



## *H. Cámara de Diputados de la Nación*

### PROYECTO DE LEY

### EL SENADO Y LA CÁMARA DE DIPUTADOS...

## **Régimen Jurídico del Trabajo a Distancia y el Teletrabajo.**

**ARTÍCULO 1.- Objeto:** La presente ley tiene por objeto establecer los principios generales e indispensables que regulan la actividad del Trabajo a Distancia y Teletrabajo, garantizando los derechos y obligaciones mínimos que rigen la relación entre la persona que trabaja y la persona que emplea bajo este tipo de modalidades.

**ARTÍCULO 2.- Ámbito de aplicación:** Los derechos y garantías previstos en el presente Régimen, serán aplicables a las personas que trabajan en relación de dependencia del sector privado y a las personas empleadas en el sector público nacional, de las provincias y sus municipios y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

**ARTÍCULO 3.- Definiciones:** Se entiende por Trabajo a Distancia la realización por parte de una persona física de actos, ejecución de obras o prestación de servicios en favor de otra persona física, jurídica o ente público, y bajo su dependencia, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración, y dichos actos obras o servicios sean efectuados total, parcial o temporalmente en el domicilio de la persona que trabaja o en lugares distintos a los facilitados por la persona que emplea.

Habrá Teletrabajo cuando la actividad a distancia sea realizada principalmente mediante la utilización de tecnologías de la información y de las comunicaciones (TIC's), conforme las definiciones de tecnologías, servicios y recursos establecidas en el art.6, incisos e) a j) de la Ley 27.078.

**ARTÍCULO 4.- Derechos y obligaciones:** Quienes desempeñen tareas bajo la forma de Trabajo a Distancia o Teletrabajo gozarán de los mismos derechos, obligaciones y remuneración que las personas que lo hacen bajo la modalidad presencial, en concordancia con los principios de igualdad y no discriminación que rigen toda relación laboral.

Sin perjuicio de ello, los convenios colectivos de trabajo y/o la autoridad de aplicación, podrán establecer condiciones de trabajo específicas para este tipo de modalidades, teniendo en cuenta las particularidades de cada actividad y de la prestación requerida.

Las personas que trabajan en la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo gozarán de los mismos derechos sindicales que las personas que trabajan en puestos presenciales. Podrán solicitar su afiliación completando un formulario virtual elaborado por la organización sindical correspondiente.

**ARTÍCULO 5.- Límites a la jornada laboral y derecho a la desconexión:** Cuando se adopte alguna de las modalidades previstas en esta ley, deberán garantizarse expresamente la duración y habitualidad de la jornada laboral, respetándose los tiempos de trabajo, descanso, licencias, permisos y vacaciones, propios de cada actividad.

Especialmente se reconocerá a la persona que trabaja el derecho a la desconexión digital, entendido como la limitación a la disponibilidad laboral mediante el uso de tecnologías de la comunicación por fuera del horario y la jornada laboral convenidos.

**ARTÍCULO 6.- Políticas de cuidados:** Las personas que presten tareas bajo alguna de las modalidades previstas en esta ley, y que acrediten estar a cargo del cuidado de personas menores de 14 años, personas con discapacidad y/o adultos mayores dependientes, tendrán derecho a convenir con la persona empleadora jornadas laborales reducidas, interrupciones en la jornada laboral, reducción de carga de tareas, modos específicos de prestación y/o un ingreso adicional no remunerativo destinado a afrontar la tercerización de las tareas de cuidado, de modo de compatibilizar el cumplimiento de las tareas laborales y de cuidado a su cargo.

**ARTÍCULO 7.- Equipamiento y Capacitación:** La provisión y mantenimiento de los equipos, instrumentos, materiales y medios tecnológicos necesarios para la concreción de las modalidades previstas en esta ley, estará a cargo de la persona empleadora. La persona que trabaja será responsable por su correcto uso, procurando que no sean utilizados por personas ajenas a la relación laboral.

En caso de que los mismos sean voluntariamente aportados o provistos por la propia persona que trabaja, ésta tendrá derecho a exigir el resarcimiento de los costos de adquisición, contratación, uso y/o mantenimiento necesarios.

La persona que trabaja bajo alguna de las modalidades previstas en esta ley, tendrá derecho a exigir el reembolso periódico de los mayores costos en servicios domiciliarios, conectividad o cualquier otro servicio o herramienta derivado de la realización de sus tareas.

La persona empleadora deberá garantizar la correcta capacitación de las personas que presten tareas bajo alguna de estas modalidades, de conformidad a lo que se establezca en los respectivos convenios colectivos de trabajo y/o lo dispuesto por la autoridad de aplicación. Los programas de capacitación que se dicten en esta materia deberán propiciar la consecución de la respectiva Certificación de Competencias, conforme las disposiciones emitidas por la autoridad de aplicación.

**ARTÍCULO 8.- Privacidad y Sistema de Control:** Los sistemas de organización, dirección, supervisión y control destinados a la correcta prestación laboral y/o a la protección de bienes e información propiedad de la persona empleadora, deberán salvaguardar la intimidad de la persona que trabaja y la privacidad de su domicilio.

En caso de resultar estrictamente necesaria la concurrencia al domicilio de la persona que trabaja, se deberá contar con su consentimiento expreso previo y se deberá notificar de manera fehacientemente la mediada con antelación suficiente, conforme se estipule en los respectivos convenios colectivos de trabajo de cada actividad.

**ARTÍCULO 9.- Higiene y Seguridad laboral:** La autoridad de aplicación deberá promover la adecuación de las normas relativas a la higiene y seguridad en el trabajo, a las particularidades propias de las modalidades de trabajo previstas en esta ley.

**ARTÍCULO 10.- Modificación de la modalidad de prestación. Consentimiento y Derecho de Reversión:** Cuando en uso de las facultades de organización laboral o en casos de fuerza mayor, se requiera la modificación de la prestación de tareas presenciales a alguna de las modalidades previstas en esta ley, su aceptación será siempre voluntaria por parte de la persona trabajadora, debiéndose contar con su conformidad expresa por escrito.

En estos casos regirán todos los derechos y obligaciones establecidos en el presente régimen, debiendo las partes, en el marco de la buena fe contractual y lo establecido en los respectivos convenios colectivos de trabajo, establecer las condiciones en las que la persona trabajadora habrá de continuar prestando tareas.

La persona trabajadora que hubiese dado su consentimiento podrá solicitar la reversión a sus tareas bajo su anterior modalidad, notificando en forma fehaciente a la persona empleadora con una antelación no menor a treinta (30) días.

**ARTÍCULO 11. –Aplicación Supletoria:** En todo lo que no estuviere expresamente previsto en esta ley, regirán las disposiciones de las Leyes n° 20.744, 25.164, 25.800, 24.013 en su art. 81 y sus modificatorias, de conformidad con la naturaleza de la respectiva relación laboral.

**ARTÍCULO 12. - Autoridad de aplicación:** El Poder Ejecutivo Nacional designará la Autoridad de aplicación de la presente ley, quien estará a cargo de su reglamentación.

**ARTÍCULO 13.-** Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional.

## FUNDAMENTOS

Señor Presidente de la H.C.D.N.:

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. a fin de someter a consideración de este Honorable Cuerpo Legislativo un proyecto de ley que tiene por objeto establecer los principios generales e indispensables que deben regir la actividad del Trabajo a Distancia y Teletrabajo, en procura de garantizar los derechos y obligaciones mínimos en la relación entre la persona que trabaja y la persona que emplea bajo este tipo de modalidades.

El paulatino y constante crecimiento de relaciones de trabajo caracterizadas por prestaciones de tareas, parciales, totales o temporales, efectuadas desde el propio domicilio de la persona que trabaja y a través del uso cada vez más frecuente de nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC'S), ha dado lugar a numerosas iniciativas que, desde distinto ámbito, han buscado establecer las bases actuales para una reglamentación de la actividad en el marco de un consenso indispensable para un adecuado desarrollo de las relaciones de trabajo.

A las anteriores disposiciones contempladas por ejemplo en la Ley 14.546 (Viajantes de comercio) y en la Ley 12.713 (Trabajadores a domicilio), podemos añadir más recientemente la sanción en el año 2003 de la Ley 25.800, por la cual se aprobó el Convenio sobre Trabajo a Domicilio (1996, número 177) adoptado en la 83 Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Iniciativa que dio lugar a la conformación de una Comisión de Teletrabajo cuya labor en el marco del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social propició la presentación del proyecto de ley PE-159/07-S, firmado por los entonces Ministro Dr. Carlos A. Tomada y Jefe de Gabinete de Ministros y actual Presidente de la Nación, Dr. Alberto A. Fernández.

En esa misma línea de trabajo, mediante la Resolución n° 147/2012 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, se creó en el ámbito de la Secretaría de Trabajo la oficina de Coordinación de Teletrabajo y tiempo después, a través de la Resolución n° 595/2013, se dispuso la puesta en marcha del Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo (PROPET), con el objetivo de promover y facilitar la aplicación del teletrabajo en empresas del sector privado, a través de herramientas que brinden seguridad jurídica a ambas partes de la relación laboral y que permitan monitorear el desarrollo de la modalidad dentro del contexto laboral a distancia.

Sin embargo, la actual legislación laboral vigente en nuestro país, que rige las relaciones laborales tanto en el ámbito público como privado, se presenta aún como insuficiente al momento de establecer la regulación mínima necesaria que este tipo de modalidad laboral requiere en la actualidad.

Es de público conocimiento que durante el presente siglo, el avance exponencial de las denominadas TIC'S –finalmente reguladas en la Ley 27.078 m– ha producido una verdadera revolución en el ámbito social, cultural, económico y laboral, que impulsa al orden jurídico a establecer un marco legal que de respuesta satisfactoria a las necesidades que estas nuevas formas de empleo a distancia traen hoy aparejadas.

Sumado a ello, las limitaciones y necesidades emergentes de la actual situación provocada por la pandemia del COVID-19 han obligado a propiciar la utilización de las modalidades de trabajo a distancia y teletrabajo, ya no sólo en el ámbito privado sino también en el sector público, como una herramienta eficaz para dar respuesta a la necesidad de aislamiento y distanciamiento social que impone esta situación de emergencia.

En este contexto, numerosos son los proyectos legislativos presentados en ambas Cámaras de este Congreso que, desde todo el arco político, buscan establecer un marco regulatorio que fije las pautas generales para esta modalidad de prestación laboral, en base a los principios de igualdad de trato, remuneración y no discriminación entre las personas que trabajan a distancia y aquellas que lo hacen de manera presencial, la limitación de la jornada laboral, las políticas de privacidad, la no obligatoriedad y el derecho de reversión a modalidades anteriores, entre otros ejes comunes.

Estos preceptos han sido recogidos en el presente proyecto, poniéndose además especial atención en algunos aspectos cuyo tratamiento entendemos de particular relevancia, contemplándose la necesidad de incluir además en el marco regulatorio aspectos como: la extensión del ámbito de aplicación tanto a la esfera pública como privada; el tratamiento como modalidades diferenciadas del trabajo a distancia y el teletrabajo; la expresa referencia a los conceptos abarcados bajo la definición de TIC'S, según lo establecido en la Ley 27.078; la posibilidad de que la modalidad escogida se desarrolle de manera total, parcial o temporal; los derechos sindicales; la posibilidad de exigir el reembolso de gastos domiciliarios adicionales; los programas de capacitación orientados a la obtención de la correspondiente Certificación de Competencias; el derecho a la desconexión; y muy especialmente la expresa incorporación de las denominadas políticas de cuidado.

Sobre este último punto, se establece que las personas que presten tareas bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, y que acrediten estar a cargo del cuidado de personas menores de 14 años, personas con discapacidad y/o adultos mayores dependientes, tendrán derecho a convenir con la persona empleadora jornadas laborales reducidas, interrupciones en la jornada laboral, reducción de carga de tareas, modos específicos de prestación y/o un ingreso adicional no remunerativo destinado a afrontar la tercerización de las tareas de cuidado, de modo de compatibilizar el cumplimiento de las tareas laborales y de cuidado a su cargo.

Los motivos expuestos me llevan a solicitar el acompañamiento, tratamiento y posterior sanción de este proyecto de ley, por parte de los restantes integrantes de esta Honorable Cámara.