



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2020 - Año del General Manuel Belgrano"

PROYECTO DE LEY:

El Senado y Cámara de Diputados...

REGULACION DE LA MODALIDAD DEL TELETRABAJO EN RELACIÓN 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 R.C.T. aprobado por Ley N° 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 (TIC's).

Artículo 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's para el desarrollo de su trabajo.

Artículo 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.



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2020 - Año del General Manuel Belgrano"

Artículo 4º: 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 éste 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.

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



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2020 - Año del General Manuel Belgrano"

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 art. 78 del R.C.T. aprobado por Ley N° 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.

Artículo 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 art. 66 del R.C.T. aprobado por Ley N° 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°.

Artículo 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,



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2020 - Año del General Manuel Belgrano"

se domicilie a más de 50 kilómetros del establecimiento al cual se encontrase 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2020 - Año del General Manuel Belgrano"

Artículo 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.

Artículo 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 1 delegado más, por cada 15 trabajadores/as afectados a teletrabajo.

Artículo 13°: La autoridad administrativa dictara 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.



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2020 - Año del General Manuel Belgrano"

Artículo 14°: En todo lo que no estuviese expresamente previsto en esta ley, regirán las disposiciones del R.C.T. aprobado por Ley N° 20.744 y sus modificatorias.

Artículo 15°: Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional.



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2020 - Año del General Manuel Belgrano"

Fundamentos

Señor Presidente:

Ante la situación emergencia que vive el mundo y por ende Argentina con razón de la propagación del Covid -19, el desarrollo de las denominadas tecnologías de información y comunicaciones han posibilitado el surgimiento en los últimos años de nuevas modalidades de trabajo.

Las llamadas "nuevas tecnologías" se han incorporado al espacio organizacional de la empresa, haciendo el derecho del trabajo un gran esfuerzo para reconocerlo y adaptarse a esta realidad.

El uso de las mismas en el empleo ha generado un forzado crecimiento por la pandemia que nos toca atravesar; es una realidad que ya nos ha alcanzado, son instrumentos de comunicación inmediata que utilizamos a diario y hoy nos representan una herramienta de trabajo.

La modalidad de teletrabajo puede definirse como el fenómeno que consiste en la realización de cierto tipo de trabajos sin la presencia física del empleador, por parte de personal a su cargo, que se mantiene en contacto con él mediante la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación (TICs).

Las TICs pueden definirse a la vez como aquellas tecnologías que permiten la adquisición, producción, almacenamiento, tratamiento, comunicación, registro y presentación de información en forma de voz, imágenes y datos contenidos en señales de naturaleza acústica, óptica o electromagnética.



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2020 - Año del General Manuel Belgrano"

Teniendo en cuenta la ratificación que ha realizado nuestro país del convenio 177 sobre trabajo a domicilio de la Organización Internacional del Trabajo que promueve la igualdad de condiciones de este tipo de trabajadores con respecto a los presenciales, entendemos que estamos cumpliendo con el compromiso asumido por parte del Estado Nacional conforme manifestara en su momento el proyecto 159-PE-07 que presentara Néstor Kirchner cuando fuera Presidente allá por 2007, proyecto que llevaba además la firma de su, por entonces Jefe de gabinete, Alberto Fernández.

En el presente proyecto, que toma importantes conceptos e ideas del citado anteriormente, se afianzan derechos del trabajador, evitando que se le transfiera los costos empresarios.

Se hace hincapié en el carácter revocable de la modalidad del teletrabajo por parte del empleado y se coloca un límite en tiempo de trabajo bajo modalidad a distancia y presencial, como asimismo un máximo sobre la cantidad de personal que puede estar afectado a la modalidad de teletrabajo.

Se incorpora, en los tiempos que corren, un nuevo derecho para el trabajador, que es el derecho a la desconexión, esto es que el empleador no pueda seguir dando órdenes laborales fuera de la jornada de trabajo

Se busca evitar la contratación trasnacional, para evitar exportar oferta de trabajo y preservar así el trabajo de los argentinos.

Se afianza la actividad gremial para evitar que esta modalidad despersonalice al trabajo, garantizando las discusiones a través de los Convenios Colectivos

Es por estas razones y las que expondremos oportunamente que solicito a nuestros pares acompañen con su firma al presente proyecto de ley.



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2020 - Año del General Manuel Belgrano"