio. Esto es así, por cuanto la primera parte del artículo proyectado prevé la necesidad que el cambio de modo de prestación lo sea con una “conformidad por escrito” del trabajador.

En la actualidad, las Resoluciones 1552/2012 y 239/2013 MTEySS, nada establecen sobre la posibilidad de “revertir” la modalidad.

### **III.- Reversión y *ius variandi***

La facultad que ostenta el empleador de dirección y organización de la empresa, permite diagramar los procesos productivos o de servicios en orden a su objeto, con un interés de lucro, enmarcados en las reglas del mercado, reglas que exceden lo laboral pero que no le son indiferentes. Estas reglas que mudan conforme diferentes parámetros, influyen en las decisiones operativas y políticas de los empleadores sobre sus empresas las que impactan en las relaciones humanas del trabajo. Capón Filas<sup>8</sup>, advierte que a medida que se agudiza la crisis del sistema, el tema adquiere mayor importancia en cuanto los empleadores suelen recurrir al denominado *ius variandi* (artículo 66, LCT) para aligerar costos.

---

<sup>7</sup>Proyecto de ley, elaborado por la Comisión de Teletrabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, mensaje 829/07, que ha perdido estado parlamentario [http://www.trabajo.gov.ar/downloads/temasespeciales/teletrabajo\\_proyecto-de-ley.pdf](http://www.trabajo.gov.ar/downloads/temasespeciales/teletrabajo_proyecto-de-ley.pdf), búsqueda del 15 de diciembre de 2014.

<sup>8</sup> CAPÓN FILAS, Rodolfo E. “Reflexiones sobre la facultad modificatoria del empleador (“*Ius variandi*””, AR/DOC/1275/2012, [www.laleyonline.com.ar](http://www.laleyonline.com.ar), búsqueda del 12 de diciembre de 2014.

Pose<sup>9</sup> califica acertadamente al *ius variandi* como un medio técnico receptado por el legislador para facilitar la continuación de la relación de trabajo y posibilitar la permanencia en el empleo del dependiente ante situaciones generadas por el dinamismo de la empresa moderna, que puede verse compelida a modificar su estructura y organigrama de trabajo por razones económicas, productivas y/o técnicas, sin que ello justifique el reconocimiento a la patronal de una potestad absoluta que lesionaría el principio protectorio que inspira nuestra disciplina.

Coincidimos con Plá Rodríguez<sup>10</sup> cuando señala ciertas circunstancias concernientes al ejercicio de la facultad del empleador de modificar unilateralmente las condiciones del contrato de trabajo, como:

- a) Una potestad: o sea una facultad que puede o no ejercerse.
- b) Del empleador: lo que excluye toda posibilidad de que el dependiente intervenga en la gestión.
- c) De variar: o sea de modificar, cambiar.
- d) Dentro de ciertos límites: no es una facultad absoluta.
- e) Las modalidades: o sea aspectos secundarios o accidentales, sin que sea válida su aplicación para introducir reformas sustanciales.
- f) De prestación de tareas del trabajador: la facultad se relaciona con lo que debe hacer el trabajador, dónde, cómo y cuándo.

Es bien sabido que el límite que encuentra ésta facultad es la arbitrariedad, traducida en la necesidad que no se altere el principio de indemnidad del trabajador. Según entiende calificada doctrina<sup>11</sup>, se ha facultado al empleador a modificar las condiciones de contratación, mientras que estas no alteren las condiciones esenciales, sean razonables y no causen perjuicio patrimonial, ni moral. Siguiendo este razonamiento<sup>12</sup>, se argumenta que cabe distinguir entre condiciones laborales “estructurales” que no transgreden los límites del artículo 66 LCT y “coyunturales” pasibles de ser modificadas conforme los límites de la norma.

Cabe aclarar que no es pacífica la jurisprudencia<sup>13</sup> y la doctrina<sup>14</sup> en cuanto a decidir si las condiciones de legitimidad del ejercicio del *ius variandi* son de exigencia

---

<sup>9</sup> POSE, Carlos. “Un enfoque sistémico del *ius variandi*”, AR/DOC/899/2005, [www.laleyonline.com.ar](http://www.laleyonline.com.ar), búsqueda del 12 de diciembre de 2014.

<sup>10</sup> PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. “*Ius Variandi*”, Estudios sobre Derecho Individual del Trabajo, Ed. Heliasta en POSE, Carlos. “Un enfoque... Ob. Cit.

<sup>11</sup> FERNANDEZ MADRID, "Tratado Práctico de Derecho del Trabajo", t. II, p. 1012; OJEDA, "Ley de contrato de trabajo", t. I, p.431; ETALA, "Contrato de trabajo", t. I, p. 257; en CNAT, Sala IV, “Mussuto, Norma Beatriz c. Obra Social Bancaria Argentina s/despido”, 28 de septiembre de 2012, La Ley Online. Cita online: AR/DOC/1359/2013, búsqueda del 28 de julio de 2014. POSE, Carlos. “Sobre el consentimiento del trabajador al ejercicio abusivo del *ius variandi*”, DT-1991-B, La Ley, Buenos Aires, pág.1194. CAPÓN FILAS, Rodolfo E., Ob.Cit. búsqueda del 15 de diciembre de 2014.

<sup>12</sup> CAPÓN FILAS, Rodolfo. *Derecho Laboral*, T. II, Edit. Platense, Buenos Aires, 1980, pag. 62.

<sup>13</sup> Se encuentra un interesante análisis comparativo realizado por Jorgelina Alimenti en nota 49, VAZQUEZ VIALARD, Antonio (Director)- OJEDA, Raúl (Coordinador). *Ley de Contrato de Trabajo, comentada y concordada*, T I, Rubinzal – Culzoni Editores, Santa Fé, 2005, p.463.

<sup>14</sup> Los requisitos a que hemos aludido son acumulativos, es decir deben ser satisfechos en su totalidad cuando se pretende un uso racional y no arbitrario del *ius variandi*, ya que la ausencia de cualquiera de ellos pone en evidencia la incompatibilidad de la medida con el orden legal. OJEDA, Raúl. *Ley de Contrato de Trabajo comentada*, Tomo I, Rubinzal Culzoni Ed., Santa Fé, 2011, pág. 647.

“acumulativa” o “alternativa”, es decir, si es necesario que todas las condiciones y requisitos se cumplimenten o con solo uno de ellos se configura el ejercicio abusivo.

Planteados los elementos estructurales del instituto, interesa analizar cuáles pueden ser los componentes de las “condiciones esenciales o estructurales” de un contrato de trabajo. Éste tipo contractual cuenta en su composición con sujetos (empleador/trabajador), objeto (prestación del servicio a cambio de una remuneración), contextualizado por un piso normativo que lo rige y por condiciones pactadas que, a tenor de la última reforma del artículo 12 LCT, también se consideran irrenunciables.

A nuestro entender, la calificación de los “elementos esenciales o estructurales” dependerá de cada tipo de relación, aunque parecen evidentes aquellos relacionados con: la remuneración, la categoría profesional<sup>15</sup> y el horario de trabajo, siempre y cuando la modificación sea en demérito del trabajador. En relación al “lugar del trabajo”, en la obra dirigida por Vázquez Vialard<sup>16</sup> a la hora de analizar núcleo de la relación de trabajo, se identifica como parte del mismo al “salario”, la “calificación contractual” y “el tiempo de trabajo”, descartando el “traslado del trabajador de su lugar de trabajo”, aunque sin negar la posibilidad que –ante la prueba del daño y el análisis en cada caso concreto- pueda el trabajador percibir un ejercicio abusivo del *ius variandi*.

La fórmula del artículo 66 LCT (modificar las condiciones de trabajo) prescribe una facultad que no es absoluta para el empleador. Esta prohibición planteada por la ley a la facultad dada por la misma, nos pone a reflexionar sobre donde encuentra su correlato el trabajador. Es que ante el ejercicio ilegítimo del *ius variandi*, el trabajador tiene la obligación de peticionar la reversión? El complejo contexto laboral nos presenta ejemplos contrarios, es que el derecho a revertir la novación ilegítima surge ante un ejercicio positivo del derecho por parte del damnificado, es decir la petición expresa a volver las cosas a estado anterior.

Lo dicho nos pone ante otros cuestionamientos: existe un plazo para que el trabajador notifique al empleador la reversión de la reestructuración ilegítima de su contrato de trabajo? La falta de reclamo del trabajador legitima la modificación contractual? La contestación a éstas preguntas nos pone en relación directa con el estudio de los límites del consentimiento del trabajador, con el principio de irrenunciabilidad de derechos y entonces, su contestación nos vuelve a enfrentar con la valoración judicial frente al caso concreto, aunque podamos poner en consideración algún criterio que nos motiva a continuar la reflexión.

Pero también, en la valoración del sistema laboral, se encuentra comprometido el derecho protectorio, desde que la aceptación irrestricta de pactos en perjuicio del trabajador, expresos o tácitos, y particularmente atribuirle al silencio del dependiente, como consecuencia, la conformidad con una nueva situación contractual, vuelve a la superficie el debate originario del derecho del trabajo, relativo a la situación de

---

<sup>15</sup> Ackerman sostiene que para el caso de reasignación de funciones, sin desbordar los límites impuestos al ejercicio de sus poderes de organización y dirección (artículo 66 LCT), el trabajador *debe* aceptar la realización de las nuevas tareas ya que, el no acatamiento del trabajador, en tales circunstancias, supondría un incumplimiento al *deber de obediencia* impuesto por la ley y posibilitaría al empleador aducir *injuria laboral*. ACKERMAN, Mario E. (Dir.). *Tratado de Derecho del Trabajo*, Tomo VI, Rubinzal Culzoni Editores, 2009, pág. 595.

<sup>16</sup> VAZQUEZ VIALARD, Antonio (Director)- OJEDA, Raúl (Coordinador). *Ob.Cit.*, p.464.

necesidad del trabajador que lo lleva a la aceptación forzosa de determinadas condiciones de trabajo<sup>17</sup>.

Pose<sup>18</sup>, en cambio sostiene que sobre tiempo transcurrido y consentimiento tácito comparte la conclusión que el consentimiento del trabajador a una medida abusiva del empleador en materia de *ius variandi* puede inferirse de su comportamiento tácito, mediante una renuncia implícita al reclamo en tiempo oportuno, aunque admite que, ese consentimiento puede encontrarse viciado o resultar inválido en los siguientes supuestos:

- a) Que no haya estado en condiciones de valorar la lesión que se le producía.
- b) Que haya sido llevado a engaño por un artificio del empleador.
- c) Que se encuentren afectados derechos salariales del subordinado.

Se cuestiona entonces que la posibilidad para el trabajador de “revertir” el cambio de las modalidades esenciales del contrato, pueda estar condicionada también a un plazo. La interpretación del artículo 66 LCT, nos lleva a realizar una hipótesis, la de un “plazo razonable” que se puede mensurar conforme las particularidades que rodean cada caso.

En el análisis del sistema normativo “plazo razonable” es también una medida establecida en el artículo 57 LCT que articula la interpretación del “silencio” del empleador ante la intimación del trabajador al cumplimiento o incumplimiento de “las obligaciones derivadas del contrato de trabajo sea al tiempo de su formalización, ejecución, suspensión, reanudación, extinción o cualquier otra circunstancia que haga que se creen, modifiquen o extingan derechos derivados del mismo”. No es posible proponer fórmulas o plazos para determinar cuándo un plazo es razonable ya que la “razonabilidad” debe meritarse conforme las circunstancias del caso concreto, entonces el legislador opta por establecer un piso mínimo de dos días hábiles, a partir del cual el silencio del empleador es considerado presunción en su contra.

Bajo la interpretación precedente, la “reversión” así planteada en la relación tradicional de trabajo, puede ser solicitada por el trabajador en un “plazo razonable” y la mora de tal figura debe ser considerada recién a partir de las cuarenta y ocho horas hábiles de su intimación.

#### **IV.- Reversión, *ius variandi* y teletrabajo dependiente**

En el análisis de la legislación internacional sobre el tema, concluimos que existen cuatro modelos de regulación del teletrabajo dependiente, identificándose los siguientes:

- a) Regular a través de leyes particulares.
- b) Reformar la normativa existente, incorporando articulados propios sobre las particularidades del teletrabajo.
- c) Delegar en las convenciones colectivas, cláusulas particulares que se articulen con la actividad.

---

<sup>17</sup> KARPIUK, Héctor Horacio. “De nuevo sobre los límites del *ius variandi*”, DT-2012 (marzo), LL, p. 543.

<sup>18</sup> POSE, Carlos. “Sobre el consentimiento del trabajador al ejercicio abusivo del *ius variandi*”, AR/DOC/9037/2001, [www.laleyonline.com.ar](http://www.laleyonline.com.ar), búsqueda del 12 de diciembre de 2014.

- d) Modelos mixtos, apoyados en una normativa general para delegar las particularidades del teletrabajo de cada actividad o profesión en las convenciones colectivas correspondientes.

En el título “Reversión” describimos los modelos de regulación Colombiana, Peruana y Argentina, indicando que el instituto de la reversión en el teletrabajo dependiente adopta formas variadas en los distintos sistemas. Así, la ley colombiana, posibilita que el teletrabajador conserve el derecho de solicitar, en cualquier momento – aclara- la posibilidad de volver a su modalidad anterior, mientras que la ley peruana posibilita el trabajador pedir la reversión de su prestación, pero el empleador puede negarse en ejercicio de su facultad de dirección. Mientras que en Colombia, el eje de la protección es el trabajador, en el Perú parecería tener mayor peso la voluntad de empleador fundado en su facultad dirección de la empresa. El proyecto argentino, admite la posibilidad que el teletrabajador pida la reversión a su puesto anterior solo cuando se le ha impuesto unilateralmente el cambio, afectando así su “voluntad”.

Una vez más, encontramos que la falta de consenso oficial sobre la conceptualización de institutos propios del teletrabajo, que señalaba Sánchez Gálvis en su estudio para CEPAL, sigue aún vigente.

Para abundar, experiencias en negociación colectiva en España revelan en su discusión la particularidad de los intereses contrapuestos, que surgen del documento comentado<sup>19</sup>: “No parece equilibrada la forma de reversión de la adscripción al Teletrabajo entre el Banco y la persona trabajadora. Comprendiendo que la inversión del Banco para acomodar un puesto a Teletrabajo debe conferir un periodo mínimo para su implantación, pasado éste, debe fijarse las mismas condiciones para el Banco que para la persona a la hora de volver a realizar su función de modo presencial. Aceptaríamos el período de 6 meses propuestos para la implantación del teletrabajo sin que la persona pueda renunciar a él, pero a partir de éste, bastará con un mes de preaviso para ambas partes para volver a ser desarrollada la función en forma presencial”.

Parece necesario precisar cuales son las condiciones esenciales o estructurales de contratación de un teletrabajador. En nuestro comentario al fallo “Cacciaguerra”<sup>20</sup> – donde la situación fáctica planteada era teletrabajadoras compelidas a trabajar en los establecimientos de la empresa- enunciamos cuales, a nuestro entender, son: \*prestación a tiempo completo o a tiempo parcial, \*lugar de trabajo distinto del establecimiento de la empresa (domicilio del trabajador u otros distintos al de la empresa) y \*la utilización de todo tipo de Tecnología de la Información y de las Comunicaciones<sup>21</sup>. Cabe remarcar

---

<sup>19</sup> CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (C.G.T.), Sección Sindical Estatal del BBVA, Documento: “Consideraciones de CGT ante la propuesta efectuada por la Dirección BBVA para regular la implementación del teletrabajo en el Banco”, España, [http://www.cgtbbva.net/Teletrabajo\\_Consideraciones\\_CGT.pdf](http://www.cgtbbva.net/Teletrabajo_Consideraciones_CGT.pdf), búsqueda del 19 de febrero de 2014.

<sup>20</sup> Nota a fallo de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (CNAT), Sala VIII, “Cacciaguerra Andrea Noemí y otro c/Directv S.A.”, 29 de mayo de 2013. SAAD, Carla. “*Ius variandi* en el teletrabajo”, Revista de la Facultad, Nueva Serie II (2014), Vol. IV, N°2, pág. 302.

<sup>21</sup> La sentenciante en “Cacciaguerra” fijó como “condiciones esenciales” el cambio de modalidad, dándole carácter relevante al desplazamiento del ejercicio de la prestación de servicios desde el domicilio de las trabajadoras a los establecimientos de la empresa. Los daños sufridos y que las trabajadoras esgrimen como uno de los argumentos del reclamo son \*distancia, \*falta de contacto familiar (cuidado de

que “Cacciaguerra” es un fallo dictado en el marco de normas que no contemplan regulación especial para el teletrabajo.

Lo cierto es que, en todas las fórmulas expresadas, se advierte que cuando la prestación presencial de un trabajador en la empresa es novada a teletrabajo, existirá una modificación en las condiciones esenciales del contrato de trabajo. Es decir, de las condiciones iniciales de contratación, subsisten sus sujetos (trabajador y empleador) pero es alterado el lugar y modo de prestar el servicio (a distancia, por medio del TIC).

La Reversión toma las particularidades del teletrabajo ya que el \*lugar de trabajo distinto del establecimiento de la empresa (domicilio del trabajador u otros distintos al de la empresa) configura, a nuestro entender, una modalidad esencial de contratación para el caso del trabajador contratado para teletrabajar desde el inicio de la relación o viceversa. Entonces, el cambio de la relación típica a teletrabajo o viceversa significa reconfigurar la relación bajo una condición esencialmente diferente (lugar de trabajo), que puede producir perjuicio patrimonial o moral para el trabajador.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN), en Del Río<sup>22</sup>, al momento de discernir si existió un ejercicio razonable del *ius variandi* por parte del empleador en el caso del traslado luego de trece años de un trabajador de la sede del Banco Nación en New York a la Argentina, rechaza la acción incoada por el actor en razón que la modalidad de trabajo por la que fue contratado estaba estructurada, desde los comienzos de la misma, con la facultad del empleador de trasladar al trabajador a otra jurisdicción y, en el caso, no se demuestra un ejercicio abusivo de esa facultad. A *contrario sensu* si esta facultad del empleador es considerada parte de los elementos estructurales de la relación, podemos inferir que será facultad de trabajador, considerar un ejercicio abusivo de las facultades del empleador, la afectación de uno de los elementos estructurales del teletrabajo, cual es el lugar de trabajo distinto de los establecimientos del empleador

En cuanto al tiempo necesario para la valoración por parte del trabajador de un eventual daño, se hace –bajo esta modalidad– más adecuada la teoría del “plazo razonable”. Las ventajas<sup>23</sup> para el trabajador que se enumeran de la modalidad de teletrabajo son: \*mejorar la calidad de vida, \*ahorrar dinero y tiempo de traslado, \*disponer mayor tiempo para actividades extralaborales, \*facilita a la mujer el desarrollo de su vida familiar, pero estas ventajas de laboratorio pueden no ser linealmente aplicables a la valoración personal del cambio de la relación. La valoración del daño por el trabajador es discernible en cada caso concreto.

---

hijos menores), \*alteración de estudios universitarios y \*alteraciones negativas en la vida de relación. SAAD, Carla. Ob.Cit., pág. 297.

<sup>22</sup> CSJN, “Del Río, Jorge C/Banco de la Nación Argentina s/despido”, 9/10/2012, “..En este sentido el argumento central del banco recurrente se basa en las particularidades de la prestación del servicio de su personal expatriado. Remarca que el traslado a distintos destinos en el exterior resulta ser un elemento ínsito en la vinculación, ello significa, a su entender, que esa facultad como empleador es relativa a la modalidad esencial del contrato. En tal sentido alega que pese a que el actor prestó servicios durante un extenso período en un destino determinado, ello no modifica la característica esencial de la contratación”, [www.csjn.gov.ar](http://www.csjn.gov.ar), búsqueda del 12 de agosto de 2014.

<sup>23</sup> Ventajas enumeradas en <http://www.trabajo.gob.ar/teletrabajo/>, búsqueda del 10 de diciembre de 2014.



En “Cacciaguerra” no existía inmediatez<sup>24</sup> en la expresión del agravio sufrido por la trabajadora y esto podría interpretarse una aceptación tácita de la actora al cambio. La Sala advierte, “..Estimo oportuno señalar, que la circunstancia de que la señora Maglione hubiese aceptado trabajar con las modificaciones dadas -con la condición de volver al estado de origen, esto es, teletrabajo-, no consagra una suerte de imposibilidad de cuestionamiento futuro, pues las circunstancias de vida por las que atraviesa una persona no son siempre las mismas y lo que en un momento puede no ser perjudicial, sí lo que puede ser en otro. Ello, sin obviar que el trabajador siempre puede objetar un cambio que lo perjudique, máxime en el caso, que se domicilia a aproximadamente 25 km de distancia del nuevo lugar de trabajo, lo que indica a las claras, por lo menos, la afectación del tiempo libre y mayor gasto en traslados...”.

Visto así, creemos que el cambio de lugar de trabajo a un establecimiento que no sea el del empleador o viceversa, significa por sí mismo un cambio de modalidad contractual, por lo cual el teletrabajador no debería demostrar daño alguno para ejecutar los derechos que le confiere el ejercicio abusivo del *ius variandi*, ya que el daño debe inferirse por afectarse la estructura esencial de la modalidad de contratación.

## V. Reflexiones finales

Respecto del teletrabajo en relación de dependencia, Biagi<sup>25</sup> nos advierte que “es preocupante comprobar que, según la experiencia de que disponemos, el teletrabajo puede no ser siempre una opción plenamente libre. Los trabajadores son muy reacios a convertirse en teletrabajadores cuando disponen de otras opciones viables. Evidentemente, el teletrabajo es voluntario desde un punto de vista legal, pero básicamente los trabajadores escogen esta forma de trabajo cuando carecen de otras posibilidades. Por consiguiente, cabe preguntarse hasta qué punto es una elección voluntaria si no se dispone de otras opciones. Quizás tendríamos que ser más precavidos al establecer la distinción entre opción voluntaria e involuntaria y más sinceros con nosotros mismos”. Esta apreciación nos parece válida, aunque es necesario considerar que el trabajador a la hora de elegir el cambio de modalidad sopesa factores extralaborales, como son: distancia desde el hogar al trabajo, disponibilidad horaria, posibilidad de compatibilizar vida laboral con familiar, entre otros.

---

<sup>24</sup> Se observa que desde el traslado a los establecimientos de la empresa y el reclamo de la señora Maglione, transcurre prolongado tiempo, e incluso concurre al primer establecimiento sin oposición de su parte. Así, en el mes de mayo de 2010, la empresa comunica a la señora Maglione que debía trasladarse a trabajar a la central sita en la calle Av. Corrientes 485, 2º piso de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. El 19 de agosto del 2010 la empresa vuelve a trasladarla a un segundo lugar, Munro, Partido de Vicente López. Transcurren entre la comunicación y el primer traslado, aproximadamente tres meses sin rechazo epistolar y en el segundo hasta el 9 de diciembre de 2010, cuando recién intima a la empresa la restitución de su modalidad. Del fallo “Cacciaguerra”, Revista de la Facultad, Vol. V, Nº2, Nueva Serie II (2014), pág. 302.

<sup>25</sup> BIAGI, Marco. “La informática y su incidencia en las relaciones laborales” – Parte 8- en Coloquio sobre la convergencia de los medios de comunicación múltiples (multimedia), Consejo de Administración, Organización Internacional del Trabajo-SMC/1997/6, <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb270/smc97-6.htm>, búsqueda del 12 de diciembre de 2014.

Lenguita<sup>26</sup> identifica que el problema práctico que plantean estos criterios jurídicos –que, sabemos, se logrará revertir en la contienda jurisprudencial particular– está en qué sucede si las partes, en un régimen dependiente y establecido previamente para este modelo de trabajo, no se ponen de acuerdo en la reversión del sistema; quién y cómo se interviene frente a una innovación si no hay acuerdo sobre su reversión.

Las legislaciones especiales o las proyecciones convencionales regulan de manera especial a la reversión en materia de teletrabajo dependiente, agregando requisitos complementarios a los límites generales del “agravio patrimonial o moral” del artículo 66 LCT. Fórmulas como la del proyecto argentino que sólo autorizan la reversión del trabajador en el caso de no contar con la novación del contrato a teletrabajo por escrito o las que autorizan la reversión en cualquier momento de la relación, son avances en torno a la adecuación de la legislación cuya plataforma fáctica es una relación tradicional de trabajo dependiente.

La cuestión no está resuelta, creemos importante avanzar en pos del análisis de la figura para profundizar conceptos que acompañen las nuevas formas de relación de trabajo, a fin de no dejar librados a la “lógica” del mercado a los actores sociales que involucran esta actividad.

## VI.- Bibliografía

ACKERMAN, Mario E. (Dir.). *Tratado de Derecho del Trabajo*, Tomo VI, Rubinzal Culzoni Editores, Santa Fé, 2009.

BIAGI, Marco. “La informática y su incidencia en las relaciones laborales” – Parte 8- en Coloquio sobre la convergencia de los medios de comunicación múltiples (multimedia), Consejo de Administración, Organización Internacional del Trabajo-SMC/1997/6, <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb270/smc97-6.htm>, búsqueda del 12 de diciembre de 2014.

CAPÓN FILAS, Rodolfo. *Derecho Laboral*, T. II, Edit. Platense, Buenos Aires, 1980, pág. 62.

“Reflexiones sobre la facultad modificatoria del empleador (“*Ius variandi*””, AR/DOC/1275/2012, [www.laleyonline.com.ar](http://www.laleyonline.com.ar), búsqueda del 12 de diciembre de 2014.

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (C.G.T.), Sección Sindical Estatal del BBVA, Documento: “Consideraciones de CGT ante la propuesta efectuada por la Dirección BBVA para regular la implementación del teletrabajo en el Banco”, España, [http://www.cgtbbva.net/Teletrabajo\\_Consideraciones\\_CGT.pdf](http://www.cgtbbva.net/Teletrabajo_Consideraciones_CGT.pdf), búsqueda del 19 de febrero de 2014.

KARPIUK, Héctor Horacio. “De nuevo sobre los límites del *ius variandi*”, DT-2012 (marzo), LL, p. 543.

---

<sup>26</sup> LENGUITA, Paula. “Las relaciones de Teletrabajo. Entre la protección y la reforma”, Argumentos, UAM-X, México, Nueva Época, Año 23 • Núm. 64 • Septiembre-Diciembre 2010, p. 253/254.

LENGUITA, Paula. “Las relaciones de Teletrabajo. Entre la protección y la reforma”, Argumentos, UAM-X, México, Nueva Época, Año 23 • Núm. 64 • Septiembre-Diciembre 2010, p. 253/254.

OJEDA, Raúl. *Ley de Contrato de Trabajo comentada*, Tomo I, Rubinzal Culzoni Ed., Santa Fé, 2011.

POSE, Carlos. “Sobre el consentimiento del trabajador al ejercicio abusivo del ius variandi”, AR/DOC/9037/2001, [www.laleyonline.com.ar](http://www.laleyonline.com.ar), búsqueda del 12 de diciembre de 2014.

“Un enfoque sistémico del ius variandi”, AR/DOC/899/2005, [www.laleyonline.com.ar](http://www.laleyonline.com.ar), búsqueda del 12 de diciembre de 2014.

SAAD, Carla. “*Ius variandi* en el teletrabajo”, Revista de la Facultad, Nueva Serie II (2014), Vol. IV, N°2, págs. 293-306.

SANCHEZ GALVIS, Martha. “Un acercamiento a la medición del teletrabajo: Evidencia de algunos países de América Latina”, <http://www.cepal.org/Socinfo/>, búsqueda del 6 de diciembre de 2012.

VAZQUEZ VIALARD, Antonio (Director)- OJEDA, Raúl (Coordinador). *Ley de Contrato de Trabajo, comentada y concordada*, T I, Rubinzal – Culzoni Editores, Santa Fé, 2005

Páginas Web consultadas:

[www.cepal.org](http://www.cepal.org)

[www.csjn.gov.ar](http://www.csjn.gov.ar)

[www.ilo.org/ilolex/spanish](http://www.ilo.org/ilolex/spanish)

[www.laleyonline.com.ar](http://www.laleyonline.com.ar)

[www.rae.es](http://www.rae.es)

[www.trabajo.gov.ar](http://www.trabajo.gov.ar)