

## PROYECTO DE LEY

### REGIMEN JURIDICO DEL TELETRABAJO BAJO RELACION DE DEPENDENCIA

La Honorable Cámara de Diputados y el Senado de la Nación sancionan con fuerza de ley...

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 información 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.

Artículo 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 (TIC), 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.

Artículo 3°. - **Ámbito de Aplicación:** La presente ley es de aplicación a todos los contratos y relaciones de trabajo comprendidas 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. -

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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. Como así también prestaciones presenciales y por teletrabajo combinadas.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 10°. - Cuando por razones de organización del trabajo o circunstancias comprobables, se requiera la prestación de tareas bajo la modalidad de teletrabajo, ésta 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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 13° - La Autoridad de 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.

Artículo 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 legislación vigente y 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.

Artículo 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 N° 25.877 y sus modificatorias.

Artículo 16°. - Capacitación: La persona teletrabajadora que realiza prestaciones de trabajo conforme a definiciones del art. 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.

Artículo 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 a la modalidad de prestación de trabajo subordinado de manera remota y regular, caracterizada en los arts. 1 y 2 de la presente.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 20°. - Comuníquese al Poder Ejecutivo.

## FUNDAMENTOS

Sr. Presidente:

El presente proyecto busca establecer un marco regulatorio para el Teletrabajo, entendido como una modalidad de prestaciones subordinadas realizadas de manera remota y regular, a través del uso de todo tipo de tecnologías de la información y de las comunicaciones en el marco del contrato o relación de trabajo, estableciendo pisos mínimos de protección.

Esta propuesta normativa es respuesta a cambios que operan en la realidad, en función del rápido desarrollo tecnológico y científico, y la proliferación de personas trabajadoras conectadas a su empleador/ra a través de las nuevas tecnologías, que reclaman una regulación y tratamiento a problemáticas desde la perspectiva jurídico-laboral, entendiendo que la misma, debe serlo sin descuidar la protección de los derechos de trabajadores/ras, garantizándoles el disfrute.

Mucho se habla hoy de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones, las TIC, que son el conjunto de tecnologías que permiten la adquisición, producción, almacenamiento, tratamiento, comunicación, registro y presentación de información en forma de voz, de imágenes y datos contenidos en señales de naturaleza acústica, óptica o electromagnética. Estas incluyen la electrónica como base sobre la que se desarrollan las telecomunicaciones, la informática, y lo audiovisual.

El teletrabajo o trabajo a domicilio, si bien aparece en el transcurso del s.XX, con relativa importancia, cobró interés y visualización en los últimos 25 años, adquiriendo un inusitado protagonismo frente a la crisis y emergencia global desatada por la pandemia de COVID 19. La modalidad de trabajo remota, fuera del establecimiento y de las unidades de producción, ya sea de forma completa o parcial, reaparece, entonces, como facilitadora del mantenimiento y la reanudación de actividades en el mundo del trabajo, y con perspectivas de mantenerse en el tiempo, pero sin una regulación específica y actualizada como sucede en nuestro país.

En un contexto como el citado, con características y consecuencias globales, cobra importancia contribuir desde la regulación a la existencia de condiciones de trabajo justas, a la promoción del empleo y el "trabajo decente", -objetivo 8 de la Agenda 2030 de la ONU- toda vez que éste implica un trabajo digno, seguro, con protección social, perspectivas de desarrollo, con elevado nivel de vida, e igualdad de género, clave para reducir la pobreza y desigualdades.

El trabajo bajo la modalidad a distancia o teletrabajo genera desconfianza, interrogantes acerca de ejercicio de derechos y obligaciones, contralor y garantías. Las prestaciones se realizan sin que pueda identificarse el lugar de trabajo con el establecimiento del empleador/ra., al margen de lo que es una jornada de trabajo tradicional, en un contexto de realidades desiguales, en una relación dispar, y donde la conectividad es clave. Si bien no se ajusta a toda circunstancia y puestos de trabajo, corresponde reconocer que visto desde nuestro presente permite nuevas posibilidades y oportunidades; que son compatibles con situaciones de emergencia; y que su implementación se incrementa en una economía formal e informal sustrayendo a un universo de trabajadores y trabajadoras de lo que es el trabajo decente.

Consideraciones estas, que hacen imperioso normarlo no como un tipo diferente de relación de trabajo, sino como una modalidad de prestación remota dentro del marco del contrato o relación de trabajo, y cubrir un vacío legal.

No se puede perder de vista que el derecho del trabajo es un derecho en permanente formación, adaptación y perfeccionamiento, que se actualiza siempre ajustado a su armazón fundamental de los principios fundamentales que lo rigen y sobre los que se construye.

Discusión terminológica: Para la OIT, "trabajo a distancia", "teletrabajo" y "trabajo a domicilio" son intercambiables y pueden ser utilizados como sinónimos en determinados contextos, carácter remoto del servicio prestado. "El término "trabajo a distancia" no cuenta con una definición propia y remite al término "teletrabajo", que se define como trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora... No obstante, cada uno de ellos resalta un aspecto concreto y posee una parcela propia, que no coincide con las demás. El "trabajo a distancia" acentúa el carácter remoto del servicio prestado, el "teletrabajo" pone de relieve el uso de las TIC, y el "trabajo a domicilio" resalta la tarea que se lleva a cabo en la residencia habitual del trabajador." (Tatsiana Ushakova - "Los modelos de la acción normativa de la OIT para regular el trabajo a distancia")

Si bien el Convenio sobre el Trabajo a Domicilio N° 177 y en la Recomendación N° 184 de OIT que son punto de partida, emplean el término "trabajo a domicilio", denominación que vista desde la actualidad resulta un enfoque restrictivo que ha sido superado en la práctica, por cuanto la denominación "Trabajo a distancia" se ajusta más a la dinámica de la vinculación. Asimismo, el "teletrabajo" indefectiblemente apunta a la conexión entre el empleador/ra y la persona trabajadora a través de las nuevas tecnologías de información y comunicación, las TIC, modalidad que fue imponiéndose con el avance tecnológico y la globalización.

El Teletrabajo, al posibilitar la ejecución de las prestaciones fuera de los ámbitos tradicionales como el establecimiento del empleador/ra., implica los siguientes aspectos positivos: 1.- Para la persona que trabaja no tener que recorrer a diario largas distancias, evitar los tiempos y gastos de desplazamiento, encontrar más fácilmente un equilibrio entre la vida privada y el trabajo, y el reparto de las tareas de cuidado; 2.- Para la organización del trabajo favorece la descentralización y la construcción de organizaciones basadas en el principio rector de la buena fe entre las partes; 3.- Para la Comunidad, evitar la concentración diaria y permanente de personas en los centros urbanos, y agravamiento de cambios demográficos.

Presenta como desventajas la intensificación e interferencias del trabajo en la vida privada de la persona trabajadora. La OIT observa que a la par de ventajas conlleva aspectos negativos, como la intrusión del trabajo en el tiempo libre y periodos de descanso de la persona, la impredecibilidad de las horas de trabajo y la aparición de estrés asociado con la necesidad de estar constantemente conectada y a disposición, como apunta la OIT. Recordemos que el vínculo en la relación de trabajo se establece y caracteriza a partir de esta puesta a disposición de actividad a favor del empleador/ra. de manera subordinada, en una jornada preestablecida.

La OIT, respecto del impacto de las tecnologías, se ha expresado diciendo que “las tecnologías de la información y de la comunicación tienen un impacto cada vez mayor en la organización del trabajo, así como en la duración del tiempo de trabajo y las modalidades de trabajo contribuyendo de esta forma al desarrollo del teletrabajo y a la desaparición de las líneas divisorias entre el tiempo de trabajo y los periodos de descanso”.

“Aunque el trabajo a distancia se presenta como un instrumento idóneo para la conciliación de la vida familiar y laboral, esta propia idea puede jugar en su contra, y verse reducido a una forma de empleo para colectivos ya necesitados de protección, como mujeres, discapacitados o trabajadores con escasa cualificación. Por este motivo, proponemos una normativa de mínimos que evite situaciones de desprotección de los trabajadores a distancia”. Esperanza Macarena Sierra

El proyecto hace énfasis en la de igualdad de trato con quienes trabajan de manera presencial en el establecimiento o las unidades productivas de la empresa, siendo preciso garantizar a la persona que trabaja la “voluntariedad” y la “igualdad de trato” con el resto de los trabajadores, como la posibilidad de retornar a su anterior situación, participar de capacitaciones, desarrollarse dentro de la organización, para no quedar aislado respecto de los otros trabajadores.



La formación y capacitación debe permitir a la persona trabajadora utilizar esta formación y las facultades que posea en el empleo, para su progreso personal.

La protección de la seguridad y salud en el trabajo es otro aspecto de crucial trascendencia. El empleador/ra, representantes de los trabajadores/ras y autoridad de aplicación deben velar por el cumplimiento de las normas en materia de salud y seguridad, y tener acceso al lugar del teletrabajo, dentro de los límites de la legislación y de los convenios colectivos para verificar la correcta aplicación. Tratándose de prestaciones que se cumplen en lugar diverso del establecimiento, a través de la reglamentación y acuerdos individuales o colectivos, se deberá establecer las condiciones de trabajo, y especialmente prevenir los riesgos ergonómicos y establecer los tiempos de descanso.

La perspectiva y equidad de género, es esencial tomarla como eje de tratamiento en toda cuestión referente al contrato y la relación de trabajo. Las personas trabajadoras, tienen derecho a las mismas oportunidades y a ejercer la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, quedando prohibido cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo. Los roles de género, modelos de vida familiar y laboral impactan en el trabajo realizado bajo modalidad remota a través de las nuevas tecnologías, advirtiéndose a nivel mundial un incremento de trabajo femenino bajo la modalidad a distancia o teletrabajo, dando lugar a hablar de "una dimensión de género muy marcada", que sin embargo no va acompañada de una paridad e igualdad de trato, por cuanto muchas veces la mujer queda en el campo de la economía informal.

El proyecto tiene el propósito de igualdad de trato y no discriminación entre las personas trabajadoras en razón de sexo y entre los trabajadores a distancia y los trabajadores presenciales en el establecimiento o unidades de producción del empleador/ra.

En función de mandatos constitucionales, compromisos asumidos internacionalmente y normativa interna, el trato desigual y la discriminación son intolerables, erigiéndose en deber adoptar medidas específicas proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso, frente a situaciones que generan desigualdades y discriminación, para encaminarnos a una sociedad más inclusiva y solidaria, con espacio para todos sin dejar a nadie atrás.

Por los caracteres de la prestación remota, es preciso prevenir la informalización de los empleos. Se sabe que la informalidad obedece a múltiples causas, y requiere políticas que permitan acelerar el proceso de transición a la economía formal como único camino para alcanzar un desarrollo incluyente y hacer efectivo el trabajo decente para todos. Esto hace trascendente dedicar esfuerzos para prevenir la informalización de los empleos de la economía formal, toda vez que nos aleja del objetivo de trabajo decente para todos.

Conforme expresa el preámbulo de la recomendación 204 de OIT, la falta de oportunidades de la economía formal hace que se las personas que aspiran un trabajo se incorporen en la economía informal, lo cual representa en todos los aspectos un importante obstáculo para los derechos de los trabajadores, con inclusión de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como para la protección social, las condiciones de trabajo decente, el desarrollo inclusivo y el Estado de derecho.

La transición a una economía formal de un universo de personas que trabajan en la informalidad donde prevalecen mujeres, migrantes, menores, es un desafío.

El Libro Especial y registro integra el complejo de obligaciones y deberes que constituyen la relación laboral de trabajo, y permitirá conocer las obligaciones a su cargo de las personas trabajadoras que prestan servicio bajo la modalidad regulada por la presente ley, el trabajo encomendado, características y objetivos del mismo pactadas, plazo, carga horaria, domicilio en el que se realiza la prestación, individualización de equipos provistos, reembolso de gastos.

El Registro a cargo de la Autoridad de Aplicación tendrá la finalidad de proporcionarle información actualizada, facilitar el contralor y el diseño de políticas.

Los Convenios Colectivos aplicables a estos trabajadores/ras a distancia o teletrabajadores/ras, frente a la peculiaridad del teletrabajo deberán establecer las condiciones de trabajo, teniendo como prioridad las particularidades de la prestación, la disparidad entre las partes, la índole de la relación y el respeto del principio de igualdad de trato, prestando especial atención a las condiciones de vida y de trabajo de las personas trabajadoras bajo modalidad remota, en particular aspectos sobre la remuneración, la jornada de trabajo, promoción y su seguridad y salud en el trabajo de modo tal que puedan disfrutar de los derechos y protecciones que les corresponden.

Las personas teletrabajadoras tienen los mismos derechos colectivos, las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas que el resto de los trabajadores.

La Autoridad de Aplicación deberá velar para que esta modalidad de prestación laboral, realizada en un lugar distinto del lugar del establecimiento del empleador/ra no dé lugar a incumplimientos y mengua de derechos ni a una mayor informalidad e invisibilidad de un universo de personas trabajadoras de la economía informal, en el que prevalecen mujeres, migrantes, menores.

La ley de Contrato de Trabajo, con sus modificatorias y leyes complementarias, es de aplicación supletoria en todo lo no específicamente regulado y compatibilidad con la

modalidad de la prestación remota en el marco del contrato o relación de trabajo, con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora.

La crisis sanitaria, social y económica, por la pandemia, de manera global, regional y nacional, ha evidenciado deficiencias, ha acrecentado las desigualdades, desequilibrios y vulnerabilidades, y ha afectado de manera directa el mundo del trabajo, poniendo en peligro medios de vida. Sin embargo, es también un momento propicio para reconstruir, sobre parámetros que nos brindan los derechos humanos.

El trabajo a distancia o teletrabajo, en condiciones dignas, la igualdad de oportunidades y empoderamiento de la mujer forman parte de las respuestas dentro del contexto actual.

El presente proyecto destinado a regular las prestaciones realizadas de manera remota y regular, subordinadas, es decir bajo relación de dependencia, tiene el objetivo de constituir un piso mínimo de protección sobre el cual las partes, individual o colectivamente, puedan negociar las condiciones específicas con diálogo social, revirtiendo problemáticas y disparidades, y tendiendo a crear una sociedad más inclusiva y justa.

Por los argumentos expuesto solicito a mis pares la aprobación del presente proyecto.