



*H. Cámara de Diputados de la Nación*

## PROYECTO DE LEY

*El Senado y Cámara de Diputados, ...*

### REGULACIÓN Y PROMOCIÓN DEL TELETRABAJO

#### CAPÍTULO I REGULACIONES GENERALES

**Artículo 1°.- Definición.** Se entenderá por Teletrabajo a toda realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios en los términos de los artículos 21 y 22 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, en las que el objeto del contrato o relación de trabajo es realizado total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares distintos del establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de cualquier tipo de tecnología de la información y de las comunicaciones (TIC).

**Artículo 2°.- Ámbito de Aplicación.** Lo dispuesto en la presente ley tiene como ámbito de aplicación tanto el sector privado como a toda la Administración Pública Nacional centralizada y descentralizada, incluyendo empresas pertenecientes al régimen provincial y municipal y concesionarias de servicios públicos.

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 el teletrabajador.

**Artículo 3°.- Principios.** El teletrabajo se rige por los siguientes principios:

a) **Igualdad de Trato.** El empleador debe garantizar la igualdad de trato entre los teletrabajadores y los trabajadores que realizan las tareas en sus establecimientos.

b) **Voluntariedad.** La vinculación a través del teletrabajo resulta del consenso entre el trabajador y su empleador.

c) **Reversibilidad.** En caso de que la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo se acuerde con posterioridad al inicio de la relación laboral, cualquiera de las partes podrá unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo, previo aviso por escrito a la otra con una anticipación mínima de treinta días. En caso de contratar o vincular por primera vez a un teletrabajador, las partes de común acuerdo podrán modificar lo inicialmente pactado.

d) **Derecho a la desconexión.** La jornada laboral del teletrabajador deberá contemplar las reglas generales de la legislación laboral vigente en cuanto a horarios, sin perjuicio que las partes pudieran pactar cuando una distribución libre de su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal. En todos los casos el empleador deberá respetar el derecho a la desconexión, garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes, directivas, consultas u otros requerimientos. Las comunicaciones que interrumpen



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

esos intervalos se presumirán vinculadas a cuestiones laborales salvo prueba en contrario. El tiempo de desconexión deberá ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. En ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.

**e) Privacidad.** Se resguardará especialmente el derecho que tiene el teletrabajador a la intimidad de su vida personal, de su grupo familiar y a la privacidad de su domicilio. Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador deberán tener en cuenta especialmente este principio.

**Artículo 4°.- Derechos y Obligaciones.** El teletrabajador gozará de los mismos derechos laborales, sindicales y de seguridad social como así también tendrá iguales obligaciones que los demás trabajadores en relación de dependencia de conformidad con lo previsto en la Ley 20.744 (t.o. 1976), ello sin perjuicio de lo establecido por la presente y las regulaciones específicas para la modalidad de teletrabajo establecidas por la normativa y los Convenios Colectivos de Trabajo.

**Artículo 5°.- Requisitos del Contrato de Teletrabajo.** Sin perjuicio de los requisitos establecidos por la legislación vigente para el Contrato de Trabajo, los contrato de teletrabajo deberán contener:

a) La indicación expresa de que las partes han acordado la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, especificando si será de forma total o parcial y, en este último caso, la fórmula de combinación entre trabajo presencial y teletrabajo.

b) Los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador.

c) La distribución acordada de la jornada laboral, si la hubiera.

d) La especificación del derecho de desconexión.

e) Las estipulaciones en cuanto al control del lugar de trabajo y modalidades para que las autoridades fiscalizadoras puedan realizar visitas pautadas en el domicilio del teletrabajador para verificar si el lugar de trabajo es seguro y está libre de riesgos, siempre de manera coordinada y con previo aviso, respetando el derecho a la privacidad del trabajador y su familia.

f) La contratación de un seguro personal ante accidentes domésticos en horario de trabajo.

**Artículo 6°.- Equipos.** Los equipos, herramientas, bienes muebles de asiento, escritorios, espacios de almacenaje, artículos específicos de iluminación y otros materiales necesarios para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal y requeridos para la salud física, deberán ser proporcionados por el empleador al trabajador. Se podrá prever la utilización de elementos propiedad del empleado para el ejercicio de sus tareas, debiendo constar en el contrato respectivo la correspondiente contraprestación a cargo del empleador. Los costos de mantenimiento y reparación de equipos serán siempre a cargo del empleador.



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

**Artículo 7°.- Servicios.** El empleador deberá hacerse cargo de los gastos proporcionales correspondientes a los servicios de electricidad, telefonía, internet y otros que sean necesarios para la realización de tareas por parte del trabajador. En todos los casos que la remuneración del trabajador sea menor a dos salarios mínimos, vitales y móviles o que los gastos representen un porcentaje del 10% (diez por ciento) o mayor de la remuneración mensual del trabajador, el reintegro será por el total de los servicios.

**Artículo 8°.- Sindicalización.** El empleador deberá informar al trabajador de la existencia de sindicatos legalmente constituidos en la empresa en el momento del inicio de las labores. Asimismo, en caso de que se constituya un sindicato con posterioridad al inicio de las labores, el empleador deberá informar este hecho a los trabajadores sometidos a este contrato.

**Artículo 9°.- Acceso a las instalaciones y a la información.** En todos los casos el teletrabajador podrá acceder a las instalaciones de la empresa, hacer uso de sus facilidades y servicios como cualquier otro trabajador y, en cualquier caso, el empleador deberá garantizar que pueda participar en las actividades colectivas que se realicen, acceder a la información correspondiente para ejercer sus tareas, no ser excluido de reuniones a las que debería participar y promover la integración social con el resto de sus compañeras/os.

**Artículo 10°.- Fiscalización.** El cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las tareas cumplidas bajo la modalidad del teletrabajo se ejercerá acorde lo establecido por el régimen de la Ley N° 25.877 y normas relacionadas. La fiscalización por las autoridades competentes incluirá a toda modalidad de teletrabajo y dicha potestad inspectora siempre se deberá dar preservando la intimidad del teletrabajador y su grupo familiar en las condiciones que fije la reglamentación.

**Artículo 11°.- Responsabilidad.** El teletrabajador no será responsable por los daños ocasionados por alteraciones a su tarea provocadas por circunstancias ajenas a su voluntad que ocurran en su domicilio como interrupciones de servicios, órdenes emanadas de la autoridad pública competente, etc.

## CAPÍTULO II

### PROMOCIÓN DEL TELETRABAJO

**Artículo 12°.- Creación.** Créase el PROGRAMA DE PROMOCIÓN DEL TELETRABAJO el cual contará con las disposiciones de los artículos siguientes y los de su reglamentación.

**Artículo 13°.- Reducción de aportes patronales.** Se reducirán en un máximo de 20% los aportes patronales (artículo 10 inc B) de la Ley 24.241) por cada empleado que preste funciones en la modalidad de teletrabajo. En el caso de las MiPyMEs el máximo de porcentaje de aportes patronales a reducir será de 35% por cada teletrabajador.

El empleador no podrá acceder al beneficio por el o los trabajadores que cumplan sus tareas fuera del país de forma habitual.



*H. Cámara de Diputados de la Nación*

**Artículo 14°.- Reducción de aportes personales.** Se reducirán en un máximo de 30% los aportes personales (artículo 10 inc. A) de la Ley 24.241) de cada trabajador que preste funciones en la modalidad de teletrabajo.

**Artículo 15°.- Clasificación.** Los beneficios establecidos se otorgarán de acuerdo a la reglamentación que elabore el Poder Ejecutivo, que deberá contemplar una clasificación segmentada y focalizada de actividades laborales según parámetros que midan la plausibilidad de realizar tareas a través de teletrabajo, la prescindencia de contacto físico al realizar la actividad, la eventual ocupación de redes viales o de transporte público que requieran dichas actividades y otros factores que hagan al bienestar social. Estos datos se segmentarán para jerarquizar los incentivos fiscales al teletrabajo de acuerdo a lo establecido por la presente ley.

**Artículo 16°.- Requisitos.** La reglamentación del PROGRAMA DE PROMOCION DEL TELETRABAJO contará con los siguientes requisitos:

- a) Establecerá la gradualidad de reducción de los aportes patronales y de los aportes personales teniendo en cuenta la clasificación establecida en el artículo anterior.
- b) Establecerá sanciones y multas para los empleadores que, gozando de los beneficios impositivos, incumplan las normativas de teletrabajo y movilicen a sus trabajadores mas allá de lo acordado.
- c) Establecerá microcréditos para la adquisición por parte del empleador de elementos de trabajo para garantizar la adaptación óptima del hogar donde preste funciones el empleado.
- d) Establecerá un plan de segmentación, mutación hacia el teletrabajo o permanencia en el mismo para los trabajadores de la administración pública nacional cuyas tareas presenciales no sean esenciales.
- g) Promoverá la eliminación gradual de tarifas, cargas o impuestos que graven la utilización de dispositivos y plataformas digitales para facilitar tareas de teletrabajo.
- h) Promoverá una mayor conciliación entre la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan, teniendo en cuenta la corresponsabilidad en tareas del hogar, inequidades de género y protección a la maternidad.
- i) Promoverá la inclusión laboral de personas con discapacidad y con movilidad reducida.
- j) Contará con incentivos para la contratación de personas trans, travestis y transexuales y otras poblaciones vulnerables para tareas de teletrabajo.

**Artículo 17°.- Adhesión.** Las empresas interesadas en adherir al PROGRAMA DE PROMOCION DEL TELETRABAJO deberán informar las características principales de la empresa y de sus puestos de trabajo y fundamentarán su interés por aplicar ante la autoridad de aplicación correspondiente a su domicilio.



*H. Cámara de Diputados de la Nación*

Las empresas, cuya solicitud de incorporación sea evaluada favorablemente suscribirán un Convenio de Adhesión al PROGRAMA DE PROMOCION DEL TELETRABAJO en el cual se establecerá el plazo, las condiciones de participación y las pautas específicas que deberán contener los contratos individuales a suscribirse con los Teletrabajadores.

**Artículo 18°.- Registro.** La autoridad de aplicación llevará un registro de las empresas que se incorporen al presente Programa, así como de los convenios de adhesión que se suscriban en el marco del mismo, con sus respectivas renovaciones.

**CAPÍTULO III  
DISPOSICIONES FINALES**

**Artículo 19°.-** Modifícase el artículo 175 de la Ley N° 20.744 De Contrato de Trabajo, el que quedará redactado de la siguiente manera:

*“Artículo 175°.- Trabajo a domicilio. Prohibición. Queda prohibido encargar la ejecución de trabajos a domicilio a mujeres ocupadas en algún local u otra dependencia en la empresa, con excepción de las tareas previstas en la modalidad de teletrabajo conforme su regulación.”*

**Artículo 20°.-** Abrógase la Resolución 595/2013 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social en todo lo que se oponga a la presente y toda otra norma que contenga disposiciones contrarias a la presente.

**Artículo 21°.-** El Poder Ejecutivo reglamentará el PROGRAMA DE PROMOCIÓN DEL TELETRABAJO en un plazo no mayor a sesenta (60) días de sancionada la presente ley.

**Artículo 22°.-** De forma.



*H. Cámara de Diputados de la Nación*

## FUNDAMENTOS

Señor presidente:

Según recientes informes 2,2 millones de trabajadores podrían realizar tareas laborales en modalidad de teletrabajo. Esta cifra es clave para superar la emergencia actual del Covid-19 así como para pensar a mediano y largo plazo en una regulación general. Por ello, si bien en nuestro país ya existían regulaciones y fuentes legales que tratan aspectos de la modalidad de teletrabajo (Ley 20.744, Ley 25.800, Convenio N°177 OIT, entre otras), es innegable que ha tomado un fuerte impulso con la crisis del Covid-19 y requiere mayores especificaciones.

En ese sentido, tenemos conocimiento de numerosos expedientes que intentan regular la práctica del teletrabajo en el Congreso Nacional (0177-S-2020; 0582-S-2020; 1041-D-2020; 1089-D-2020; 1172-D-2020; 1846-D-2020, entre otros) por eso nos parece imprescindible avanzar en acuerdos en común.

A la vez, hay que pensar en el corto plazo y por eso promovemos beneficios fiscales específicos tanto para empleadores como para teletrabajadores para fomentar esta práctica en lo urgente, con los probados beneficios sanitarios, medioambientales y económicos que producen en nuestro país. Cabe preguntarnos cuanto peor hubiésemos sufrido la crisis económica producto de la pandemia si no teníamos empresas, tecnología, adaptaciones y teletrabajadores para sostener sectores claves de nuestro sistema productivo.

Por eso intentar convertir aspectos de esta trágica crisis pandémica en una oportunidad para modernizar parte de nuestro ámbito laboral nos parece una medida que podemos compartir los diferentes espacios políticos.

El home office o teletrabajo nos permite, entre otros beneficios, ahorrar tiempo y costos al evitar el desplazamiento entre el domicilio y el trabajo, reducir la congestión de tráfico y las emisiones de carbono para cuidar el medio ambiente, conciliar la vida familiar, social y laboral, reducir el espacio de trabajo en instalaciones de la empresa o facilitar la existencia de otros espacios con diferentes costos, incrementar la productividad teniendo en cuenta mayor autonomía, libertad y comodidad de los trabajadores, disminuir la tasa de ausentismo laboral y en general optimizar la relación laboral. También podemos afirmar que facilita la inclusión de grupos vulnerables y acompaña la Revolución 4.0.

Steven Pinker en su libro *En Defensa de la Ilustración*, afirma que una economía que cuide al medio ambiente debe promover ciertas prácticas sin caer en un fundamentalismo: mayor densidad en las urbanizaciones (medida que con la pandemia del coronavirus se pone en discusión), eliminar la tecnofobia, explorar la ingeniería climática, la descarbonización y la cultura de la desmaterialización. Podemos encontrar varios aspectos de estos puntos en el teletrabajo: “...la tecnología digital está desmaterializado el mundo al posibilitar el consumo colaborativo, de suerte que ya no se necesitan grandes cantidades de coches, herramientas y habitaciones que permanecen inutilizadas la mayor parte del tiempo. (...) Los medios sociales han animado a los jóvenes a alardear de sus experiencias más de que sus coches y su ropero, y la hipsterización les lleva a distinguirse por sus gustos en cerveza, café y música. La era de los Beach Boys y de American Graffiti ha pasado: la mitad de los estadounidenses de dieciocho años no tiene carnet de conducir.”<sup>1</sup>. Esto podrá explicar las estadísticas que

---

<sup>1</sup> PINKER, S. En Defensa de la Ilustración. Ed. Paidós, Buenos Aires 2018. Pág 177



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

debajo profundizaremos sobre el rango etario que mas se apresta a la modalidad del teletrabajo. Lo que nos importa decir es que es necesario promover estas prácticas en pos de una nueva cultura mas amigable con el ambiente en la cual la tecnología no sea un enemigo sino una posibilidad para vivir mejor.

El home office o teletrabajo nos lleva a un ambiente mas sano y equilibrado, también a menor utilización de vía pública, transporte, disminución de riesgos de trabajo, menos litigiosidad, etc. Esto es una realidad aún más en un contexto de pandemia. Una regulación del teletrabajo debe ir acompañada por un plan inmediato de incentivo de estas prácticas que beneficia a las empresas, al estado pero, fundamentalmente, a miles de trabajadores que no pueden realizar el teletrabajo y mejorarán sus condiciones de transporte, salud y seguridad (la franja más vulnerable de trabajadores). Todas estas propuestas deben buscar la forma que no implique reducción en los derechos de los empleados y que no implique obligatoriedad de teletrabajo.

El teletrabajo es un medio de modernizar la organización del trabajo para las empresas y organizaciones de servicios públicos. También es una herramienta para los trabajadores que, en muchos casos, pueden reconciliar su vida profesional con su vida social y darles una mayor autonomía en la realización de sus tareas. Los avances tecnológicos pueden ofrecernos algo muy bueno si logramos, desde el estado, promover la mejor parte de la sociedad de la información, logrando conjugar flexibilidad y seguridad, de manera cooperativa entre todas las partes.

Por eso, tomando legislación comparada y ejemplos nacionales proponemos en primer lugar una regulación general del teletrabajo para luego avanzar en promociones fiscales que le den un lugar importante al Poder Ejecutivo en su reglamentación. En ese sentido se rescatan derechos fundamentales que creemos que deben proteger al teletrabajador como la igualdad de trato, la voluntariedad, reversibilidad, derecho a la desconexión y privacidad. El teletrabajo no debe ser una excusa para flexibilizar trabajadores, generar mayor desprotección social y afectar derechos adquiridos. Tampoco debe ser una herramienta oportunista para generarle cargas mas gravosas a muchos empresarios que están sufriendo altísimos costos y perjuicios por la actual situación. Si una ley de teletrabajo no beneficia a la mayor cantidad de actores es mejor que no exista, porque no estamos en una situación para experimentar.

La política de beneficios fiscales para promover el teletrabajo está dirigida no solo a los beneficiarios en sí, sino a las y los miles de trabajadoras/es que no pueden realizar tareas a distancia y deben utilizar los medios de transporte existentes. En el marco de la pandemia del Covid-19 es necesario que quienes pueden trabajar desde sus hogares lo hagan, para que los millones que deben usar el transporte público puedan hacerlo en las mejores condiciones de salubridad, espacio y comodidad.

Un reciente informe del CIPPEC<sup>2</sup> establece interesantes conclusiones sobre la salida laboral gradual luego de la pandemia. En este sentido afirma que “...*Es clave reducir los contactos para reducir el ritmo básico de reproducción del COVID-19. Dado que no todas las ocupaciones requieren contacto físico, el aislamiento social preventivo y obligatorio afectará asimétricamente los ingresos de los hogares según las tareas implicadas en la ocupación puedan o no ser trasladadas al mundo digital. En principio, una persona ocupada*

---

<sup>2</sup> ALBRIEU R. y Ballesty M. *Políticas Públicas para pensar el sendero laboral hacia la nueva normalidad post Covid-19*. Disponible en: <https://www.cippec.org/publicacion/politicas-publicas-para-pensar-el-sendero-laboral-hacia-la-nueva-normalidad-post-covid-19/>



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

*en tareas que pueden ser realizadas y comunicadas de forma virtual no representa un alto riesgo sanitario. De la porción del mercado laboral no exceptuada, nuestras estimaciones apuntan a que, de los 7 / 7,5 millones allí ocupados, unos 2,2 millones realizan tareas que pueden efectuarse desde una locación remota (Albrieu, 2020).”*

Al mismo tiempo, el informe citado afirma que “...estas más de dos millones de personas pertenecen a grupos sociales bien definidos: ocupaciones de alta calificación (un 84% pertenece a las categorías técnicas o profesionales, contra un 29% del mercado laboral en su conjunto), deciles altos de ingresos (un 45% se concentra en los tres deciles de mayor ingreso de la población), sectores intensivos en conocimiento (enseñanza, servicios profesionales, científicos y técnicos, servicios financieros) y mayormente trabajadores formales en el caso del 67% del segmento asalariado.” Aquí cabe mencionar que nos resulta complejo establecer beneficios impositivos para éste sector de la población pero nos cuesta encontrar otra medida efectiva que surja efectos, sobre todo en el entendimiento que los beneficios redundarán no solo en los exceptuados sino en los millones que viajan en transporte público y tendrán mejores condiciones en cuanto a salud, comodidad y espacio.

También cabría preguntarse porque, si bien muchas empresas cuentan con posibilidades de realizar teletrabajo, tan pocas lo habían implementado hasta la crisis del Covid-19 (sobre todo sabiendo que podría redundar en un beneficio económico de sus organizaciones al generar menos gastos fijos, ej: alquileres de oficinas, mobiliario, gastos de luz, internet, etc.). Según el informe “...De acuerdo a los datos del módulo “teletrabajo” de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) de 2017, de un total de las casi 65 mil empresas relevadas, apenas unas 950 - esto es un 3%- implementaban teletrabajo. En términos de ocupados, de unos 3,4 millones de trabajadores relevados en 12 aglomerados urbanos y que corresponden a empresas privadas formales, apenas unos 270 mil realizan tareas asociadas al teletrabajo, resultando en un 8% del total. Además, el teletrabajo efectivo se concentra en los nativos digitales: 97% de los teletrabajadores tiene entre 26 y 35 años, mientras que para el mercado de trabajo agregado ese segmento etario representa el 35% si se toman los datos del SIPA (Sistema Previsional Integrado de Argentina). Por último, la EIL muestra que hay un sesgo de género: el 29% de los teletrabajadores son mujeres, mientras que casi el 33% son varones.”. Las cifras podrían explicarse desde diversos campos, algunos económicos, otros por tradición, motivos psicológicos, seguridad, desconocimiento de las tecnologías (Ej. Zoom) o simple costumbre. De eso se trata: cambiar hábitos que pueden ser en beneficio de toda la sociedad a corto, mediano y largo plazo.

Desde el punto de millones de MiPyMEs el teletrabajo es una oportunidad y cada vez más sectores lo implementan. Según una encuesta de la consultora Gartner, el 88% de 800 firmas globales encuestadas exigieron o sugirieron a sus empleados trabajar en forma remota. En Estados Unidos, por ejemplo, la proporción de trabajadores que teletrabaja se duplicó en relación a 2017 y 2018 (Guyot y Sawhill 2020).

Por ello, creemos fundamental incentivar el trabajo remoto y celebramos que existan diversos proyectos para discutir el marco regulatorio, revisar los convenios laborales, promover nuevos protocolos, y crear un marco derechos y obligaciones justo para todas las partes pero que especialmente no perjudique al trabajador.

Por último, afirmar que es importante que el teletrabajo no sea una excusa para que muchas empresas obliguen a los empleados a hacerse cargo de mayores costos en herramientas y medios de producción. Por eso proponemos incentivos fiscales y microcréditos con el objetivo de poder generar espacios de trabajo adecuados en los hogares, lo cual incluye no sólo aspectos tecnológicos, sino también de mobiliario e infraestructura.





*H. Cámara de Diputados de la Nación*

Para la elaboración del presente proyecto se ha tomado en cuenta la Resolución 595/2013 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y los proyectos 1846-D-2020, 1089-D-2020 y 1041-D-2020 de autoría de diputados pertenecientes a distintos bloques y partidos políticos.

Esperamos que lo propuesto en el presente Proyecto pueda ser debatido con todos los sectores involucrados en beneficio de toda la sociedad y solicitamos la aprobación del mismo.