

SESIONES ORDINARIAS

2020

ORDEN DEL DÍA N° 57

Impreso el día 24 de junio de 2020

Término del artículo 113: 3 de julio de 2020

COMISIÓN DE LEGISLACIÓN DEL TRABAJO

SUMARIO: Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo.

I. Dictamen de mayoría.

II. Dictamen de minoría.

1. **Piccolomini, Medina M. N., Brambilla, Fernández Langan, Berisso, Aicega, Sahad, Sánchez, Stefani, El Sukaria, Núñez y Schlereth.** (1.041-D.-2020.)
2. **Martínez, Darío.** (1.089-D.-2020.)
3. **De Lamadrid.** (1.172-D.-2020.)
4. **Ormachea.** (1.846-D.-2020.)
5. **Ginocchio, López Rodríguez, Corpacci, Schwindt, Moisés, Landriscini, Hernández y Vessvesian.** (2.204-D.-2020.)
6. **Sposito, Selva, Alderete, Yutrovic, Caparros, Hernández, Muñoz, Martínez M. R., Caselles, López J., Mounier, Schwindt, Grosso, Russo, Landriscini y otro/a.** (2.224-D.-2020.)
7. **Villa.** (2.272-D.-2020.)
8. **Fernández E., Álvarez Rodríguez, Casas, Godoy, Martínez G. P. y Vallejos.** (2.287-D.-2020.)
9. **Yasky y Carro.** (2.297-D.-2020.)
10. **Moyano.** (2.305-D.-2020.)
11. **Osuna, Landriscini, Obeid, Gaillard, Brawer, Cresto, Sand, Marziotta, Schwindt, Tundis, Aguirre, Munoz, Vessvessian y Hernández.** (2.329-D.-2020.)
12. **Correa y Siley.** (2.343-D.-2020.)
13. **Ferraro, Frade y Terada.** (2.350-D.-2020.)
14. **Caselles.** (2.365-D.-2020.)
15. **Petri.** (2.509-D.-2020.)
16. **Martínez, Dolores, Ascarate, Cacace, Cantard, Carrizo A. C., Carrizo S., Crescimbeni, Latorre, Matzen, Mendoza J., Najul, Nanni, Regidor Belledone, Yacobitti, Zamarbide y otros/as.** (2.727-D.-2020.)

17. **Ansaloni.** (2.845-D.-2020.)18. **Morales F., Ramón, Ansaloni, Di Giacomo, Bernazza, Berisso y Carambia.** (2.926-D.-2020.)19. **Del Plá y Del Caño.** (2.953-D.-2020.)20. **Cáceres, Joury y Rey.** (2.954-D.-2020.)

I

Dictamen de mayoría

Honorable Cámara:

La Comisión de Legislación del Trabajo ha considerado los proyectos de ley de la señora diputada Piccolomini y otros/as señores/as diputados/as, del señor diputado Martínez, Darío, del señor diputado De Lamadrid, de la señora diputada Ormachea, de la señora diputada Ginocchio, de la señora diputada Sposito y otros/as señores/as diputados/as, de la señora diputada Villa, del señor diputado Fernández E., de los señores diputados Yasky y Carro, del señor diputado Moyano, de la señora diputada Osuna y otras señoras diputadas, del señor diputado Correa y de la señora diputada Siley, del señor diputado Ferraro y otras señoras diputadas, de la señora diputada Caselles, del señor diputado Petri, de la señora diputada Martínez, Dolores, del señor diputado Ansaloni, de la señora diputada Morales F. y otros/as señores/as diputados/as, de la señora diputada Del Plá y del señor diputado Del Caño y de la señora diputada Cáceres y otras señoras diputadas, por los que se regula el Régimen de Teletrabajo; y, por las razones expuestas en el informe que se acompaña y las que dará el miembro informante aconseja la sanción del siguiente

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

RÉGIMEN LEGAL DEL CONTRATO DE TELETRABAJO

Artículo 1° – *Objeto.* La presente ley tiene por objeto establecer los presupuestos legales mínimos para la

regulación de la modalidad de teletrabajo en aquellas actividades, que por su naturaleza y particulares características, lo permitan. Los aspectos específicos se establecerán en el marco de las negociaciones colectivas.

Art. 2° – Incorpórese al título III “De las modalidades del contrato de trabajo” del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, el siguiente texto:

CAPÍTULO VI

Del contrato de teletrabajo

Artículo 102 bis: *Concepto*. Habrá contrato de teletrabajo cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, en los términos de los artículos 21 y 22 de esta ley, sea efectuada total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación.

Los presupuestos legales mínimos del contrato de teletrabajo se establecerán por ley especial. Las regulaciones específicas para cada actividad se establecerán mediante la negociación colectiva respetando los principios de orden público establecidos en esta ley.

Art. 3° – *Derechos y obligaciones*. Las personas que trabajen contratadas bajo esta modalidad, en los términos del artículo 102 bis del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, gozarán de los mismos derechos y obligaciones que las personas que trabajan bajo la modalidad presencial y su remuneración no podrá ser inferior a la que percibían o percibirían bajo la modalidad presencial. Los convenios colectivos deben, acorde a la realidad de cada actividad, prever una combinación entre prestaciones presenciales y por teletrabajo.

Art. 4° – *Jornada laboral*. La jornada laboral debe ser pactada previamente por escrito en el contrato de trabajo de conformidad con los límites legales y convencionales vigentes, tanto en lo que respecta a lo convenido por hora como por objetivos.

Las plataformas y/o software utilizados por el empleador a los fines específicos del teletrabajo, y registrados según lo establecido en el artículo 18 de la presente, deberán desarrollarse de modo acorde a la jornada laboral establecida, impidiendo la conexión fuera de la misma.

Art. 5° – *Derecho a la desconexión digital*. La persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo tendrá derecho a no ser contactada y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación, fuera de su jornada laboral y durante los períodos de licencias. No podrá ser sancionada por hacer uso de este derecho.

El empleador no podrá exigir a la persona que trabaja la realización de tareas, ni remitirle comunicaciones, por ningún medio, fuera de la jornada laboral.

Art. 6° – *Tareas de cuidados*. Las personas que trabajen bajo esta modalidad y que acrediten tener a su cargo, de manera única o compartida, el cuidado de personas menores de trece (13) años, personas con discapacidad o adultas mayores que convivan con la persona trabajadora y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada. Cualquier acto, conducta, decisión, represalia u obstaculización proveniente del empleador que lesione estos derechos se presumirá discriminatoria resultando aplicables las previsiones de la ley 23.592.

Mediante la negociación colectiva podrán establecerse pautas específicas para el ejercicio de este derecho.

Art. 7° – *Voluntariedad*. El traslado de quien trabaja en una posición presencial a la modalidad de teletrabajo, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada, debe ser voluntario y prestado por escrito.

Art. 8° – *Reversibilidad*. El consentimiento prestado por la persona que trabaja en una posición presencial para pasar a la modalidad de teletrabajo, podrá ser revocado por la misma en cualquier momento de la relación.

En tal caso, el empleador le deberá otorgar tareas en el establecimiento en el cual las hubiera prestado anteriormente, o en su defecto, en el más cercano al domicilio del dependiente, en el cual puedan ser prestadas. Salvo que por motivos fundados resulte imposible la satisfacción de tal deber.

El incumplimiento de esta obligación será considerado violatorio del deber previsto en el artículo 78 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias. La negativa del empleador dará derecho a la persona que trabaja bajo esta modalidad a considerarse en situación de despido o accionar para el restablecimiento de las condiciones oportunamente modificadas.

En los contratos que se pacte la modalidad de teletrabajo al inicio de la relación, el eventual cambio a la modalidad presencial operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva.

Art. 9° – *Elementos de trabajo*. El empleador debe proporcionar el equipamiento –hardware y software–, las herramientas de trabajo y el soporte necesario para el desempeño de las tareas, y asumir los costos de instalación, mantenimiento y reparación de las mismas, o la compensación por la utilización de herramientas propias de la persona que trabaja. La compensación operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva.

La persona que trabaja será responsable por el correcto uso y mantenimiento de los elementos y herramientas de trabajo provistas por su empleador, deberá procurar que estos no sean utilizados por personas ajenas a la relación o contrato de trabajo. En ningún caso responderá por el desgaste normal producto del uso o el paso del tiempo.

En caso de desperfectos, roturas o desgaste en los elementos, instrumentos y/o medios tecnológicos que impidan la prestación de tareas, el empleador deberá proveer su reemplazo o reparación a fin de posibilitar la prestación de tareas. El tiempo que demande el cumplimiento de esta obligación patronal no afectará el derecho de la persona que trabaja a continuar percibiendo la remuneración habitual.

Art. 10. – *Compensación de gastos.* La persona que trabaja bajo la modalidad del teletrabajo tendrá derecho a la compensación por los mayores gastos en conectividad y/o consumo de servicios que deba afrontar. Dicha compensación operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva, y quedará exenta del pago del impuesto a las ganancias establecido en la ley 20.628 (t. o. 2019) y sus modificatorias.

Art. 11. – *Capacitación.* El empleador deberá garantizar la correcta capacitación de sus dependientes en nuevas tecnologías, brindando cursos y herramientas de apoyo, tanto en forma virtual como presencial, que permitan una mejor adecuación de las partes a esta modalidad laboral. La misma no implicará una mayor carga de trabajo. Podrá realizarla en forma conjunta con la entidad sindical representativa y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Art. 12. – *Derechos colectivos.* Las personas que se desempeñen bajo la modalidad de teletrabajo, gozarán de todos los derechos colectivos. Serán consideradas, a los fines de la representación sindical, como parte del conjunto de quiénes trabajen en forma presencial.

Art. 13. – *Representación sindical.* La representación sindical será ejercida por la asociación sindical de la actividad donde presta servicios, en los términos de la ley 23.551. Las personas que trabajan bajo esta modalidad deberán ser anexadas por el empleador a un centro de trabajo, unidad productiva o área específica de la empresa a los efectos de elegir y ser elegidas, para integrar los órganos de la asociación sindical.

Art. 14. – *Higiene y seguridad laboral.* La autoridad de aplicación dictará las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo con el objetivo de brindar una protección adecuada a quienes trabajen bajo la modalidad laboral del teletrabajo. El control del cumplimiento de esta normativa deberá contar con participación sindical. Asimismo la autoridad de aplicación determinará la inclusión de las enfermedades causadas por esta modalidad laboral dentro del listado previsto en el artículo 6°, inciso 2, de la ley 24.557. Los accidentes acaecidos en el lugar, jornada y en ocasión del teletrabajo, se presumen accidentes en los términos del artículo 6°, inciso 1, de la ley 24.557.

Art. 15. – *Sistema de Control y Derecho a la Intimidad.* Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador deberán contar con participación sindical a

fin de salvaguardar la intimidad de la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo y la privacidad de su domicilio.

Art. 16. – *Protección de la Información Laboral.* El empleador deberá tomar las medidas que correspondan, especialmente en lo que se refiere a software, para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo para fines profesionales, no pudiendo hacer uso de software de vigilancia que viole la intimidad de la misma.

Art. 17. – *Prestaciones transnacionales.* Cuando se trate de prestaciones transnacionales de teletrabajo, se aplicará al contrato de trabajo respectivo la ley del lugar de ejecución de las tareas o la ley del domicilio del empleador, según sea más favorable para la persona que trabaja.

En caso de contratación de personas extranjeras no residentes en el país, se requerirá la autorización previa de la autoridad de aplicación. Los convenios colectivos, acorde a la realidad de cada actividad, deberán establecer un tope máximo para estas contrataciones.

Art. 18. – *Autoridad de aplicación. Registro. Fiscalización.* El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación será la autoridad de aplicación de la presente ley y deberá dictar la reglamentación respectiva dentro de los noventa (90) días. En el ámbito de su competencia se deberán registrar las empresas que desarrollen esta modalidad, acreditando el software o plataforma a utilizar y la nómina de las personas que desarrollan estas tareas, las que deberán informarse ante cada alta producida o de manera mensual. Esta información deberá ser remitida a la organización sindical pertinente.

La fiscalización del cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales relativas a las tareas cumplidas bajo la modalidad del teletrabajo se ejercerá conforme a lo establecido por el título III - capítulo I, sobre inspección del trabajo de la ley 25.877 y sus modificatorias. Toda inspección de la autoridad de aplicación, de ser necesaria, deberá contar con autorización previa de la persona que trabaja.

Art. 19. – *Régimen de transitoriedad.* La presente ley entrará en vigor luego de noventa (90) días contados a partir de que se determine la finalización del período de vigencia del aislamiento social, preventivo y obligatorio.

Art. 20. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

24 de junio de 2020.

Vanesa Siley. – Claudia B. Ormachea. – Lía V. Caliva. – Pablo Carro. – Carlos A. Cisneros. – Enrique Estévez. – Silvana M. Ginocchio. – Santiago N. Igon. – María R. Martínez. – Patricia Mounier. – Juan F. Moyano. – Blanca I. Osuna. – Carlos Y. Ponce. – Marisa L. Uceda. – Hugo Yasky.

En disidencia parcial:

*Albor Á. Cantard. – Mónica E. Frade.
– Felipe Álvarez. – Mario H. Arce. –
María S. Carrizo. – Soher El Sukaria.
– Alejandro García. – Dolores Martínez.
– Martín N. Medina. – Fabio J. Quetglas.
– Estela M. Regidor Belledonne. –
Cristian A. Ritondo. – Alicia Terada. –
Natalia S. Villa.*

FUNDAMENTOS DE LA DISIDENCIA PARCIAL
DE LOS SEÑORES/AS DIPUTADOS/AS ALBOR
Á. CANTARD, MARIO H. ARCE, CRISTIAN A.
RITONDO, MARÍA S. CARRIZO, SOHER EL
SUKARIA, ALEJANDRO GARCÍA, DOLORES
MARTÍNEZ, MARTÍN N. MEDINA, FABIO J.
QUETGLAS, NATALIA S. VILLA Y FELIPE
ÁLVAREZ

Honorable Cámara:

La Comisión de Legislación del Trabajo ha considerado los proyectos de ley de la señora diputada Piccolomini y otros/as señores/as diputados/as, del señor diputado Martínez, Darío, del señor diputado De Lamadrid, de la señora diputada Ormachea, de la señora diputada Ginocchio, de la señora diputada Sposito y otros/as señores/as diputados/as, de la señora diputada Villa, del señor diputado Fernández E., de los señores diputados Yasky y Carro, del señor diputado Moyano, de la señora diputada Osuna y otras señoras diputadas, del señor diputado Correa y de la señora diputada Siley, del señor diputado Ferraro y otras señoras diputadas, de la señora diputada Caselles, del señor diputado Petri, de la señora diputada Martínez, Dolores, del señor diputado Ansaloni, de la señora diputada Morales F. y otros/as señores/as diputados/as, de la señora diputada Del Plá y del señor diputado Del Caño y de la señora diputada Cáceres y otras señoras diputadas, por los que se regula el Régimen de Teletrabajo.

Luego de su estudio plantean lo siguiente:

Que ponen en resalto la coincidencia y acuerdo que existe entre los aquí firmantes en relación al dictamen, tanto por la importancia de regular esta modalidad como por el espíritu protectorio y el carácter tuitivo que dispensa la redacción sobre los trabajadores.

Merece destacarse la preocupación e interés del proyecto para atender a nuevas realidades y la necesidad de equilibrar el desarrollo tecnológico con el resguardo de los trabajadores.

Sin embargo, y no obstante el acuerdo que manifestamos por sobre el texto; es necesario señalar los puntos sobre los cuales existe disidencia, fundamentos dichos extremos:

En relación al “Artículo 3°: Derechos y obligaciones”, es criterio de quienes suscriben, que resulta desacertado e incorrecto en relación a esta especial modalidad de contratación laboral, un precepto normativo

que utilice el imperativo para determinar la materia sobre la cual deben regular las convenciones colectivas. Ello, bajo el entendimiento de que podría afectar negativamente la dinámica de las mismas, como también implicaría una intromisión en la materia de la negociación colectiva, que debe ser libre y ligada a la especialidad de cada supuesto sometido a las mismas. Con ello, entendemos, que el precepto normativo debe llevar incluido el término “podrán”, en reemplazo de “deberán”, otorgando de este modo carácter facultativo a la negociación colectiva, y no una imposición normativa.

En torno al artículo 4° entendemos que la exigencia que la jornada sea pactada por escrito en el contrato de trabajo, genera un vacío respecto a las relaciones laborales establecidas con o sin contrato escrito ya iniciadas, dando dudas sobre si están contenidas o no, o si debieran firmarse nuevos contratos, este artículo puede generar confusiones y contradicciones. Por otra parte, el impedimento de conexión puede dificultar la organización por objetivos, que se incorporó en esta nueva propuesta de redacción.

Respecto al “Artículo 5°: Derecho a la desconexión digital” resulta, al entender de los abajo firmantes, indispensable garantizar el derecho al goce del tiempo libre y el reconocimiento de la autonomía en administración de los tiempos y actividades de la persona trabajadora una vez finalizada la jornada laboral. Sin embargo, la prohibición a remitir comunicaciones, establecida en el último párrafo del mencionado artículo, nos resulta excesiva en relación al objeto protegido ya que limita la posibilidad de la parte empleadora de anunciar a los trabajadores sobre sucesos de índole administrativo –como anuncios de mantenimiento de infraestructura o liberación del personal del cumplimiento de la jornada del día siguiente–. Por tanto no vería afectado el derecho a la desconexión y consecuentemente al tiempo de descanso. Por tanto, proponemos suprimir la prohibición de comunicación que dicho párrafo dicta.

En cuanto al “Artículo 8°: Reversibilidad” se formula el disenso especialmente en cuanto a que resulta una impropiedad receptor la reversión a una situación de hecho que no ha ocurrido con anterioridad, toda vez que en el supuesto analizado, el contrato de trabajo, resulta *ab initio* concertado como teletrabajo. Con ello, el supuesto sería específicamente una novación de la modalidad de contratación y no un regreso a una situación anteriormente configurada. Esta circunstancia, reiteramos, implica un precepto que se contradice con la dinámica de esta especial modalidad de contratación, la desalienta, habilitando su litigiosidad por no resultar claramente contemplado.

Asimismo, entendemos indispensable incorporar la necesidad de un preaviso para que la reversibilidad no sea intempestiva, y no cause perjuicio. Así como requerimos que la reversibilidad no sea aplicable a empresas dedicadas a la actividad de software, indus-

tria del conocimiento, trabajos de Internet, medios de información digitales, plataformas, informáticos, y similares.

Proponemos la siguiente redacción: “Artículo 8°: *Reversibilidad*.”

”El consentimiento prestado por la persona que trabaja en una posición presencial y fuera con posterioridad a la vigencia de esta ley trasladada a la modalidad de teletrabajo podrá ser reversible otorgando al empleador un plazo de preaviso de 60 días. En dicho caso el trabajador deberá reintegrarse al lugar en que anteriormente hubiera prestado tareas.

”Para los supuestos de otorgamiento de teletrabajo con anterioridad a la vigencia de esta ley se estará a lo acordado oportunamente por las partes con relación a su reversibilidad.

”En ningún supuesto son reversibles por parte del trabajador los otorgamientos de teletrabajo anteriores o posteriores a la vigencia de esta ley en los supuestos de empresas dedicadas a la actividad de software, industria del conocimiento, trabajos de Internet, medios de información digitales, plataformas informáticos y similares.”

El artículo 9° relativo al equipamiento, entendemos que no está prevista expresa y adecuadamente la posibilidad de provisión de equipamiento por parte del trabajador. Si bien se hay una vaga mención a la compensación por las herramientas de la persona que trabaja. No se usa la misma terminología en el primer renglón referido a la provisión por parte del empleador (equipamiento, herramientas, soporte, etcétera) y en el supuesto del trabajador (que refiere a herramientas).

Por último, insistimos con énfasis que esta modalidad que en la actualidad opera sin reglamentación normativa alguna, implicará la nueva normalidad con posterioridad a la salida del aislamiento social preventivo y obligatorio, en cuyo caso pretendemos la incorporación de herramientas para su promoción, entendiendo a la misma como un dispositivo normativo que alienta a las tareas de cuidado con equidad e igualdad de género, pudiendo desarrollarse el fomento de colectivos vulnerables, y asimismo, favoreciendo el crecimiento y desarrollo de sectores productivos de la economía que lo necesiten (micro, pequeñas y medianas empresas).

Por todo lo expuesto, y reiterando la importancia de regular esta modalidad, manifestamos la disidencia con el dictamen propuesto en los términos señalados.

Albor Á Cantard. – Mario H. Arce. – Cristian A. Ritondo. – María S. Carrizo. – Soher El Sukaria. – Alejandro García. – Dolores Martínez. – Martín N. Medina. – Fabio J. Quetglas. – Natalia S. Villa. – Felipe Álvarez.

FUNDAMENTOS DE LA DISIDENCIA PARCIAL DE LAS SEÑORAS DIPUTADAS MÓNICA E. FRADE, ESTELA M. REGIDOR BELLEDONNE Y ALICIA TERADA

Honorable Cámara:

La Comisión de Legislación del Trabajo ha considerado 16 proyectos de ley sobre la instrumentación de la modalidad de teletrabajo, con cuyos aportes ha elaborado un dictamen para regular el Régimen de Teletrabajo, que se pone a consideración de los integrantes de esta Comisión.

Sin perjuicio de la adhesión en general del referido dictamen, luego de su análisis, las diputadas firmantes, dejamos planteadas las disidencias que se exponen.

Resaltamos el acuerdo que existe en los aspectos fundamentales del dictamen en análisis, atento a la importancia de regular esta modalidad en épocas en que resulta oportuno buscar alternativas para promover nuevos empleos, bajo el desarrollo tecnológico.

Comenzamos señalando que una buena ley, es una ley que evita conflictos, no la que es fuente de ellos y, en este sentido, estamos obligados para alcanzar dicho objetivo a la redacción y aprobación de una ley que otorgue certezas y que encuadre dentro de los preceptos de la Ley de Contrato de Trabajo. Que, al mismo tiempo propicie o facilite la promoción de esta modalidad de desenvolvimiento laboral.

Es con este sentido que, se proponen las siguientes modificaciones al dictamen de la mayoría:

Artículo 5°, se plantea disidencia parcial, con el último párrafo, el que establece que el empleador no podrá remitirle comunicaciones por ningún medio al trabajador, fuera de la jornada laboral.

No correspondería la directriz al empleador, quien puede en el marco de sus facultades remitir las tareas que el trabajador podrá desenvolver al momento de inicio de su jornada laboral. La limitación a la organización del empleador resulta inocua al descanso del trabajador, en tanto se le garantiza a estos, la desconexión y no entorpecimiento de su descanso legal.

Mantener la limitación, solo aporta confusión a una correcta técnica legislativa.

Disidencia con el texto del artículo 6° del proyecto.

Su articulado prevé con buen criterio que, los teletrabajadores que se encuentren al cuidado de menores de 13 años, adultos mayores o discapacitados; tengan horarios compatibles con tales cuidados y la facultad de interrumpir su jornada laboral, como consecuencia de esto.

Sentamos no obstante nuestra disidencia, en la consecuencia que prevé el proyecto, para el supuesto que el empleador incurra en los quebrantos indicados antes; los que configurarían un claro supuesto de abuso de sus facultades de dirección, más no actos “discriminatorios”, como los previstos en la ley 23.592, a las que remite el proyecto.

Disentimos con la remisión a consecuencias ajenas a las previstas en la propia Ley de Contrato de Trabajo, para ingresar a tipologías de naturaleza penal.

Expresamos disidencia con la redacción propuesta en el artículo 8° del proyecto (reversibilidad), el que debería quedar redactado del siguiente modo:

“El trabajador presencial, que hubiera accedido a tareas de teletrabajo, podrá retornar a la modalidad originaria previa notificación a su empleador con un plazo mínimo de 30 días, salvo que razones de fuerza mayor, debidamente acreditada, se lo impidieran.

”En tal supuesto, el empleador deberá otorgarle tareas en el domicilio actual de la empresa o en el domicilio más cercano al trabajador, salvo impedimento debidamente acreditado.

”En los contratos que se pacte esta modalidad de trabajo al inicio de la relación de trabajo, cualquier variante deberá contar con el consentimiento de las partes”

Resulta necesario dar certezas y previsibilidad a ambas partes, a los efectos de promover el tipo de contratación, garantizando los derechos de los trabajadores, pero sin que su ejercicio se contraponga al ejercicio normal de las facultades de dirección y organización previstas en el artículo 65 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Manifestamos disidencia en la ausencia de precisión y delimitación, en el tratamiento de “compensación de gastos” (artículo 10), en tanto omite aclarar que, los gastos que debe afrontar la parte empleadora aluden a todos los que se originan como consecuencia y en ocasión del desenvolvimiento laboral del teletrabajador.

La imprecisión facilita la derivación de litigios en la determinación de los montos de tales compensaciones y esto, para las pequeñas y medianas empresas, podría resultar de una onerosidad difícil de afrontar; entendiendo que en la vivienda del trabajador y a contrarrollo de su desempeño laboral, pueda tener otro/s o actividades que generen consumos, ajenos a lo específico de un empleador.

Promoción del teletrabajo

Artículo xx. Incentivos para contratación de poblaciones específicas.

La reglamentación de la presente ley, promoverá la contratación de personas mayores de cuarenta y cinco (45) años, madres de hogares monoparentales, personas con capacidades diferentes, liberados en programas de reinserción, personas trans, travestis y transexuales y otras poblaciones vulnerables.

Incentivos fiscales.

Artículo xx. Reducción de aportes.

Se reducirán hasta un máximo de 20 % los aportes patronales (artículo 10, inciso b), de la ley 24.241) y hasta un máximo de 30 % los aportes personales (ar-

tículo 10, inciso a), de la ley 24.241), por cada trabajador que se registre en la modalidad de teletrabajo, mientras se desenvuelva bajo dicha modalidad.

La reglamentación que elabore el Poder Ejecutivo, deberá contemplar una clasificación segmentada en la aplicación de los incentivos entre las diferentes categorías de pymes y microempresas.

Se otorgarán microcréditos para la adquisición de elementos de trabajo para garantizar la adaptación óptima del domicilio donde preste funciones el empleado.

*Mónica E. Frade. – Estela M. Regidor
Belledonne. – Alicia Terada.*

INFORME

Honorable Cámara:

La Comisión de Legislación del Trabajo ha considerado los proyectos de ley de la señora diputada Piccolomini y otros/as señores/as diputados/as, del señor diputado Martínez, Darío, del señor diputado De Lamadrid, de la señora diputada Ormachea, de la señora diputada Ginocchio, de la señora diputada Sposito y otros/as señores/as diputados/as, de la señora diputada Villa, del señor diputado Fernández E., de los señores diputados Yasky y Carro, del señor diputado Moyano, de la señora diputada Osuna y otras señoras diputadas, del señor diputado Correa y de la señora diputada Siley, del señor diputado Ferraro y otras señoras diputadas, de la señora diputada Caselles, del señor diputado Petri, de la señora diputada Martínez, Dolores, del señor diputado Ansaloni, de la señora diputada Morales F. y otros/as señores/as diputados/as, de la señora diputada Del Plá y del señor diputado Del Caño y de la señora diputada Cáceres y otras señoras diputadas, por los que se regula el Régimen de Teletrabajo. Luego de su estudio resuelven despacharlos favorablemente con las modificaciones propuestas en el dictamen que antecede, unificados.

Vanesa Siley.

II

Dictamen de minoría

Honorable Cámara:

La Comisión de Legislación del Trabajo ha considerado los proyectos de ley de la señora diputada Piccolomini y otros/as señores/as diputados/as, del señor diputado Martínez, Darío, del señor diputado De Lamadrid, de la señora diputada Ormachea, de la señora diputada Ginocchio, de la señora diputada Sposito y otros/as señores/as diputados/as, de la señora diputada Villa, del señor diputado Fernández E., de los señores diputados Yasky y Carro, del señor diputado Moyano, de la señora diputada Osuna y otras señoras diputadas, del señor diputado Correa y de la señora diputada

Siley, del señor diputado Ferraro y otras señoras diputadas, de la señora diputada Caselles, del señor diputado Petri, de la señora diputada Martínez, Dolores, del señor diputado Ansaloni, de la señora diputada Morales F. y otros/as señores/as diputados/as, de la señora diputada Del Plá y del señor diputado Del Caño y de la señora diputada Cáceres y otras señoras diputadas, por los que se regula el Régimen de Teletrabajo; y, por las razones expuestas en el informe que se acompaña y las que dará el miembro informante aconseja la sanción del siguiente

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

Artículo 1° – *Objeto*. La presente ley tiene por objeto establecer los presupuestos legales mínimos para la regulación de la modalidad de teletrabajo en aquellas actividades, que por su naturaleza y particulares características, lo permitan. Los aspectos específicos se establecerán en el marco de las negociaciones colectivas.

Art. 2° – Incorpórese al título III “De las modalidades del contrato de trabajo” del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, el siguiente texto:

CAPÍTULO VI

Del contrato de teletrabajo

Artículo 102 bis: *Concepto*. Habrá contrato de teletrabajo cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, en los términos de los artículos 21 y 22 de esta ley, sea efectuada total o parcialmente en el domicilio de la trabajadora y del trabajador, o en lugares distintos al establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación.

Los presupuestos legales mínimos del contrato de teletrabajo se establecerán por ley especial. Las regulaciones específicas para cada actividad se establecerán mediante la negociación colectiva respetando los principios de orden público establecidos en esta ley.

Art. 3° – *Derechos y obligaciones*. Las trabajadoras o trabajadores contratadas bajo esta modalidad, en los términos del artículo 102 bis de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, gozarán de los mismos derechos y obligaciones que la trabajadora y del trabajador bajo la modalidad presencial y su remuneración no podrá ser inferior a la que percibían o percibirían bajo la modalidad presencial. Los convenios colectivos deben, acorde a la realidad de cada actividad, prever una combinación entre prestaciones presenciales y por teletrabajo.

Art. 4° – *Jornada laboral*. La jornada laboral debe ser pactada previamente por escrito en el contrato de

trabajo de conformidad con los límites legales y convencionales vigentes.

Las plataformas y/o software utilizados por el empleador a los fines específicos del teletrabajo, y registrados según lo establecido en el artículo 18 de la presente, deberán desarrollarse de modo acorde a la jornada laboral establecida, impidiendo la conexión fuera de la misma.

Art. 5° – *Derecho a la desconexión digital*. La persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo tendrá derecho a no ser contactada y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación, fuera de su jornada laboral y durante los períodos de licencias. No podrá ser sancionada por hacer uso de este derecho.

El empleador no podrá exigir a la trabajadora o trabajador la realización de tareas, ni remitirle comunicaciones, por ningún medio, fuera de la jornada laboral.

Art. 6° – *Tareas de cuidados*. Las trabajadoras o trabajadores bajo esta modalidad y que acrediten tener a su cargo, de manera única o compartida, el cuidado de personas menores de trece (13) años, personas con discapacidad o adultas mayores que requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada. Cualquier acto, conducta, decisión, represalia u obstaculización proveniente del empleador que lesione estos derechos se presumirá discriminatorio resultando aplicables las previsiones la ley 23.592.

Mediante la negociación colectiva podrán establecerse pautas específicas para el ejercicio de este derecho.

Art. 7° – *Voluntariedad*. El cambio de modalidad, de cualquiera de las establecidas en la ley 20.744 (t. o. 1976) modificatorias y regímenes especiales, a la modalidad de teletrabajo, debe ser por propuesta del trabajador y prestado por escrito.

Art. 8° – *Reversibilidad*. El consentimiento prestado por la trabajadora o trabajador en una posición presencial para pasar a la modalidad de teletrabajo, podrá ser revocado por la misma en cualquier momento de la relación.

En tal caso, el empleador le deberá otorgar tareas en el establecimiento en el cual las hubiera prestado anteriormente, o en su defecto, en el más cercano al domicilio del dependiente, en el cual puedan ser prestadas.

La negativa del empleador dará derecho a la persona que trabaja bajo esta modalidad a considerarse en situación de despido o accionar para el restablecimiento de las condiciones oportunamente modificadas.

Art. 9° – *Elementos de trabajo*. El empleador debe proporcionar el equipamiento –*hardware* y *software*–, las herramientas de trabajo y el soporte necesario para el desempeño de las tareas, y asumir los costos de instalación, mantenimiento y reparación de las mismas.

La trabajadora o trabajador será responsable por el correcto uso y mantenimiento de los elementos y herramientas de trabajo provistas por su empleador. En ningún caso responderá por el desgaste normal producto del uso o el paso del tiempo.

En caso de desperfectos, roturas o desgaste en los elementos, instrumentos y/o medios tecnológicos que impidan la prestación de tareas, el empleador deberá proveer su reemplazo o reparación a fin de posibilitar la prestación de tareas. El tiempo que demande el cumplimiento de esta obligación patronal no afectará el derecho de la trabajadora o trabajador a continuar percibiendo la remuneración habitual.

Art. 10. – *Compensación de gastos.* La trabajadora o trabajador bajo la modalidad del teletrabajo tendrá derecho a la compensación por todos los gastos en conectividad y/o consumo de servicios que deba afrontar. Dicha compensación operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva, y quedará exenta del Impuesto a las Ganancias (ley 20.628, texto ordenado por decreto 824/2019 y sus modificatorias).

Art. 11. – *Capacitación.* El empleador deberá garantizar la correcta capacitación de sus dependientes en nuevas tecnologías, brindando cursos y herramientas de apoyo, tanto en forma virtual como presencial, que permitan una mejor adecuación de las partes a esta modalidad laboral. La misma no implicará una mayor carga de trabajo, debiéndose realizarse dentro de la jornada laboral estipulada. La capacitación deberá realizarla en forma conjunta con la entidad sindical representativa y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Art. 12. – *Derechos colectivos.* Las personas que se desempeñen bajo la modalidad de teletrabajo, gozarán de todos los derechos colectivos.

Art. 13. – *Representación sindical.* La representación sindical será ejercida por la asociación sindical de la actividad donde presta servicios, en los términos de la ley 23.551.

Las trabajadoras y trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo, podrán elegir el centro de trabajo, unidad productiva o área específica de la empresa a los efectos de elegir y ser elegidas, para integrar los órganos de la asociación sindical, previa notificación al sindicato correspondiente.

Art. 14. – *Higiene y seguridad laboral.* La autoridad de aplicación dictará las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo con el objetivo de brindar una protección adecuada a quienes trabajen bajo la modalidad laboral del teletrabajo. El control del cumplimiento de esta normativa deberá contar con participación sindical. Asimismo, la autoridad de aplicación determinará la inclusión de las enfermedades causadas por esta modalidad laboral dentro del listado previsto en el artículo 6°, inciso 2 de la ley 24.557 (Riesgos de Trabajo). Los accidentes acaecidos en el lugar, jornada y en ocasión del teletrabajo, se presu-

men accidentes en los términos del artículo 6° inciso 1 de la ley 24.557 (Riesgos de Trabajo).

Art. 15. – *Sistema de control y derecho a la intimidad.* Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador deberán, informar adecuada, previa e íntegramente sobre el funcionamiento del mismo al trabajador y resguardar su intimidad.

Los sistemas referidos en el párrafo previo, deberán contar con participación sindical a fin de salvaguardar la intimidad de la trabajadora o trabajador bajo la modalidad de teletrabajo y la privacidad de su domicilio.

Art. 16. – *Protección de la información laboral.* El empleador deberá tomar las medidas que correspondan, especialmente en lo que se refiere a software, para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por la trabajadora o trabajador bajo la modalidad de teletrabajo para fines profesionales, no pudiendo hacer uso de software de vigilancia que viole la intimidad de la misma.

Art. 17. – *Prestaciones transnacionales.* Cuando se trate de prestaciones transnacionales de teletrabajo, se aplicará al contrato de trabajo respectivo la ley del lugar de ejecución de las tareas o la ley del domicilio del empleador, según sea más favorable para la trabajadora o trabajador.

En caso de contratación de personas extranjeras no residentes en el país, se requerirá la autorización previa de la autoridad de aplicación. Los convenios colectivos, acorde a la realidad de cada actividad, deberán establecer un tope máximo para estas contrataciones.

Art. 18. – *Regímenes especiales.* Adoptarán las normativas de la presente ley de acuerdo a lo determinado por los representantes de la entidad sindical más representativa de la actividad.

Art. 19. – *Perspectiva de género.* Se dispondrán en todas las medidas de esta ley las perspectivas de género, manteniendo las equidades correspondientes.

Art. 20. – *Autoridad de aplicación. Registro. Fiscalización.* El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación será la autoridad de aplicación de la presente ley y deberá dictar la reglamentación respectiva dentro de los 90 días. En el ámbito de su competencia se deberán registrar las empresas que desarrollen esta modalidad, acreditando el software o plataforma a utilizar y la nómina de las personas que desarrollan estas tareas, las que deberán informarse ante cada alta producida o de manera mensual. Esta información deberá ser remitida a la organización sindical pertinente.

La fiscalización del cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales relativas a las tareas cumplidas bajo la modalidad del teletrabajo se ejercerá conforme a lo establecido por título III - capítulo I, sobre Inspección del Trabajo de la ley 25.877 y sus modificatorias. Toda inspección de la autoridad de aplicación, de

ser necesaria, deberá contar con autorización previa de la trabajadora o trabajador.

Art. 21. – *Régimen de transitoriedad.* La presente ley entrará 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.

Art. 22. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

24 de junio de 2020.

Pablo M. Ansaloni.

INFORME

Honorable Cámara.

En el mundo del trabajo, de hace un tiempo a esta parte, se han intensificado las llamadas “nuevas tecnologías”, incorporando nuevas realidades e instrumentos de comunicación que representan nuevas herramientas de trabajo.

El COVID-19, hace que en mundo se viva una situación de emergencia, haciéndose necesario la utilización de nuevas modalidades de trabajo, como la del “teletrabajo”, que en el caso de la Argentina se debe discutir y crear las normas adecuadas para su aplicación.

Debemos considerar que la Organización Internacional del Trabajo en su convenio 177, sobre trabajo a domicilio promueve la igualdad de condiciones de este tipo de trabajadores con respecto a los presenciales, convenio ratificado por nuestro país. Se debe considerar los principios rectores: a convenir entre empleador y trabajador: principio de voluntariedad, principio revocabilidad y principio parcialidad.

En la Argentina, se ha promovido el desarrollo de las denominadas tecnologías de información y comunicaciones –TICs–, que han posibilitado el surgimiento de nuevas modalidades de trabajo, como sería el caso del llamado “teletrabajo”.

Es una modalidad que puede definirse como el fenómeno que consiste en la realización de ciertos tipos de trabajo sin la presencia física del trabajador por parte del personal a cargo del empleador, que se mantiene en contacto con él, mediante la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación (TICs).

Cabe destacar, que existe un plexo normativo de derecho laboral fundamental, que se debe respetar y regímenes especiales a los cuales se deben considerar para incluir como modalidad de teletrabajo, y uno de los regímenes especiales es el trabajo rural, en la República Argentina, aún no existe ésta modalidad de trabajo, se deben redactar las bases para que en caso de acordarse entre representantes de los trabajadores y trabajadoras y representantes de los empleadores y empleadoras, a través de la Comisión de Trabajo Agrario, se determinará la normativa para esta modalidad.

Debo advertir que el teletrabajo, solo es una modalidad de trabajo y debe mantener los derechos adquiridos de los trabajadores y eliminar todo indicio de flexibilización o características de trabajo forzoso.

Se debe dejar en claro que existen derechos adquiridos de los trabajadores y el principio de progresividad por el cual en el caso que nos ocupa se debe legislar las particularidades de la modalidad, y teniendo en cuenta los principios de voluntariedad, de reversibilidad, desconexión digital, y todo lo que ya mantienen las normas de garantías del derecho protectorio del derecho laboral.

La representación de los sindicatos de la actividad y de las entidades empresarias, en convenciones colectivas acordarán las mejores condiciones que deban normar ésta modalidad.

La perspectiva de género es fundamental en la modalidad de teletrabajo y pensar que el futuro del trabajo es hoy y el derecho de todos los ciudadanos debe ser protegida por la normativa garantizado por la Constitución Nacional.

Pablo M. Ansaloni.

ANTECEDENTES

1

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

RELACIONES LABORALES DE TELETRABAJO

Artículo 1° – *Objeto.* La presente ley tiene como objeto reconocer la actividad del teletrabajo o trabajo a distancia, mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TICs), y establecer que los teletrabajadores tengan los mismos derechos que el resto de los trabajadores.

Art. 2° – *Ámbito de aplicación.* La presente ley regirá, en todo el territorio nacional, las relaciones laborales de teletrabajo en relación de dependencia, tanto en el ámbito público como privado, prestadas en favor de uno o más empleadores, y cualquiera fuere la cantidad de horas diarias o jornadas semanales en que sean ocupados.

Art. 3° – *Definiciones.* Por la presente ley se entenderá:

- a) *Teletrabajo.* A los efectos de esta ley, se entiende por teletrabajo o trabajo a distancia, a toda persona que, en línea con lo que define el artículo 21 de la ley 20.744, realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de esta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen, de forma total o parcial en su domicilio o en lugares

distintos del establecimiento o los establecimientos del empleador;

- b) *Teletrabajador*. Toda persona física que en el marco de una relación laboral realice teletrabajo o trabajo a distancia, según lo definido en el inciso a) del artículo 3° de la presente ley.

Art. 4° – *Derechos de los teletrabajadores*. Los teletrabajadores gozarán de los mismos derechos que el resto de los trabajadores. El empleador deberá garantizar la igualdad de trato en términos de remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades de trabajo, y otros derechos laborales.

Art. 5° – *Equipamiento de trabajo*. En el caso de que sea el propio teletrabajador el que aporte su equipamiento para realizar la actividad determinada, el empleador deberá compensar la totalidad de los gastos, sin perjuicio de las mayores condiciones que pudieran pactarse en los convenios colectivos.

En el caso en que los mismos sean provistos por el empleador, el teletrabajador será el único responsable por su uso y mantenimiento.

Art. 6° – *Sistemas de control*. Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador deberán respetar la intimidad y privacidad del teletrabajador y deberán ser de su previo conocimiento, de acuerdo a lo establecido en el artículo 71 de la ley 20.744 y sus modificatorias.

Art. 7° – *Higiene y seguridad*.

1. La autoridad administrativa deberá promover la adecuación de las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo a las características propias de la prestación, y la inclusión de las enfermedades causadas por este tipo de actividad dentro del listado previsto en el artículo 6°, inciso 2, de la ley 24.557 y sus modificatorias;
2. Deberán cumplirse las siguientes condiciones:
 - a) Que el empleador solicite una declaración jurada a cada empleado que realice tareas remotamente a fin de que informe si reúne las condiciones de higiene y seguridad necesarias;
 - b) Que el empleador controle el cumplimiento de las mismas, al igual que la Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART) con quien se tiene celebrado el contrato de afiliación.

Art. 8° – *Compatibilidad*. La Ley de Contrato de Trabajo, 20.744, y sus modificatorias, será aplicable al teletrabajo o trabajo a distancia en todo lo que resulte compatible con esta modalidad y con el régimen contemplado en esta ley.

En todo lo que no estuviese expresamente previsto en esta ley, regirán las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 y sus modificatorias.

Art. 9° – *Autoridad de aplicación*. El Poder Ejecutivo nacional será el encargado de fijar de la autoridad de aplicación de la presente ley.

Art. 10. – *Fomento del teletrabajo*. La autoridad de aplicación que designe el Poder Ejecutivo nacional deberá impulsar y fomentar el desarrollo y regulación de esta modalidad de trabajo, a fines de que entidades del ámbito público como privado la implementen.

Art. 11. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

María C. Piccolomini. – Juan Aicega. – Hernán Berisso. – Sofía Brambilla. – Soher El Sukaria. – Ezequiel Fernández Langan. – Martín N. Medina. – José C. Núñez. – Julio E. Sahad. – Francisco Sánchez. – David P. Schlereth. – Héctor A. Stefani.

2

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

MODALIDAD DE PRESTACIÓN DEL TELETRABAJO EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA

Artículo 1° – *Concepto de teletrabajo*. Se entiende por teletrabajo a los efectos de esta ley a la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios en los términos de los artículos 21 y 22 de la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, en las que el objeto del contrato o relación de trabajo es realizado total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares distintos del establecimiento o los establecimientos del empleador, siempre que se utilice todo tipo de tecnología de la información y de las comunicaciones (TIC). Se entiende por teletrabajador en relación de dependencia a toda persona que efectúa teletrabajo según la definición anterior.

Art. 2° – *Derechos de los teletrabajadores*. Los teletrabajadores gozarán de los mismos derechos que los demás trabajadores en relación de dependencia. Sin perjuicio de ello, los convenios colectivos deberán establecer las condiciones de trabajo, teniendo como prioridad las particularidades de la prestación, la índole de la relación y el respeto del principio de igualdad de trato entre un teletrabajador y un trabajador que desempeñe igual tarea en el establecimiento del empleador.

Art. 3° – *Tiempo de trabajo. Distribución*. Los convenios colectivos deberán prever una distribución razonable de la carga horaria semanal a desarrollarse como trabajo presencial y como teletrabajo, aplicable en los contratos de trabajo. Asimismo deberán prever la regulación adecuada para el trabajo conectado, entendiendo por tal aquel que se realiza a distancia, mediado por las tecnologías de la información y de

las comunicaciones (TICs), pero sin el requisito de la habitualidad que se describe en el párrafo siguiente.

A falta de una disposición colectiva, los contratos individuales deberán prever que, semanalmente, al menos una (1) jornada completa se realice como trabajo presencial y al menos una (1) jornada completa se ejecute como teletrabajo.

Art. 4° – *Equipamiento. Gastos y compensaciones. Obligación del teletrabajador.* En caso de que el teletrabajador aporte su propio equipamiento el empleador deberá compensar la totalidad de los gastos que genere su uso, sin perjuicio de los mayores beneficios que pudieran pactarse en los convenios colectivos.

Cuando los equipos sean provistos por el empleador, el teletrabajador será responsable por su correcto uso y mantenimiento, a cuyo fin tendrá la obligación de evitar que los bienes sean utilizados por terceros ajenos a la relación de trabajo.

Art. 5° – *Bienes del empleador. Sistemas de control.* Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e información de propiedad del empleador, deberán salvaguardar la intimidad del teletrabajador y la privacidad de su domicilio.

Art. 6° – *Modalidad de teletrabajo. Conformidad del trabajador.* Cuando por razones de organización del trabajo el empleador requiera la prestación de tareas bajo la modalidad de teletrabajo, este deberá contar con la aceptación fehaciente del trabajador expresada por escrito, para quien siempre será voluntaria.

Art. 7° – *Domicilio del teletrabajador. Inspección laboral.* La aceptación de la modalidad de teletrabajo implicará el consentimiento del trabajador para que la autoridad de aplicación pueda realizar inspecciones en el domicilio en que se cumpla la prestación.

A tal efecto, el empleador deberá asentar en el legajo del teletrabajador con firma del mismo, el domicilio involucrado desde donde se ejecuta la prestación, la constancia de la conformidad del trabajador según lo dispuesto por el artículo 6° y que le han sido comunicadas las implicancias propias de la modalidad de la relación laboral a la que se refiere esta ley.

Art. 8° – *Modificación de las condiciones de prestación de servicios. Requisitos.* Toda transformación o modificación de las condiciones de prestación de servicios en teletrabajo o en trabajo presencial, en tanto excede las facultades del empleador reconocidas por el artículo 66 de la Ley de Contrato de Trabajo, deberá contar con la conformidad por escrito del trabajador.

Art. 9° – *Reversión de la prestación de teletrabajo.* El trabajador a quien se hubiere modificado las condiciones de prestación de servicios en teletrabajo, de conformidad a lo establecido en el artículo 8°, podrá solicitar la reversión a su condición anterior. Una vez notificado el empleador de la voluntad del trabajador de revertir a su forma de trabajo anterior, el mismo contará con un plazo de quince (15) días para concretar la reversión.

La negativa del empleador dará derecho al trabajador a considerarse despedido sin causa o accionar para el reestablecimiento de las condiciones oportunamente modificadas en los términos del artículo 66 de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias.

El empleador podrá solicitar la reversión del teletrabajador a la modalidad presencial dentro del plazo de tres (3) meses posteriores al efectivo inicio del teletrabajo.

Art. 10. – *Deber de la autoridad administrativa. Adecuación.* La autoridad administrativa dictará las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo adecuadas a las características propias de la prestación del teletrabajo, como así también la inclusión de las enfermedades causadas por este tipo de actividad dentro del listado previsto en el artículo 6°, inciso 2, de la ley 24.557 y sus modificatorias.

Art. 11. – *Compatibilidad.* La Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, será aplicable al teletrabajo en todo lo que resulte compatible con esta modalidad y con el régimen específico contemplado en esta ley.

Art. 12. – *Ley aplicable.* Cuando se trate de prestaciones transnacionales de teletrabajo se aplicará al contrato de trabajo respectivo la ley del lugar de ejecución de las tareas o la ley del domicilio del empleador, según sea más favorable para el teletrabajador.

Art. 13. – *Fiscalización del teletrabajo.* La fiscalización del cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales relativas a las tareas cumplidas bajo la modalidad del teletrabajo se ejercerá acorde lo establecido por el régimen de la ley 25.877.

Cuando el teletrabajo se ejecute en la vivienda del trabajador la autoridad de aplicación deberá ejercer la potestad inspectiva preservando su intimidad y la de su grupo familiar en las condiciones que fije la reglamentación.

Art. 14. – *Autoridad de aplicación.* El Poder Ejecutivo nacional designará la autoridad de aplicación de la presente ley.

Art. 15. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Darío Martínez.

3

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

Artículo 1° – *Objeto de la ley.* La presente ley tiene por objeto regular el teletrabajo –o trabajo a distancia–, como una modalidad especial de prestación de servicios caracterizado por la utilización de tecnologías de la información, nuevas herramientas de comunicación, telecomunicaciones, entre otros mecanismos, en todo el ámbito de las instituciones públicas

y privadas promoviendo políticas para garantizar su desarrollo, desenvolvimiento y eficiencia.

Art. 2° – *Definición de teletrabajo.* El teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, al cual se lo denomina teletrabajador, en la empresa con que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones, de nuevas tecnologías y derivados, mediante las cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de sus labores. El empleador provee al teletrabajador el *hardware* y el *software* (los medios físicos e informáticos, la dependencia tecnológica y la propiedad de los resultados, entre otros). Este aspecto es el que tipifica el carácter subordinado de esta modalidad de trabajo.

Art. 3° – *Uso y cuidado de los equipos.* Cuando los equipos sean proporcionados por el empleador, el teletrabajador es responsable de su correcto uso y conservación, para lo cual evita que los bienes sean utilizados por terceros ajenos a la relación laboral o para actividades que no tengan relación con sus tareas laborales. Cuando sea el teletrabajador el que aporte sus propios equipos o elementos de trabajo, el empleador debe compensar la totalidad de los gastos de comunicación y uso.

Art. 4° – *Carácter voluntario del teletrabajo.* El empleador puede, por razones debidamente fundadas, cambiar la modalidad de la prestación y servicio laboral a la de teletrabajo, previo consentimiento del trabajador. Este cambio no afectará la naturaleza del vínculo laboral, la categoría, remuneración pactada originariamente y demás condiciones laborales, salvo aquellas vinculadas a la asistencia al centro o lugar de trabajo.

El teletrabajador, podrá pedir la reversión de la prestación de sus servicios bajo esta modalidad. El empleador podrá denegar esta solicitud en el uso de su facultad de dirección y directriz. El empleador puede reponer al teletrabajador a la modalidad convencional de prestación de servicios que ejecutaba con anterioridad si acredita que no se alcanzan los objetivos de la actividad bajo la modalidad de teletrabajo.

Art. 5° – *Derechos y obligaciones laborales.* El teletrabajo tiene los mismos derechos y obligaciones establecidos para los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada. Pueden utilizarse todas las modalidades de contratación establecidas por dicho régimen. En todos los casos, el contrato de trabajo debe constar por escrito.

Disposiciones complementarias

Primera: *Teletrabajo en el régimen laboral público.* Las entidades públicas y de regímenes especiales se encuentran facultadas para aplicar la presente norma, cuando así lo requieran sus necesidades, fijando la cantidad mínima de personal sujeto a esta modalidad, de acuerdo a cada entidad o repartición pública.

Segunda: *Plazo para aplicar las políticas públicas de teletrabajo.* Dentro de los 90 días hábiles de entrada en vigencia de la presente ley, el Ministerio de Trabajo formulará las políticas públicas referidas al teletrabajo para garantizar su utilización, desarrollo e implementación.

Tercera: *Financiamiento.* Las acciones a cargo de las distintas entidades del Estado de los diferentes niveles del gobierno que se deban implementar para el cumplimiento de lo dispuesto con la presente norma, se financiarán con cargo a sus respectivos presupuestos institucionales existentes, sin demandar ningún tipo de recursos adicionales o extras, al Tesoro público.

Cuarta: *Invitación a otras jurisdicciones a adherir.* Invítase a las provincias y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a adherir a la presente ley.

Quinta: *Reglamentación.* El Poder Ejecutivo nacional, juntamente con el Ministerio de Trabajo, reglamentará la presente ley en un plazo de 90 días hábiles desde el inicio de su vigencia.

Sexta: *Vigencia.* La presente ley entrará en vigencia el día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial.

Séptima: Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Álvaro de Lamadrid.

4

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

REGULACION DE LA MODALIDAD DEL TELETRABAJO EN RELACION DE DEPENDENCIA

Artículo 1° – Se entiende por teletrabajo a los efectos de esta ley, a la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios en los términos de los artículos 21 y 22 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por ley 20.744 y sus modificatorias, en las que el objeto del contrato o relación de trabajo es realizado total o parcialmente en el domicilio del trabajador/a 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 (TICs).

Art. 2° – Los trabajadores/as en relación de dependencia que utilicen esta modalidad gozarán de los mismos derechos que los demás trabajadores/as que hagan trabajo presencial y no podrán sufrir menoscabo alguno a su salario. Sin perjuicio de ello, los convenios colectivos de trabajo podrán establecer las condiciones de trabajo, teniendo como prioridad las particularidades de la prestación, la índole de la relación y el respeto del principio de igualdad de trato. El trabajador/a no podrá delegar en otra persona las tareas que debe efectuar como consecuencia de la modalidad de teletrabajo. El trabajador/a deberá recibir

de su empleador la capacitación pertinente para el uso correcto de las TIC para el desarrollo de su trabajo.

Art. 3° – Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador deberán salvaguardar la intimidad del trabajador/a y la privacidad de su domicilio.

Art. 4° – Es obligación del empleador la provisión de todos los elementos, instrumentos, y/o medios tecnológicos, que sean menester para que el trabajador/a pueda desempeñar las tareas desde su domicilio.

Asimismo, el empleador deberá resarcir al trabajador/a, con periodicidad mensual, los gastos de conectividad, y los mayores gastos que implique para este el cumplimiento de tareas desde su hogar, incluyendo los gastos de mayor consumo en servicios domiciliarios.

En ningún caso podrá exigirse que las tareas sean prestadas con elementos ni instrumentos de propiedad del trabajador/a.

El trabajador/a será responsable por el correcto uso y mantenimiento de los elementos y herramientas de trabajo provistas por su empleador, a cuyo fin deberá procurar que los mismos no sean utilizados por personas ajenas a la relación o contrato de trabajo.

En ningún caso responderá por el desgaste normal producto del uso, del paso del tiempo, y de circunstancias por las cuales no tenga la obligación de responder.

En caso de desperfectos, roturas o desgaste en los elementos, instrumentos y/o medios tecnológicos que impidan la prestación de tareas, el empleador deberá proveer a su reemplazo o reparación a fin de posibilitar la prestación de tareas. El tiempo que demande el cumplimiento de esta obligación patronal no afectará el derecho del trabajador/a a continuar percibiendo la remuneración habitual como si no se hubiera operado dicho impedimento.

Art. 5° – Cuando por razones de organización del trabajo se requiera la prestación de tareas bajo la modalidad de teletrabajo, este deberá contar con la aceptación fehaciente del trabajador/a expresada por escrito, para quien siempre será voluntaria.

En todos los casos el trabajador/a podrá revocar su conformidad de prestar tareas bajo la modalidad de teletrabajo. En tal caso, el empleador deberá otorgar tareas en el establecimiento de la empresa en el cual el trabajador/a hubiera prestado tareas anteriormente, o en su defecto, en el más cercano al domicilio del dependiente en el cual puedan ser prestadas las tareas a su cargo. El incumplimiento a esta obligación será considerado violación del deber previsto en el artículo 78 del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por ley 20.744 y sus modificatorias. La negativa del empleador dará derecho al trabajador/a a considerarse despedido o accionar para el restablecimiento de las condiciones oportunamente modificadas.

Art. 6° – La pretensión del empleador de revertir la prestación de tareas a la modalidad presencial será considerada una modificación a la modalidad de prestación de tareas en los términos y con los límites impuestos por el artículo 66 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por ley 20.744 y sus modificatorias. En caso de ser aceptada por el trabajador/a, deberá el empleador reintegrar a aquel la totalidad de los gastos en que hubiera incurrido en los términos del artículo 4°.

Art. 7° – Los convenios colectivos de trabajo podrán establecer límites temporales al sistema de teletrabajo, estableciendo períodos máximos dentro del lapso semanal, mensual o anual, para el desempeño de tareas bajo dicha modalidad.

En su defecto, el trabajo bajo la modalidad de teletrabajo no podrá exceder de tres (3) meses en el lapso de un (1) año.

En todos los casos deberá establecerse un lapso mínimo de prestación de tareas de manera presencial en el establecimiento del empleador, que no podrá ser inferior al cincuenta por ciento (50 %) del lapso semanal, mensual o anual considerado en el convenio colectivo.

Exceptúanse de lo dispuesto en los dos párrafos precedentes los casos en que el trabajador/a, con un mínimo de antigüedad de 1 año, se domicilie a más de 50 kilómetros del establecimiento al cual se encuentra afectado.

Los convenios colectivos de trabajo podrán establecer límites máximos a la cantidad de personal que podrá ser afectado a prestar tareas bajo la modalidad de teletrabajo, que no podrá exceder de un porcentaje equivalente al quince por ciento (15 %) del total de trabajadores que presta tareas de manera presencial.

Art. 8° – Todo trabajador/a que preste tareas bajo la modalidad de teletrabajo tiene derecho a la desconexión fuera de la jornada de trabajo convenida, que deberá respetar los límites diarios y semanales máximos para el tipo de jornada a cumplir. El empleador no podrá exigir al trabajador/a tareas ni remitirle comunicaciones, bajo ninguna modalidad, fuera de la jornada convenida.

Art. 9° – El empleador deberá asentar en el legajo del trabajador/a con firma del mismo, el o los domicilios involucrados desde donde se ejecutará la prestación, la constancia de la conformidad del trabajador/a según lo dispuesto por el artículo 5° y que le han sido comunicadas las implicancias propias de la modalidad de la relación laboral a la que se refiere esta ley.

Art. 10. – El empleador no podrá hacer contrataciones transnacionales de teletrabajo salvo que expresamente sea autorizado por la autoridad de aplicación, o se trate de un trabajador/a con domicilio legal en el país y que circunstancialmente se encuentre en el exterior. Cuando se trate de prestaciones transnacionales de teletrabajo se aplicará al contrato de trabajo las normas legales y convencionales del lugar de ejecución

de las tareas o del domicilio del empleador, según sea más favorable para el trabajador/a.

Art. 11. – El empleador deberá proveer, con la periodicidad que se determine en los convenios colectivos, de un lugar físico con capacidad adecuada para la reunión personal y presencial de todos los trabajadores/as, tanto los afectados a teletrabajo como a los que prestan tareas presenciales en la empresa, durante la extensión de la jornada laboral. En las empresas que desarrollen su actividad en más de un establecimiento, deberá cumplimentarse esta obligación en día diferente respecto de cada establecimiento.

La fecha y lugar debe ser comunicada al sindicato que posea la representación del interés colectivo de los trabajadores/as de la empresa, quien tendrá derecho a designar a sus representantes, en la cantidad que considere adecuada, para participar, sin restricción alguna, en el encuentro.

En dicho encuentro no podrán concurrir quienes posean categorías jerárquicamente superiores a la más alta comprendida en el ámbito de representación del sindicato.

La concurrencia a la convocatoria dará lugar al devengamiento de salario como si se hubieran prestado tareas.

Art. 12. – Los trabajadores/as que prestan tareas bajo modalidad de teletrabajo deben ser contemplados en el plantel de personal a considerar para determinar la cantidad de delegados por establecimiento y designarán un (1) delegado más, por cada quince (15) trabajadores/as afectados al teletrabajo.

Art. 13. – La autoridad administrativa dictará las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo adecuadas a las características propias de la prestación del teletrabajo, como así también la inclusión de las enfermedades causadas por este tipo de actividad dentro del listado previsto en el artículo 6°, inciso 2, de la ley 24.557 y sus modificatorias.

Art. 14. – En todo lo que no estuviese expresamente previsto en esta ley, regirán las disposiciones del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por ley 20.744 y sus modificatorias.

Art. 15. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Claudia B. Ormachea.

5

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados, ...

RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO BAJO RELACIÓN DE DEPENDENCIA

Artículo 1° – *Objeto.* La presente ley tiene por objeto regular el teletrabajo como una modalidad de prestación de trabajo subordinado de manera remota y regular, utilizando todo tipo de tecnologías de la in-

formación y de las comunicaciones en el marco del contrato o relación de trabajo.

Los principios del derecho del trabajo serán los que guiarán toda interpretación y soluciones, tomando a la persona trabajadora como centro de protección.

Art. 2° – A los fines de la presente ley se formulan las siguientes definiciones:

a) *Teletrabajo:* es la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios en los términos de los artículos 21 y 22 de la ley 20.744 y sus modificatorias en las que el objeto del contrato o relación de trabajo es realizado total o parcialmente de manera remota en el domicilio del trabajador o en otros lugares que escoja, distintos del establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de todo tipo de tecnología de la información y de las comunicaciones (TICs), conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados;

Puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o incorporarse de forma voluntaria en acto posterior, siempre con clara definición, y sin afectar el estatus laboral de la persona trabajadora;

b) Persona “trabajadora a distancia”, o “trabajadora a domicilio”, o “teletrabajadora” en relación de dependencia: es toda persona física que realice actos, ejecución de obras o prestación de servicios en el marco del contrato o relación de trabajo de manera remota, sujeta a las definiciones precedentes, con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora;

c) *Domicilio:* es el denunciado por la persona trabajadora en su legajo personal, asumiendo la obligación de mantener actualizado.

Art. 3° – *Ámbito de aplicación.* La presente ley es de aplicación a todos los contratos y relaciones de trabajo comprendidos en los artículos 1° y 2° de la presente, y que se ejecuten en el territorio nacional, excepto que por imperio del principio de la ley más beneficiosa al trabajador/ra dé lugar a la aplicación de la ley del domicilio de el/la empleador/ra.

Art. 4° – *Derechos.* Las personas teletrabajadores gozarán de los mismos derechos garantizados por la legislación, estatutos profesionales y los convenios colectivos aplicables a los demás trabajadores/ras en relación de dependencia que trabajan en el o los establecimientos de la empleadora. Las personas teletrabajadoras tienen derecho de solicitar:

- a) Compatibilizar prestaciones bajo modalidad de teletrabajo y presenciales en el establecimiento;
- b) Adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo o carga horaria, en la ordenación

del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Art. 5° – *Acuerdos específicos individuales y colectivos*. Los convenios colectivos aplicables a la persona teletrabajadora deberán establecer las condiciones de trabajo, teniendo como prioridad las particularidades de la prestación, la índole de la relación y el respeto del principio de igualdad de trato.

Las partes podrán realizar acuerdos individuales por sobre los pisos mínimos de protección.

Art. 6° – *Jornada de trabajo*. La reglamentación de esta ley y los convenios colectivos deberán prever una distribución razonable de la carga horaria diaria y semanal, respetando tiempos reglamentarios de descanso diario y semanal y vida privada de la persona teletrabajadora, así como también prestaciones presenciales y por teletrabajo combinadas.

Art. 7° – *Queda bajo responsabilidad y como deberes específicos de el/la empleador/ra:*

1. Informar por escrito a la persona teletrabajadora:
 - a) La legislación o normativa de la empresa referente a la protección de datos, confidencialidad, y limitaciones en el uso del equipo o de herramientas informáticas;
 - b) Las condiciones específicas que hacen al núcleo duro de la vinculación.
2. Instalar y mantener los equipamientos necesarios para el teletrabajo regular y dotar de un servicio adecuado de apoyo técnico.
3. Tomar las medidas que correspondan, especialmente en lo que se refiere a *software*, para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por el teletrabajador para fines profesionales.
4. Salvaguardar la intimidad de la persona teletrabajadora y la privacidad de su domicilio tanto con los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador/ra y controles de higiene y seguridad en el trabajo.

Art. 8° – En caso de que la persona teletrabajadora aporte su propio equipamiento, el/la empleador/ra deberá compensar la totalidad de los gastos, como la pérdida o desperfectos de los equipos sin perjuicio de los mayores beneficios que pudieran pactarse en los convenios colectivos.

Art. 9° – Cuando los equipos sean provistos por el/la empleador/ra, la persona teletrabajadora será responsable por su correcto uso y mantenimiento, a cuyo fin tendrá el deber de evitar su uso por terceros ajenos a la relación o contrato de trabajo.

Art. 10. – Cuando por razones de organización del trabajo o circunstancias comprobables, se requiera la

prestación de tareas bajo la modalidad de teletrabajo, esta será voluntaria para la persona teletrabajadora.

Conformidad escrita y reversión. Toda transformación o modificación de las condiciones de prestación de servicios mediante modalidad de teletrabajo, o viceversa, deberá contar con la conformidad escrita de la persona teletrabajadora. Sin perjuicio de ello, a quien se le hubiere modificado las condiciones de prestación de servicios en teletrabajo y no haya manifestado su conformidad por escrito, podrá solicitar la reversión a su condición anterior, a cuyo fin deberá notificar en forma fehaciente al empleador/ra.

La reversión a la modalidad presencial es un derecho que conserva la persona teletrabajadora.

El/la empleador/ra podrá solicitar a la persona teletrabajadora la reversión a la modalidad presencial por razones de organización de trabajo, previa comunicación fehaciente con una antelación de un mes.

Art. 11. – *Perspectiva y equidad de género*. El/la empleador/ra deberá garantizar la igualdad de trato en toda transformación o modificación de las condiciones de prestación de servicios por teletrabajo, o viceversa, como ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras por razón de sexo.

En el caso que tengan hijos o hijas, las personas teletrabajadoras tienen derecho a solicitar modificar la modalidad de prestación de trabajo presencial por teletrabajo hasta que los hijos o hijas cumplan la edad de 3 años.

Art. 12. – *Registro y libro especial*. Los empleadores/ras deberán especificar en el libro especial quiénes son los/las trabajadores/as que realizan prestaciones de trabajo bajo la modalidad de teletrabajo. Llevar un registro del trabajo encomendado, características, objetivos y plazos pactados, carga horaria, domicilio en el que se realiza la prestación, individualización de equipos provistos, reembolso de gastos.

Art. 13. – La autoridad administrativa deberá promover la adecuación de las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo a las características propias de la prestación, y la inclusión de las enfermedades causadas por este tipo de actividad dentro del listado de la ley 24.557 y sus modificatorias.

Art. 14. – El empleador/ra es responsable de la protección de la salud y de la seguridad de la persona teletrabajadora, así como de verificar la correcta aplicación de las normas en la materia y del cumplimiento con la legislación vigente y el convenio colectivo pertinente.

La aceptación de la modalidad de teletrabajo implicará el consentimiento de la persona teletrabajadora a permitir la realización de las inspecciones necesarias en el domicilio en que se cumpla la prestación.

Art. 15. – La fiscalización del cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales relativas a las tareas cumplidas bajo la modalidad del teletrabajo se ejercerá conforme a lo establecido por título III, capítulo I, sobre Inspección del Trabajo de la ley 25.877 y sus modificatorias.

Art. 16. – *Capacitación.* La persona teletrabajadora que realiza prestaciones de trabajo conforme a definiciones del artículo 2° tiene derecho acceder no solo a una formación adecuada respecto de la utilización del equipo técnico a su disposición, sino también a las mismas oportunidades de formación, promoción y desarrollo que las personas trabajadoras que trabajan de manera presencial en el establecimiento del empleador/ra.

Art. 17. – *Autoridad de aplicación.* Será la autoridad de aplicación de la presente ley el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Tendrá a su cargo además concienciar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, a las organizaciones no gubernamentales y al público en general respecto de las cuestiones relacionadas con la modalidad de prestación de trabajo subordinado de manera remota y regular, caracterizada en los artículos 1° y 2° de la presente.

Art. 18. – *Registro de empleadores/ras.* La autoridad de aplicación creará un registro de los empleadores/ras que recurren a la modalidad del teletrabajo, de la que es objeto la presente regulación, a fin de contar con información actualizada facilitar el contralor y el diseño de políticas, especialmente con perspectiva de género.

Art. 19. – En todo lo que no estuviese expresamente previsto en esta ley, regirán las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744, sus modificatorias, y normas complementarias, en las condiciones previstas en el artículo 2° de dicho cuerpo legal.

Art. 20. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

*Silvana M. Ginocchio. – Lucía B. Corpacci.
– Estela Hernández. – Susana G.
Landriscini. – Dante E. López Rodríguez.
– María C. Moisés. – María L. Schwindt.
– Paola Vessvessian.*

6

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados, ...

PARA ELIMINAR LA BRECHA DIGITAL
DE EDAD Y GÉNERO

Artículo 1° – Los objetivos de la presente ley son:

1. Eliminar la brecha digital, ocasionada por razones de edad y de género, y sus repercusiones en la posibilidad de acceso al mercado laboral de las personas.
2. Mejorar las condiciones de trabajo de aquellos/as trabajadores/as con modalidad de teletrabajo.

3. Incorporar en el mercado laboral a las personas mayores de cuarenta (40) años.

Art. 2° – A los efectos de interpretación de la presente ley:

1. Se entiende por brecha digital a las desigualdades que se presentan en relación a los conocimientos sobre las tecnologías de la información y comunicación (TIC).
2. Se entiende por teletrabajo a realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios en los términos de los artículos 21 y 22 de la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, en las que el objeto del contrato o relación de trabajo es 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 (TICs).

Art. 3° – Será obligación de las empresas privadas o públicas, organismos estatales que utilicen la modalidad de teletrabajo brindar cursos de introducción y actualización sobre tecnologías de la información y comunicación.

Art. 4° – El Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación en conjunto con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social deberán crear cursos gratuitos de tecnologías de la información y comunicación abiertos a toda la comunidad. Tendrán prioridad aquellas personas mayores de cuarenta (40) años o que no hayan contado con la materia Informática en sus estudios primarios o secundarios.

Art. 5° – Aquellos/as trabajadores/as que tengan niños/as en edad escolar o adultos/as mayores a su cuidado:

1. Contarán con la posibilidad de una prórroga de 48 horas hábiles sobre la fecha estimada de entrega de su trabajo.
2. Dispondrán de horarios laborales que concilien la actividad doméstica con el trabajo.

Art. 6° – Los empleadores deberán compensar el pago de los servicios asociados con el teletrabajo. Estos son entendidos como:

1. Electricidad.
2. Internet.
3. El/la teletrabajador/a podrá pactar con su empleador/a sobre otros servicios no contemplados en el presente artículo.

Art. 7° – Los contratos celebrados entre empleadores/as y teletrabajadores/as deberán:

1. Prever horarios acordes con lo estipulado con la ley 11.544.

2. Establecer expresamente horarios de disponibilidad laboral, fuera de los cuales el/la empleador/a no podrá disponer de la fuerza de trabajo de el/la teletrabajador/a, ni imponer sanción alguna por la falta de respuesta.
3. Definir canales de comunicación oficial entre el empleador/a y trabajador/a.

Art. 8° – Las organizaciones sindicales cuentan con la potestad de fiscalizar el cumplimiento de las disposiciones legales y/o acordadas en el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) bajo la modalidad de teletrabajo.

Art. 9° – Promover el empleo de personas mayores de cuarenta (40) años en el sector privado mediante incentivos fiscales a empresas privadas que contraten a personas mayores de dicha edad con la mínima permanencia de tres (3) años.

Art. 10. – *Autoridad de aplicación.* Será responsabilidad del Ministerio de Trabajo y sus organismos técnicos la aplicación de la presente ley.

Art. 11. – Invítese a las provincias y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a adherir a la presente ley.

Art. 12. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Ayelén Sposito. – Juan C. Alderete. – Mabel L. Caparros. – Sergio G. Casas. – Graciela M. Caselles. – Leonardo Grosso. – Estela Hernández. – Susana G. Landriscini. – Jimena López. – María R. Martínez. – Patricia Mounier. – Rosa R. Muñoz. – Laura Russo. – María L. Schwindt. – Carlos A. Selva. – Liliana P. Yambrún. – Carolina Yutrovic.

7

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

RÉGIMEN DE TELETRABAJO O TRABAJO A DISTANCIA POR MEDIO DE DISTINTOS TIPOS DE TECNOLOGÍA DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Artículo 1° – *Objeto.* La presente ley tiene por objeto regular el teletrabajo para todas aquellas empresas que deseen fomentar entre sus empleados una forma de trabajo a distancia, ofreciendo la posibilidad de no concurrir físicamente a la empresa o al lugar físico de trabajo habitual.

Art. 2° – *Definición.* Se entiende por teletrabajo la realización, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestación de servicios bajo la modalidad de relación de dependencia, realizado total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares distintos del establecimiento donde desempeñe sus funciones laborales, utilizando para tal fin todo tipo de tecnología de la información

y comunicación, debidamente notificado el lugar o lugares donde se realice la modalidad descrita, así como también su constante actualización.

Art. 3° – *Derechos.* Los trabajadores que realicen actos, ejecuten obras o brinden una prestación de servicios gozarán de los mismos derechos que el resto de los trabajadores. El empleador deberá garantizar la igualdad de trato en términos de remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades de trabajo, y otros derechos laborales.

Art. 4° – El trabajador o la trabajadora que realice trabajo a distancia gozará de los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores que presten igual tarea en los establecimientos de la empresa y que se rigen bajo la legislación vigente y los convenios colectivos de trabajo.

El empleador deberá proveer de una plataforma o medio que considere más apropiado para la carga de tareas a realizar durante la jornada laboral con modalidad de teletrabajo. La misma deberá ser actualizada por el trabajador o la trabajadora a medida que sean ejecutadas. La misma servirá de control para ambas partes.

La vinculación a través de 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,

Art. 5° – *Responsabilidad de uso.* Para el supuesto de que los materiales y equipos a utilizar en esta modalidad sean provistos por el empleador, el trabajador o la trabajadora tendrá la obligación de mantenerlos en buen estado haciendo correcto uso de los mismos y evitando su deterioro, salvo por el curso natural del mismo.

Art. 6° – *Compensación económica.* El costo mensual de la conexión utilizada por el trabajador o la trabajadora correrá por cuenta del empleador.

En caso de que el domicilio elegido por el trabajador o la trabajadora para realizar la jornada de trabajo a distancia no posea conectividad o no sea acorde a la necesaria para la ejecución de las tareas, deberá notificarlo fehacientemente al empleador con el fin de adecuar y en su debido caso compensar los gastos necesarios o a lo que oportunamente acuerden entre el empleador y los trabajadores y las trabajadoras.

El personal femenino tendrá derecho a optar por adquirir la modalidad de teletrabajo durante los 12 primeros meses posteriores al parto, siempre que la naturaleza de sus actividades se lo permita.

Art. 7° – *Cobertura de ART.* El trabajador o la trabajadora que realice sus tareas bajo modalidad teletrabajo tendrá la cobertura de su jornada laboral igualmente cubierta que el trabajador o la trabajadora presencial.

Art. 8° – *Régimen aplicable.* La Ley de Contrato de Trabajo, 20.744, y sus modificatorias será aplicable al teletrabajo en todo lo que resulte compatible con esta modalidad y con el régimen específico contemplado en esta ley.

Art. 9° – Para contribuir al cumplimiento del objeto de la presente ley el Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social o el área que en su futuro lo reemplace, formulará una política pública de fomento del teletrabajo, como así también capacitación laboral en la temática para las diversas jurisdicciones como la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Art. 10. – La autoridad administrativa deberá promover la adecuación de las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo a las características propias de la prestación, y la inclusión de las enfermedades causadas por este tipo de actividad dentro del listado previsto en el artículo 6°, inciso 2, de la ley 24.557 y sus modificatorias.

Art. 11. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Natalia S. Villa.

8

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados, ...

CREACIÓN DEL RÉGIMEN DE TELETRABAJO

TÍTULO I

Objeto. Definiciones. Principios rectores

Artículo 1° – *Objeto y finalidad.*

A. Objeto: la presente ley tiene por objeto la creación del régimen de teletrabajo, para la regulación del ejercicio del teletrabajo en tanto modalidad específica de prestación del trabajo y/o cumplimiento de la/s obligación/es laboral/es del/de la trabajador/a, conforme lo previsto por ley 20.744 –Régimen de Contrato de Trabajo–, ley 25.164 –Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional–, ley 24.600 –Estatuto y Escalafón para el Personal del Congreso de la Nación–, sus modificatorias y disposiciones complementarias y regulatorias, así como lo dispuesto por los convenios colectivos de trabajo vigentes suscritos ante autoridad competente.

B. Finalidad: este régimen de teletrabajo así como su inclusión a la modalidad de toda relación laboral legalmente encuadrada tiene por finalidad la regulación del ejercicio de teletrabajo en función de la óptima prestación del trabajo, la preservación de los derechos del/de la trabajador/a implicado, el establecimiento de derechos y obligaciones del/de la trabajador/a y empleador/a para el ejercicio de esta modalidad de ejecución de la obligación laboral, la garantía de estabilidad y previsibilidad para el ejercicio de la relación

laboral en beneficio del trabajador/a, la plena garantía de cumplimiento de sus derechos, específicos a la ejecución de la modalidad de teletrabajo, como inherentes a su condición.

Art. 2° – *Definiciones.*

A. Teletrabajo: se entiende por teletrabajo, a los efectos de esta ley, la modalidad de ejercicio de relación laboral que conlleva la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, que suceden por fuera del ámbito del establecimiento del/de la empleador/a y se concretan a través de la mediación de cualquier dispositivo electrónico, tecnológico, técnico, u otro, que permita su ejecución remota. La actividad de teletrabajo puede tener carácter total o parcial respecto a la totalidad de las obligaciones laborales del teletrabajador, puede ser permanente o coyuntural respecto a la extensión de la relación laboral y puede tener frecuencia habitual, esporádica o excepcional respecto a la totalidad de obligación laboral del trabajador.

B. Teletrabajador/a: Toda persona humana que, en el marco de relación laboral efectúa total o parcialmente, permanente o coyunturalmente, habitual, esporádica o excepcionalmente, tareas comprendidas por teletrabajo, según definición anterior.

Art. 3° – *Principios rectores.* Son principios rectores del presente régimen de teletrabajo los siguientes:

- a) Voluntariedad: es condición para la aplicación de la modalidad de teletrabajo la voluntad del teletrabajador respecto a su implementación, sea esta total o parcial, permanente o transitoria;
- b) Reversibilidad: la modalidad de teletrabajo es flexible y susceptible de acuerdo entre empleador/a y teletrabajador respecto a la fijación de sus condiciones, alcances y duración, para todos los casos y en beneficio del pleno ejercicio de los derechos del teletrabajador y la preservación de su bienestar;
- c) Igualdad de trato: respecto a la condición anterior o equivalente de prestación del trabajo y respecto a toda otra modalidad de ejecución de la obligación laboral, enmarcada legalmente. Para ningún caso la aplicación de este régimen puede suponer el perjuicio de los derechos adquiridos por el trabajador y garantizados por la legislación vigente.

TÍTULO II

Derechos y obligaciones del/de la teletrabajador/a bajo la modalidad de teletrabajo

Art. 4° – *Derechos del/de la teletrabajador/a.* La persona humana que realice teletrabajo, en las condiciones establecidas por la presente ley, goza de idénticos derechos que cualquier otro/a trabajador/a que realice tareas equivalentes, sucedan estas o no en

el/los establecimiento/s del empleador/a, así como respecto a cualquier otra modalidad de ejecución de la relación laboral para idénticas características, según lo establecido por la Constitución Nacional en sus artículos 14 y 14 bis, ley 20.744, ley 25.164, ley 24.600 y toda otra legislación vigente, sus modificatorias y normas complementarias.

Además, y específicamente según se desprende de las características de esta modalidad, se debe garantizar al/a la teletrabajador/a en el ejercicio de esta modalidad de relación laboral los siguientes derechos:

- a) A idéntica remuneración a la percibida en modalidad previa de ejecución de la obligación laboral o equivalente por obligación laboral de similares condiciones, según escalafón y esquema remunerativo asociado debidamente informado.
En ningún caso el/a teletrabajador/a podrá sufrir el descuento de ninguno de los componentes –de forma parcial o total– de su remuneración percibida previamente a la adhesión a la modalidad de teletrabajo, en las condiciones que esta ley establece;
- b) A idéntica afectación horaria para el cumplimiento de su obligación laboral a la correspondiente a la modalidad previa de ejercicio de la prestación de trabajo, o a la que correspondiere a tarea equivalente según esquema de categorización de tareas y esquema remunerativo asociado, fehacientemente informado;
- c) A igualdad de trato respecto a todo otro/a trabajador/a que desarrolle similar tarea, con diferente modalidad de ejercicio de la relación laboral;
- d) A trabajar en un ambiente apto para el desarrollo de la tarea exigida, en el que se cumplan las condiciones necesarias para su óptimo desempeño;
- e) A capacitarse para el ejercicio de la modalidad de teletrabajo, en lo referido a sus requisitos, condiciones, herramientas y métodos necesarios para su correcta ejecución y toda otra cuestión que resulte inherente a un correcto ejercicio de su obligación laboral bajo esta modalidad;
- f) A recibir por parte del/de la empleador/a todo insumo que resulte necesario para la preservación de su salud y para el normal y óptimo desempeño de la modalidad de teletrabajo;
- g) A ser respetado en su privacidad;
- h) A convenir con el/la empleador/a condiciones laborales equivalentes a la de otra modalidad de ejercicio de la relación laboral, siempre que estas sean producto de su voluntad y que redunden en beneficios para el/la teletrabajador/a, en atención a su situación particular;

- i) A la garantía de su derecho a la desconexión, que esta ley establece en su artículo 5°;
- j) A gozar de días de descanso y licencia previstos, a recibir asistencia médica, a ser dotado/a de los elementos necesarios para su ejercicio seguro de la tarea, a recibir retribución correspondiente a accidente o enfermedad profesional, a ser recalificado/a por el ejercicio de su tarea, según legislación vigente y convenciones colectivas de trabajo al respecto, y toda otra garantía, en iguales condiciones que distinta modalidad de ejecución con equivalente obligación laboral. En ningún caso el/la teletrabajador/a podrá sufrir la disminución total o parcial de las eximiciones legalmente previstas al cumplimiento de su tarea, derivada de la implementación de esta modalidad de ejercicio de la misma;
- k) A la consideración con perspectiva de género y disposición tendiente a la reversión de las inequidades en materia laboral por cuestión de género por parte del/de la empleador/a y/o responsable primario del/de la teletrabajador/a de lo que refiere a la planificación de obligaciones, modalidad de prestación de trabajo, carga horaria, regímenes de licencia y otras eximiciones, para personal a cargo de tareas de cuidado, y/o jefes/as de hogar.

Art. 5° – *Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.*

A. Derecho del/de la teletrabajador/a a la desconexión digital: el/la teletrabajador/a goza de derecho a la desconexión digital a fin de garantizar su descanso, su correcta y completa disposición de las eximiciones de cumplimiento de la obligación laboral –sin importar la naturaleza de estas–, así como de un respetuoso ejercicio de su intimidad personal y/o familiar.

El derecho a la desconexión digital refiere a la facultad del/de la teletrabajador/a de prescindir del envío y recepción de actos de comunicación por medios electrónicos, informáticos y/o similares, a través de los cuales se sostenga habitual o excepcionalmente el ejercicio de su obligación laboral, por fuera de los horarios y períodos establecidos para el ejercicio de la prestación de trabajo y en situación de licencias específicas por la normativa vigente garantizadas, sin importar la naturaleza de estas, durante la totalidad de su extensión.

B. Obligación del empleador/a y del/de los responsable/s primario/s respecto al derecho a la desconexión digital del/de la teletrabajador/a: es obligación del/de la empleador/a y del/de los responsable/s primario/s de la ejecución de la prestación de trabajo del/de la teletrabajador/a la garantía del derecho de este/a a la desconexión digital en el ámbito laboral. El/la empleador/a y/o el/de los responsable/s primario/s del/de la teletrabajador/a deberán arbitrar los mecanismos necesarios para garantizar la eximición de

toda responsabilidad, tarea u obligación respecto a la prestación laboral por parte de/de la teletrabajador/a fuera de los horarios y períodos establecidos para su cumplimiento y en consideración de su usufructo de licencias y eximiciones de toda naturaleza, por la normativa vigente garantizadas. El/la teletrabajador/a no podrá ser castigado por hacer uso de su derecho a la desconexión digital ni premiado por su deposición, directa ni indirectamente.

Art. 6° – *Derecho a protección específica del/de la teletrabajador/a a cargo de tareas de cuidado.* El/la teletrabajador/a a cargo de tareas de cuidado que adhiera a la modalidad de teletrabajo para la ejecución de su obligación laboral en los términos de la presente ley, gozará, a los fines de la garantía a través de este régimen de su realización profesional y bienestar en el ámbito laboral, así como para la garantía del pleno cumplimiento de la totalidad de sus derechos laborales, del derecho a su protección específica por parte del empleador/a y/o responsable primario del ejercicio de su tarea en lo que refiere a:

- Distribución preferencial de acuerdo a su necesidad específica de demanda horaria para el cumplimiento de la obligación laboral.
- Prioridad para la fijación de modalidad de teletrabajo y las condiciones de esta, en caso de corresponder tal cosa a su voluntad fehacientemente manifiesta.
- Flexibilidad respecto a la implementación y reversión de la modalidad de teletrabajo, según voluntad fehacientemente notificada del/ de la teletrabajador/a, en los términos que para ello fija la presente ley.
- Mediación transversal de perspectiva de género para la reversión de inequidades en el ámbito laboral por causa de género en la disposición de todo lo referido a la implementación de este régimen, sus condiciones y alcances por parte del/de la empleador/a y/o responsable primario y en las disposiciones reglamentarias de la presente ley y de los convenios colectivos para la implementación de lo por ella dispuesto.

Art. 7° – *De la provisión de lo necesario para el teletrabajo.* Es obligación del/de la empleador/a proveer al/a la teletrabajador/a todos los bienes y servicios necesarios en materia técnica, tecnológica y de seguridad para la ejecución de la/las tarea/s asignada/s.

El/la teletrabajador/a será responsable mientras dure el ejercicio de su obligación laboral del correcto uso y mantenimiento de los bienes y servicios provistos por el/la empleador/a.

El/la empleador/a deberá asumir los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación que devengan del correcto uso y/o desgaste de todo material suministrado.

El otorgamiento de los recursos provistos y las condiciones de este, así como de su devolución finalizada la obligación laboral que los requiriera, se realizarán conforme lo disponga la autoridad de aplicación de la presente ley.

Art. 8° – *Del resguardo de bienes y servicios provistos.* Es obligación del/de la teletrabajador/a el correcto uso y mantenimiento de los bienes y servicios provistos por el/la empleador/a para la ejecución de la obligación laboral bajo la modalidad de teletrabajo.

Es derecho del/de la empleador/a el resguardo de los bienes y servicios provistos al teletrabajador para el ejercicio de la/las tarea/s asignada/s, según lo dispuesto por el artículo 7° de la presente ley.

Art. 9° – *De la protección de datos.* Es obligación del/de la teletrabajador/a la protección del conjunto de datos e información transmitidos por el/la empleador/a en lo que refiere al ejercicio de la obligación laboral. Esta disposición se regirá por la normativa vigente en materia de protección de datos personales y confidencialidad.

Para tal fin, el/la empleador/a deberá explicitar y documentar, mediante notificación fehaciente, la información referida a: arquitectura, protocolos a utilizarse, y todo otro aspecto que incida directa o indirectamente en la seguridad informática de los procesos asociados al desarrollo del teletrabajo

Art. 10. – *De la protección de la intimidad y derecho a la privacidad del/de la teletrabajador/a.* Los sistemas de control que el/la empleador/a disponga a los fines de la protección de los bienes, servicios e información de su propiedad, así como a los fines de control del ejercicio de la modalidad de teletrabajo, dispuestos en función del cumplimiento de la obligación laboral bajo la modalidad de teletrabajo, deben regirse por el principio de respeto a la intimidad del teletrabajador y su derecho a la privacidad, conforme legislación vigente y disposiciones específicas de convenciones colectivas de trabajo.

TÍTULO III

De las condiciones de la modalidad de teletrabajo

Art. 11. – *Sobre la disposición de la modalidad de teletrabajo.* La disposición de la modalidad de teletrabajo, según los artículos 1° y 2° de la presente ley, tiene por condición la conformidad del/de la teletrabajador/a, cuya voluntad deberá manifestar de modo fehaciente al empleador/a, así como este lo hará de los términos y condiciones que rijan esta modalidad de cumplimiento de la obligación laboral, según el objeto de la presente ley.

La modalidad de expresión de ambas partes respecto a lo precedentemente citado será válida según los parámetros que para ello fije la autoridad de aplicación.

Art. 12. – *Del domicilio de teletrabajo.* La ejecución de la obligación laboral a través de la modalidad de teletrabajo tendrá como domicilio el dispuesto por voluntad del/de la teletrabajador/a, indistintamente.

Asimismo, es potestad del/de la teletrabajador/a la modificación y reversión, con carácter definitivo o transitorio, del domicilio fijado.

El domicilio por el/la teletrabajador/a fijado para el cumplimiento de la obligación laboral deberá reunir las condiciones necesarias para su correcta ejecución.

Art. 13. – *Obligación del/de la teletrabajador/a de notificación de domicilio de teletrabajo.* Es obligación del/de la teletrabajador/a notificar al/a la empleador/a y/o responsable primario del ejercicio de su obligación laboral del domicilio en el que lleva a cabo la misma, así como cualquier modificación, transitoria o permanente respecto de este.

La modalidad de dicha notificación y el plazo para la misma será establecida por la autoridad de aplicación en la reglamentación de esta ley, y por las convenciones colectivas de trabajo de tareas específicas, en caso de corresponder.

Art. 14. – *De la modificación o reversibilidad de la modalidad de teletrabajo.*

A. Por voluntad unilateral del/de la empleador/a: es facultad del/de la empleador/a solicitar la modificación o reversión de la modalidad de teletrabajo fijada según lo dispuesto por el artículo 2° de la presente ley, mediante notificación fehacientemente acreditada, en tanto tal facultad no se ejerza de modo irrazonable ni en perjuicio del trabajador.

Tal modificación o reversión deberá otorgar al/a la teletrabajador/a un plazo de hasta noventa días posteriores a la notificación de la misma para su reincorporación a la modalidad inicial o por el/la empleador/a requerida de ejecución de la obligación laboral.

B. Por voluntad unilateral del/de la teletrabajador/a: es facultad del/de la teletrabajador/a solicitar la modificación o reversión de la modalidad de teletrabajo fijada según lo dispuesto por el artículo 2° de la presente ley, mediante notificación fehacientemente acreditada.

La solicitud de reversión deberá ser notificada fehacientemente por el/la teletrabajador/a, quien de no mediar obstáculo explícito y debidamente notificado para la reanudación de la modalidad habitual de ejercicio de la obligación laboral, deberá ser reincorporado/a a la misma en un plazo no mayor a quince (15) días desde su notificación.

En caso de que no mediara obstáculo explícito y debidamente notificado para la modificación o reversión de la modalidad de teletrabajo por el/la teletrabajador/a solicitada, el/la empleador/a deberá aceptar dicha solicitud y su implementación será automática.

La voluntad del/de la teletrabajador/a respecto a la modalidad de ejercicio de la obligación laboral será respaldada por lo dispuesto por las normativas específicas que regulan la relación laboral al que se encuentra sujeto, así como, de corresponder, por el artículo 1° de la ley 26.088 y sus modificatorias, y en su nombre podrá accionar según cualquiera de las dos vías esti-

muladas por dicha norma, en caso de no mediar acuerdo del/de la empleador/a al respecto.

TÍTULO IV

Autoridad de aplicación

Art. 15. – *Autoridad de aplicación.* El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social será la autoridad de aplicación de la presente ley.

Art. 16. – *Funciones de la autoridad de aplicación.* La autoridad de aplicación tendrá por funciones respecto a la presente ley:

- a) La reglamentación de la misma;
- b) El dictado de las normas de seguridad, protección e higiene relativas a la ejecución de la prestación de trabajo bajo la modalidad de teletrabajo, garantizado el pleno ejercicio de derechos y el bienestar del/de la teletrabajador/a en todos los casos;
- c) La creación de programas de formación y capacitación que permitan el acceso de trabajadores/as a la formación y adquisición de herramientas requeridas para estar en condiciones de adaptarse a modalidad de teletrabajo para la ejecución de obligaciones laborales;
- d) El desarrollo de programas y convenios tendientes a fomentar proyección de empresas y del sector público en la implementación de prácticas de teletrabajo, capacitación de sus trabajadores/as al respecto, inversión en bienes y servicios necesarios para la ejecución de esta modalidad;
- e) La adecuación de las normas específicas de convenciones colectivas de trabajo a la sanción de la presente ley y lo por ella dispuesto;
- f) La intervención de lo a ella requerido por la presente ley en lo que respecta a:
 - Provisión de lo necesario para la ejecución de la obligación laboral bajo modalidad de teletrabajo, otorgamiento y reintegro de ello, según condiciones por la autoridad de aplicación fijadas.
 - Notificación de las condiciones y características de la modalidad de teletrabajo por el/la empleador/a dispuesta, así como de la voluntad del/de la teletrabajador/a respecto a ello. Es responsabilidad de la autoridad de aplicación la fijación de los modos, canales válidos y plazos de dichas notificaciones.
 - Método de notificación del domicilio de ejercicio de la obligación laboral por el/la teletrabajador/a, así como de toda modificación, definitiva o transitoria, al respecto. Dichas notificaciones deberán poder realizarse de manera eficaz, pronta y accesible.

- Efectivo y pleno cumplimiento de los derechos del/de la teletrabajadora por esta ley citados, así como de su equiparación de derechos respecto a toda otra modalidad de ejecución de la prestación de trabajo;

g) El control del cese de situaciones anómalas o contrarias a lo previsto en esta ley, que resultaran de su aplicación.

Art. 17. – *De los convenios colectivos de trabajo.* Facúltase a las comisiones paritarias debidamente habilitadas a tal fin para acordar colectivamente los ordenamientos específicos atinentes a la incorporación de la modalidad de teletrabajo a la ejecución de la obligación laboral, para actividades específicas.

TÍTULO V

Disposiciones finales

Art. 18. – Para resolver aquellas cuestiones que no se encuentren expresamente previstas por esta ley, se aplicarán supletoriamente las disposiciones de la ley 20.744, ley 25.164 y ley 24.600, y sus modificatorias y disposiciones complementarias y reglamentarias.

Art. 19. – Derógase el artículo 175 de la ley 20.744, de contrato de trabajo.

Art. 20. – La presente ley entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial.

Art. 21. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Eduardo Fernández. – María C. Álvarez Rodríguez. – Sergio G. Casas. – Lucas J. Godoy. – Germán P. Martínez. – Fernanda Vallejos.

9

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados...

Artículo 1° – La prestación de tareas en régimen de teletrabajo estará conformada con las garantías del ejercicio de los derechos que se establecen en esta ley, dispuestas a favor de la persona que trabaja.

Art. 2° – Las garantías que aquí se enuncian serán aplicables a toda relación o contrato de trabajo desarrollado en el ámbito privado, independientemente de las formas de su registración o cumplimiento de la normativa formalmente establecida, siendo suficiente la prestación laboral por cualquiera de los medios que provee la tecnología de comunicación e información (TIC) para viabilizar las vías de protección que se regulan por este régimen.

Art. 3° – La prestación laboral por teletrabajo, trabajo a distancia o remoto, requerirá de la aceptación voluntaria de la persona que trabaja, si aquella no ha sido la condición inicial de la contratación. Aún aceptada la modificación de la modalidad de trabajo, en cualquier momento, con un preaviso no inferior a

treinta días, el trabajador o la trabajadora podrá revocar su decisión y requerir la restitución al trabajo anterior o trabajo de condiciones similares, sin afectación de condiciones esenciales en los términos del artículo 66 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 4° – A los fines del control y resguardo de derechos, cuando exista la decisión empresarial de disponer en todo o en parte de su plantilla la posibilidad de realización de teletrabajo, deberá previamente comunicarlo a la organización sindical con ámbito de representación para habilitarse un período de consultas y negociación de veinte días.

Art. 5° – Una vez acordada la nueva modalidad de trabajo mediante la negociación colectiva, o aún sin acuerdo vencido el plazo consignado en el artículo anterior, toda nueva prestación de teletrabajo deberá ser comunicada a la representación sindical, con copia a la autoridad de aplicación, debiéndose consignar los datos del trabajador o la trabajadora, tiempo de trabajo, descansos, instrumentos informáticos y de conexión provistos por la empresa y características generales de la tarea.

Art. 6° – La misma comunicación mencionada en el artículo precedente será cursada, por la persona que trabaja o por el empleador, a la organización sindical y a la autoridad de aplicación, cuando aquel resuelva la revocación de la continuidad del teletrabajo en los términos del artículo 3° de la presente ley.

Art. 7° – En todos los casos el régimen de teletrabajo será de carácter parcial, por lo que al menos la tercera parte de la extensión semanal deberá ser cumplida en el lugar de trabajo en que se desarrolle la actividad empresarial o en alguno de sus establecimientos. La persona que trabaja tendrá preferencia, en los términos de la organización empresarial, para elegir los días en que realizará teletrabajo y los que tendrá presencia en el lugar de trabajo, manteniéndose dicho régimen una vez planteado, salvo modificaciones que tuvieran lugar por razones justificadas. Se asignará también preferencia para la realización de teletrabajo en horarios en que los desplazamientos son más gravosos, costosos o inseguros, como en horario nocturno, días de fin de semana o feriados.

Art. 8° – Las personas que trabajan en régimen de teletrabajo tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo asignado como teletrabajo y de la jornada legal o convencional vigente, el respeto a su tiempo de descanso y licencias, así como la intimidad personal y familiar. Mediante la negociación colectiva se establecerán los métodos más adecuados para garantizar el derecho a la desconexión digital. Se considerará como discriminatorio por el ejercicio del derecho a la desconexión, aplicándose en su caso los regímenes legales de carácter antidiscriminatorios, cualquier acto, conducta, decisión, represalia u obstaculización proveniente del empleador que lesione otros derechos, directa o indirectamente, por tal motivo.

Art. 9° – Las personas que trabajan en régimen de teletrabajo tendrán derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales con que realicen el teletrabajo, limitándose el acceso del empleador exclusivamente a aquello vinculado con la prestación de la tarea y en el momento en que la misma tenga lugar, especificándose con carácter previo e informado, los usos y formas de control a emplearse en los estrictos términos de la señalada prestación. La organización sindical será informada y constatará cómo el empleador respeta estas garantías.

Art. 10. – Las personas que trabajan en régimen de teletrabajo serán provistas por el empleador del equipamiento informático y de conexión a efectos de la prestación de teletrabajo, no siendo responsables de la ineficacia o insuficiencia de los mismos. Asimismo, se les garantiza indemnidad respecto de los daños que sucedan en relación al equipo (hardware), sistemas (software) o datos del empleador, por injerencias externas ajenas o cualquier circunstancia que exceda a la prestación del trabajo en sí mismo. La negociación colectiva establecerá las compensaciones económicas que correspondan a la persona que trabaja en régimen de teletrabajo por cargos de conexión, mantenimiento de equipos y adquisición de mobiliario o artefactos que garanticen trabajo en condiciones ergonómicas adecuadas.

Art. 11. – Las aseguradoras de riesgos del trabajo y/o las autoridades administrativas del trabajo deberán inspeccionar, con presencia de representantes sindicales, los domicilios de quienes así lo habiliten, a efectos de verificar las condiciones en que los trabajadores y las trabajadoras en régimen de teletrabajo prestan tareas, sugiriendo modificaciones edilicias, lumínicas, de temperatura, etcétera, que resulten adecuadas a las normas de seguridad, salud e higiene del trabajo, las que quedarán a cargo del empleador en el plazo que a tales fines se fije.

Art. 12. – Las personas que trabajan en régimen de teletrabajo gozarán de los mismos derechos sindicales que los que realizan trabajo presencial de modo exclusivo. En relación a la elección de delegados, se deberán contemplar mecanismos de participación especial de quienes no se encuentren presentes en el lugar de trabajo el día de la elección. A los fines de la determinación de la cantidad de delegados, el régimen de teletrabajo será considerado como un turno, en los términos del artículo 45 de la ley 23.551. Los sistemas utilizados por la empresa para la realización del trabajo a distancia deberán permitir su uso por parte de la asociación sindical, a efectos exclusivamente de cursar comunicaciones sindicales.

Art. 13. – La organización sindical respectiva, juntamente con la autoridad administrativa del trabajo, tendrá a su cargo la fiscalización de toda prestación que se realice mediante teletrabajo. A tales fines en todo encargo, contratación, subcontratación o delegación de trabajos por parte de las empresas deberá consignarse la dirección IP desde donde se realiza, a

efectos de su eventual corroboración y fiscalización de cumplimiento de las condiciones de registración laboral y de la legislación aplicable. La constatación de contratación de teletrabajo sin la debida registración laboral determinará la aplicación de la norma contenida en el artículo 4°, inciso c) del anexo II de la ley 25.212, y las propias del incumplimiento respecto de la seguridad social, sin perjuicio de las acciones que ejerza individualmente la persona que trabaja.

Art. 14. – A efectos de la garantía de los derechos vinculados con prestaciones realizadas en territorio argentino, ratifícase la aplicación de la legislación nacional y, en consecuencia, habilitase un registro de contratantes extranjeros a efectos de los futuros convenios de cooperación que puedan tener lugar con otros Estados y del seguimiento y trazabilidad de este tipo de contrataciones.

Art. 15. – *Cláusula transitoria única.* En el marco de la vigencia del aislamiento social preventivo obligatorio resuelto por el Poder Ejecutivo nacional mediante DNU 297/20, las garantías de voluntariedad y revocabilidad previstas en el artículo 3°, así como la garantía de parcialidad prevista en el artículo 6° de la presente ley, serán interpretadas y aplicadas conforme las normas dictadas en consecuencia de la emergencia sanitaria y por todo el tiempo que dure la prohibición de circular de las personas con el fin de preservar la salud pública.

Art. 16. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Hugo Yasky. – Pablo Carro.

10

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

Artículo 1° – *Ámbito de aplicación.* La presente ley regirá las relaciones laborales de teletrabajo, tanto en ámbito público como privado, prestadas en favor de uno o más empleadores, y cualquiera fuere la cantidad de horas diarias o jornadas semanales en que sean ocupados para tales labores, en todo el territorio de la Nación.

En todo lo que no estuviese expresamente previsto en esta ley, regirán las disposiciones de la ley 20.744 y sus modificatorias, en las condiciones previstas en el artículo 2° de dicho cuerpo legal.

Art. 2° – *Definición de teletrabajo.* Se entiende por teletrabajo a los efectos de esta ley, la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios realizados total o parcialmente en lugares distintos del establecimiento del empleador, sea este propio o de terceros asignados por aquel, mediante la utilización de todo tipo de tecnología de la información y de las comunicaciones (TIC).

Art. 3° – *Prestación personal.* Queda expresamente prohibido para el trabajador delegar en otra persona

las tareas que debe efectuar como consecuencia de la modalidad de teletrabajo.

Art. 4° – *Funciones. Conformidad por escrito.* Las empresas podrán determinar cuál de sus divisiones o unidades operativas o trabajadores individuales estarán asignados a la modalidad de teletrabajo, y de qué forma.

Cada teletrabajador deberá prestar su consentimiento por escrito para el desempeño de labores bajo esa modalidad. Se dejará constancia por escrito de la unidad de negocios que integra el trabajador, la categoría laboral y las tareas que desarrolla.

Art. 5° – *Lugar de trabajo.* El teletrabajador deberá denunciar el lugar desde el cual cumplirá su jornada laboral fuera del establecimiento, quedando obligado a notificar al empleador cualquier modificación o cambio, con una anticipación no menor a tres (3) días hábiles. El empleador, previo consentimiento del trabajador, y notificando fecha y hora cierta de visita, podrá verificar las condiciones del lugar determinado por el trabajador para la ejecución de sus tareas, a través de un profesional del área de higiene y seguridad de la empresa, quien asimismo podrá ser acompañado por un técnico de la ART, y por un representante de la entidad gremial.

El empleador deberá comunicar por escrito a la autoridad de aplicación y a la entidad sindical representativa, la nómina de trabajadores afectados a esta modalidad con indicación del domicilio denunciado para su ejecución.

Art. 6° – Sin perjuicio de las mejores condiciones de medio ambiente en el trabajo dispuestas por las normas legales o convencionales, el empleador deberá proveer a los teletrabajadores de los siguientes elementos: una (1) silla ergonómica; un (1) extintor portátil contra incendio (matafuego de 1 kg a base de HCFC 123); un (1) botiquín de primeros auxilios; una (1) almohadilla para ratón (*pad mouse*); un (1) *Manual de buenas prácticas de salud y seguridad en teletrabajo* individualizadas en el decreto 1.552/12.

Art. 7° – Los teletrabajadores gozarán de los mismos derechos, legales y convencionales que los demás trabajadores en relación de dependencia que prestan servicios para el mismo empleador en forma presencial, sin perjuicio de los mayores beneficios que las normas legales, convencionales y/o acuerdos individuales les reconozcan en consideración de su modalidad.

Los teletrabajadores conservan la totalidad de sus derechos sindicales, debiendo ser contemplados en el plantel de personal considerado para determinar la cantidad de delegados por establecimiento. La reglamentación y la negociación colectiva garantizarán el pleno y efectivo ejercicio de estos derechos.

Art. 8° – *Jornada y horario de trabajo.* El teletrabajador cumplirá la jornada laboral convenida teniendo en cuenta la particularidad de las tareas encomendadas, la forma y el lugar en que se desarrollan. El hecho

de que el teletrabajo se preste en la vivienda del trabajador o en otro lugar autorizado por el empleador, no implica modificación alguna sobre los límites a la jornada laboral ni régimen de descansos. Se presume que la distribución de la jornada y horario es a favor del trabajador, de modo que permita compatibilizar su trabajo con sus obligaciones familiares o extra laborales.

El trabajador goza del derecho a la desconexión de los dispositivos digitales y demás herramientas empleadas para sus tareas fuera del horario y jornada de trabajo.

Art. 9° – *Remuneración.* El empleador abonará al teletrabajador la misma remuneración que debería pagar si las tareas se prestaren en su establecimiento o en las instalaciones de su cliente, sin que la modalidad de teletrabajo pueda afectar ninguna de las remuneraciones variables y derechos reconocidos al teletrabajador, por similar tarea en el establecimiento.

Art. 10. – *Aceptación de cambio de modalidad. Reversión.* Cuando por razones de organización del trabajo se requiera la prestación de tareas bajo la forma de teletrabajo, esta será voluntaria para el trabajador. 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 hubieren modificado las condiciones de prestación de servicios en teletrabajo y no haya manifestado su conformidad por escrito, podrá solicitar la reversión.

Art. 11. – Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes y/o información de propiedad del empleador deberán respetar la intimidad y privacidad del teletrabajador, y serán informados por escrito al momento de adoptarse esta modalidad.

Queda vedado todo acto que implique el ejercicio abusivo en las facultades de control y supervisión sobre los teletrabajadores. La seguridad de los datos alojados en la terminal será responsabilidad del empleador. El empleador brindará periódicamente la capacitación y los tutoriales adecuados para evitar que el trabajador incurra en malas prácticas de seguridad.

Art. 12. – *Gastos por equipamiento.* En caso de que el teletrabajador aporte su propio equipamiento, el empleador deberá compensarle la totalidad de los gastos en que incurra debido a la utilización y conservación del mismo, como sus insumos.

Asimismo, deberá compensarle mensualmente los gastos en servicios (electricidad, gas, Internet, telefonía, etcétera) y/o cualquier otro que tenga la vivienda o el lugar físico utilizado, con motivo de la prestación de tareas bajo esta modalidad.

En caso de que el trabajador adopte esta modalidad a tiempo parcial, la suma establecida en el párrafo anterior se abonará en forma proporcional de acuerdo a la cantidad de días trabajados bajo la misma.

En el supuesto de que los equipos sean provistos por el empleador, el teletrabajador será responsable por su correcto uso y mantenimiento.

Art. 13. – *Formación profesional.* El teletrabajador tendrá derecho a una formación profesional y capacitación periódica, en las mismas condiciones que los trabajadores presenciales, y específica respecto al uso correcto de las herramientas tecnológicas, y el mejor aprovechamiento de las mismas para el desarrollo de su trabajo.

Art. 14. – *Autoridad de aplicación.* El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, será la autoridad de aplicación de la presente ley.

La autoridad de aplicación tendrá a su cargo el incentivo y promoción de la negociación colectiva entre organizaciones sindicales y de empleadores a los fines de que estas alcancen regulaciones autónomas que recepten las particularidades y realidades específicas de cada sector.

Asimismo, deberá dictar las normas sobre higiene y seguridad en el trabajo que resulten apropiadas al teletrabajo; así como la inclusión de las enfermedades causadas por esta modalidad laboral dentro del listado previsto en el artículo 6°, inciso 2, de la ley 24.557.

Art. 15. – *Adhesión.* Invítase a las provincias y a la Ciudad de Buenos Aires a adherir a la presente ley.

Art. 16. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Juan F. Moyano.

11

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados, ...

RÉGIMEN JURÍDICO DEL TRABAJO A DISTANCIA Y EL TELETRABAJO

Artículo 1° – *Objeto.* La presente ley tiene por objeto establecer los principios generales e indispensables que regulan la actividad del trabajo a distancia y teletrabajo, garantizando los derechos y obligaciones mínimos que rigen la relación entre la persona que trabaja y la persona que emplea bajo este tipo de modalidades.

Art. 2° – *Ámbito de aplicación.* Los derechos y garantías previstos en el presente régimen serán aplicables a las personas que trabajan en relación de dependencia del sector privado y a las personas empleadas en el sector público nacional, de las provincias y sus municipios y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Art. 3° – *Definiciones.* Se entiende por trabajo a distancia la realización por parte de una persona física de actos, ejecución de obras o prestación de servicios en favor de otra persona física, jurídica o ente público, y bajo su dependencia, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración, y dichos actos, obras o servicios sean

efectuados total, parcial o temporalmente en el domicilio de la persona que trabaja o en lugares distintos a los facilitados por la persona que emplea.

Habrà teletrabajo cuando la actividad a distancia sea realizada principalmente mediante la utilización de tecnologías de la información y de las comunicaciones (TICs), conforme las definiciones de tecnologías, servicios y recursos establecidas en el artículo 6°, incisos e) a j), de la ley 27.078.

Art. 4° – *Derechos y obligaciones.* Quienes desempeñen tareas bajo la forma de trabajo a distancia o teletrabajo gozarán de los mismos derechos, obligaciones y remuneración que las personas que lo hacen bajo la modalidad presencial, en concordancia con los principios de igualdad y no discriminación que rigen toda relación laboral.

Sin perjuicio de ello, los convenios colectivos de trabajo y/o la autoridad de aplicación, podrán establecer condiciones de trabajo específicas para este tipo de modalidades, teniendo en cuenta las particularidades de cada actividad y de la prestación requerida.

Las personas que trabajan en la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo gozarán de los mismos derechos sindicales que las personas que trabajan en puestos presenciales. Podrán solicitar su afiliación completando un formulario virtual elaborado por la organización sindical correspondiente.

Art. 5° – *Limites a la jornada laboral y derecho a la desconexión.* Cuando se adopte alguna de las modalidades previstas en esta ley, deberán garantizarse expresamente la duración y habitualidad de la jornada laboral, respetándose los tiempos de trabajo, descanso, licencias, permisos y vacaciones, propios de cada actividad.

Especialmente se reconocerá a la persona que trabaja el derecho a la desconexión digital, entendido como la limitación a la disponibilidad laboral mediante el uso de tecnologías de la comunicación por fuera del horario y la jornada laboral convenidos.

Art. 6° – *Políticas de cuidados.* Las personas que presten tareas bajo alguna de las modalidades previstas en esta ley, y que acrediten estar a cargo del cuidado de personas menores de 14 años, personas con discapacidad y/o adultos mayores dependientes, tendrán derecho a convenir con la persona empleadora jornadas laborales reducidas, interrupciones en la jornada laboral, reducción de carga de tareas, modos específicos de prestación y/o un ingreso adicional no remunerativo destinado a afrontar la tercerización de las tareas de cuidado, de modo de compatibilizar el cumplimiento de las tareas laborales y de cuidado a su cargo.

Art. 7° – *Equipamiento y capacitación.* La provisión y mantenimiento de los equipos, instrumentos, materiales y medios tecnológicos necesarios para la concreción de las modalidades previstas en esta ley, estará a cargo de la persona empleadora. La persona que trabaja será responsable por su correcto uso, pro-

curando que no sean utilizados por personas ajenas a la relación laboral.

En caso de que los mismos sean voluntariamente aportados o provistos por la propia persona que trabaja, esta tendrá derecho a exigir el resarcimiento de los costos de adquisición, contratación, uso y/o mantenimiento necesario.

La persona que trabaja bajo alguna de las modalidades previstas en esta ley tendrá derecho a exigir el reembolso periódico de los mayores costos en servicios domiciliarios, conectividad o cualquier otro servicio o herramienta derivado de la realización de sus tareas.

La persona empleadora deberá garantizar la correcta capacitación de las personas que presten tareas bajo alguna de estas modalidades, de conformidad a lo que se establezca en los respectivos convenios colectivos de trabajo y/o lo dispuesto por la autoridad de aplicación. Los programas de capacitación que se dicten en esta materia deberán propiciar la consecución de la respectiva certificación de competencias, conforme las disposiciones emitidas por la autoridad de aplicación.

Art. 8° – *Privacidad y sistema de control*: Los sistemas de organización, dirección, supervisión y control destinados a la correcta prestación laboral y/o a la protección de bienes e información propiedad de la persona empleadora, deberán salvaguardar la intimidad de la persona que trabaja y la privacidad de su domicilio.

En caso de resultar estrictamente necesaria la concurrencia al domicilio de la persona que trabaja, se deberá contar con su consentimiento expreso previo y se deberá notificar de manera fehaciente la medida con antelación suficiente, conforme se estipule en los respectivos convenios colectivos de trabajo de cada actividad.

Art. 9° – *Higiene y seguridad laboral*. La autoridad de aplicación deberá promover la adecuación de las normas relativas a la higiene y seguridad en el trabajo, a las particularidades propias de las modalidades de trabajo previstas en esta ley.

Art. 10. – *Modificación de la modalidad de prestación. Consentimiento y derecho de reversión*. Cuando en uso de las facultades de organización laboral o en casos de fuerza mayor, se requiera la modificación de la prestación de tareas presenciales a alguna de las modalidades previstas en esta ley, su aceptación será siempre voluntaria por parte de la persona trabajadora, debiéndose contar con su conformidad expresa por escrito.

En estos casos regirán todos los derechos y obligaciones establecidos en el presente régimen, debiendo las partes, en el marco de la buena fe contractual y lo establecido en los respectivos convenios colectivos de trabajo, establecer las condiciones en las que la persona trabajadora habrá de continuar prestando tareas.

La persona trabajadora que hubiese dado su consentimiento podrá solicitar la reversión a sus tareas

bajo su anterior modalidad, notificando en forma fehaciente a la persona empleadora con una antelación no menor a treinta (30) días.

Art. 11. – *Aplicación supletoria*. En todo lo que no estuviere expresamente previsto en esta ley, regirán las disposiciones de las leyes 20.744, 25.164, 25.800, 24.013 en su artículo 81 y sus modificatorias, de conformidad con la naturaleza de la respectiva relación laboral.

Art. 12. – *Autoridad de aplicación*. El Poder Ejecutivo nacional designará la autoridad de aplicación de la presente ley, quien estará a cargo de su reglamentación.

Art. 13. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Blanca I. Osuna. – Hilda C. Aguirre. – Mara Brawer. – Mayda Cresto. – Ana C. Gaillard. – Estela Hernández. – Susana G. Landriscini. – Gisella Marziotta. – Rosa R. Muñoz. – Alejandra del Huerto Obeid. – Nancy Sand. – María L. Schwindt. – Mirta Tundis. – Paola Vessvessian.

12

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados, ...

TRABAJO A DISTANCIA. TELETRABAJO.
RÉGIMEN JURÍDICO

**Ley de Régimen de Trabajo a Distancia
y Teletrabajo**

TÍTULO I

Artículo 1° – *Objeto*. La presente ley tiene por objeto modificar la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976), mediante la incorporación de la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo y establecer un régimen normativo que la regule como modalidad específica.

TÍTULO II

Art. 2° – *Modificaciones a la ley 20.744*. Incorpórase al título III “De las modalidades del contrato de trabajo” de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, el capítulo VI, artículo 102 bis, que quedará redactado de la siguiente manera:

CAPÍTULO VI

Trabajo a distancia. Teletrabajo

Artículo 102 bis: *Caracterización del contrato*. Habrá contrato de trabajo a distancia cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, en los términos de los artículos 21 y 22 de esta ley, sea efectuada to-

tal o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento o los establecimientos del empleador. En los casos en que la actividad del trabajador sea realizada mediante la utilización de tecnologías de la información y de las comunicaciones, será considerada teletrabajo.

Las regulaciones del trabajo a distancia y del teletrabajo se establecerán mediante leyes específicas.

TÍTULO III

Regulación del trabajo a distancia y teletrabajo

Art. 3° – *Derechos y obligaciones del contrato de trabajo.* Las personas que trabajen contratadas bajo esta modalidad, en los términos del artículo 102 bis de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, gozarán de los mismos derechos y obligaciones que las que trabajan bajo la modalidad presencial y su remuneración será la correspondiente al convenio colectivo de trabajo, no pudiendo ser inferior a la que percibía bajo la modalidad presencial.

Art. 4° – *Jornada laboral.* La jornada de trabajo deberá ser pactada previamente en el contrato de trabajo de conformidad con los límites legales y convencionales, tanto en lo que respecta a las tareas desarrolladas fuera de línea, como aquellas que se realizan en línea.

Art. 5° – *Derecho a la desconexión digital.* A los efectos de la presente ley se entiende por derecho a la desconexión digital la limitación en la disponibilidad laboral mediante tecnologías de la comunicación, en horarios que se encuentren por fuera de la jornada laboral.

Art. 6° – *Tareas de cuidados.* Las personas que trabajen bajo esta modalidad y que acrediten estar a cargo del cuidado de personas menores de 14 años, personas con discapacidad o adultos mayores dependientes, tendrán derecho a pautar horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo o solicitar hasta dos interrupciones por jornada, siempre que ello no afecte el cumplimiento de la jornada legal o convencional y de sus tareas.

Art. 7° – *Consentimiento.* El traslado de quien trabaja en una posición presencial a una posición a distancia debe ser voluntario. La persona que trabaja debe dar su consentimiento por escrito, bajo pena de considerarse que se trata de un ejercicio abusivo del *ius variandi*, en los términos del artículo 66 de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976).

La persona que acepta esta modalidad tiene derecho a volver al puesto de trabajo presencial en el establecimiento de la empresa en el que desarrollaba sus tareas, siempre que comunique esta decisión dentro de los tres meses contados desde el día en que comenzó a realizar sus tareas en la modalidad de teletrabajo.

En ningún caso la negativa a aceptar el teletrabajo o el pedido de reversión a la modalidad presencial podrán ser consideradas causal de despido.

Art. 8° – *Elementos de trabajo.* El empleador deberá proveer, a la persona que trabaje mediante la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia de los siguientes elementos:

- Una (1) silla ergonómica.
- Un (1) extintor portátil contra incendio (matafuego de 1 kg a base de HCFC 123).
- Un (1) botiquín de primeros auxilios.
- Una (1) almohadilla ergonómica para el ratón o mouse.
- La totalidad del equipamiento tecnológico requerido; teléfono inteligente y/o computadora portátil, u otros elementos; y
- Un (1) manual de buenas prácticas de salud y seguridad en teletrabajo individualizadas en el decreto 1.552/12 y/o la norma o protocolo que en el futuro lo reemplace.

En caso de adquisición de dichos elementos por parte de la persona que trabaja, la empleadora estará obligada al reintegro de los gastos en que este haya incurrido para su compra. Asimismo, deberá reembolsar los gastos de luz, gas, agua, Internet, teléfono que demanden la realización de sus tareas y todo otro servicio o herramienta necesarios para el desarrollo de la tarea.

La presente enumeración no es taxativa y cualquier otro insumo que sea necesario para desarrollar la tarea deberá ser provisto por el empleador. En caso de no entregarse los mismos y de utilizarse los recursos con los que contará la persona que trabaja, se generará un crédito a favor de esta, cuyo monto equivaldrá al gasto ocasionado, tendrá carácter alimentario y será remunerativo.

La persona trabajadora tendrá la obligación de resguardar estos elementos, cumplir con las instrucciones relativas a su correcta utilización, así como evitar su uso por parte de terceras personas.

Art. 9° – *Subcontratación.* La empresa que ocupe personas bajo esta modalidad laboral mediante la subcontratación o tercerización, será solidariamente responsable por todas las obligaciones laborales y de la seguridad social.

Art. 10. – *Capacitación.* El empleador deberá garantizar la correcta capacitación de sus dependientes bajo esta modalidad, brindando cursos y herramientas de apoyo, tanto en forma virtual como presencial, en forma conjunta con la entidad sindical representativa y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Art. 11. – *Derechos colectivos.* Las personas que trabajan en la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo gozarán de los mismos derechos sindicales que las personas que trabajan en puestos presenciales.

Podrán solicitar su afiliación completando un formulario virtual elaborado por la organización sindical correspondiente.

Art. 12. – *Representación sindical.* La representación sindical será ejercida por las asociaciones sindicales respectivas. Quienes podrán citar a reuniones o asambleas en horario laboral, ya sea bajo la modalidad presencial o remota. Las mismas deberán ser notificadas al empleador con antelación suficiente.

Las personas que trabajan bajo esta modalidad, a los efectos de participar y ser elegidos en elecciones para órganos de representación sindical, deberán estar adscritas a un centro de trabajo o área específica de la empresa.

Art. 13. – *Seguridad y salud en el trabajo.* La autoridad de aplicación dictará las normas relativas a salud, higiene y seguridad en el trabajo con participación de representación gremial, con el objetivo de adecuar dichas normas a las características propias de la prestación del trabajo a distancia o teletrabajo en cada actividad o empresa.

Art. 14. – *Sistema de control. Derecho a la intimidad.* Los sistemas de control y de inspección, destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador, constituyen un derecho y un deber para sí y para terceros. Los mismos, deberán salvaguardar la intimidad de la persona que trabaja y la privacidad de su domicilio. En todos los casos, deberá ser notificado fehacientemente con la debida antelación y contar con su consentimiento.

Art. 15. – *Deber de confidencialidad.* La persona que trabaja deberá guardar deber de confidencialidad en los términos del artículo 85 de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976).

Art. 16. – *Ley aplicable. Progresividad e implementación por rama de actividad.* Serán aplicables a las personas que trabajan bajo esta modalidad, los mejores derechos contenidos en los contratos individuales, convenciones colectivas o en la presente. Los convenios colectivos de trabajo de cada rama o actividad donde se desarrolle esta modalidad laboral, deberán complementar la regulación establecida en la presente.

Subsidiariamente, serán aplicables las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 17. – *Autoridad de aplicación.* El Poder Ejecutivo nacional determinará la autoridad de aplicación.

Art. 18. – *Ley aplicable.* Cuando se trate de prestaciones transnacionales de teletrabajo se aplicará al contrato de trabajo respectivo la ley del lugar de ejecución de las tareas o la ley del domicilio del empleador, según sea más favorable para la persona trabajadora. En el caso de contratación de personas extranjeras no residentes en el país, se requerirá la autorización previa de la autoridad de aplicación, en los términos que dicte la reglamentación.

Art. 19. – *Aplicación del teletrabajo al empleo público.* En materia de empleo público, las disposiciones de la presente y su adaptación a las tareas desarrolladas en el ámbito estatal, estarán sujetas a la reglamentación que de las mismas realice el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y las convenciones colectivas de cada sector.

Art. 20. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Walter Correa. – Vanesa Siley.

13

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados, ...

REGULACIÓN Y PROMOCIÓN DEL TELETRABAJO

CAPÍTULO I

Regulaciones generales

Artículo 1° – *Definición.* Se entenderá por teletrabajo a toda realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios en los términos de los artículos 21 y 22 de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, en las que el objeto del contrato o relación de trabajo es realizado total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares distintos del establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de cualquier tipo de tecnología de la información y de las comunicaciones (TIC).

Art. 2° – *Ámbito de aplicación.* Lo dispuesto en la presente ley tiene como ámbito de aplicación tanto el sector privado como a toda la administración pública nacional centralizada y descentralizada, incluyendo empresas pertenecientes al régimen provincial y municipal y concesionarias de servicios públicos.

Cuando se trate de prestaciones transnacionales de teletrabajo se aplicará al contrato de trabajo respectivo la ley del lugar de ejecución de las tareas o la ley del domicilio del empleador, según sea más favorable para el teletrabajador.

Art. 3° – *Principios.* El teletrabajo se rige por los siguientes principios:

- a) *Igualdad de trato.* El empleador debe garantizar la igualdad de trato entre los teletrabajadores y los trabajadores que realizan las tareas en sus establecimientos;
- b) *Voluntariedad.* La vinculación a través del teletrabajo resulta del consenso entre el trabajador y su empleador;
- c) *Reversibilidad.* En caso de que la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo se acuerde con posterioridad al inicio de la relación labo-

ral, cualquiera de las partes podrá unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo, previo aviso por escrito a la otra con una anticipación mínima de treinta días. En caso de contratar o vincular por primera vez a un teletrabajador, las partes de común acuerdo podrán modificar lo inicialmente pactado;

d) *Derecho a la desconexión.* La jornada laboral del teletrabajador deberá contemplar las reglas generales de la legislación laboral vigente en cuanto a horarios, sin perjuicio que las partes pudieran pactar cuando una distribución libre de su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal. En todos los casos el empleador deberá respetar el derecho a la desconexión, garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes, directivas, consultas u otros requerimientos. Las comunicaciones que interrumpen esos intervalos se presumirán vinculadas a cuestiones laborales salvo prueba en contrario. El tiempo de desconexión deberá ser de, al menos, doce horas continuas en un período de veinticuatro horas. En ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores;

e) *Privacidad.* Se resguardará especialmente el derecho que tiene el teletrabajador a la intimidad de su vida personal, de su grupo familiar y a la privacidad de su domicilio. Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador deberán tener en cuenta especialmente este principio.

Art. 4° – *Derechos y obligaciones.* El teletrabajador gozará de los mismos derechos laborales, sindicales y de seguridad social así como también tendrá iguales obligaciones que los demás trabajadores en relación de dependencia de conformidad con lo previsto en la ley 20.744 (t. o. 1976), ello sin perjuicio de lo establecido por la presente y las regulaciones específicas para la modalidad de teletrabajo establecidas por la normativa y los convenios colectivos de trabajo.

Art. 5° – *Requisitos del contrato de teletrabajo.* Sin perjuicio de los requisitos establecidos por la legislación vigente para el contrato de trabajo, los contratos de teletrabajo deberán contener:

a) La indicación expresa de que las partes han acordado la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, especificando si será de forma total o parcial y, en este último caso, la fórmula de combinación entre trabajo presencial y teletrabajo;

b) Los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador;

c) La distribución acordada de la jornada laboral, si la hubiera;

d) La especificación del derecho de desconexión;

e) Las estipulaciones en cuanto al control del lugar de trabajo y modalidades para que las autoridades fiscalizadoras puedan realizar visitas pautadas en el domicilio del teletrabajador para verificar si el lugar de trabajo es seguro y está libre de riesgos, siempre de manera coordinada y con previo aviso, respetando el derecho a la privacidad del trabajador y su familia;

f) La contratación de un seguro personal ante accidentes domésticos en horario de trabajo.

Art. 6° – *Equipos.* Los equipos, herramientas, bienes muebles de asiento, escritorios, espacios de almacenaje, artículos específicos de iluminación y otros materiales necesarios para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal y requeridos para la salud física, deberán ser proporcionados por el empleador al trabajador. Se podrá prever la utilización de elementos propiedad del empleado para el ejercicio de sus tareas, debiendo constar en el contrato respectivo la correspondiente contraprestación a cargo del empleador. Los costos de mantenimiento y reparación de equipos serán siempre a cargo del empleador.

Art. 7° – *Servicios.* El empleador deberá hacerse cargo de los gastos proporcionales correspondientes a los servicios de electricidad, telefonía, Internet y otros que sean necesarios para la realización de tareas por parte del trabajador. En todos los casos que la remuneración del trabajador sea menor a dos salarios mínimos, vitales y móviles o que los gastos representen un porcentaje del 10 % (diez por ciento) o mayor de la remuneración mensual del trabajador, el reintegro será por el total de los servicios.

Art. 8° – *Sindicalización.* El empleador deberá informar al trabajador de la existencia de sindicatos legalmente constituidos en la empresa en el momento del inicio de las labores. Asimismo, en caso de que se constituya un sindicato con posterioridad al inicio de las labores, el empleador deberá informar este hecho a los trabajadores sometidos a este contrato.

Art. 9° – *Acceso a las instalaciones y a la información.* En todos los casos el teletrabajador podrá acceder a las instalaciones de la empresa, hacer uso de sus facilidades y servicios como cualquier otro trabajador y, en cualquier caso, el empleador deberá garantizar que pueda participar en las actividades colectivas que se realicen, acceder a la información correspondiente para ejercer sus tareas, no ser excluido de reuniones a las que debería participar y promover la integración social con el resto de sus compañeras/os.

Art. 10. – *Fiscalización.* El cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las tareas cumplidas

bajo la modalidad del teletrabajo se ejercerá acorde lo establecido por el régimen de la ley 25.877 y normas relacionadas. La fiscalización por las autoridades competentes incluirá a toda modalidad de teletrabajo y dicha potestad inspectora siempre se deberá dar preservando la intimidad del teletrabajador y su grupo familiar en las condiciones que fije la reglamentación.

Art. 11. – *Responsabilidad.* El teletrabajador no será reponsable por los daños ocasionados por alteraciones a su tarea provocadas por circunstancias ajenas a su voluntad que ocurran en su domicilio como interrupciones de servicios, órdenes emanadas de la autoridad pública competente, etcétera.

CAPÍTULO II

Promoción del teletrabajo

Art. 12. – *Creación.* Créase el Programa de Promoción del Teletrabajo el cual contará con las disposiciones de los artículos siguientes y los de su reglamentación.

Art. 13. – *Reducción de aportes patronales.* Se reducirán en un máximo de 20 % los aportes patronales [artículo 10, inciso b), de la ley 24.241] por cada empleado que preste funciones en la modalidad de teletrabajo. En el caso de las mipymes el máximo de porcentaje de aportes patronales a reducir será de 35 % por cada teletrabajador.

El empleador no podrá acceder al beneficio por el o los trabajadores que cumplan sus tareas fuera del país de forma habitual.

Art. 14. – *Reducción de aportes personales.* Se reducirán en un máximo de 30 % los aportes personales [artículo 10, inciso a), de la ley 24.241] de cada trabajador que preste funciones en la modalidad de teletrabajo.

Art. 15. – *Clasificación.* Los beneficios establecidos se otorgarán de acuerdo a la reglamentación que elabore el Poder Ejecutivo, que deberá contemplar una clasificación segmentada y focalizada de actividades laborales según parámetros que midan la plausibilidad de realizar tareas a través de teletrabajo, la prescindencia de contacto físico al realizar la actividad, la eventual ocupación de redes viales o de transporte público que requieran dichas actividades y otros factores que hagan al bienestar social. Estos datos se segmentarán para jerarquizar los incentivos fiscales al teletrabajo de acuerdo a lo establecido por la presente ley.

Art. 16. – *Requisitos.* La reglamentación del Programa de Promoción del Teletrabajo contará con los siguientes requisitos:

- a) Establecerá la gradualidad de reducción de los aportes patronales y de los aportes personales teniendo en cuenta la clasificación establecida en el artículo anterior;

- b) Establecerá sanciones y multas para los empleadores que, gozando de los beneficios impositivos, incumplan las normativas de teletrabajo y movilicen a sus trabajadores más allá de lo acordado;

- c) Establecerá microcréditos para la adquisición por parte del empleador de elementos de trabajo para garantizar la adaptación óptima del hogar donde preste funciones el empleado;

- d) Establecerá un plan de segmentación, mutación hacia el teletrabajo o permanencia en el mismo para los trabajadores de la administración pública nacional cuyas tareas presenciales no sean esenciales;

- e) Promoverá la eliminación gradual de tarifas, cargas o impuestos que graven la utilización de dispositivos y plataformas digitales para facilitar tareas de teletrabajo;

- f) Promoverá una mayor conciliación entre la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan, teniendo en cuenta la corresponsabilidad en tareas del hogar, inequidades de género y protección a la maternidad;

- g) Promoverá la inclusión laboral de personas con discapacidad y con movilidad reducida;

- h) Contará con incentivos para la contratación de personas trans, travestis y transexuales y otras poblaciones vulnerables para tareas de teletrabajo.

Art. 17. – *Adhesión.* Las empresas interesadas en adherir al Programa de Promoción del Teletrabajo deberán informar las características principales de la empresa y de sus puestos de trabajo y fundamentarán su interés por aplicar ante la autoridad de aplicación correspondiente a su domicilio.

Las empresas, cuya solicitud de incorporación sea evaluada favorablemente suscribirán un convenio de adhesión al Programa de Promoción del Teletrabajo en el cual se establecerá el plazo, las condiciones de participación y las pautas específicas que deberán contener los contratos individuales a suscribirse con los teletrabajadores.

Art. 18. – *Registro.* La autoridad de aplicación llevará un registro de las empresas que se incorporen al presente programa, así como de los convenios de adhesión que se suscriban en el marco del mismo, con sus respectivas renovaciones.

CAPÍTULO III

Disposiciones finales

Art. 19. – Modificase el artículo 175 de la ley 20.744, de contrato de trabajo, el que quedará reductado de la siguiente manera:

Artículo 175: *Trabajo a domicilio. Prohibición.* Queda prohibido encargar la ejecución de trabajos a domicilio a mujeres ocupadas en algún

local u otra dependencia en la empresa, con excepción de las tareas previstas en la modalidad de teletrabajo conforme su regulación.

Art. 20. – Abrógase la resolución 595/2013 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social en todo lo que se oponga a la presente y toda otra norma que contenga disposiciones contrarias a la presente.

Art. 21. – El Poder Ejecutivo reglamentará el Programa de Promoción del Teletrabajo en un plazo no mayor a sesenta (60) días de sancionada la presente ley.

Art. 22. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Maximiliano Ferraro. – Mónica E. Frade. – Alicia Terada.

14

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados, ...

TELETRABAJO

Artículo 1° – *Objeto.* La presente ley tiene por objeto regular el teletrabajo, como forma de trabajo caracterizada por la utilización de tecnologías de la información y las comunicaciones, las telecomunicaciones, y sus recursos asociados.

Art. 2° – *Fuentes de regulación.* El teletrabajo y sus relaciones se rigen por:

- a) Esta ley;
- b) La ley 20.744, Ley de Contrato de Trabajo (t. o. 1976), y sus modificatorias;
- c) Por las convenciones colectivas o laudos con fuerza de tales;
- d) Por la ley 11.544, Ley de Jornada de Trabajo, y sus modificatorias;
- e) Por la ley 18.204, de descanso semanal, y por toda norma sobre feriados nacionales y días no laborables, horarios y regímenes de apertura;
- f) Por la ley 20.596 y sus modificatorias. Régimen de licencias, por las leyes 20.732, 23.691, 23.759 y 24.716;
- g) Por la ley 19.587, Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo;
- h) Por la ley 24.557, sobre riesgos del trabajo;
- i) Por las partes pertinentes de todas las normas vigentes;
- j) Por la voluntad de las partes;
- k) Por los usos y costumbres;
- l) Por la ley 25.800, que aprobó el Convenio sobre el trabajo a domicilio (1996, número 177) adoptado en la 83ª Reunión de la Conferencia

Internacional del Trabajo, cuando el teletrabajo se realiza en el domicilio del teletrabajador.

Art. 3° – *Ámbito de aplicación.* Las disposiciones de esta ley serán aplicadas a todos los trabajadores y trabajadoras contemplados por la ley 20.744 y a los dependientes de la administración pública nacional, provincial y municipal.

Art. 4° – *Definiciones.* El teletrabajo es el trabajo 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.

El teletrabajador o teletrabajadora es el trabajador o trabajadora que realiza teletrabajo.

Son definiciones de esta ley las definiciones de la ley 20.744, Ley de Contrato de Trabajo, y de la ley 27.078, Argentina Digital.

Art. 5° – *Modalidades.* El teletrabajo puede ser:

- a) *Total.* El teletrabajador o teletrabajadora realiza teletrabajo de manera exclusiva, pudiendo acceder ocasionalmente y sin habitualidad al establecimiento del empleador;
- b) *Parcial.* El teletrabajador presta servicios al menos una (1) jornada completa a la semana bajo la modalidad de teletrabajo con habitualidad.

Art. 6° – *Exclusión.* Todo trabajador o trabajadora no se considerará teletrabajador o teletrabajadora por realizar ocasionalmente y sin habitualidad su trabajo en lugares distintos del o de los establecimientos del empleador.

Art. 7° – *Derechos y obligaciones.* El teletrabajador o la tetrabajadora tiene los mismos derechos y obligaciones del trabajador o trabajadora.

Art. 8° – *Privacidad.* El teletrabajador o teletrabajadora tiene derecho a la intimidad de su vida personal y la privacidad de su domicilio y de sus datos.

Art. 9° – *Voluntariedad y reversibilidad.* La adopción del teletrabajo será voluntaria para el trabajador o la trabajadora. El trabajador o trabajadora a quien se le han modificado las condiciones de prestación de servicios podrá solicitar la reversión a su condición anterior.

Art. 10. – *Uso y cuidado.* El teletrabajador o teletrabajadora será responsable por el correcto uso y mantenimiento de los elementos de trabajo provistos por su empleador, a cuyo fin deberá procurar que los mismos no sean utilizados por personas ajenas a la relación o contrato de trabajo.

Art. 11. – *Obligaciones de los empleadores.* El empleador tiene las mismas obligaciones con el teletrabajador o teletrabajadora que con el trabajador o trabajadora.

Art. 12. – *Notificación.* El empleador deberá notificar a la aseguradora de riesgos del trabajo (ART) a la que estuviera afiliado, una lista con la localización de los lugares de teletrabajo de los teletrabajadores y

teletrabajadoras. El domicilio declarado será considerado como ámbito laboral a todos los efectos de la ley 24.557, sobre riesgos del trabajo.

Art. 13. – *Provisión.* El empleador deberá proveer al teletrabajador o teletrabajadora de los siguientes elementos:

- a) Las tecnologías de la información y las comunicaciones (TICs) necesarias para llevar a cabo el teletrabajo;
- b) El acceso a servicios de tecnologías de la información y las comunicaciones (servicios de TICs), servicio de telecomunicaciones y servicio básico telefónico necesarios para llevar a cabo el teletrabajo;
- c) Insumos y materiales necesarios;
- d) Un escritorio y silla ergonómica;
- e) Extintor portátil contra incendio;
- f) Un botiquín de primeros auxilios.

El empleador deberá asumir los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de los elementos enumerados en el artículo anterior, además del costo de las energías utilizadas medidas de la mejor forma posible y acordadas por ambas partes. El teletrabajador o la teletrabajadora no podrán ser obligados a utilizar elementos de su propiedad. Sí podrán utilizarlos de manera voluntaria.

Art. 14. – Cuando excepcionalmente deba implementarse total o parcialmente el teletrabajo por razones de fuerza mayor, catástrofes o en caso de epidemias, o pandemias que impidan la concurrencia a los establecimientos. Además de lo dispuesto en la presente ley el empleador al asignar tareas deberá considerar los elementos o recursos con que cuentan el trabajador o la trabajadora, y las particularidades de su grupo familiar conviviente.

Art. 15. – Los gastos que demande el cumplimiento de la presente ley serán atendidos con los recursos que destine, a tal efecto, la ley de presupuesto general de la administración pública para las jurisdicciones correspondientes.

Autorízase al Poder Ejecutivo nacional a realizar las adecuaciones presupuestarias necesarias para el cumplimiento de la presente ley, durante el ejercicio de entrada en vigencia de la misma

Art. 16. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Graciela M. Caselles.

15

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados, ...

Artículo 1° – Se entiende como teletrabajo a toda forma de organización y/o de realización del trabajo mediante la utilización de todo tipo de tecnología de

la información y de las comunicaciones (TIC), en el marco de un contrato o de una relación de trabajo prevista por la ley 20.744, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular, sea en el domicilio del trabajador/a o en locales ajenos al empleador/a.

En todo lo que no estuviese expresamente previsto en esta ley, regirán las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.774, y sus modificatorias.

Art. 2° – Los teletrabajadores/as gozarán de todos los derechos y obligaciones consagrados en la ley 20.744, de contrato de trabajo, y en sus respectivos convenios colectivos para los trabajadores/as en relación de dependencia.

Art. 3° – *Principios.* Son aplicables al teletrabajo los siguientes principios:

- a) *Voluntariedad.* El traslado de quien trabaja en una posición presencial a una posición a distancia debe ser voluntario, dicha voluntad debe ser expresa. El teletrabajo es voluntario para la persona y para la empresa para la cual trabaja. El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o puede incorporarse posteriormente. Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto y la empresa empleadora formula una oferta de teletrabajo, el trabajador/a puede aceptarla o rechazarla. Si es el trabajador/a quien expresa su deseo de teletrabajar, el empleador/a puede aceptar o rechazar el pedido. La negativa de una persona a teletrabajar no constituye causal de despido en los términos del artículo 242, ni puede ocasionar sanciones disciplinarias;
- b) *Reversibilidad.* El teletrabajador/a tiene derecho a volver al puesto de trabajo presencial. El empleador/a debe mantener disponible el puesto en que trabajaba antes el teletrabajador/a. El derecho a regresar a la actividad presencial es un derecho de ambas partes. En caso de contratar a un teletrabajador/a, las partes de común acuerdo podrán modificar lo inicialmente pactado;
- c) *Igualdad de trato.* Sin perjuicio de las particularidades propias de la prestación establecidas en la presente ley y en los respectivos convenios colectivos, el cumplimiento de la prestación a través de la forma del teletrabajo garantizará los mismos derechos y obligaciones de los trabajadores/as que cumplan su prestación en el establecimiento de la empresa en la misma categoría laboral;
- d) *Derecho a la desconexión.* La prestación del servicio deberá ajustarse a los horarios preestablecidos debiendo garantizarse al trabajador y trabajadora el derecho a no permanecer co-

nectado digitalmente a su trabajo finalizado su horario de trabajo.

Art. 4° – Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador/a deberán respetar la intimidad y privacidad del teletrabajador/a.

Art. 5° – En caso de que el teletrabajador/a aporte su propio equipamiento, el empleador/a deberá compensar la totalidad de los gastos, sin perjuicio de los mayores beneficios que pudieran pactarse en los convenios colectivos. La suma compensatoria se abonará hasta el momento en que, por cualquier causa, se interrumpa la prestación de tareas bajo la modalidad de teletrabajo. La estimación del importe compensatorio, sin perjuicio de otros, deberá contemplar los siguientes aspectos:

- a) Afectación de un espacio en el domicilio del teletrabajador/a;
- b) Cambios en el entorno familiar del teletrabajador/a;
- c) Probable mayor consumo de energía eléctrica y gas natural;
- d) Acceso a Internet;
- e) Potenciales riesgos de siniestro a causa del equipamiento que la empresa entrega al teletrabajador/a.

Art. 6° – En el supuesto de que los equipos sean provistos por el empleador/a, el teletrabajador/a será responsable por su correcto uso y mantenimiento, a cuyo fin tendrá la obligación de evitar que los bienes sean utilizados por terceros ajenos a la relación o contrato de trabajo.

Art. 7° – Cuando por razones de organización del trabajo se requiera la prestación de tareas bajo la forma de teletrabajo, esta será voluntaria para el trabajador/a, salvo razones de orden público o fuerza mayor. Toda transformación o modificación de las condiciones de prestación de servicios en teletrabajo, o viceversa, deberá contar con la conformidad por escrito del trabajador/a. Sin perjuicio de ello, el trabajador/a a quien se hubieren modificado las condiciones de prestación de servicios en teletrabajo y no haya manifestado su conformidad por escrito, podrá solicitar la reversión a su condición anterior de acuerdo a lo establecido en el artículo 256 de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744, y sus modificatorias, a cuyo fin deberá notificar en forma fehaciente al empleador.

Art. 8° – *Prevención en la salud y seguridad.* Es responsabilidad de la empresa informar a los teletrabajadores/as sobre su política en materia de salud y seguridad en el trabajo. Se deberá capacitar a los teletrabajadores/as sobre las exigencias relativas a las pantallas, la ergonomía en el uso de computadoras, los requisitos del puesto de trabajo, las condiciones ambientales, los riesgos específicos de las tareas del

teletrabajador/a, y sobre todas las medidas preventivas a adoptar.

Art. 9° – La autoridad administrativa deberá promover la adecuación de las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo a las características propias de la prestación, y la inclusión de las enfermedades causadas por este tipo de actividad dentro del listado previsto en el artículo 6°, inciso 2, de la ley 24.557 y sus modificatorias.

Art. 10. – Las comisiones paritarias de los convenios colectivos aplicables a estos trabajadores deberán establecer las condiciones de trabajo, teniendo como prioridad las particularidades de la prestación, la índole de la relación y el respeto del principio de igualdad de trato entre un teletrabajador/a y un trabajador/a que desempeñe igual tarea en el establecimiento del empleador/a. Los acuerdos, individuales y colectivos, que refieran al teletrabajo deben garantizar el derecho a volver al puesto de trabajo en un futuro, tanto si lo solicita el teletrabajador/a como la empresa.

Art. 11. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Luis A. Petri.

16

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados, ...

LEY DE TELETRABAJO

Artículo 1° – *Objeto de la ley.* La presente ley tiene por objeto regular el teletrabajo, entendiéndose este como una modalidad especial mediante la cual la persona trabajadora se obliga a realizar total o parcialmente actos, ejecutar obras o prestar servicios bajo la dependencia de otra, realizados total o preponderantemente en el domicilio de la persona trabajadora o en lugares distintos del establecimiento o establecimientos de la parte empleadora, a través del uso de tecnologías de la información y comunicación (TIC).

Art. 2° – *Ámbito de aplicación.* Esta ley regirá, en todo el territorio nacional, para los contratos y/o relaciones de trabajo de carácter privado, quedando condicionada su vigencia a que la aplicación de sus disposiciones resulte compatible con la actividad que se trate.

Art. 3° – *Derechos y obligaciones generales.* Las personas trabajadoras que presten servicios bajo la modalidad de teletrabajo gozarán de los mismos derechos y obligaciones que las demás personas en relación de dependencia que realicen su actividad laboral en el establecimiento de la parte empleadora, de conformidad con lo previsto en la ley 20.744 (t. o. 1976), garantizando el respeto del principio de igualdad de trato en términos de remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades de trabajo,

representación sindical y otros derechos laborales consagrados en el ordenamiento.

Art. 4° – *Derechos específicos*. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, las personas trabajadoras que se desempeñen bajo la modalidad de teletrabajo gozarán de los derechos específicos que se desprenden de la naturaleza de la modalidad, siendo estos el derecho a la voluntariedad, desconexión, reversibilidad, privacidad, compensación, compatibilidad entre vida laboral y familiar y cualquier otro que protegiere y mejorara la condición laboral de la persona trabajadora.

Los convenios colectivos deberán establecer las condiciones de trabajo, considerando las particularidades de la prestación, la índole de la relación y el respeto del principio de igualdad de trato arriba enunciado.

Art. 5° – *Equipamiento de trabajo, gastos y compensaciones*. El equipamiento y programas informáticos utilizados para realizar la actividad laboral bajo la modalidad de teletrabajo pueden ser propios de la persona trabajadora y aportados para tal fin o provistos por la parte empleadora. En ambos supuestos, la parte empleadora deberá abonar una suma compensatoria a la persona trabajadora, en las condiciones que fije la reglamentación, por los gastos incurridos en servicios e insumos con motivo de la actividad.

En caso de que el equipamiento sea propio de la persona trabajadora, la parte empleadora deberá además compensar los gastos derivados de su uso y desgaste natural.

Cuando el equipamiento y los programas informáticos sean aportados por la parte empleadora, la persona trabajadora es responsable por su correcto uso y mantenimiento, no será responsable por roturas o desperfectos cuando los mismos se deriven de un normal uso, y asimismo, deberá evitar la utilización de bienes por personas ajenas a la relación de trabajo o para actividades que no tengan relación con esta.

Las compensaciones establecidas son sin perjuicio de las mayores condiciones que pudieran pactarse en los convenios colectivos.

Art. 6° – La suma compensatoria se abonará hasta el momento en que, por cualquier causa, se interrumpa la prestación de tareas bajo la modalidad de teletrabajo y será proporcional a la duración de la jornada laboral pautaada y a la cantidad de días semanales en que los servicios se presten mediante teletrabajo.

Art. 7° – *Prohibición de exigencia de equipamiento*. En ningún caso, la parte empleadora podrá exigir que el teletrabajo sea efectuado con equipamiento de la persona trabajadora.

Art. 8° – En caso de desperfectos, roturas o desgaste en los elementos, instrumentos y/o medios tecnológicos que impidan la prestación de tareas, la parte empleadora deberá proveer los medios para su reemplazo o reparación.

Cuando esta contingencia no derivase del mal uso del equipamiento de la persona trabajadora, el tiempo que demande el reemplazo o reparación no afectará el derecho de la persona trabajadora a continuar percibiendo la remuneración habitual como si no se hubiera operado dicho impedimento.

Art. 9° – La parte empleadora deberá asistir a la persona trabajadora en caso de desperfectos, dificultades, dudas e inconvenientes derivados del uso del equipamiento y programas involucrados en la prestación laboral.

Art. 10. – *Carácter voluntario del teletrabajo y aceptación*. La parte empleadora podrá, en uso de sus facultades de dirección, proponer cambiar la modalidad de la prestación y servicio laboral a la de teletrabajo, debiendo contar para esto con el previo consentimiento de la persona trabajadora expresado por escrito, para quien siempre es voluntario. Este cambio no afecta la naturaleza del vínculo laboral, la categoría, remuneración pactada originariamente y demás condiciones laborales, salvo aquellas vinculadas a la asistencia al establecimiento, y en todo momento deberán observarse las previsiones emanadas del artículo 66 de la ley 20.744 (t. o. 1976).

Exceptúase el carácter voluntario del teletrabajo cuando se viera imposibilitada o dificultada la circulación de las personas o la asistencia física al establecimiento como consecuencia de medidas de alcance general dictadas con motivo de una situación de fuerza mayor, emergencia o excepción y por el término que rijan las mismas.

Art. 11. – *Confección de legajo*. El legajo deberá contener:

- a) Constancia de conformidad de la persona trabajadora de desempeñarse bajo la modalidad de teletrabajo;
- b) El o los domicilios desde donde se ejecutará la prestación;
- c) Descripción de las tareas involucradas en la prestación laboral;
- d) Las políticas, normas y medidas establecidas por la parte empleadora para la realización del teletrabajo y el sistema de fiscalización de cumplimiento de la jornada laboral;
- e) Días y horarios de la jornada de trabajo convenida, especificando la cantidad de tiempo afectada a la prestación de servicios bajo la modalidad de teletrabajo;
- f) Titularidad del equipamiento y los elementos que lo integran;
- g) Condiciones de servicio, medios tecnológicos, de equipamiento y ambiente requeridos;
- h) Sistemas de control y gestión que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador.

Art. 12. – *Sistemas de control.* Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes de propiedad de la persona empleadora deberán respetar la intimidad de la persona trabajadora y la privacidad del hogar, ser proporcionales al objetivo perseguido y con previo conocimiento, de acuerdo a lo establecido en el artículo 71 de la ley 20.744 y sus modificatorias.

Art. 13. – *Control de asistencia.* Esta ley promueve el trabajo por objetivos, debiendo la parte empleadora y la trabajadora acordar las condiciones en que se desarrollará la relación laboral para el cumplimiento de los mismos.

Cuando por la naturaleza de la actividad no fuera posible el trabajo por objetivos, los mecanismos de control de asistencia y cumplimiento de la jornada laboral establecidos por la parte empleadora no podrán afectar la intimidad de la persona trabajadora y de su grupo conviviente.

Art. 14° – *Reversibilidad.* Cuando el desempeño laboral bajo la modalidad de teletrabajo derivase de un cambio de la modalidad inicial, la persona trabajadora podrá pedir la reversión de la prestación de sus servicios. La parte empleadora tendrá la obligación de reintegrarla en modalidad presencial al establecimiento donde se desempeñaba con anterioridad al cambio de modalidad o al que ambas partes acuerden.

La negativa de reversión constituirá injuria grave y dará derecho a la persona trabajadora a hacer denuncia del contrato de trabajo y considerarse despedida sin justa causa en los términos del artículo 242 de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976), y sus modificatorias.

La parte empleadora puede reponer a la persona trabajadora a la modalidad presencial de prestación de servicios que ejecutaba con anterioridad si acredita que bajo la modalidad de teletrabajo no se alcanzan los objetivos acordados.

Ambas partes deberán comunicar la voluntad de reversión con un plazo de antelación mínimo de treinta (30) días para notificar, en forma fehaciente y por escrito, la decisión de la otra parte.

Art. 15. – La parte empleadora no podrá exigir a la persona trabajadora tareas, remitirle comunicaciones o contactarla por motivos laborales, bajo ninguna modalidad, fuera de la jornada convenida, a fin de garantizar el derecho al descanso y de conciliación de la vida laboral con la personal y familiar.

La persona trabajadora tiene derecho a ignorar tareas y funciones de trabajo por fuera de la jornada laboral, cuando ellas no fueron previamente acordadas, aceptadas y no sean remuneradas, sin que su actitud negativa, pasiva o evasiva genere incumplimientos pasibles de penalidades.

Art. 16. – *Provisión de espacio para reuniones.* En los casos en que la parte empleadora requiriera la reunión presencial de todas las personas trabajadoras, de-

berá proveer un lugar físico con capacidad adecuada para el desarrollo de la misma.

Art. 17. – Las personas que trabajan en régimen de teletrabajo gozarán de plenos derechos sindicales y deberán ser contempladas a los fines del cómputo establecido por el artículo 45 de la ley 23.551.

En relación a la elección de delegados y delegadas, se deberán contemplar mecanismos de participación especial de quienes no se encuentren presentes en el lugar de trabajo el día de la elección.

Art. 18. – *Registro.* La parte empleadora deberá llevar un registro especial de aquellas personas que realizan prestaciones de trabajo bajo la modalidad de teletrabajo en el que se consignará:

- a) Nombre de la persona trabajadora;
- b) Estado civil;
- c) Fecha de ingreso y egreso a la modalidad;
- d) Remuneraciones asignadas y percibidas;
- e) Individualización de personas que generen derecho a la percepción de asignaciones familiares;
- f) Jornada laboral convenida o, en su defecto, indicación de trabajo por objetivo;
- g) Domicilio de prestación de tareas;
- h) Titularidad del equipamiento e insumos afectados a las tareas;
- i) Demás datos que permitan una exacta evaluación de las obligaciones a su cargo;
- j) Los que establezca la reglamentación.

En caso de que la persona trabajadora se desempeñe bajo una modalidad de prestación laboral mixta, la parte empleadora deberá incluir en el registro la carga horaria y días en que se desempeña bajo cada una de las modalidades.

Art. 19. – La modalidad de trabajo regulada por la presente ley está alcanzada por el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene y de cobertura de accidentes o enfermedades por riesgos del trabajo.

La autoridad de aplicación deberá adecuar dichas normas a las características propias de la modalidad e incorporar en los listados de enfermedades profesionales a aquellas causadas por este tipo de actividad, de conformidad con el artículo 6°, inciso 2, de la ley 24.557 y sus modificatorias.

La parte empleadora deberá velar por el cumplimiento de las mismas, así como de las que se establezcan a través de convenciones colectivas.

Art. 20. – La aceptación de la modalidad de teletrabajo implicará el consentimiento de la persona trabajadora a la realización, en las condiciones que se fijen por reglamentación y/o convenio colectivo, de las inspecciones necesarias en el domicilio que se fije como laboral. La fecha y horario de las inspecciones serán pautadas por ambas partes, debiendo realizarse estas en los días y horarios correspondien-

tes a la jornada laboral. En todo momento debe preservarse el derecho a la intimidad y privacidad de la persona trabajadora.

Art. 21. – *Conciliación y distribución equitativa de las tareas de cuidado.* Para facilitar la conciliación de la vida laboral con las tareas de cuidado, siempre que la parte contratante implemente la modalidad de teletrabajo dentro de su organización y la naturaleza de las actividades laborales lo permita, la persona trabajadora tendrá derecho, sin perjuicio de las licencias conferidas por el ordenamiento, a optar por la modalidad de teletrabajo durante los doce (12) primeros meses posteriores al nacimiento u adopción de hijo o hija.

Asimismo, podrá solicitarle a la parte empleadora el cambio de la modalidad presencial a teletrabajo cuando tuviera a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad.

Art. 22. – *Capacitación.* Toda persona que se desempeñe bajo la modalidad de teletrabajo tendrá derecho a recibir formación y capacitación sobre las características y modalidades de uso de las TIC's y los programas involucrados en la realización de las tareas laborales.

Art. 23. – *Autoridad de aplicación.* Será autoridad de aplicación de la presente ley el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación o quien en el futuro lo reemplace.

Art. 24. – La autoridad de aplicación, en conjunto con el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, o quien en el futuro los reemplace, deberán promover e implementar programas de capacitación en materia de TIC's abiertos a toda la comunidad, con la finalidad de fomentar la inclusión laboral y la difusión de la modalidad. Tendrán prioridad aquellas personas mayores de cuarenta (45) años o quienes no cuenten con conocimientos, aptitudes y capacidades en materia de TIC e informática.

Art. 25. – La autoridad de aplicación deberá certificar competencias de las personas que se desempeñen bajo la modalidad de teletrabajo, acreditando los saberes demostrados en los roles ocupacionales que la autoridad determine y según los estándares que ella, en conjunto con actores del sector del teletrabajo, establezcan.

Art. 26. – *Incentivos para contratación de poblaciones específicas.* La autoridad de aplicación deberá desarrollar e implementar incentivos y promover la contratación bajo la modalidad de teletrabajo. En especial, deberá promoverse la contratación de personas mayores de cuarenta y cinco (45) años, madres de hogares monoparentales, personas con discapacidad, privadas de la libertad o recientemente reinsertas, mediante incentivos fiscales, facilidades en el acceso al crédito y demás medidas de promoción que se implementen para tal fin.

Art. 27. – *Registro de empresas.* Créase un registro de empresas que adoptan la modalidad de teletrabajo que estará a cargo de la autoridad de aplicación, con la finalidad de elaborar estadísticas y permitir el acceso a los incentivos previstos en el artículo 26.

Art. 28. – Modifíquese el artículo 171 de la ley 20.744 (t. o. 1976), el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 171: En el caso del trabajo a domicilio, los estatutos profesionales y las convenciones colectivas de trabajo regularán las condiciones que debe reunir la persona trabajadora y la forma del cálculo del salario con arreglo a las disposiciones de la Ley de Teletrabajo.

Art. 29. – Deróguese el artículo 175 de la ley 20.744 (t. o. 1976).

Art. 30. – En todo lo que no estuviese expresamente previsto en esta ley, regirán las disposiciones de la ley 20.744 y sus modificatorias.

Art. 31. – La presente ley es de orden público.

Art. 32. – *Vigencia.* La presente ley entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial.

Art. 33. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Dolores Martínez. – Lidia I. Ascarate. – Alejandro Cacace. – Albor Á. Cantard. – Ana C. Carrizo. – María S. Carrizo. – Camila Crescimbeni. – Jimena Latorre. – Lorena Matzen. – Josefina Mendoza. – Gustavo Menna. – Victoria Morales Gorleri. – Claudia Najul. – Miguel Nanni. – Estela M. Regidor Belledonne. – Héctor A. Stefani. – Alicia Terada. – Emiliano B. Yacobitti. – Federico R. Zamarbide.

17

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

MODIFICACIÓN DE LA LEY 26.727, INCORPORACIÓN DEL ARTÍCULO 22 BIS

Artículo 22 bis: Se adoptará la normativa referente a la modalidad de trabajo que se determine como "teletrabajo".

Pablo M. Ansaloni.

18

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

CREACIÓN DEL RÉGIMEN DEL TELETRABAJO PARA EL EMPLEO PRIVADO

Artículo 1° – *Objeto y ámbito de aplicación.* La presente ley tiene como objeto creación de un régimen regulatorio aplicable al empleo privado en todo el territorio de la República Argentina.

Art. 2° – *Concepto*. Se entiende por teletrabajo a la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios de naturaleza laboral 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.

Art. 3° – *Medios de teletrabajo*. Conforme lo dispone el artículo 2° de la presente ley, a los fines de la ejecución del teletrabajo resultarán aplicables todo tipo de tecnologías de la información y de las comunicaciones, las cuales podrán incluir especialmente modalidad de video llamadas, comunicaciones telefónicas, mensajes de texto, y cualquier otro medio acordado que resulte viable a los fines de su ejecución.

Art. 4° – *Garantías, derechos y obligaciones*. A los fines del teletrabajo y de la presente ley, resultan aplicables los derechos, garantías y obligaciones de los trabajadores contenidos en los respectivos convenios colectivos de trabajo, la Ley Nacional de Contrato de Trabajo, 20.744 y sus modificatorias, así como todas las disposiciones de naturaleza laboral que regulen el ámbito privado.

Asimismo, bajo la modalidad de teletrabajo resulta plenamente operativa la actividad sindical.

Art. 5° – *Jornada*. La jornada laboral para los trabajadores en la modalidad de teletrabajo será determinada por los respectivos convenios colectivos de trabajo con especial cumplimiento de los derechos emergentes de la Ley Nacional de Contrato de Trabajo, 20.744 y sus modificatorias, de las demás disposiciones laborales que resulten aplicables y de la naturaleza de tareas prestadas por el trabajador.

Art. 6° – *Elementos de trabajo*. El empleador deberá proveer a los trabajadores, como mínimo y siempre que resulten compatibles con la naturaleza de la tarea prestada por el trabajador, los siguientes elementos:

- a) Una (1) computadora portátil o de escritorio, cuyas disposiciones técnicas sean compatibles con la naturaleza de la tarea prestada y garanticen su normal funcionamiento; con su respectivo mouse y cargador si correspondiere;
- b) Un (1) teléfono móvil, en aquellos casos donde la tarea requiera comunicación por ese medio con el empleador. En dicho caso, los costos de mantenimiento de la línea estarán a cargo del empleador;
- c) Un (1) botiquín de primeros auxilios;
- d) Una (1) cámara web, siempre que se adopte la modalidad de video llamadas y la tarea así lo requiera.

Los presentes elementos no son taxativos y serán regulados por los convenios colectivos de trabajo pudiendo modificarse por dichos convenios siempre que la naturaleza de la tarea prestada así lo requiera.

Art. 7° – *Actividad docente*. Sin perjuicio de lo que establezcan los convenios colectivos de trabajo, a los

fines de interpretación de la presente ley, y de lo dispuesto por el artículo 6° de la misma, se tendrán en especial consideración las circunstancias y la naturaleza de la actividad docente en todos sus niveles.

Art. 8° – *Capacitación*. Los trabajadores que presen tareas a través del teletrabajo, ya sea de forma total o parcial, deberán ser debidamente capacitados para llevar a cabo dichas tareas. La capacitación estará a cargo del empleador.

Art. 9° – *Asistencia técnica*. El empleador, por sí o por medio de terceros, deberá proveer asistencia técnica al trabajador en lo relativo al uso y desempeño de todas las tecnologías de la información y de las comunicaciones.

Art. 10. – *Seguridad e higiene*. La autoridad de aplicación deberá adecuar las normas relativas a seguridad e higiene en la modalidad de teletrabajo.

Art. 11. – *Aseguradora de riesgos del trabajo (ART)*. El empleador deberá notificar a la aseguradora de riesgos del trabajo (ART) a la que estuviera afiliado, la ubicación de los trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo, indicando:

- a) Listado de trabajadores (apellido, nombres y CUIL);
- b) Lugar y frecuencia de teletrabajo, incluyendo la cantidad de días y horas a la semana, así como todo dato pertinente a la jornada laboral;
- c) Tareas asignadas a los trabajadores.

Asimismo, la autoridad de aplicación dictará las normas pertinentes para la inclusión de enfermedades causadas por el tipo de actividad establecidas por el artículo 6° de la ley 24.557.

Art. 12. – *Inspecciones*. A los fines de verificar el cumplimiento de la presente ley los representantes de los trabajadores a través de las respectivas asociaciones gremiales y la autoridad de aplicación se encuentran facultados para realizar inspecciones al lugar donde el trabajador bajo la modalidad de teletrabajo presta tareas.

Art. 13. – *Autoridad de aplicación*. La autoridad de aplicación de la presente ley será determinada por el Poder Ejecutivo nacional.

Art. 14. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Flavia M. Morales. – Pablo M. Ansaloni. – Hernán Berisso. – Claudia A. Bernazza. – Antonio J. Carambia. – Luis Di Giacomo. – José L. Ramón.

Artículo 1° – Se entiende por teletrabajo –en los términos de los artículos 21, 22 y 23 de la ley 20.744– a la realización de actos, ejecución de obras o prestación

de servicios realizado total o parcialmente en lugares distintos del establecimiento del empleador, mediante la utilización de todo tipo de tecnologías de la información y de las comunicaciones (TIC's). La presente ley regirá las relaciones laborales de teletrabajo, tanto en el sector público como privado, en relación de dependencia de uno o más empleadores, cualquiera sea la cantidad de horas de esa prestación o las jornadas semanales en que sean ocupados los trabajadores, en todo el territorio nacional.

Art. 2° – La prestación laboral por teletrabajo, trabajo a distancia o remoto, será voluntaria para el trabajador o la trabajadora. Si aquella no ha sido la modalidad de contratación original también. La modalidad deberá ser notificada al trabajador de manera fehaciente y lo mismo la aceptación por parte del trabajador con presencia de un representante del gremio.

A partir del cambio de modalidad de presencial a remota, el trabajador gozará de estabilidad laboral por dos años, siendo su despido sin causa considerado nulo por presunción de causalidad originada en el cambio de modalidad. No podrá establecerse un límite de plazo para revocar la decisión del trabajador o la trabajadora. La negativa del trabajador a realizar modalidad de teletrabajo o la reversión de la misma en ningún caso será considerado causal justificado de despido.

En caso de cambio de la modalidad de trabajo el empleador no podrá demorar más de 30 días desde el pedido para retornar a la modalidad presencial y deberán mantenerse las mismas condiciones de su relación laboral anterior a la opción por el teletrabajo. Sin cambios de condiciones ni localización de sus tareas.

Art. 3° – Los trabajadores/as que utilicen esta modalidad gozarán de los mismos derechos, condiciones laborales y salario que aquellos que ejercen su trabajo bajo modalidad presencial. Y se regirán en todos los casos por el convenio de la actividad principal que realicen. El trabajador/a deberá recibir de su empleador la capacitación correspondiente para el uso correcto de las TIC's para el desarrollo de su trabajo.

Art. 4° – Deberán ser reincorporados todos aquellos trabajadores que hayan sido despedidos durante la vigencia de la emergencia sanitaria por no contar con la conectividad y/o implementos tecnológicos para realizar teletrabajo. La obligatoriedad de prestar los medios para la realización del trabajo es del empleador, todo despido en razón de falta de conectividad y/o implementos tecnológicos, será considerado injustificado.

Art. 5° – Los trabajadores que realicen teletrabajo contratados o subcontratados tienen iguales derechos que los trabajadores de la empresa madre. Las empresas madre/contratante y contratada/subcontratada son solidariamente responsables ante violaciones a la normativa laboral y sindical.

Art. 6° – La modalidad llamada a destajo o de trabajo por piezas o unidad queda terminantemente pro-

hibida para el teletrabajo o trabajo remoto, y la constatación de su implementación será causa de sanción para el empleador, que deberá abonar doble salario al trabajador por la cantidad de meses que haya estado sometido a esta modalidad en perjuicio de su salud física y psíquica.

Art. 7° – La formación y capacitación profesional para las tareas que demande el trabajo remoto o teletrabajo estará a cargo del empleador en horario de trabajo y percibiendo la remuneración normal y habitual en todas las oportunidades en que se requiera.

Art. 8° – El empleador deberá proveer todas las herramientas de trabajo necesarias para que el trabajador/a desarrolle sus tareas, siendo a su cargo los gastos de conectividad y el aumento en el costo de los servicios particulares del inmueble donde el trabajador desempeña su actividad laboral, incluyendo los servicios de Internet, telefonía, luz, gas, refrigerios y cualquier otro gasto que implique el desarrollo de la jornada laboral en el domicilio, ajustados por inflación. No podrá exigirse al trabajador que las tareas sean prestadas con herramientas de su propiedad, ni responderá por el desgaste normal de los elementos de trabajo, ni por desperfectos, roturas o desgaste que impidan la prestación de tareas, debiendo el empleador proveer el reemplazo o reparación de las herramientas de trabajo. Siendo la única obligación del trabajador el deber de comunicarlo, al producirse la rotura o desperfecto, al canal que a tal efecto establezca el empleador, sin que pueda imponérsele otro cargo. Durante el tiempo que demande el cumplimiento de esta obligación patronal, el trabajador/a continuará percibiendo la remuneración normal y habitual. Si el trabajador optara por el uso de algún elemento propio, será a cargo del empleador su eventual reparación o reemplazo, así como el valor de su deterioro.

Art. 9° – El empleador deberá abonar junto con el salario un plus, equivalente al costo del alquiler de un departamento monoambiente en la zona de residencia del trabajador, en carácter de alquiler del espacio físico dispuesto por este. Para dicha determinación se tomará el alquiler de una unidad de esa característica en el lugar, ciudad o barrio más cercano al domicilio del empleado, aun cuando se trate de una zona rural. En caso que el domicilio del trabajador no permita la dinámica de uso laboral y familiar combinados, el empleador deberá asumir los costos de adecuación y mudanza o traslado a un nuevo domicilio, que será seleccionado y determinado exclusivamente por el trabajador. En ambas opciones no implicará violaciones a la privacidad, intimidad o inviolabilidad del domicilio ni otorgará derechos sobre la propiedad al empleador.

Se deberá determinar la formación de una comisión independiente integrada por técnicos y especialistas de universidades públicas con participación de gremios y trabajadores, que establezca parámetros y baremos para el pago de la compensación y determinación de metraje, contemplando cohabitantes, y de-

más condiciones que debe reunir una vivienda para ser apta para el teletrabajo.

Art. 10. – Elementos de trabajo básicos según resolución de la SRT 1.552/12. El empleador deberá proveer, a la persona que trabaje mediante la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia de los siguientes elementos:

- Una (1) silla ergonómica.
- Un (1) extintor portátil contra incendio (matafuego de 1 kg. a base de HCFC 123).
- Un (1) botiquín de primeros auxilios.
- Una (1) almohadilla ergonómica para el ratón o mouse.
- Un (1) Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en Teletrabajo individualizadas en el decreto 1.552/12 y/o la norma o protocolo que en el futuro la reemplace.
- La totalidad del equipamiento tecnológico requerido.

Art. 11. – La decisión de la empleadora de implementar el teletrabajo y las condiciones del mismo, para su validez, deberán contar con la conformidad del conjunto de los trabajadores de la empresa, expresada en asamblea, así como de la representación sindical de los trabajadores electa dentro de la empresa.

Art. 12. – No podrá ser motivo de cambio de la modalidad presencial a la modalidad de teletrabajo o trabajo domiciliario o remoto, la falta de espacio físico aducida por la parte patronal sea pública o privada. La obligación de la empleadora es proveer ese espacio físico para la tarea presencial así como también todos los elementos descriptos en el articulado de esta ley.

Art. 13. – Los trabajadores/as que prestan tareas bajo modalidad de teletrabajo integran el plantel de personal a considerar para determinar la cantidad de delegados por establecimiento según establece el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) de la actividad que desarrollan. Deberán establecerse elecciones propias de los trabajadores que realicen teletrabajo, garantizándose un piso de 1 delegado cada 10 que se encuentren en esa modalidad. Tienen todos los derechos de afiliación y participación en las organizaciones sindicales que actúan en la rama de que se trate. Por lo tanto gozarán de todas las prerrogativas y garantías que establece la ley 23.551 de asociaciones sindicales, así como también los convenios colectivos de trabajo vigentes en el sector.

Art. 14. – El empleador deberá proveer un lugar físico con capacidad adecuada para el desarrollo de asambleas relacionadas con la actividad sindical durante la jornada laboral, tanto para los afectados a teletrabajo como a los que prestan tareas presenciales. Las asambleas podrán funcionar bajo modalidad presencial o remota según decidan los trabajadores, debiendo en ambos casos la empleadora facilitar los medios materiales y técnicos. La concurrencia a las asambleas, presencial

o remotamente durante la jornada laboral, no implicará bajo ningún aspecto ni en ninguna circunstancia descuento en el salario. La obstrucción de esta actividad sindical será considerada como práctica desleal y anti-sindical por parte del empleador.

Art. 15. – Los convenios colectivos de trabajo (CCT) fijarán períodos máximos de tiempo tanto semanal, mensual o anual para el desarrollo del teletrabajo y establecerán límites a la cantidad de personal afectado a prestar tareas bajo esa modalidad. La jornada laboral diaria será en horario corrido, con los descansos correspondientes, y no divisible por el empleador. En los casos de los trabajadores que fueran parte de la modalidad remota, se podrá establecer un régimen mixto que contemple un máximo de 3 días de teletrabajo y un mínimo de dos días de trabajo presencial.

Art. 16. – Todos los trabajadores/as que presten tareas bajo la modalidad de teletrabajo tienen derecho a la desconexión fuera de la jornada de trabajo convenida, respetando los límites diarios y semanales máximos que establece el convenio colectivo de trabajo de la actividad que realiza. En el caso de los trabajadores comprendidos en el sistema de “guardias pasivas” las horas asignadas a esa tarea se reconocerán todas como horas extras (al 50 %) sea requerido o no su servicio. A su vez, se le asignará un franco post guardia sin afectar el salario, siendo su goce, acumulación o cobro optativo para el trabajador. Se priorizarán para la modalidad de teletrabajo los horarios en que el traslado del trabajador es más costoso o inseguro, como en horario nocturno, días de fin de semana o eventualmente los días feriados. En este último caso el empleador deberá notificar con antelación de 48 hs a los trabajadores quienes evaluarán la pertinencia o no de la extensión de la jornada laboral. En caso de aceptarlo se respetarán rigurosamente los términos salariales establecidos en el convenio colectivo de la actividad y/o el artículo 210 de la LCT. El empleador no podrá exigir al trabajador/a tareas ni remitirle comunicaciones fuera de la jornada convenida.

Art. 17. – Las personas que presten tareas bajo alguna de las modalidades previstas en esta ley, y que acrediten estar a cargo del cuidado de personas menores de 14 años, personas con discapacidad y/o adultos mayores dependientes, tendrán derecho a convenir con la persona empleadora jornadas laborales reducidas, interrupciones en la jornada laboral, reducción de carga de tareas, modos específicos de prestación y/o un ingreso adicional no remunerativo destinado a afrontar la tercerización de las tareas de cuidado, de modo de compatibilizar el cumplimiento de las tareas laborales y de cuidado a su cargo.

Art. 18. – El empleador garantizará las condiciones de trabajo, seguridad e higiene óptimas requeridas por el trabajador, y podrán ser fiscalizadas a requerimiento del trabajador o la trabajadora por sus representantes sindicales, respetando siempre la inviolabilidad

del domicilio salvo expreso consentimiento del trabajador.

Art. 19. – Las aseguradora de riesgos de trabajo serán responsables de cualquier accidente –y/o enfermedad profesional– del trabajador que suceda dentro de la jornada laboral. Se establecerá una ampliación de los listados de enfermedades profesionales en virtud de nuevas patologías propias del encierro y el teletrabajo que deberán ser contempladas. Cualquier accidente en la casa en ocasión de trabajo es un accidente de trabajo y debe ser cubierto, inclusive aquellos accidentes producidos en el hogar familiar en que resultaren víctimas convivientes del trabajador cuando estos ocurriesen en relación al trabajo desplegado en el hogar o por los equipos vinculados al teletrabajo.

Art. 20. – Estará prohibido el seguimiento electrónico y vigilancia de mails y herramientas de comunicación brindadas por el empleador, así como todo método de vigilancia y control que implique violaciones a la intimidad y privacidad del trabajador y su familia o cohabitantes, ya sea mediante escucha, obligatoriedad de instalar micrófonos, cámaras o el resguardo de registros visuales o de audio en el domicilio del trabajador. El sistema de control de tareas y tiempos de conexión debe ser establecido por reglamento y dado a conocer a los trabajadores o será nula toda sanción basada en violaciones a dicho régimen.

Art. 21. – Quedan expresamente prohibidas las contrataciones transnacionales de teletrabajo salvo que se trate de un trabajador/a con domicilio legal en el país y que circunstancialmente se encuentre en el exterior. En esos casos se aplicarán las normas legales y convencionales del lugar de ejecución de las tareas o del domicilio del empleador, según sea más favorable para el trabajador/a.

Art. 22. – Queda expresamente prohibida la implementación del teletrabajo en el sistema sanitario para diagnosticar pacientes, atender guardias o a modo de consultorios externos. La educación obligatoria queda expresamente excluida de esta normativa.

Art. 23. – Queda expresamente prohibido por esta ley que el teletrabajo o trabajo remoto se implemente bajo la modalidad de locación de trabajo mediante el régimen de monotributo, lo que será considerado fraude laboral de acuerdo al articulado de la Ley de Contrato de Trabajo.

La infracción al presente duplicará las indemnizaciones a que eventualmente se hiciera acreedora la persona contratada en estas condiciones.

Art. 24. – En todo lo que no estuviese expresamente previsto en esta ley, regirán las disposiciones de la ley 20.744 que beneficien y protejan a la parte más débil de la negociación, o sea, el trabajador.

Art. 25. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Romina Del Plá. – Nicolás Del Caño.

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados, ...

MARCO NORMATIVO PARA EL TELETRABAJO EN LA ARGENTINA

Artículo 1° – *Objeto.* La presente ley tiene como objeto regular la implementación de la modalidad laboral conocida como teletrabajo, tanto en el sector público como en sector privado; creando de esta manera un instrumento para la generación de empleo y modernización de las organizaciones.

Art. 2° – *Definición.* Defínase como teletrabajo a la modalidad de trabajo que se realiza fuera de las instalaciones de la persona empleadora, utilizando las tecnologías de la información y comunicación sin afectar el normal desempeño de otros puestos, de los procesos y de los servicios que se brindan. Esta modalidad de trabajo está sujeta a los principios de oportunidad y conveniencia, donde la persona empleadora y el trabajador definen sus objetivos y la forma en cómo se evalúan los resultados del trabajo.

Art. 3° – *Disposiciones generales.* El teletrabajo modificará única y exclusivamente la organización y la forma en que efectúa el trabajo, sin afectar las condiciones laborales generales enmarcadas en la Ley de Contrato de Trabajo (ley 20.744 y sus modificatorias) y en cada convenio colectivo. Los trabajadores que desarrollen actividades de teletrabajo mantendrán los mismos beneficios y obligaciones de aquellos que desarrollen funciones equiparables a en las instalaciones físicas del empleador.

Art. 4° – *Contrato de teletrabajo.* Para establecer una relación de teletrabajo regida por lo dispuesto en la presente ley, la persona empleadora y el trabajador deberán suscribir un contrato de teletrabajo, el cual se sujete a esta ley y a las demás disposiciones que regulan el empleo en la República Argentina. En este deberán especificarse las condiciones en que se ejecutarán las obligaciones, los derechos y las responsabilidades que deben asumir las partes. En caso de que exista una relación laboral regulada por un contrato previamente suscrito, lo que procede es realizar una adenda a este con las condiciones previstas en la presente ley.

Art. 5° – *Riesgos de trabajo.* En lo que respecta a los riesgos del trabajo, para el teletrabajo se aplicarán las regulaciones previstas para el trabajo presencial y se regirá por lo dispuesto en la ley 24.457.

Se consideran riesgos de trabajo en la modalidad de teletrabajo, los accidentes y las enfermedades que ocurran a los trabajadores con ocasión o a consecuencia del teletrabajo que desempeñen en forma subordinada y remunerada, así como la agravación que resulte como consecuencia directa, inmediata e indudable de esos accidentes y enfermedades.

Art. 6° – *Obligaciones de los empleadores.* Son obligaciones de los empleadores:

- a) Proveer y garantizar la disposición de los equipos, los programas y los materiales necesarios para que el trabajador que desarrolle la modalidad de teletrabajo pueda desarrollar sus tareas de manera normal;
- b) Capacitar al trabajador en el adecuado uso de los equipos y programas necesarios para desarrollar sus funciones;
- c) Informar sobre el cumplimiento de las normas de salud e higiene, así como también la prevención de los riesgos de trabajo, según lo establecido en el ordenamiento jurídico vigente para esta materia;
- d) Colaborar con el trabajador ante situaciones en las que no pueda realizar sus labores o estas se vean interrumpidas por fuerza mayor;
- e) El empleador no podrá trasladar los gastos de funcionamiento de la empresa al trabajador. En ese sentido, deberá reconocerle al trabajador el costo asociado al servicio de energía o conexiones cuando haya lugar.

Art. 7° – *Obligaciones de los trabajadores.* Son obligaciones de los trabajadores:

- a) Cumplir con los objetivos, evaluación y control determinados en el contrato, así como sujetarse a las políticas específicas de la empresa, respecto a temas de relaciones laborales, comportamiento, confidencialidad, manejo de la información y demás disposiciones aplicables;
- b) Informar al empleador cuando se presente cualquier situación donde pueda realizar sus labores o estas se vean interrumpidas;
- c) Cumplir con el horario establecido, su jornada laboral y estar disponible para la persona

empleadora durante dicho horario y jornada. El incumplimiento de la jornada u horario de trabajo, o bien, el no estar disponible para la persona empleadora durante dicho horario y jornada serán considerados como abandono de trabajo.

Art. 8° – *Jornada laboral.* El teletrabajo podrá ser parcial o completo.

- a) Será teletrabajo parcial aquel en el que el trabajador realice al menos una jornada de trabajo a la semana en las instalaciones del empleador;
- b) Se considerará teletrabajo completo aquel en el que el trabajador realice todas las jornadas de trabajo en lugar o lugares distintos a la instalación o instalaciones del empleador.

Art. 9° – *Voluntariedad.* La incorporación a la modalidad del teletrabajo deberá ser voluntaria, tanto para el trabajador como para el empleador. La persona empleadora tiene la potestad de otorgar y revocar la modalidad de teletrabajo, cuando así lo considere conveniente. Esta revocatoria deberá plantearse con 15 (quince) días hábiles de anticipación como mínimo y aplica únicamente cuando la modalidad de teletrabajo haya sido acordada con posterioridad al inicio de la relación laboral. El empleador no podrá inducir o coaccionar al trabajador a desarrollar esta modalidad laboral.

Art. 10. – Invítase a las provincias y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a adherir a la presente ley, y a adecuar sus normas de presupuesto a los objetivos y principios aquí establecidos.

Art. 11. – El Poder Ejecutivo nacional, a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, deberá proceder a su reglamentación.

Art. 12. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Eduardo A. Cáceres. – María de las Mercedes Joury. – María L. Rey.

SUPLEMENTO 1