

Proyecto de Ley

El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación reunidos en Congreso...
Sancionan con fuerza de Ley

MODALIDAD DE PRESTACION 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 N° 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.

Artículo 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.

Artículo 3°: TIEMPO DE TRABAJO. DISTRIBUCION. 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 (TIC), 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.

Artículo 4°: EQUIPAMIENTO. GASTOS Y COMPENSACIONES. OBLIGACION 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.

Artículo 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.

Artículo 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, éste deberá contar con la aceptación fehaciente del trabajador expresada por escrito, para quien siempre será voluntaria.

Artículo 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.

Artículo 8°: MODIFICACION DE LAS CONDICIONES DE PRESTACION 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.

Artículo 9°: REVERSION DE LA PRESTACION 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 N° 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.

Artículo 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 N° 24.557 y sus modificatorias.

Artículo 11°: COMPATIBILIDAD. La Ley de Contrato de Trabajo N° 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.

Artículo 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.

Artículo 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 N° 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.

Artículo 14°: AUTORIDAD DE APLICACION: El Poder Ejecutivo Nacional designará la autoridad de aplicación de la presente ley.

Artículo 15°: Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional.

FUNDAMENTOS

Sr. Presidente:

La situación extrema que atraviesa la Argentina y el mundo en relación a la pandemia del Covid-19 (conocido como Coronavirus) plantea que muchos cambios en la sociedad, en las costumbres y forma de desarrollarse. Hoy, frente a la imperiosa necesidad del autoaislamiento de la población para evitar que brote produzca un pico que colapse el sistema sanitario, las relaciones laborales enfrentan el desafío de adaptarse para hacerle frente a situaciones excepcionales de este tipo.

Pero al mismo tiempo, los avances tecnológicos de los últimos años produjeron que las relaciones laborales diversifiquen sus prácticas y modos de trabajo, lo que sin dudas genera nuevos desafíos en materia de derechos y obligaciones, tanto de trabajadores como empleadores.

Si bien existe legislación para las relaciones laborales fuera del lugar de trabajo establecido por el empleador, como lo son las leyes sobre Viajantes de Comercio (Ley 14.546) y sobre los trabajadores a domicilio (Ley 12.713), el vertiginoso crecimiento de las Tecnologías en Información y Comunicación (TIC) en particular también tuvo su impacto en las condiciones laborales de muchos trabajadores en relación de dependencia. Según un estudio de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), para 2009 la Argentina ya contaba con más de 500 mil trabajadores que realizaban sus actividades de manera domiciliaria (la mayoría cuentapropistas), lo que significaba cerca del 5% de la población económicamente activa.

Es por ello que esta nueva realidad hizo que también se acordaran nuevos marcos normativos, tanto internacionales como nacionales, en materia del trabajo domiciliario o a distancia. La Argentina, incorporó en 2003 el Convenio 177 sobre el Trabajo a Domicilio de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, adoptado su 83° reunión del 4 de junio de 1996.

En 2007 esta Cámara ya contaba con una iniciativa del Poder Ejecutivo Nacional (Expediente 0159-PE-2007) para avanzar con el marco regulatorio necesario para enmarcar el Convenio 177.

En 2012, la Superintendencia de Riesgos de Trabajo dispuso la Resolución 1552/2012 donde se establecieron algunas condiciones que los empleadores deben asegurarle a sus teletrabajadores. Y en 2013 el Ministerio de Trabajo de la Nación dispuso la Resolución 595/2013 para otorgarle un marco jurídico-normativo a las condiciones laborales, de seguridad e higiene y obligaciones en las relaciones laborales que contemplen el teletrabajo. Y además, también durante la gestión del ex ministro Carlos Tomada, se puso en funcionamiento el Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo (Propet), de modo de comenzar a atender a las crecientes necesidades de los teletrabajadores y al mismo tiempo otorgarle marco jurídico a los empleadores. En ese sentido, la coordinadora del Propet, Viviana Díaz, había explicado que el objetivo era “acompañar la experiencia de teletrabajo del sector privado, cuidar a los teletrabajadores y dotar de garantías y de un paraguas a las empresas y organizaciones que lo aplican”¹.

En materia parlamentaria, esta Honorable Cámara contó con varios Proyectos de Ley que plantearon la necesidad de otorgar un marco regulatorio a la actividad: 5533-D-2017 del Diputado Facundo Moyano, el 3175-D-2018 del Diputado Carlos Castagnetto y el 0925-D-2018 presentado por quien suscribe junto con otros colegas, que ahora volvemos a poner en consideración.

¹ <https://www.lanacion.com.ar/economia/viviana-diaz-la-ley-de-teletrabajo-se-discutira-este-ano-en-el-congreso-nid1746358>

Al mismo tiempo, la legislación del teletrabajo también llegó a las provincias: en 2013 la Legislatura de Neuquén sancionó la primera ley de provincial en esta materia.

Existen entonces, en nuestro país, todos los antecedentes necesarios para darle un marco normativo adecuado, tanto por las disposiciones del Ministerio de Trabajo de la Nación y la Superintendencia de Riesgos de Trabajo, como del marco normativo internacional de la OIT que la Argentina dio reconocimiento.

Pero además, miles de empleados comprendidos, cuyas las experiencias ya materializadas sugieren una buena aceptación de tanto por parte de los empleadores como de los trabajadores: según un informe del Ministerio de Trabajo reproducido por el Diario La Nación del 23 de noviembre de 2014 “el 68% de los teletrabajadores dice que tiene más tiempo para disfrutar de la familia; el 62% cuenta con más tiempo libre, y el 61% cree que mejoró su rendimiento. También, el 58% respondió que ahorra dinero y el 53%, que logra mayor concentración y dedicación”.

Según un informe difundido por la ex coordinadora del Propet, Viviana Díaz, “en agosto de 2015, dentro de las empresas y organismos adheridos al Propet se encuentran: compañías de telecomunicaciones en un 30,5%; de servicios financieros, 20,5%; organismos públicos, 20%; sistemas informáticos, 11%; el sector de combustible, 9%; y de comercio, 9%”².

Para 2017, un relevamiento del Ministerio de Producción y Trabajo sobre 64.695 empresas de 12 aglomerados urbanos determinó que más de 260 mil trabajadores utilizaban la modalidad de teletrabajo en su actividad, aunque la actividad solamente la concentran el 3% de las empresas encuestadas.

En función de estos antecedentes es que este proyecto no sólo le da entidad jurídica al teletrabajador, sino que:

- Asegura el respeto por el convenios colectivo de trabajo de cada relación laboral
- Asegura un mínimo de jornada laboral presencial como de teletrabajo
- Establece las obligaciones tanto del trabajador como del empleador en relación a la provisión de equipamiento
- Asegura la necesidad del acuerdo mutuo entre trabajador y empleador para la aceptación de la modalidad de teletrabajo.
- Asegura el resguardo de la intimidad del trabajador y la privacidad de su domicilio.

Es por estos motivos que solicito a mis pares el acompañamiento y aprobación del presente proyecto.

² <https://www.telam.com.ar/notas/201511/125579-teletrabajo-leyes-laborales-viviana-diaz-ministerio-trabajo.html>