

PROYECTO DE LEY

La Honorable Cámara de Diputados de la Nación...

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.

Artículo 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 descripta, como así también su constante actualización.

Artículo 3.- Derechos.

Los trabajadores que realice actos, ejecute obras o brinde 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.

Artículo 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,

Artículo 5.- Responsabilidad de uso.

Para el supuesto 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 del mismo y evitando su deterioro, salvo por el curso natural del mismo.

Artículo 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.

Artículo 7.- Cobertura de ART.

El trabajador o la trabajadora que realicen sus tareas bajo modalidad teletrabajo tendrán la cobertura de su jornada laboral igualmente cubierta que el trabajador o la trabajadora presencial.

Artículo 8.- Régimen aplicable.

La Ley de Contrato de Trabajo N° 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.

Artículo 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 y como así también capacitación laboral en la temática para las diversas jurisdicciones como la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Artículo 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 Inc. 2) de la ley 24.557 y sus modificatorias.

Artículo 11.- De forma.

Autoría
Natalia Soledad Villa

FUNDAMENTOS

Sr. Presidente

El presente proyecto busca implementar el teletrabajo o el también llamado “Home Office” instituto que viene siendo utilizado en incremento por las empresas y los trabajadores, cada vez con mayor frecuencia, pero sin un marco legal regulatorio.

Para igualar los derechos y obligaciones entre los trabajadores que asisten físicamente al lugar habitual de trabajo de la empresa, y los que acuerdan una modalidad no presencial o mixta, se necesita una ley que los encuadre, y eso es lo que este proyecto propone.

El mundo está en permanente y constante evolución, y el ambiente laboral no es ajeno a esto, el Teletrabajo es una modalidad de trabajo a distancia que las empresas comenzaron a implementar, tanto en beneficio de los trabajadores como de ellas mismas. La misma modalidad se encuentra enmarcada dentro de los objetivos del desarrollo sustentable de la agenda 2030, como un eslabón que acerque mayor comodidad a aquellos trabajadores para los desafíos que las TIC’s representan en el mundo de hoy.

En nuestro país se sancionó en el año 2003 la Ley 25.800 que aprueba el Convenio sobre trabajo a domicilio, adoptado en la 83 Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

El proyecto describe en su Art. 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 de la 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 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). Se entiende por teletrabajador en relación de dependencia a toda persona que efectúa teletrabajo según la definición anterior”.*

Lo que busca la definición adoptada de teletrabajo no es reglamentar todo trabajo realizado a distancia sino aquel referido exclusivamente al teletrabajo mediante la utilización de tecnologías de la información.

Esta modalidad es una tendencia en alza en el mundo entero, pero su implementación sigue variando considerablemente dependiendo del país. Este dato, junto a otros, los revela la OIT y Eurofound en el informe publicado *“Trabajar a toda hora, en cualquier lugar: Efectos sobre el mundo del trabajo”.*

El estudio recoge una investigación efectuada en 15 países, incluyendo diez de la Unión Europea (UE): Alemania, Bélgica, España, Finlandia, Francia, Hungría, Italia, Holanda, Suecia y el Reino Unido, así como en Argentina, Brasil, EEUU, India y Japón.

El informe concluye que el teletrabajo, aunque es un "fenómeno al alza" y beneficia ya a hasta un tercio de los empleados en algunos de los países analizados, "no es aún una práctica generalizada". Y en la mayoría de los países un porcentaje importante de trabajadores lo utiliza ocasionalmente y no de manera regular.

También revela que esta práctica es más común entre profesionales cualificados que se encuentran en posiciones directiva y entre oficinistas, comerciales y autónomos.

Y en consecuencia, los beneficios más destacados que ofrece el teletrabajo es mayor flexibilidad a la hora de organizar el trabajo, con una mayor autonomía y productividad, reduciendo la pérdida de tiempo que implica el traslado hasta los trabajos, y logrando un mejor equilibrio entre la vida personal y la laboral.

Es por todo lo expuesto, y en miras al futuro, estoy convencida de que la modalidad del teletrabajo va a terminar siendo la forma de trabajo más utilizada por las empresas y más requerida por los trabajadores, porque la flexibilidad es una de las características más buscadas por las personas en los tiempos de hiperconectividad que estamos viviendo. Por ello, es que solicito a mis pares me acompañen en este proyecto.

Autoría
Natalia Soledad Villa