



Proyecto de ley

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación

TELETRABAJO

Artículo 1- Objeto. La presente Ley tiene por objeto regular el teletrabajo, como forma de trabajo caracterizada por la utilización de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, las Telecomunicaciones, y sus recursos asociados.

Artículo 2- Fuentes de regulación. El teletrabajo y sus relaciones se rigen por:

- a) esta ley;
- b) la Ley N° 20.744 ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976) y sus modificatorias;
- c) por las convenciones colectivas o laudos con fuerza de tales;
- d) por la ley N° 11.544 Ley de Jornada de Trabajo, y sus modificatorias;
- e) por la ley N° 18.204 de descanso semanal y por toda norma sobre feriados nacionales y días no laborables, horarios y regímenes de apertura;
- f) por la ley 20.596 y sus modificatorias. Régimen de Licencias, por las leyes 20.732, 23.691, 23.759 y 24.716;
- g) por la ley 19.587 Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo;
- h) por la ley la Ley N° 24.557 sobre Riesgos del Trabajo;
- i) por las partes pertinentes de todas las normas vigentes;
- j) por la voluntad de las parte;
- k) por los usos y costumbres;
- m) por la ley 25.800 que aprobó el Convenio sobre el trabajo a domicilio (1996, número 177) adoptado en la 83 Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, cuando el teletrabajo se realiza en el domicilio del teletrabajador.

Artículo 3- Ámbito de aplicación. Las disposiciones de esta ley serán aplicadas a los todos los trabajadores y trabajadoras contemplados por la Ley 20.744 y a los dependientes de la Administración pública nacional, provincial y municipal.

Artículo 4- Definiciones. El teletrabajo es el trabajo realizado total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares distintos del establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de todo tipo de Tecnología de la Información y de las Comunicaciones.

El Teletrabajador o teletrabajadora es el trabajador o trabajadora que realiza teletrabajo.

Son definiciones de esta ley las definiciones de la ley 20.744 ley de Contrato de Trabajo y de la ley Ley 27.078 Argentina Digital.

Artículo 5º- Modalidades. El teletrabajo puede ser:

- a) Total: El teletrabajador o teletrabajadora realiza teletrabajo de manera exclusiva pudiendo acceder ocasionalmente y sin habitualidad al establecimiento del empleador.
- b) Parcial: El teletrabajador presta servicios al menos una (1) jornada completa a la semana bajo la modalidad de teletrabajo con habitualidad.

Artículo 6º- Exclusión. Todo trabajador o trabajadora no se considerará teletrabajador o teletrabajadora por realizar ocasionalmente y sin habitualidad su trabajo en lugares distintos del o de los establecimientos del empleador.

Artículo 7°.- Derechos y obligaciones. El teletrabajador o el tetrabajadora tiene los mismos derechos y obligaciones del trabajador o trababajadora.

Artículo 8°.-Privacidad. El teletrabajador o teletrabajadora tiene derecho a la intimidad de su vida personal y la privacidad de su domicilio y de sus datos.

Artículo 9°.- Voluntaridad y reversibilidad. La adopción del teletrabajo será voluntaria para el trabajador o la trabajadora. El trabajador o trabajadora a quien se le ha modificado las condiciones de prestación de servicios podrá solicitar la reversión a su condición anterior.

Artículo 10°.- Uso y Cuidado. El teletrabajador o teletrabajadora será responsable por el correcto uso y mantenimiento de los elementos de trabajo provistas por su empleador, a cuyo fin deberá procurar que los mismos no sean utilizados por personas ajenas a la relación o contrato de trabajo.

Artículo 11°- Obligaciones de los empleadores. El empleador tiene las mismas obligaciones con el teletrabajador o teletrabajadora que con el trabajador o trabajadora.

Artículo 12°.- Notificación. El empleador deberá notificar a la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (A.R.T.) a la que estuviera afiliado, una lista con la localización de los lugares de teletrabajo de los teletrabajadores y teletrabajadoras. El domicilio declarado será considerado como ámbito laboral a todos los efectos de la Ley N 24.557 sobre Riesgos del Trabajo.

Artículo 13°.-Provisión.El empleador deberá proveer al teletrabajador o a la teletrabajadora de los siguientes elementos:

- a) las Tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) necesarias para llevara a cabo el teletrabajo;
- b) el acceso a Servicios de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (Servicios de TIC), Servicio de Telecomunicaciones y Servicio Básico Telefónico necesarios para llevara a cabo el teletrabajo;
- c) insumos y materiales necesarios;
- d) un escritorio y silla ergonómica;
- e) extintor portátil contra incendio;
- f) un botiquín de primeros auxilios.

El empleador deberá asumir los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de los elementos enumerados en el artículo anterior, además del costo de las energías utilizada medidas de la mejor forma posible y acordada por ambas partes. El teletrabajador o la teletrabajadora no podrán ser obligados a utilizar elementos de su propiedad. Si podrán utilizarlos de manera voluntaria.

Artículo 14.- Cuando excepcionalmente deba implementarse total o parcialmente el teletrabajo por razones de fuerza mayor, catástrofes o en caso de epidemias, o pandemias que impidan la concurrencia a los establecimientos. Además de lo dispuesto en la presente ley el empleador al asignar tareas deberá considerar los elementos o recursos con que cuenta el trabajador o la trabajadora, y las particularidades de su grupo familiar conviviente.

Artículo 15.- Los gastos que demande el cumplimiento de la presente ley serán atendidos con los recursos que destine, a tal efecto, la Ley de Presupuesto General de la Administración Pública para las jurisdicciones correspondientes.

Autorízase al Poder Ejecutivo Nacional a realizar las adecuaciones presupuestarias necesarias para el cumplimiento de la presente ley, durante el ejercicio de entrada en vigencia de la misma

Artículo 16.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.



"2020 - Año del General Manuel Belgrano"

FUNDAMENTOS

Sr. Presidente:

Lo que hoy en día en el mundo se conoce comúnmente como la enfermedad por coronavirus, tiene el nombre técnico de "COVID-19" y es causada por un virus llamado SARS-CoV-2, que ha surgido hace poco tiempo. Se trata de un virus contra el que nadie tiene inmunidad y en todo el mundo se han implementado medidas para reducir la tasa de infección para que los sistemas de salud no se vean desbordados. Nuestro país no ha sido la excepción.

En este sentido el Estado Nacional estableció y prorrogó la medida de "aislamiento social, preventivo y obligatorio" a fin de proteger la salud pública para todas las personas que habitan en el país. Esto ha echo que la gran mayoría de las personas tengan que seguir trabajando y cumpliendo tareas desde su casa. Para llevar adelante esta modalidad de trabajo, se debe disponer de la tecnología adecuada, que permita mantener la comunicación interna entre los equipos, coordinar tareas y compartir información. Para ello nos valemos de las TIC's, tecnologías de la Información, Comunicación y Telecomunicaciones, reguladas por la ley N° 27.078 y normas complementarias.

Si bien la irrupción del trabajo a distancia a través del uso y de la evolución de la tecnología es un proceso que se se venia dando lentamente, es evidente que la pandemia a precipitado abruptamente los tiempos.

Las ventajas de trabajar en casa son muchísimas, tanto para el trabajador como par el empleador, pero básicamente se ahorra tiempo y dinero, ademas se evitan viajes y traslados, se cuida el medioambiente por nombrar solo algunas.

Sin embargo la mudanza hacia el teletrabajo es un cambio profundo dado que el principio de la ley de Contrato de Trabajo es el carácter presencial del trabajo, con excepciones como los viajantes de comercio corredores etc, y la característica del teletrabajo es la distancia. Existe nula legislación sobre teletrabajo, solo unas pocas resoluciones y la ley N° 25.800, del año 2003 que ratifico el Convenio 177 de la OIT sobre trabajo en el domicilio.

El teletrabajador ya sea del sector privado como el empleado público en un trabajador y tiene como tal, los mismos derechos y obligaciones. Lo mismo cuenta para los empleadores, sean estos empresarios privados o el Estado. Sin embargo esta nueva modalidad tiene particularidades que esta iniciativa legislativa permite regular.

El teletrabajo será muy importante en el futuro mas allá de la situación especial y única por la que estamos atravesando.

Nunca una nueva modalidad de trabajo puede precarizar ni perjudicar al trabajador por ello debe ser el empleador el que debe proveer al teletrabajador todo lo necesario para llevar a cabo su tarea en un entorno seguro y saludable, respetando todos los derechos adquirido por generaciones de trabajadores en años de lucha.

Por ello y en virtud de lo expuesto solicito a mis pares me acompañen con el pronto tratamiento y aprobación del presente proyecto de ley.