



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2020 - Año del General Manuel Belgrano"

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados

TRABAJO A DISTANCIA. TELETRABAJO. RÉGIMEN JURÍDICO

Ley de Régimen de Trabajo a Distancia y Teletrabajo

TITULO I

ARTÍCULO 1.- Objeto. La presente ley tiene por objeto modificar la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976), mediante la incorporación de la modalidad de Trabajo a Distancia o Teletrabajo y establecer un régimen normativo que la regule como modalidad específica.

TITULO II

ARTÍCULO 2.- Modificaciones a la Ley 20.744. Incorpórase al Título III "De las modalidades del contrato de trabajo" de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el Capítulo VI, artículo 102 bis, que quedará redactado de la siguiente manera:

"CAPÍTULO VI

Trabajo a Distancia. Teletrabajo

Art. 102 bis.- Caracterización del contrato.

Habrá contrato de trabajo a distancia cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, en los términos de los artículos 21 y 22 de esta ley, sea efectuada total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento o los establecimientos del empleador. En los casos en que la actividad del trabajador sea realizada mediante la utilización de tecnologías de la información y de las comunicaciones, será considerada Teletrabajo.

Las regulaciones del Trabajo a Distancia y del Teletrabajo se establecerán mediante leyes específicas."

TITULO III

Regulación del Trabajo a Distancia y Teletrabajo

ARTÍCULO 3.- Derechos y obligaciones del contrato de trabajo.

Las personas que trabajen contratadas bajo esta modalidad, en los términos del artículo 102 bis de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, gozarán de los mismos derechos y obligaciones que las que trabajan bajo la modalidad presencial y su remuneración será la correspondiente al convenio colectivo de trabajo, no pudiendo ser inferior a la que percibía bajo la modalidad presencial.

ARTÍCULO 4.- Jornada laboral.

La jornada de trabajo deberá ser pactada previamente en el contrato de trabajo de conformidad con los límites legales y convencionales, tanto en lo que respecta a las tareas desarrolladas fuera de línea, como aquellas que se realizan en línea.



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2020 - Año del General Manuel Belgrano"

ARTÍCULO 5.- Derecho a la desconexión digital.

A los efectos de la presente ley se entiende por *derecho a la desconexión digital* la limitación en la disponibilidad laboral mediante tecnologías de la comunicación, en horarios que se encuentren por fuera de la jornada laboral.

ARTÍCULO 6.- Tareas de cuidados.

Las personas que trabajen bajo esta modalidad y que acrediten estar a cargo del cuidado de personas menores de 14 años, personas con discapacidad o adultos mayores dependientes, tendrán derecho a pautar horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo o solicitar hasta dos interrupciones por jornada, siempre que ello no afecte el cumplimiento de la jornada legal o convencional y de sus tareas.

ARTÍCULO 7.- Consentimiento.

El traslado de quien trabaja en una posición presencial a una posición a distancia debe ser voluntario. La persona que trabaja debe dar su consentimiento por escrito, bajo pena de considerarse que se trata de un ejercicio abusivo del *ius variandi*, en los términos del art. 66 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976).

La persona que acepta esta modalidad tiene derecho a volver al puesto de trabajo presencial en el establecimiento de la empresa en el que desarrollaba sus tareas, siempre que comunique esta decisión dentro de los tres meses contados desde el día en que comenzó a realizar sus tareas en la modalidad de teletrabajo.

En ningún caso la negativa a aceptar el teletrabajo o el pedido de reversión a la modalidad presencial podrán ser consideradas causal de despido.

ARTÍCULO 8.- Elementos de trabajo.

El empleador deberá proveer, a la persona que trabaje mediante la modalidad de Teletrabajo o Trabajo a Distancia de los siguientes elementos:

- Una (1) silla ergonómica;
- Un (1) extintor portátil contra incendio (matafuego de 1 kg. A base de HCFC 123);
- Un (1) botiquín de primeros auxilios;
- Una (1) almohadilla ergonómica para el ratón o mouse;
- La totalidad del equipamiento tecnológico requerido; teléfono inteligente y/o computadora portátil, u otros elementos; y
- Un (1) Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en Teletrabajo individualizadas en el Decreto 1552/12 y/o la norma o protocolo que en el futuro la reemplace.

En caso de adquisición de dichos elementos por parte de la persona que trabaja, la empleadora estará obligada al reintegro de los gastos en que éste haya incurrido para su compra. Asimismo deberá reembolsar los gastos de luz, gas, agua, internet, teléfono que demanden la realización de sus tareas y todo otro servicio o herramienta necesarios para el desarrollo de la tarea.

La presente enumeración no es taxativa y cualquier otro insumo que sea necesario para desarrollar la tarea deberá ser provisto por el empleador. En caso de no entregarse los mismos y de utilizarse los recursos con los que contara la persona que trabaja, se generará un crédito a favor de ésta, cuyo monto equivaldrá al gasto ocasionado, tendrá carácter alimentario y será remunerativo.



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2020 - Año del General Manuel Belgrano"

La persona trabajadora tendrá la obligación de resguardar estos elementos, cumplir con las instrucciones relativas a su correcta utilización, así como evitar su uso por parte de terceras personas.

ARTÍCULO 9.- Subcontratación.

La empresa que ocupe personas bajo esta modalidad laboral mediante la subcontratación o tercerización, será solidariamente responsable por todas las obligaciones laborales y de la seguridad social.

ARTÍCULO 10.- Capacitación.

El empleador deberá garantizar la correcta capacitación de sus dependientes bajo esta modalidad, brindando cursos y herramientas de apoyo, tanto en forma virtual como presencial, en forma conjunta con la entidad sindical representativa y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

ARTÍCULO 11.- Derechos colectivos.

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 12.- Representación sindical.

La representación sindical será ejercida por las asociaciones sindicales respectivas. Quienes podrán citar a reuniones o asambleas en horario laboral, ya sea bajo la modalidad presencial o remota. Las mismas deberán ser notificadas al empleador con antelación suficiente.

Las personas que trabajan bajo esta modalidad, a los efectos de participar y ser elegidos en elecciones para órganos de representación sindical, deberán estar adscritas a un centro de trabajo o área específica de la empresa.

ARTÍCULO 13.- Seguridad y salud en el trabajo.

La autoridad de aplicación dictará las normas relativas a salud, higiene y seguridad en el trabajo con participación de representación gremial, con el objetivo de adecuar dichas normas a las características propias de la prestación del trabajo a distancia o teletrabajo en cada actividad o empresa.

ARTÍCULO 14.- Sistema de control. Derecho a la intimidad.

Los sistemas de control y de inspección, destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador, constituyen un derecho y un deber para sí y para terceros. Los mismos, deberán salvaguardar la intimidad de la persona que trabaja y la privacidad de su domicilio. En todos los casos, deberá ser notificado fehacientemente con la debida antelación y contar con su consentimiento.

ARTÍCULO 15.- Deber de confidencialidad. La persona que trabaja deberá guardar deber de confidencialidad en los términos del artículo 85 de la ley de Contrato de Trabajo Nº 20.744 (t.o. 1976).

ARTÍCULO 16. - Ley aplicable. Progresividad e implementación por rama de actividad.

Serán aplicables a las personas que trabajan bajo esta modalidad, los mejores derechos contenidos en los contratos individuales, convenciones colectivas o en la presente. Los convenios colectivos de trabajo de cada rama o actividad donde se desarrolle esta modalidad laboral, deberán complementar la regulación establecida en la presente.



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2020 - Año del General Manuel Belgrano"

Subsidiariamente, serán aplicables las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo.

ARTÍCULO 17. - Autoridad de aplicación.

El Poder Ejecutivo nacional determinará la autoridad de aplicación.

ARTÍCULO 18.- Ley aplicable. Cuando se trate de prestaciones transnacionales de teletrabajo se aplicará al contrato de trabajo respectivo la ley del lugar de ejecución de las tareas o la ley del domicilio del empleador, según sea más favorable para la persona trabajadora. En el caso de contratación de personas extranjeras no residentes en el país, se requerirá la autorización previa de la autoridad de aplicación, en los términos que dicte la reglamentación.

ARTÍCULO 19. - Aplicación del Teletrabajo al Empleo Público.

En materia de empleo público, las disposiciones de la presente y su adaptación a las tareas desarrolladas en el ámbito estatal, estarán sujetas a la reglamentación que de las mismas realice el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y las convenciones colectivas de cada sector.

ARTÍCULO 20.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2020 - Año del General Manuel Belgrano"

FUNDAMENTOS

Señor Presidente:

El presente proyecto tiene como fin regular la modalidad laboral del trabajo a distancia y teletrabajo. Es una necesidad real y concreta que responde a la realidad del mundo laboral y es precisa su reglamentación. Tiene como finalidad establecer la regulación legal del trabajo a distancia y teletrabajo en nuestro país, garantizando derechos y limitaciones en su ejercicio de conformidad con los antecedentes del proyecto elaborado por el Poder Ejecutivo en el año 2007 (expediente 159-PE-07) y la resolución 1552/2012 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo. Asimismo contempla particularmente la coyuntura exceptuando de cumplimiento parte del articulado a través de una cláusula transitoria que tendrá vigencia durante la duración del aislamiento social preventivo y obligatorio que se encuentra en curso.

Las particulares circunstancias que vive nuestro país, y la población mundial en general, a raíz de la pandemia ocasionada por el COVID 19, conocido como Coronavirus, obligando a cientos de miles de trabajadores a laborar bajo la modalidad de Trabajo a distancia o Teletrabajo sin que cuenten con una regulación específica en nuestra legislación nacional, requieren de un tratamiento particular que aborde la situación del mundo del trabajo y la protección de quienes se encuentran en relación de dependencia. Siempre en sintonía con el principio del art. 14 bis que ordena la protección del trabajo en sus diversas formas.

El análisis realizado por la fundación *Friedrich Ebert Stiftung* sobre el *Libro Blanco Trabajar de Alemania 4.0*, sienta la preocupación en cuanto a que la "digitalización aumenta la tendencia a flexibilizar el trabajo en materia de horarios y lugares, y ofrece nuevas posibilidades a la actividad por cuenta propia y a la compensación entre la profesión y la familia. Sin embargo, esto conlleva el riesgo de que se "eliminen las fronteras" del trabajo y se fragmente el personal, lo que dificulta la búsqueda y la representación de intereses colectivos e individuales". El mundo digital plantea nuevas exigencias tanto para las representaciones políticas (legislativas en particular), como para las representaciones sindicales a la hora de proteger a las personas que trabajan, toda vez que el mercado, muy por el contrario, propende a flexibilizar las relaciones laborales.

En el plano internacional, el convenio 177 de la Organización Internacional del Trabajo sobre "Trabajo a domicilio" estableció una serie de pautas generales sobre esta modalidad. Este convenio del año 1996, mostraba un interés por parte de la comunidad internacional respecto de la necesidad de regular esta modalidad de trabajo remoto, a partir del uso de las nuevas tecnologías e internet. Su ratificación por nuestro país, a partir de la sanción de la ley 25.800, en diciembre del año 2003, se podría marcar como el inicio de una regulación sobre la materia, el interés del Estado en avanzar en este sentido.

Posteriormente, en 2009, a partir del dictado de la Resolución 1003/2009 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación se creó el programa "*Teletrabajo a partir de los 45 años. Un nuevo desafío*" que tuvo por objeto principal promover una serie de acciones tendientes a incorporar al mundo laboral a aquellas personas mayores de 45 años que se encontraban desempleadas. Esta norma, novedosa para nuestro ordenamiento, estableció acciones de difusión del teletrabajo, a la vez que dispuso incentivos económicos para aquellas empresas pymes y micropymes que contrataran trabajadores y trabajadoras bajo esta modalidad.

En el año 2012, con el dictado de la Resolución 147/2012 se creó en el ámbito del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación la Coordinación de Teletrabajo, dando un paso adelante en la regulación. Entre las acciones previstas por la comisión de teletrabajo, se estipula esta modalidad como un mecanismo de inserción laboral para



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2020 - Año del General Manuel Belgrano"

desempleados jóvenes entre 18 y 24 años y mayores de 45 años, al igual que para personas privadas de la libertad o ex presidiarios. En el mismo año, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo dictó la Resolución 1552/2012 que definió al teletrabajo, en los términos que se reproducen en el artículo 1 del presente proyecto. Asimismo, a partir de aquella resolución es que se reproduce aquí la obligación a las empresas de proveer determinado material al personal que se desempeñe bajo la modalidad de teletrabajo.

En el año 2013 se dictó la Resolución 239/2013 Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación que incorporó al Teletrabajo como una de las modalidades posibles a implementar por parte del empleador una vez cumplido el plazo del artículo 212 de la Ley de Contrato de Trabajo de reserva del puesto de trabajo. Esta medida fue propiciada a partir de medidas positivas como la emisión de certificados de crédito fiscal para las empresas que realizaran cursos de formación en la modalidad de teletrabajo para sus dependientes. En el mismo año, el Ministerio de Trabajo por Resolución 595/2013 crea el Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo (PROPET). Esta norma vuelve a aportar una definición de Teletrabajo en su artículo 3 y como una novedosa contribución en la regulación de esta modalidad, propone una división de del tiempo entre trabajo presencial y teletrabajo. En tal sentido propone:

"5. Tiempo de Trabajo-Habitualidad del Teletrabajo:

Las PARTES acuerdan realizar una distribución razonable de la carga horaria semanal a desarrollarse como trabajo presencial y como teletrabajo, aplicable a los contratos individuales de trabajo. A tal fin, establecen que semanalmente el TELETRABAJADOR tendrá al menos DOS (2) jornadas completas que se realizarán como trabajo presencial y al menos UNA (1) jornada completa que se ejecutará como teletrabajo".

En el plano nacional el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, consagra los derechos básicos y fundamentales de los trabajadores y trabajadoras, consagrando el principio protectorio, las garantías de igualdad de trato y una retribución justa y equitativa de labor, un salario mínimo, vital y móvil que garantice, no solo la subsistencia del trabajador sino, también, los momentos de descanso, recreación y capacitación de él y su familia, el derecho de afiliarse y desafiliarse de una organización sindical libre y democrática, como así también todos los derechos y beneficios que el Estado otorgará con respecto a los beneficios de la seguridad social.

A nivel provincial, existen ya varias jurisdicciones que han avanzado en legislaciones que promueven y/o regulan el teletrabajo. Tales los casos de Chaco (Ley provincial 2717, sancionada en noviembre del 2017) y Neuquén (Ley provincial 2861, sancionada en julio de 2013). Por otra parte existen casos como el de La Rioja, que ha ratificado mediante su Poder Legislativo (Ley provincial 9.885, sancionada en septiembre de 2016) la firma del Convenio Marco de Cooperación entre el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y el Gobierno de la provincia de La Rioja. Entre los objetivos específicos de dicho convenio se encuentra el del abordaje del teletrabajo. En el caso de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en el Artículo 2º, Inciso n) de la Ley de Empleo (Ley 120 de la CABA, sancionada en diciembre de 1998) hace referencia a la promoción en el ámbito de la Ciudad -entre otras cosas- del teletrabajo. Por último, la Provincia de Buenos Aires a través de la Resolución 1/2013 de la Subsecretaría de Modernización del Estado aprobó el Protocolo de Actuación para la Implementación de Programas de Teletrabajo en el Ámbito del Sector Público Provincial. Si bien todas las iniciativas y antecedentes que se enumeran tienen diferentes orientaciones, especificidades y alcance respecto de la actividad, de todas formas, dada la relevancia creciente de esta modalidad contractual, es menester avanzar en una regulación específica a través de una ley nacional.



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2020 - Año del General Manuel Belgrano"

El propio informe de la OIT sobre el futuro del trabajo en el año 2017, plantea la preocupación ante esta nueva forma de contratación, ya que las empresas están orientadas a la realización de proyectos, y los trabajadores se relacionan entre sí y entre ella mediante el uso tecnológico, logrando así difuminar las barreras entre las empresas y dentro de ellas, lo que condiciona alterar la forma de contratación tradicional de tiempo completo. Esta última característica es esencial para entender la problemática que acarrea esta forma contractual; la descentralización espacial. Si bien señala como una ventaja para determinadas personas que quieran flexibilizar sus horarios para atender a cuestiones personales, *"al mismo tiempo trae aparejado el riesgo que se disformen los límites entre el trabajo y la vida personal"*

La importancia que reviste la informalidad laboral bajo esta forma contractual no deja de ser una cuestión menor. Así lo menciona la OIT en el informe antes citado: *"el caso más extremo de relación de trabajo laxa es el de la economía informal, en la que, por lo general, los trabajadores no están cubiertos por la legislación y eluden sus obligaciones fiscales. Los aspectos sustantivos de la economía informal son una cuestión transversal de todos los diálogos nacionales. Mientras que los países en desarrollo dedicaron buena parte de sus debates a este tema, los países más desarrollados le prestaron menos atención. En este sentido, el Gobierno de Sudáfrica señaló que, si bien la economía informal ha funcionado como vía de escape, aliviando la situación de millones de hogares, su sostenibilidad queda en entredicho por las carencias graves que presenta en materia de trabajo decente"*.

En cuanto al texto del presente proyecto, recoge los textos de normativas vigentes enunciadas anteriormente, al igual que recomendaciones de los organismos internacionales en la materia. En tal sentido, en el recorrido que se hace por el articulado del presente proyecto se advierte una necesidad de equiparar a los trabajadores y trabajadoras que adhieran al presente régimen a los derechos y obligaciones de quienes se desempeñen por la Ley de Contrato de Trabajo o convenio colectivo. Asimismo, se intenta que el dependiente bajo esta modalidad continúe con su sentido de pertenencia a la empresa y se asegure la estabilidad tal como se propone en el articulado. Se garantiza la posibilidad de ejercer los derechos colectivos. La provisión de materiales, en su redacción es similar a la propuesta por la resolución vigente de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo.

Asimismo, en lo que refiere al artículo 5°, se incorpora el denominado "derecho a la desconexión digital" que proviene del derecho comparado y refiere a la limitación legal o convencional de la disponibilidad del trabajador o la trabajadora en horarios extra laborales a través de las tecnologías de la comunicación (celulares, mensajerías digitales, mails, computadoras, etc). A nivel mundial son varios los países que avanzaron en regulaciones sobre esta materia, como son los casos emblemáticos de Francia, España e Italia. A su vez, el informe presentado por la Organización Internacional del Trabajo en el año 2019 titulado: *trabajar para un futuro más prometedor*¹, que fuera elaborado por la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo hace expresa mención a esta temática. En el apartado *"ampliar la soberanía sobre el tiempo"* refiere expresamente a los desafíos de la era digital entre los que propone la búsqueda de nuevos medios para aplicar en forma eficaz límites a los horarios de trabajo, entre los cuales menciona el derecho a la desconexión digital.

Por su parte, el presente proyecto recepta las problemáticas asociadas a las tareas de cuidado que desarrollan mayoritariamente las trabajadoras. Y en este sentido plantea previsiones específicas en la materia, no sólo respecto de las mujeres trabajadoras sino también de aquellos trabajadores que se encuentren en circunstancias de llevar adelante las mismas. Entendemos que una propuesta en este sentido se orienta al cambio cultural

¹ https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_662442/lang-es/index.htm



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2020 - Año del General Manuel Belgrano"

necesario, y demandado por el movimiento de mujeres, para una adecuada articulación entre el mercado formal de trabajo y la democratización de las tareas de cuidado en aquellas familias compuestas por varones y mujeres. Por su parte la alternativa planteada limita aquellas desigualdades, asociadas con la disponibilidad laboral, que entre géneros pueden presentarse al momento de la contratación. Resulta indiscutible a esta altura de los debates que se han desarrollado, el esencial valor que las tareas de cuidado conllevan al interior de las familias y su carácter de pieza angular para el desarrollo social y económico de las comunidades modernas. En este aspecto, dentro de las novedosas pautas laborales que establece un proyecto como el que nos ocupa, se vuelve imprescindible considerar una armoniosa interacción entre ambas órbitas de trabajo.

Por otra parte, se asegura al trabajador la representación sindical, debiendo ser convocado por su correspondiente organización a efectos de ser notificado y garantizar su participación en la vida interna de la organización. Se garantiza el principio de progresividad en la relación contractual a efectos de evitar condiciones inferiores a las pautadas originalmente en el contrato de trabajo.

Finalmente, en relación a la ley aplicable, cuando se trate de prestaciones transnacionales de teletrabajo, se incorpora en el proyecto el artículo un artículo 18 que establece que se aplicará al contrato de trabajo respectivo la ley del lugar de ejecución de las tareas o la ley del domicilio del empleador, según sea más favorable para la persona trabajadora. Asimismo, para el caso de contratación de personas extranjeras no residentes en el país por parte de empresas nacionales, se establece el requisito de autorización previa de la autoridad de aplicación, en los términos que dicte la reglamentación.

Por todo lo expuesto, solicito a mis pares Diputadas y Diputados de la Nación el acompañamiento del presente proyecto.

Diputados y Diputadas firmantes:

- 1) Walter Correa
- 2) Vanesa Siley