



“2020 - Año del General Manuel Belgrano”

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados...

Artículo 1°.- La prestación de tareas en régimen de teletrabajo estará conformada con las garantías del ejercicio de los derechos que se establecen en esta ley, dispuestas a favor de la persona que trabaja.

Artículo 2°.- Las garantías que aquí se enuncian serán aplicables a toda relación o contrato de trabajo desarrollado en el ámbito privado, independientemente de las formas de su registración o cumplimiento de la normativa formalmente establecida, siendo suficiente la prestación laboral por cualquiera de los medios que provee la tecnología de comunicación e información (TIC) para viabilizar las vías de protección que se regulan por este régimen.

Artículo 3°.- La prestación laboral por teletrabajo, trabajo a distancia o remoto, requerirá de la aceptación voluntaria de la persona que trabaja, si aquella no ha sido la condición inicial de la contratación. Aún aceptada la modificación de la modalidad de trabajo, en cualquier momento, con un preaviso no inferior a treinta días, el trabajador o la trabajadora podrá revocar su decisión y requerir la restitución al trabajo anterior o trabajo de condiciones similares, sin afectación de condiciones esenciales en los términos del art. 66 de la LCT.

Artículo 4°.- A los fines del control y resguardo de derechos, cuando exista la decisión empresarial de disponer en todo o en parte de su plantilla la posibilidad de realización de teletrabajo, deberá previamente comunicarlo a la organización sindical con ámbito de representación para habilitarse un período de consultas y negociación de veinte días.



“2020 - Año del General Manuel Belgrano”

Artículo 5.- Una vez acordada la nueva modalidad de trabajo mediante la negociación colectiva, o aún sin acuerdo vencido el plazo consignado en el artículo anterior, toda nueva prestación de teletrabajo deberá ser comunicada a la representación sindical, con copia a la autoridad de aplicación, debiéndose consignar los datos del trabajador o la trabajadora, tiempo de trabajo, descansos, instrumentos informáticos y de conexión provistos por la empresa y características generales de la tarea.

Artículo 6.- La misma comunicación mencionada en el artículo precedente será cursada, por la persona que trabaja o por el empleador, a la organización sindical y a la autoridad de aplicación, cuando aquel resuelva la revocación de la continuidad del teletrabajo en los términos del artículo tercero de la presente ley.

Artículo 7.- En todos los casos el régimen de teletrabajo será de carácter parcial, por lo que al menos la tercera parte de la extensión semanal deberá ser cumplida en el lugar de trabajo en que se desarrolle la actividad empresarial o en alguno de sus establecimientos. La persona que trabaja tendrá preferencia, en los términos de la organización empresarial, para elegir los días en que realizará teletrabajo y los que tendrá presencia en el lugar de trabajo, manteniéndose dicho régimen una vez planteado, salvo modificaciones que tuvieran lugar por razones justificadas. Se asignará también preferencia para la realización de teletrabajo en horarios en que los desplazamientos son más gravosos, costosos o inseguros, como en horario nocturno, días de fin de semana o feriados.

Artículo 8.- Las personas que trabajan en régimen de teletrabajo tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo asignado como teletrabajo y de la jornada legal o convencional vigente, el respeto a su tiempo de descanso y licencias, así como la intimidad personal y familiar. Mediante la negociación colectiva se establecerán los métodos más adecuados para garantizar el derecho a la desconexión digital. Se considerará como discriminatorio por el ejercicio del derecho a la desconexión, aplicándose en su caso los regímenes legales de carácter antidiscriminatorios, cualquier acto, conducta, decisión, represalia u obstaculización proveniente del empleador que lesione otros derechos, directa o indirectamente, por tal motivo.

Artículo 9.- Las personas que trabajan en régimen de teletrabajo tendrán derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales con que realicen el teletrabajo, limitándose el acceso del empleador exclusivamente a aquello vinculado con la prestación de la tarea y en el momento en que la misma tenga lugar, especificándose con carácter previo e informado, los usos y formas de control a emplearse en los estrictos términos de la señalada prestación. La organización sindical será informada y constatará cómo el empleador respeta estas garantías.

Artículo 10.- Las personas que trabajan en régimen de teletrabajo serán provistas por el empleador del equipamiento informático y de conexión a efectos de la prestación de teletrabajo, no siendo responsables de la ineficacia o insuficiencia de los mismos. Asimismo se les garantiza indemnidad respecto de los daños que sucedan en relación al equipo (hardware), sistemas (software) o datos del empleador, por injerencias externas ajenas o cualquier circunstancia que exceda a la prestación del trabajo en sí mismo. La negociación colectiva establecerá las compensaciones económicas que correspondan a la persona que trabaja en régimen de teletrabajo por cargos de conexión, mantenimiento de equipos y adquisición de mobiliario o artefactos que garanticen trabajo en condiciones ergonómicas adecuadas.

Artículo 11.- Las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo y/o las autoridades administrativas del trabajo deberán inspeccionar, con presencia de representantes sindicales, los domicilios de quienes así lo habiliten, a efectos de verificar las condiciones en que los trabajadores y las trabajadoras en régimen de teletrabajo prestan tareas, sugiriendo modificaciones edilicias, lumínicas, de temperatura, etc., que resulten adecuadas a las normas de seguridad, salud e higiene del trabajo, las que quedarán a cargo del empleador en el plazo que a tales fines se fije.

Artículo 12°.- Las personas que trabajan en régimen de teletrabajo gozarán de los mismos derechos sindicales que los que realizan trabajo presencial de modo exclusivo. En relación a la elección de delegados, se deberán contemplar mecanismos de participación especial de quienes no se encuentren presentes en el lugar de trabajo el día de la elección. A los fines de la determinación de la cantidad de delegados, el régimen de teletrabajo será



“2020 - Año del General Manuel Belgrano”

considerado como un turno, en los términos del art. 45 de la Ley 23.551. Los sistemas utilizados por la empresa para la realización del trabajo a distancia deberán permitir su uso por parte de la asociación sindical, a efectos exclusivamente de cursar comunicaciones sindicales.

Artículo 13°.- La organización sindical respectiva, conjuntamente con la autoridad administrativa del trabajo, tendrá a su cargo la fiscalización de toda prestación que se realice mediante teletrabajo. A tales fines en todo encargo, contratación, subcontratación o delegación de trabajos por parte de las empresas deberá consignarse la dirección IP desde donde se realiza, a efectos de su eventual corroboración y fiscalización de cumplimiento de las condiciones de registración laboral y de la legislación aplicable. La constatación de contratación de teletrabajo sin la debida registración laboral determinará la aplicación de la norma contenida en el art. 4to. Inciso c) del Anexo II de la Ley 25.212, y las propias del incumplimiento respecto de la Seguridad Social, sin perjuicio de las acciones que ejerza individualmente la persona que trabaja.

Artículo 14°.- A efectos de la garantía de los derechos vinculados con prestaciones realizadas en territorio argentino, ratifícase la aplicación de la legislación nacional y, en consecuencia, habilitase un registro de contratantes extranjeros a efectos de los futuros convenios de cooperación que puedan tener lugar con otros Estados y del seguimiento y trazabilidad de este tipo de contrataciones.

Artículo 15°.- Cláusula Transitoria Única. En el marco de la vigencia del aislamiento social preventivo obligatorio resuelto por el Poder Ejecutivo Nacional mediante DNU 297/20, las garantías de voluntariedad y revocabilidad previstas en el art. 3, así como la garantía de parcialidad prevista en el art. 6 de la presente ley, serán interpretadas y aplicadas conforme las normas dictadas en consecuencia de la emergencia sanitaria y por todo el tiempo que dure la prohibición de circular de las personas con el fin de preservar la salud pública.

Artículo 16°.- De forma.



“2020 - Año del General Manuel Belgrano”

FUNDAMENTOS

Señor Presidente:

La situación actual de emergencia sanitaria derivada de la pandemia del Covid-19 ha actualizado la discusión relativa al teletrabajo. El aislamiento obligatorio y su consiguiente licenciamiento para prestar el trabajo, salvo las actividades exceptuadas como servicio esencial, e incluso ellas en tanto pueda realizarse a distancia, han determinado que una parte relevante del trabajo se encuentre actualmente realizado de manera remota. Con ello, las distintas problemáticas que han estado vinculadas a esta forma de prestación de trabajo, tan antiguas como la regulación del trabajo a domicilio (ley 12.713, de 1941) se reactualizan, ahora con la particular incidencia de las nuevas tecnologías de la comunicación e información (TIC).

En un plano más general, el teletrabajo es presentado por sectores empresarios o vinculados a ciertos sectores políticos, como una forma de flexibilidad de la jornada de trabajo, de favorecer la conciliación de la vida familiar con el trabajo, de una mayor “libertad” en las formas de vinculación laboral. Sin embargo, como es sabido, las condiciones estructurales de la desigualdad de la contratación individual determinan, agudizadas en situaciones de crisis, una natural imposición de condiciones de manera unilateral por el empleador y, por tanto, la más de las veces, el trasvase a la modalidad de teletrabajo o la incorporación directa por esta vía, no resultan elecciones individuales sino consecuencia directa del estado de necesidad.

Es por ello que, desde una mirada de tutela de los derechos de las personas que trabajan, y aun aceptando que en algunos casos puede resultar una mejora relativa o coyuntural, más que una regulación específica y adopción de la figura, desde un punto de vista normativo, del teletrabajo, es preferible regular con mecanismos de garantía del ejercicio de los derechos generales y, muy especialmente, los propios de la tutela colectiva.



“2020 - Año del General Manuel Belgrano”

Se parte de la base, en tal sentido, que el lugar de trabajo resulta insustituible como medio principal de socialización y organización de la autotutela y que el trabajo en el domicilio, en condiciones de aislamiento y separación del colectivo, genera pérdida de derechos y bloqueo de la solidaridad.

Por tal motivo se considera que los principios básicos que es preciso asegurar, a efectos que luego permitan desplegar las garantías del ejercicio de los derechos, debieran ser: voluntariedad en la adopción del teletrabajo, carácter revocable en su caso, y de tiempo parcial. Desde ya, que tales principios deben regir plenamente en tiempos de normalidad; pero cuando se atraviesa una emergencia sanitaria como la que el mundo padece por la pandemia del Covid-19, aquellos deben ser interpretados y aplicados conforme las normas dictadas en consecuencia. Ello explica la cláusula transitoria dispuesta en el art. 15 del presente proyecto de ley.

Pero aún en tiempos de normalidad, debe decirse que sería una ingenuidad creer que, en relaciones asimétricas, la voluntariedad, la revocabilidad y la parcialidad puedan ser resultado de decisiones adoptadas o posibles de ejercer libremente. Es por ello que, como se verá, las garantías de orden colectivo, a través de la presencia sindical en la toma de este tipo de decisiones, resultan insoslayables a efectos de no convertir en declamaciones vacías los derechos que puedan conferirse por vía legal.

Del mismo modo, una vez en curso la prestación por vía de teletrabajo, resulta indispensable asegurar ciertos derechos específicos que, por lo mismo que precedentemente se señala, no pueden tener cabal ejercicio sin el control sindical o, en su caso, de la autoridad de trabajo. El derecho a la jornada limitada y los descansos, sea durante la jornada o entre jornadas, en la especie a través de la garantía del derecho a la desconexión, y el imperturbable respeto del tiempo libre, tampoco puede tener real existencia y vigencia sin impedir los mecanismos indirectos de represalia, desplazamientos o discriminación que funcionan aún con declaraciones del derecho en términos enfáticos.

En la misma forma los derechos a la privacidad, intimidad, protección de datos personales, límites al control por el poder de dirección, indemnidad frente a ataques



“2020 - Año del General Manuel Belgrano”

informáticos, fallas de conectividad, etc., para ser efectivos requieren de similar garantía de contralor sindical y/o de la autoridad administrativa.

En consecuencia, en el presente proyecto de ley se proponen instrumentos de garantía de los derechos de la persona que trabaja en régimen de teletrabajo, en la inteligencia de tratarse de personas desplazadas de su lugar natural de sociabilización y organización, y por tanto necesariamente reconducible en términos de soporte colectivo de sus derechos. En tal sentido, entonces, no resulta suficiente una mera declaración de derechos, aún novedosos según las circunstancias, sin la doble malla de contención de garantía: sindical y de control público.

A la vez, siendo vehículo de informalidad y/o precariedad, incluso por contrataciones de orden global, tratándose de trabajo prestado desde el territorio nacional, se arbitran ciertos dispositivos para garantizar la aplicación de la legislación local aunque la relación se configure con empresas no locales.

Por lo expuesto, pido a los Señores Diputados y Diputadas que me acompañen con este proyecto de ley.

Hugo Rubén Yasky

Diputado Nacional

Diputados y Diputadas firmantes

1-Hugo Rubén Yasky

2-Pablo Carro