



PROYECTO DE LEY

El Senado y la cámara de Diputados

ARTICULO 1º **Ámbito de aplicación.** La presente ley regirá las relaciones laborales de teletrabajo, tanto en ámbito público como privado, prestadas en favor de uno o mas empleadores, y cualquiera fuere la cantidad de horas diarias o jornadas semanales en que sean ocupados para tales labores, en todo el territorio de la Nación.

En todo lo que no estuviese expresamente previsto en esta ley, regirán las disposiciones de la ley 20.744 y sus modificatorias, en las condiciones previstas en el artículo 2º de dicho cuerpo legal.

ARTÍCULO 2º Definición de teletrabajo. Se entiende por teletrabajo a los efectos de esta ley, la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios realizados total o parcialmente en lugares distintos del establecimiento del empleador, sea este propio o de terceros asignados por aquél, mediante la utilización de todo tipo de tecnología de la información y de las comunicaciones (TICs).

ARTÍCULO 3º Prestación personal. Queda expresamente prohibido para el trabajador delegar en otra persona las tareas que debe efectuar como consecuencia de la modalidad de teletrabajo.

ARTÍCULO 4º Funciones. Conformidad por escrito. Las empresas podrán determinar cuál de sus divisiones o unidades operativas o trabajadores individuales, estarán asignados a la modalidad de teletrabajo, y de qué forma.

Cada teletrabajador deberá prestar su consentimiento por escrito para el desempeño de labores bajo esa modalidad. Se dejará constancia por escrito de la unidad de negocios que integra el trabajador, la categoría laboral y las tareas que desarrolla.

ARTÍCULO 5º Lugar de Trabajo. El teletrabajador deberá denunciar el lugar desde el cual cumplirá su jornada laboral fuera del establecimiento, quedando obligado a notificar al empleador cualquier modificación o cambio, con una anticipación no menor a tres (3) días hábiles. El empleador, previo consentimiento del trabajador, y notificando fecha y hora cierta de visita, podrá verificar las condiciones del lugar determinado por el trabajador para la ejecución de sus tareas, a través de un



profesional del área de Higiene y Seguridad de la Empresa, quien asimismo podrá ser acompañado por un técnico de la A.R.T., y por un representante de la entidad gremial.

El empleador deberá comunicar por escrito a la autoridad de aplicación y a la entidad sindical representativa, la nómina de trabajadores afectados a esta modalidad con indicación del domicilio denunciado para su ejecución.

ARTÍCULO 6º. Sin perjuicio de las mejores condiciones de medioambiente en el trabajo dispuestas por las normas legales o convencionales, el empleador deberá proveer a los teletrabajadores de los siguientes elementos: UNA (1) silla ergonómica; UNO (1) extintor portátil contra incendio (matafuego de 1 kg. a base de HCFC 123); UNO (1) botiquín de primeros auxilios; UNO (1) almohadilla para ratón (“pad mouse”); UNO (1) Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en Teletrabajo individualizadas en el Decreto 1552/12.

ARTÍCULO 7º. Los teletrabajadores gozarán de los mismos derechos, legales y convencionales que los demás trabajadores en relación de dependencia que prestan servicios para el mismo empleador en forma presencial, sin perjuicio de los mayores beneficios que las normas legales, convencionales y/o acuerdos individuales les reconozcan en consideración de su modalidad.

Los teletrabajadores conservan la totalidad de sus derechos sindicales, debiendo ser contemplados en el plantel de personal considerado para determinar la cantidad de delegados por establecimiento. La reglamentación y la negociación colectiva garantizarán el pleno y efectivo ejercicio de estos derechos.

ARTÍCULO 8º. Jornada y horario de trabajo. El teletrabajador cumplirá la jornada laboral convenida teniendo en cuenta la particularidad de las tareas encomendadas, la forma y el lugar en que se desarrollan. El hecho de que el teletrabajo se preste en la vivienda del trabajador o en otro lugar autorizado por el empleador, no implica modificación alguna sobre los límites a la jornada laboral ni régimen de descansos. Se presume que la distribución de la jornada y horario es a favor del trabajador, de modo que permita compatibilizar su trabajo con sus obligaciones familiares o extra laborales.



El trabajador goza del derecho a la desconexión de los dispositivos digitales y demás herramientas empleadas para sus tareas fuera del horario y jornada de trabajo.

ARTÍCULO 9º Remuneración. El empleador abonará al teletrabajador la misma remuneración que debiera pagar si las tareas se prestaren en su establecimiento o en las instalaciones de su cliente, sin que la modalidad de teletrabajo pueda afectar ninguna de las remuneraciones variables y derechos reconocidos al teletrabajador, por similar tarea en el establecimiento.

ARTÍCULO 10º Aceptación de cambio de modalidad. Reversión. Cuando por razones de organización del trabajo se requiera la prestación de tareas bajo la forma de teletrabajo, ésta será voluntaria para el trabajador. Toda transformación o modificación de las condiciones de prestación de servicios en teletrabajo, o viceversa, deberá contar con la conformidad por escrito del trabajador. Sin perjuicio de ello, el trabajador a quien se hubiere modificado las condiciones de prestación de servicios en teletrabajo y no hayan manifestado su conformidad por escrito, podrá solicitar la reversión.

ARTÍCULO 11º. Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes y/o información de propiedad del empleador deberán respetar la intimidad y privacidad del teletrabajador, y serán informados por escrito al momento de adoptarse esta modalidad.

Queda vedado todo acto que implique el ejercicio abusivo en las facultades de control y supervisión sobre los teletrabajadores. La seguridad de los datos alojados en la terminal será responsabilidad del empleador. El empleador brindará periódicamente la capacitación y los tutoriales adecuados para evitar que el trabajador incurra en malas prácticas de seguridad.

ARTÍCULO 12º Gastos por equipamiento. En caso de que el teletrabajador aporte su propio equipamiento, el empleador deberá compensarle la totalidad de los gastos en que incurra debido a la utilización y conservación del mismo, como sus insumos.

Asimismo, deberá compensarle mensualmente los gastos en servicios (electricidad, gas, internet, telefonía, etc.) y/o cualquier otro que



tenga la vivienda o el lugar físico utilizado, con motivo de la prestación de tareas bajo esta modalidad.

En caso de que el trabajador adopte esta modalidad a tiempo parcial, la suma establecida en el párrafo anterior se abonará en forma proporcional de acuerdo a la cantidad de días trabajados bajo la misma.

En el supuesto de que los equipos sean provistos por el empleador, el teletrabajador será responsable por su correcto uso y mantenimiento.

ARTÍCULO 13º Formación profesional. El teletrabajador tendrá derecho a una formación profesional y capacitación periódica, en las mismas condiciones que los trabajadores presenciales, y específica respecto al uso correcto de las herramientas tecnológicas, y el mejor aprovechamiento de las mismas para el desarrollo de su trabajo.

ARTÍCULO 14º Autoridad de Aplicación. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación será la Autoridad de Aplicación de la presente ley.

La autoridad de aplicación tendrá a su cargo el incentivo y promoción de la negociación colectiva entre organizaciones sindicales y de empleadores a los fines de que estas alcancen regulaciones autónomas que recepten las particularidades y realidades específicas de cada sector.

Asimismo, deberá dictar las normas sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo que resulten apropiadas al teletrabajo; así como la inclusión de las enfermedades causadas por esta modalidad laboral dentro del listado previsto en el artículo 6º, inciso 2 de la Ley 24.557.-

ARTÍCULO 15º Adhesión. Invítase a las Provincias y a la Ciudad de Buenos Aires a adherir a la presente ley.

ARTÍCULO 16º Comuníquese al poder ejecutivo nacional.



FUNDAMENTO

Señor presidente

Este proyecto, tiene como cercano antecedente la iniciativa 5533 D 2017 de mi autoría; que caducara por no haberse tratado en el tiempo de su vigencia, y cuyo objeto mantiene aún el mismo interés legislativo que justifica su presentación.

Lo que hoy asociamos a la noción de “teletrabajo”, es una forma laboral que ha irrumpido en nuestra realidad, fruto del avance tecnológico y el progreso de las sociedades. El hecho de la existencia de trabajadores que desarrollan sus actividades fuera del lugar físico de las empresas no es nuevo. Su reconocimiento por parte de la actividad legislativa, tampoco. La ley 12.713 sancionada en el año 1941, es un ejemplo de ello. No obstante las regulaciones que sirven de marco interpretativo hoy al trabajo a distancia, son obsoletas para el fenómeno que trata de interpretar y regular.

El acelerado impulso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, impone al trabajo que se realiza fuera de los espacios físicos de las empresas, sobre un papel extraordinario. Esta circunstancia y las características novedosas que acarrea, obligan al legislador a establecer nuevos parámetros regular con justicia ese trabajo.

El irreversible proceso, que viene creciendo ininterrumpidamente a nivel global, recientemente se ha acelerado de manera significativa debido a la pandemia del covid-19 que azota al mundo y respecto del cual nuestro país no es una excepción. Es nuestra responsabilidad



encontrarnos a la altura de estas circunstancias adaptando la legislación protectoria del trabajador.

La noción de teletrabajo, -trabajo a distancia mediante el uso de telecomunicaciones-, surge en los años `70; partir de ese tiempo las telecomunicaciones están cada vez más integradas con los dispositivos de proceso de datos, y cada vez presentan menor coste y mayor capacidad de uso. En la década de los `80 aparecía de modo evidente el teletrabajo como forma de autoempleo. Hoy en día esta nueva modalidad de trabajo es un verdadero fenómeno global.

Si observamos a los países de nuestra región, son muchos los estados que han regulado o proyectan regular esta actividad que por sí ya detenta una marcada visualidad por su número de trabajadores, tanto como por la actividad económica que desarrollan.

Según información extraoficial, ya en el año 2004 la República Argentina tenía 320.000 oficinas en hogares, suma que ha ascendido sideralmente a la fecha de presentación de esta iniciativa.

Chile desde el año 2001 regula parcialmente esta actividad en su Código de Trabajo. En Colombia también se ha sancionado la ley de Promoción del Teletrabajo, regulando la actividad de los trabajadores a distancia en relación de independencia y los autónomos en ese país. También la República de Costa Rica norma la institución para el ámbito público a partir de un Decreto del Poder Ejecutivo de aquel país. En Brasil en el año 2011, se sanciona la ley que reglamenta el trabajo a distancia. Debemos citar además que en el año 2015, la República del Perú sancionó la ley que regula la actividad.

El trabajo a distancia tiene posibilidades de ofrecer beneficios a los trabajadores, si se observan sus diferentes circunstancias de vida. Se



debe mencionar las posibilidades de inclusión hacia algunos sectores de trabajadores. es la inclusión de personas en el mundo laboral. Mujeres- principalmente- u hombres que deben cuidar a sus hijos o que atienden o reparten la atención de las tareas del hogar. Similar oportunidad se le ofrece a aquellos/as personas que no tienen posibilidad disponer de horarios habituales para la atención al público. Las personas excluidas del sistema laboral –cualquiera sea la causa que provoque esa exclusión- quienes pueden encontrar en esta modalidad de trabajo su posibilidad de tener la oportunidad de ganarse la vida. Estamos hablando de las personas con discapacidad, las personas mayores de 45 o 50 años, las personas jóvenes que carecen de toda experiencia laboral, las personas –principalmente mujeres- con niños o mayores a cargo, y cualquier otro grupo de personas con circunstancias de vulnerabilidad.

Son muchos los motivos que impulsan el desarrollo por parte de los estados, observando beneficios al mundo empresarial. Algunas de ellas son lograr el recorte de gastos; lograr la agilización de sus servicios; buscar un mayor radio de acción de las empresas, extendiendo sus empleados por mayores áreas geográficas; promover el desarrollo de economías locales de regiones aisladas, lograr el fomento del empleo o de la competitividad.

También son muchos los motivos que invocan los estados para regular esta actividad por entender que trae ventajas a los trabajadores. Algunos de ellos (más allá de los comentados) son aumentarles en mayor medida la disposición del tiempo de su vida, lograr un ahorro de tiempo y dinero en transportes y traslados; disminución del estrés; lograr un aumento notable de la libertad de acción, flexibilidad horaria y disponibilidad de tiempo; la posibilidad de una mejora de la calidad de



vida y la satisfacción en el trabajo; la posibilidad de combinar trabajo con otras actividades personales u otras ocupaciones.

El teletrabajo ha de crecer en el futuro. El tráfico aumentará, las empresas requerirán de él para adecuarse a la flexibilidad de la demanda y mejorar su competitividad; las empresas tendrán que reorganizarse y contratar a personal más cualificado, mejorar el servicio al cliente y reducir los costes fijos. Todo esto se avizora que será logrado con una fuerte inserción de esta modalidad de trabajo.

Todo esto se ha debe lograr, resguardando el derecho de los trabajadores que llevan hacia delante este impulso. Esta circunstancia impone al parlamento argentino, la necesidad de dictar una ley que regule a esta actividad.

Por las razones expuestas es que solicito al resto de los legisladores, a acompañar la presente iniciativa.-