



H. Cámara de Diputados de la Nación

Proyecto de Ley

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso... sancionan con fuerza de Ley:

ARTÍCULO 1°.- Se entiende como teletrabajo a toda forma de organización y/o de realización del trabajo, mediante la utilización de todo tipo de tecnología de la información y de las comunicaciones (TIC), en el marco de un contrato o de una relación de trabajo prevista por la ley 20.744, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular, sea en el domicilio del trabajador/a o en locales ajenos al empleador/a. En todo lo que no estuviese expresamente previsto en esta ley, regirán las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.774 y sus modificatorias.

ARTÍCULO 2°.- Los teletrabajadores/as gozarán de todos los derechos y obligaciones consagradas en la ley 20.744 de Contrato de Trabajo y en sus respectivos Convenios Colectivos para los trabajadores/as en relación de dependencia.

ARTÍCULO 3°- Principios. Son aplicables al teletrabajo los siguientes principios:



H. Cámara de Diputados de la Nación

a) Voluntariedad. El traslado de quien trabaja en una posición presencial a una posición a distancia debe ser voluntario, dicha voluntad debe ser expresa. El teletrabajo es voluntario para la persona y para la empresa para la cual trabaja. El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o puede incorporarse posteriormente. Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto y la empresa empleadora formula una oferta de teletrabajo, el trabajador/a puede aceptarla o rechazarla. Si es el trabajador/a quien expresa su deseo de teletrabajar, el empleador/a puede aceptar o rechazar el pedido. La negativa de una persona a teletrabajar no constituye causal de despido en los términos del artículo 242, ni puede ocasionar sanciones disciplinarias.

b) Reversibilidad. El teletrabajador/a tiene derecho a volver al puesto de trabajo presencial. El empleador/a debe mantener disponible el puesto en que trabajaba antes el teletrabajador/a. El derecho a regresar a la actividad presencial es un derecho de ambas partes. En caso de contratar a un teletrabajador/a, las partes de común acuerdo podrán modificar lo inicialmente pactado.

c) Igualdad de Trato. Sin perjuicio de las particularidades propia de la prestación establecidas en la presente ley y en el los respectivos convenios colectivos, el cumplimiento de la prestación a través de la forma del teletrabajo, garantizara los mismo derechos y obligaciones que los trabajadores/as que cumplan su prestación en el establecimiento de la empresa en la misma categoría laboral.



H. Cámara de Diputados de la Nación

d) Derecho a la desconexión. La prestación del servicio deberá ajustarse a los horarios preestablecidos debiendo garantizarse al trabajador y trabajadora el derecho a no permanecer conectado digitalmente a su trabajo finalizado su horario de trabajo.

ARTÍCULO 4°.- Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador/a deberán respetar la intimidad y privacidad del teletrabajador/a.

ARTÍCULO 5°.- En caso de que el teletrabajador/a aporte su propio equipamiento, el empleador/a deberá compensar la totalidad de los gastos, sin perjuicio de los mayores beneficios que pudieran pactarse en los convenios colectivos. La suma compensatoria se abonará hasta el momento en que, por cualquier causa, se interrumpa la prestación de tareas bajo la modalidad de teletrabajo. La estimación del importe compensatorio, sin perjuicio de otros, deberá contemplar los siguientes aspectos: a) Afectación de un espacio en el domicilio del teletrabajador/a b) cambios en el entorno familiar del teletrabajador/a c) Probable mayor consumo de energía eléctrica y gas natural d) acceso a internet e) Potenciales riesgos de siniestro a causa del equipamiento que la empresa entrega al teletrabajador/a

ARTÍCULO 6°.- En el supuesto de que los equipos sean provistos por el empleador/a, el teletrabajador/a será responsable por su correcto uso y mantenimiento, a cuyo fin tendrá la obligación de evitar que los bienes sean utilizados por terceros ajenos a la relación o contrato de trabajo.



H. Cámara de Diputados de la Nación

ARTÍCULO 7°.- Cuando por razones de organización del trabajo se requiera la prestación de tareas bajo la forma de teletrabajo, ésta será voluntaria para el trabajador/a, salvo razones de orden público o fuerza mayor. Toda transformación o modificación de las condiciones de prestación de servicios en teletrabajo, o viceversa, deberá contar con la conformidad por escrito del trabajador/a. Sin perjuicio de ello, el trabajador/a 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 a su condición anterior de acuerdo a lo establecido en el artículo 256 de la ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 y sus modificatorias, a cuyo fin deberá notificar en forma fehaciente al empleador.

ARTÍCULO 8°.- Prevención en la salud y seguridad. Es responsabilidad de la empresa informar a los teletrabajadores/as sobre su política en materia de salud y seguridad en el trabajo. Se deberá capacitar a los teletrabajadores/as sobre las exigencias relativas a las pantallas, la ergonomía en el uso de computadoras, los requisitos del puesto de trabajo, las condiciones ambientales, los riesgos específicos de las tareas del teletrabajador/as, y sobre todas las medidas preventivas a adoptar.

ARTÍCULO 9°.- La autoridad administrativa deberá promover la adecuación de las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo a las características propias de la prestación, y la inclusión de las enfermedades causadas por este tipo de actividad dentro del listado previsto en el artículo 6°, inciso 2, de la ley N° 24.557 y sus modificatorias.



H. Cámara de Diputados de la Nación

ARTÍCULO 10°.- Las comisiones paritarias de los convenios colectivos aplicables a estos trabajadores deberán establecer las condiciones de trabajo, teniendo como prioridad las particularidades de la prestación, la índole de la relación y el respeto del principio de igualdad de trato entre un teletrabajador/as y un trabajador/a que desempeñe igual tarea en el establecimiento del empleador/a. Los acuerdos, individuales y colectivos, que refieran al teletrabajo deben garantizar el derecho a volver al puesto de trabajo en un futuro, tanto si lo solicita el teletrabajador/a como la empresa.

ARTÍCULO 11°.- De forma.

Luis Petri



H. Cámara de Diputados de la Nación

Fundamentos

La tecnología viene evolucionando a pasos agigantados y forma parte de nuestra cotidianeidad, involucrando cada vez más espacios y actividades. Actualmente, fruto de la pandemia, nos hemos encontrado en la necesidad de incluir el uso de la tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) para continuar comunicados con nuestros familiares, amigos y también para seguir con nuestros trabajos de manera remota, algo que incipientemente ocurría con anterioridad a ella ha sufrido un formidable proceso de aceleración teniendo en cuenta las restricciones a la circulación.

El teletrabajo es aquel que se realiza fuera de las instalaciones de una empresa mediante la utilización de todo tipo de TICs, esta modalidad está siendo adoptada cada vez más por trabajadores/as, empresas y organismos, a nivel mundial.

La falta de presencia física del trabajador/a en la oficina, sumado al uso de las TIC y la realización de sus tareas laborales en un domicilio ajeno al del empleador/a, generan un cambio organizacional que deben aceptar las partes que componen el grupo de trabajo. Los teletrabajadores/as y los empleadores/as, requieren nuevas competencias para avanzar en la aplicación del teletrabajo y, también, es necesario adaptar la legislación a nivel nacional para que contemple esta modalidad de trabajo ya que hasta ahora no hay marcos regulatorios por fuera de convenciones o declaraciones de interés.



H. Cámara de Diputados de la Nación

Para ello, es fundamental que se resguarden los derechos y obligaciones de los empleados/as y empleadores/as y se establezcan las obligaciones de ambas partes, sin pasar por alto aquellos ya establecidos por la Ley de Contrato de Trabajo.

En ese sentido, es posible destacar dos resoluciones realizadas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social que hacen alusión al teletrabajo. En primer lugar, la Resolución 1003/2009 a través de la cual se estableció la creación del programa “Teletrabajo a partir de los 45 años. Un nuevo desafío”, cuyo objetivo consistía en facilitar el “acceso de las tecnologías de la información y comunicaciones” a los adultos “a fin que los mismos se incorporen o reincorporen al mercado laboral como asalariados o en las modalidades de autoempleo”. En segundo lugar, a través de la Resolución 595/2013 se creó el Programa de Promoción de Empleo en Teletrabajo (PROPET), cuyo objetivo era “promover, facilitar y monitorear la aplicación de la modalidad de Teletrabajo en empresas del sector privado, a través de herramientas que brinden un marco jurídico adecuado para empleadores y teletrabajadores.”

A su vez, el incremento de empleos relacionados con software impulsan las posibilidades de desarrollo y mejoras para los trabajos a distancia; como mejores sistemas de conectividad entre empleados/as y empleadores. La Ley de Economía del Conocimiento 27.506, aprobada en mayo del 2019, significa un gran estímulo sobre esta área fundamental de crecimiento económico que representa al menos al 2% del total de empleo según el informe del Ministerio de Producción y Trabajo de diciembre del 2019.



H. Cámara de Diputados de la Nación

Por otro lado, la ratificación del Convenio 177 sobre el Trabajo a Domicilio de la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (O.I.T), bajo la Ley 25.800 en el 2003, le proporciona a nuestro ordenamiento jurídico de una norma convencional. Bajo efecto del convenio, se establece: el significado de “trabajo a domicilio”, incluyendo aquellos en relación de dependencia que trabajen desde sus domicilios; dispone en su Art. 3 “adoptar, aplicar y revisar periódicamente una política nacional en materia de trabajo a domicilio destinada a mejorar la situación de los trabajadores a domicilio (...)”; así como en su Art. 4 la promoción de “igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados (...)”, y en su Art. 7:

La legislación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo deberá aplicarse al trabajo a domicilio teniendo en cuenta las características propias de éste y deberá determinar las condiciones en que, por razones de seguridad y salud, ciertos tipos de trabajo y la utilización de determinadas sustancias podrán prohibirse en el trabajo a domicilio.

Asimismo, a lo largo de los años, se presentaron numerosos proyectos de ley con el fin de incorporar al teletrabajo como una modalidad más de trabajo bajo el aval de la ley. Entre ellos, en el año 2007, el Poder Ejecutivo presentó un proyecto, para la incorporación al “régimen jurídico del teletrabajo en relación de dependencia”, bajo el número de expediente 0159-PE-2007, con el fin de establecer “reglas de juego claras”.

Según el “Primer libro blanco nacional de buenas prácticas en teletrabajo” publicado en el año 2019 por el Ministerio de Producción y Trabajo, el trabajo a distancia resulta ventajoso para ambas partes dentro de la relación laboral empleado/a-empleador/a. Al realizar las funciones laborales en base a “trabajo por



H. Cámara de Diputados de la Nación

objetivo”, se optimiza el tiempo de trabajo al desarrollo de metas laborales dentro de las capacidades de los empleados. Asimismo, es de vital importancia establecer límites en los horarios de desarrollo de las actividades laborales para permitir al dependiente desconectarse de las mismas.

Dentro de las ventajas que se contemplan al realizar trabajo de forma remota o desde el domicilio, se encuentra la posibilidad de que el empleado/a realice su actividad laboral conciliando mejor la vida familiar y social. A su vez, los costos para ambas partes laborales pueden verse reducidos -si se compensan los mayores gastos domiciliarios- ya que no se contemplan gastos de traslado del domicilio al trabajo y se reducen, o resultan prescindibles, las instalaciones de trabajo de la empresa.

El teletrabajo posee algunas características propias que necesariamente deben quedar planteadas en la ley, a los efectos de evitar conflictos y salvaguardar los derechos del trabajador/a, otorgando una justa respuesta a nuevos interrogantes que se abren a su paso. Por ello, el proyecto de ley consagra principios que creemos deben respetarse como lo son el de voluntariedad, reversibilidad, igualdad de trato y el derecho a la desconexión.

Asimismo, bajo el marco de la pandemia, y ante la imposibilidad que enfrentan miles de dependientes a asistir a sus áreas de trabajo por el “aislamiento social preventivo y obligatorio”, resulta evidente la necesidad de producir una pieza legislativa que permita el desarrollo de las actividades laborales desde sus domicilios para mantener activo el aparato productivo, garantizar el sustento de los trabajadores y posibilitar el desenvolvimiento de las empresas.



H. Cámara de Diputados de la Nación

Por los motivos expuestos, es que solicito a esta H. Cámara, la aprobación del presente proyecto de ley.

Luis Petri