



H. Cámara de Diputados de la Nación

EL SENADO Y LA CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA NACIÓN SANCIONAN CON FUERZA DE LEY

CREACIÓN DE RÉGIMEN DE TELETRABAJO

TÍTULO I

Objeto, definiciones, principios rectores

ARTÍCULO 1º. Objeto y finalidad.

A. Objeto

La presente Ley tiene por objeto la creación de 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 suscriptos 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.

ARTÍCULO 2º. 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.

ARTÍCULO 3º. 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 ésta 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

ARTÍCULO 4º. 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 éstas 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 CN en su Art. 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 éstas 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 Art. 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/la empleador/a y/o responsable primario del/a 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.

ARTÍCULO 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 éstas-, 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 éstas, 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 éste/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.

ARTÍCULO 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 ésta, 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.

ARTÍCULO 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 éste, 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.

ARTÍCULO 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 Art. 7 de la presente Ley.

ARTÍCULO 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

ARTÍCULO 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

ARTÍCULO 11. Sobre la disposición de la modalidad de teletrabajo. La disposición de la modalidad de teletrabajo, según los Arts. 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 éste 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 validada según los parámetros que para ello fije la Autoridad de Aplicación.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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 éste.

La modalidad de dicha notificación y el plazo para la misma será establecido por la Autoridad de Aplicación en la Reglamentación de esta Ley, y por los Convenios Colectivos de Trabajo de tareas específicas, en caso de corresponder.

ARTÍCULO 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 Art. 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 Art. 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 Art. 1 de la Ley 26.088 y sus modificatorias, y en su nombre podrá accionar según cualquiera de las dos vías estipuladas por dicha norma, en caso de no mediar acuerdo del/de la empleador/a al respecto.

TÍTULO IV

Autoridad de Aplicación

ARTÍCULO 15. Autoridad de Aplicación. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social será la Autoridad de Aplicación de la Presente Ley.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 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

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 19. Derógase Art. 175 de la Ley 20.744, de Contrato de Trabajo.

ARTÍCULO 20. La presente Ley entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial.

ARTÍCULO 21. Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Eduardo Gabriel Fernández
Diputado de la Nación

FUNDAMENTOS

Sr. Presidente,

La sanción por parte del Congreso de la Nación de la normativa que aquí presento con el objetivo de regular el teletrabajo en tanto modalidad de ejecución de la obligación de prestación del trabajo en una relación laboral, resulta imperiosa para su aporte a éstos como al conjunto del sector económico, administrativo y productivo de nuestro país.

Es prioritario dotar a la sociedad de una herramienta que aporte certezas, previsibilidad y estabilidad a las dinámicas de vinculación laboral, emergentes, muchas de éstas, del progreso y la incorporación de las tecnologías de la información y comunicación a las dinámicas de la vida cotidiana y de la coyuntura que en este tiempo específicamente atravesamos, respecto a la pandemia por Covid-19, la Emergencia Sanitaria dispuesta por el Poder Ejecutivo vía DNU 260/2020 y las prontas y eficaces medidas por la administración del Estado Nacional dispuestas para su mitigación.

En este sentido, resulta fundamental regular y aportar seguridad jurídica a las relaciones laborales actuales, inherentes en sus características al desarrollo de la técnica y la tecnología y bajo esta modalidad. Para el contexto que atravesamos y para el tiempo futuro resulta necesaria la implementación de disposiciones transversales que regulen las relaciones laborales, las vigentes y las emergentes, en todos los ámbitos del sistema económico y productivo adaptándose y transformándose y a los cuales el Estado, a través del consistente estímulo a los sectores, acompaña y protege a través de la promoción de un modelo productivo y económico con énfasis en el trabajo y la producción nacional.

La Modificación de la Ley 27.506, Ley de Promoción de la Economía del Conocimiento, la modificación de la Ley de Educación Nacional -Ley 26.206- para la incorporación de la modalidad a distancia a todos los niveles de escolaridad, la regulación por ley de la prescripción electrónica de recetas digitalmente emitidas, introducida a la Ley de Ejercicio de la Medicina y profesiones asociadas y la validación legal de teleasistencia para profesionales de la salud y psicólogos -ambas a través de modificación de la Ley 17.132-, son iniciativas tan prioritarias para nuestro tiempo como respecto a las cuales resulta indispensable legislar en materia de protección del trabajo, de encuadramiento de las relaciones laborales a través de estas nuevas dinámicas, de preservación de los derechos de los trabajadores y de optimización de las necesidades de empleador/a/aes.

El tratamiento de la iniciativa que aquí presento no hará sino garantizar el efectivo cumplimiento de lo dispuesto por nuestra Constitución Nacional respecto a la protección del trabajo a través de las leyes que este Congreso sanciona, para asegurar al trabajador *“condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea (...)”* (CN, Art. 14 bis). Es a esos preceptos y a su real y urgente implementación a los que esta disposición, responde, completa y actualiza.

Otro antecedente ineludible de este texto es la Ley N°25.800, que ratifica el Convenio N°177 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de 2003, sobre *trabajo a domicilio*, promoviendo la igualdad de condiciones de trabajadores que desarrollen modalidades de trabajo a distancia, respecto al desempeño presencial de tareas. Ya en ese documento, casi dos décadas atrás, se argumentaba la necesidad de regular por los países a través de la sanción de leyes y la adecuación de Convenios Colectivos la actividad de quienes en su domicilio, o en otro escogido, *“elabora un producto o presta un servicio conforme a las especificaciones del empleador/a/a”*.

Esa instancia decantaría en 2011 en la publicación de *“Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo”*, expresión prescriptiva de la prioridad del dictado de disposiciones al respecto, editado por la Oficina Internacional del Trabajo de la OIT, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y la Unión Industrial Argentina.

En similar sentido, la Unión Europea sostiene desde 2002 un acuerdo marco respecto a la modalidad de teletrabajo. En él dejaba ya previstas una definición y campo de aplicación de esta modalidad, su carácter voluntario, la necesidad de preservación de las condiciones de empleo respecto a los derechos ya adquiridos y a la modalidad convencional de ejercicio de la prestación de trabajo, el carácter voluntario del teletrabajo, la protección de los derechos a la privacidad e intimidad de los trabajadores, la necesidad de regular lo referido a la provisión de equipamientos y a la garantía de la seguridad y la salud de los trabajadores a través del ejercicio de esta modalidad, entre otras consideraciones que sustentan la necesidad de legislación en este sentido de la que emerge este Proyecto de Ley.

Otro antecedente valioso en términos de regulación de teletrabajo resulta el Programa de Teletrabajo que existe desde 2013 -creado por Resolución 595/2013 bajo la órbita del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Promueve la adopción de prácticas bajo la modalidad de teletrabajo a través de instancias de capacitación y formación, indaga con fines estadísticos sobre estas prácticas en el mercado laboral a lo largo del país y coordina acciones a nivel regional.

Más atrás aún en el tiempo, la OIT recomendaba en un documento de 1981 la igualdad de oportunidades y de trato respecto a trabajadores con responsabilidades familiares. Es por ello que toda legislación respecto a la modalidad de teletrabajo debe implicar como un imperativo moral, a la vez que jurídico, la adopción de políticas públicas tendientes a la equidad de género y a la reversión de las profundas desventajas que recaen sobre las mujeres en el mercado contemporáneo de trabajo y específicamente, en lo que refiere a su incidencia mayoritaria en la distribución de tareas domésticas y de cuidado.

Estadísticas del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) ponen de manifiesto esta honda desigualdad: las mujeres de nuestro país invierten tres horas más de su tiempo que los hombres en tareas domésticas, al tiempo que el 76% de los trabajos domésticos no remunerados son realizados por mujeres, inequidad que se manifiesta incluso al abordaje de actividades que hombres que están desempleados, tampoco afrontan.

Esta necesidad se vuelve entonces imperiosa, prioritaria y urgente no sólo en el contexto actual, sino para la actualización de la normativa a estas nuevas modalidades de relación de trabajo: una legislación respecto a teletrabajo no puede ser concebida sino a través del sentido de generar vínculos laborales equitativos en los que las nuevas dinámicas de prestación de trabajo no potencien la precarización laboral y la flexibilización de las condiciones en desmedro de los trabajadores, sino que, por el contrario, su regulación jurídica se sostenga en la garantía de los derechos adquiridos por los trabajadores, la protección del pleno ejercicio de los mismos y la explicitación de criterios inherentes a esta modalidad, que permitan establecer alcances y limitaciones de derechos y deberes de trabajadores y empleador/a/aes.

Es por ello que solicito a mis pares su acompañamiento en el presente Proyecto de Ley.

Eduardo Gabriel Fernández
Diputado de la Nación