



“2020 - Año del General Manuel Belgrano”

PROYECTO DE LEY

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

LEY DE TELETRABAJO

Artículo 1.- Objeto de la Ley. La presente ley tiene por objeto regular el teletrabajo, entendiéndose este como una modalidad especial mediante la cual la persona trabajadora se obliga a realizar total o parcialmente actos, ejecutar obras o prestar servicios bajo la dependencia de otra, realizados total o preponderantemente en el domicilio de la persona trabajadora o en lugares distintos del establecimiento o establecimientos de la parte empleadora, a través del uso de tecnologías de la información y comunicación (TIC).

Artículo 2°.- Ámbito de aplicación. Esta ley regirá, en todo el territorio nacional para los contratos y/o relaciones de trabajo de carácter privado, quedando condicionada su vigencia a que la aplicación de sus disposiciones resulte compatible con la actividad que se trate.

Artículo 3°.- Derechos y obligaciones generales. Las personas trabajadoras que presten servicios bajo la modalidad de teletrabajo gozarán de los mismos derechos y obligaciones que las demás personas en relación de dependencia que realicen su actividad laboral en el establecimiento de la parte empleadora, de conformidad con lo previsto en la Ley 20.744 (t.o. 1976), garantizando el respeto del principio de igualdad de trato en términos de remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades de trabajo, representación sindical y otros derechos laborales consagrados en el ordenamiento.

Artículo 4°.- Derechos Específicos. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, las personas trabajadoras que se desempeñen bajo la



“2020 - Año del General Manuel Belgrano”

modalidad de teletrabajo gozarán de los derechos específicos que se desprenden de la naturaleza de la modalidad, siendo estos el derecho a la voluntariedad, desconexión, reversibilidad, privacidad, compensación, compatibilidad entre vida laboral y familiar y cualquier otro que protegiera y mejorara la condición laboral de la persona trabajadora.

Los convenios colectivos deberán establecer las condiciones de trabajo, considerando las particularidades de la prestación, la índole de la relación y el respeto del principio de igualdad de trato arriba enunciado.

Artículo 5°.- Equipamiento de trabajo, gastos y compensaciones. El equipamiento y programas informáticos utilizados para realizar la actividad laboral bajo la modalidad de teletrabajo puede ser propio de la persona trabajadora y aportado para tal fin o provistos por la parte empleadora. En ambos supuestos, la parte empleadora deberá abonar una suma compensatoria a la persona trabajadora, en las condiciones que fije la reglamentación, por los gastos incurridos en servicios e insumos con motivo de la actividad.

En caso que el equipamiento sea propio de la persona trabajadora, la parte empleadora deberá además compensar los gastos derivados de su uso y desgaste natural.

Cuando el equipamiento y los programas informáticos sean aportados por la parte empleadora, la persona trabajadora es responsable por su correcto uso y mantenimiento, no será responsable por roturas o desperfectos cuando los mismos se deriven de un normal uso y asimismo, deberá evitar la utilización de bienes por personas ajenas a la relación de trabajo o para actividades que no tengan relación con esta.

Las compensaciones establecidas son sin perjuicio de las mayores condiciones que pudieran pactarse en los convenios colectivos.

Artículo 6°.- La suma compensatoria se abonará hasta el momento en que, por cualquier causa, se interrumpa la prestación de tareas bajo la modalidad de teletrabajo y será proporcional a la duración de la jornada laboral pautada y a la cantidad de días semanales en que los servicios se presten mediante teletrabajo.

Artículo 7°.- Prohibición de exigencia de equipamiento. En ningún caso, la parte empleadora podrá exigir que el teletrabajo sea efectuado con equipamiento de la persona trabajadora



“2020 - Año del General Manuel Belgrano”

Artículo 8°.- En caso de desperfectos, roturas o desgaste en los elementos, instrumentos y/o medios tecnológicos que impidan la prestación de tareas, la parte empleadora deberá proveer los medios para su reemplazo o reparación. Cuando esta contingencia no derivase del mal uso del equipamiento de la persona trabajadora, el tiempo que demande el reemplazo o reparación no afectará el derecho de la persona trabajadora a continuar percibiendo la remuneración habitual como si no se hubiera operado dicho impedimento.

Artículo 9°.- La parte empleadora deberá asistir a la persona trabajadora en caso de desperfectos, dificultades, dudas e inconvenientes derivadas del uso del equipamiento y programas involucrados en la prestación laboral.

Artículo 10°.- Carácter voluntario del teletrabajo y aceptación. La parte empleadora podrá, en uso de sus facultades de dirección, proponer cambiar la modalidad de la prestación y servicio laboral a la de teletrabajo, debiendo contar para esto con el previo consentimiento de la persona trabajadora expresado por escrito, para quien siempre es voluntario. Este cambio no afecta la naturaleza del vínculo laboral, la categoría, remuneración pactada originariamente y demás condiciones laborales, salvo aquellas vinculadas a la asistencia al establecimiento y en todo momento deberán observarse las previsiones emanadas del artículo 66 de la Ley 20.744 (t.o 1976).

Exceptuase el carácter voluntario del teletrabajo cuando se viera imposibilitada o dificultada, la circulación de las personas o la asistencia física al establecimiento como consecuencia de medidas de alcance general dictadas con motivo de una situación de fuerza mayor, emergencia o excepción y por el término que rijan las mismas.

Artículo 11°.- Confección de legajo.

El legajo deberá contener:

- a) Constancia de conformidad de la persona trabajadora de desempeñarse bajo la modalidad de teletrabajo.
- b) El o los domicilios desde donde se ejecutará la prestación.
- c) Descripción de las tareas involucradas en la prestación laboral.
- d) Las políticas, normas y medidas establecidas por la parte empleadora para la realización del teletrabajo y el sistema de fiscalización de cumplimiento de la jornada laboral.



“2020 - Año del General Manuel Belgrano”

- e) Días y horarios de la jornada de trabajo convenida, especificando la cantidad de tiempo afectada a la prestación de servicios bajo la modalidad de teletrabajo.
- f) Titularidad del equipamiento y los elementos que lo integran.
- g) Condiciones de servicio, medios tecnológicos, de equipamiento y ambiente requeridos.
- h) Sistemas de control y gestión que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador.

Artículo 12°.- Sistemas de control. Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes de propiedad de la persona empleadora deberán

respetar la intimidad de la persona trabajadora y la privacidad del hogar, ser proporcionales al objetivo perseguido y con previo conocimiento, de acuerdo a lo establecido en el artículo 71 de la Ley 20.744 y sus modificatorias

Artículo 13°.- Control de Asistencia. Esta ley promueve el trabajo por objetivos, debiendo la parte empleadora y la trabajadora acordar las condiciones en que se desarrollará la relación laboral para el cumplimiento de los mismos.

Cuando por la naturaleza de la actividad, no fuera posible el trabajo por objetivos, los mecanismos de control de asistencia y cumplimiento de la jornada laboral establecidos por la parte empleadora no podrán afectar la intimidad de la persona trabajadora y de su grupo conviviente.

Artículo 14°.- Reversibilidad. Cuando el desempeño laboral bajo la modalidad de teletrabajo derivase de un cambio de la modalidad inicial, la persona trabajadora podrá pedir la reversión de la prestación de sus servicios. La parte empleadora tendrá la obligación de reintegrarla en modalidad presencial al establecimiento donde se desempeñaba con anterioridad al cambio de modalidad o al que ambas partes acuerden.

La negativa de reversión constituirá injuria grave y dará derecho a la persona trabajadora a hacer denuncia del contrato de trabajo y considerarse despedida sin justa causa en los términos del artículo 242 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

La parte empleadora puede reponer a la persona trabajadora a la modalidad presencial de prestación de servicios que ejecutaba con anterioridad si



“2020 - Año del General Manuel Belgrano”

acredita que bajo la modalidad de teletrabajo no se alcanzan los objetivos acordados.

Ambas partes deberán comunicar la voluntad de reversión con un plazo de antelación mínimo de treinta (30) días para notificar, en forma fehaciente y por escrito, la decisión de la otra parte.

Artículo 15°.- La parte empleadora no podrá exigir a la persona trabajadora tareas, remitirle comunicaciones o contactarlo por motivos laborales, bajo ninguna modalidad, fuera de la jornada convenida a fin de garantizar el derecho al descanso y de conciliación de la vida laboral con la personal y familiar.

La persona trabajadora tiene derecho a ignorar tareas y funciones de trabajo por fuera de la jornada laboral, cuando ellas no fueron previamente acordadas, aceptadas y no sean remuneradas, sin que su actitud negativa, pasiva o evasiva genere incumplimientos pasibles de penalidades.

Artículo 16°.- Provisión de espacio para reuniones. En los casos en que la parte empleadora requiriera la reunión presencial de todas las personas trabajadoras, deberá proveer, un lugar físico con capacidad adecuada para el desarrollo de la misma.

Artículo 17°.- Las personas que trabajan en régimen de teletrabajo gozarán de plenos derechos sindicales y deberán ser contempladas a los fines del cómputo establecido por el Artículo 45° de la Ley 23.551.

En relación a la elección de delegados y delegadas, se deberán contemplar mecanismos de participación especial de quienes no se encuentren presentes en el lugar de trabajo el día de la elección.

Artículo 18°.- Registro: La parte empleadora deberá llevar un registro especial de aquellas personas que realizan prestaciones de trabajo bajo la modalidad de teletrabajo en el que se consignará:

- a) Nombre de la persona trabajadora.
- b) Estado civil.
- c) Fecha de ingreso y egreso a la modalidad.
- d) Remuneraciones asignadas y percibidas.
- e) Individualización de personas que generen derecho a la percepción de asignaciones familiares.



“2020 - Año del General Manuel Belgrano”

- f) Jornada Laboral convenida o, en su defecto, indicación de trabajo por objetivo.
- g) Domicilio de prestación de tareas
- h) Titularidad del equipamiento e insumos afectados a las tareas
- i) Demás datos que permitan una exacta evaluación de las obligaciones a su cargo.
- j) Los que establezca la reglamentación.

En caso que la persona trabajadora se desempeñe bajo una modalidad de prestación laboral mixta, la parte empleadora deberá incluir en el registro la carga horaria y días en la que la se desempeña bajo cada una de las modalidades.

Artículo 19°.- La modalidad de trabajo regulada por la presente Ley está alcanzada por el cumplimiento de las normas de Seguridad e Higiene y de cobertura de accidentes o enfermedades por Riesgos del Trabajo.

La autoridad de aplicación deberá adecuar dichas normas a las características propias de la modalidad e incorporar en los listados de enfermedades profesionales, a aquellas causadas por este tipo de actividad de conformidad con el artículo 6°, inciso 2, de la Ley 24.557 y sus modificatorias.

La parte empleadora deberá, velar por el cumplimiento de las mismas, así como de las que se establezcan a través de Convenciones Colectivas.

Artículo 20°.- La aceptación de la modalidad de teletrabajo implicará el consentimiento de la persona trabajadora a la realización, en las condiciones que se fijen por reglamentación y/o convenio colectivo de las inspecciones necesarias en el domicilio que se fije como laboral. La fecha y horario de las inspecciones serán pautadas por ambas partes, debiendo realizarse estas en los días y horarios correspondientes a la jornada laboral. En todo momento debe preservarse el derecho a la intimidad y privacidad de la persona trabajadora.

Artículo 21°.- Conciliación y distribución equitativa de las tareas de cuidados. Para facilitar la conciliación de la vida laboral con las tareas de cuidado, siempre que la parte contratante implemente la modalidad de teletrabajo dentro de su organización y la naturaleza de las actividades laborales lo permitan, la persona trabajadora tendrá derecho, sin perjuicio de las licencias conferidas por el ordenamiento, a optar por la modalidad de teletrabajo



“2020 - Año del General Manuel Belgrano”

durante los 12 primeros meses posteriores al nacimiento u adopción de hijo o hija.

Asimismo, podrá solicitarle a la parte empleadora el cambio de la modalidad presencial a teletrabajo cuando tuviera a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad.

Artículo 22°.- Capacitación. Toda persona que se desempeñe bajo la modalidad de teletrabajo tendrá derecho a recibir formación y capacitación sobre las características y modalidades de uso de las TICs y los programas involucrados en la realización de las tareas laborales.

Artículo 23°.- Autoridad de Aplicación. Será Autoridad de Aplicación de la presente ley el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación o quien en el futuro lo reemplace.

Artículo 24°.- La autoridad de aplicación, en conjunto con el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, o quién en el futuro los reemplace, deberán promover e implementar programas de capacitación en materia de TICs abiertos a toda la comunidad, con la finalidad de fomentar la inclusión laboral y la difusión de la modalidad. Tendrán prioridad aquellas personas mayores de cuarenta (45) años o quienes no cuenten con conocimientos, aptitudes y capacidades en materia de TICs e informática.

Artículo 25°.- La autoridad de aplicación deberá certificar competencias de las personas que se desempeñen bajo la modalidad de teletrabajo, acreditando los saberes demostrados en los roles ocupacionales que la autoridad determine y según los estándares que ella, en conjunto con actores del sector del teletrabajo, establezcan.

Artículo 26°.- Incentivos para contratación de poblaciones específicas. La autoridad de aplicación deberá desarrollar e implementar incentivos y promover la contratación bajo la modalidad de teletrabajo. En especial, deberá promoverse la contratación de personas mayores de cuarenta y cinco (45) años, madres de hogares monoparentales, personas con discapacidad, privadas de la libertad o recientemente reinseridas, mediante incentivos fiscales, facilidades en el acceso al crédito y demás medidas de promoción que se implementen para tal fin.



“2020 - Año del General Manuel Belgrano”

Artículo 27°.- Registro de Empresas. Créase un Registro de Empresas que adoptan la Modalidad de Teletrabajo que estará a cargo de la Autoridad de Aplicación, con la finalidad de elaborar estadísticas y permitir el acceso a los incentivos previstos en el artículo 26°.

Artículo 28°.- Modifíquese el artículo 171 de la Ley 20.744 (t.o. 1976) el que quedará redactado de la siguiente forma:

“En el caso del trabajo a domicilio, los estatutos profesionales y las convenciones colectivas de trabajo regularán las condiciones que debe reunir la persona trabajadora y la forma del cálculo del salario con arreglo a las disposiciones de la Ley de Teletrabajo”.

Artículo 29°.- Deróguese el artículo 175 de la Ley 20.744 (t.o. 1976).

Artículo 30°.- En todo lo que no estuviese expresamente previsto en esta ley, regirán las disposiciones de la ley 20.744 y sus modificatorias.

Artículo 31°.- La presente Ley es de Orden Público.

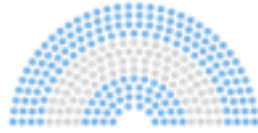
Artículo 32°.- Vigencia. La presente ley entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial.

Artículo 33°.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Dolores Martinez
Diputada de la Nación

Acompañan con la firma los Diputados y las Diputadas:

ASCARATE, Lidia; CACACE, Alejandro; CANTARD, Albor; CARRIZO Carla; CARRIZO Maria Soledad; CRESCIMBENI, Camila; LATORRE, Jimena; MATZEN, Lorena; MENDOZA, Josefina; NAJUL, Claudia; NANNI, Miguel; REGIDOR, Estela; YACOBITTI, Emiliano; ZAMARBIDE, Federico.



**DIPUTADOS
ARGENTINA**

“2020 - Año del General Manuel Belgrano”



“2020 - Año del General Manuel Belgrano”

FUNDAMENTOS

Señor Presidente:

El desarrollo de las Tecnologías de la Información y su penetración en la actividad laboral ha permitido la implementación de esquemas de trabajo que implican dispensar total o parcialmente a la persona trabajadora del deber de asistencia física al establecimiento.

Esta modalidad, denominada comúnmente “teletrabajo” o “trabajo a distancia”, ha ido cobrando presencia en los últimos años en el mercado laboral argentino y una preponderancia magnífica en el marco del aislamiento dispuesto con motivo de la emergencia sanitaria decretada a partir de la Declaración como Pandemia del CO-VID 19.

No resulta descabellado suponer que la modalidad en tratamiento ha llegado para establecerse en tiempos de “normalidad”, lo cual pone en crisis a la normativa vigente que en líneas generales no la contempla adecuadamente y torna necesario, en consecuencia, la existencia de una regulación específica.

Esta regulación específica debe reflejar:

- Un nuevo mercado de trabajo: Donde la oferta y demanda de servicios laborales no requieran exclusivamente la presencia física de la persona empleadora para la prestación de servicios y la provisión de los elementos para su realización puede o no ser provisto por la parte contratante
- Nuevas relaciones laborales: Donde si bien la persona trabajadora sigue prestando servicios de manera personal y por si misma, ya no cuenta con la vigilancia directa de la parte empleadora y su subordinación/dependencia no está relacionada necesariamente al cumplimiento de horarios sino que permite ser reemplazada por la satisfacción de determinados objetivos específicos.
- Nuevas composiciones salariales: donde se contemple los gastos directos e indirectos derivados de la actividad laboral en el hogar.

El proyecto acá propuesto busca acompañar el cambio cultural que ya se encuentra presente y debe colaborar en la eliminación de los prejuicios al respecto, arraigados principalmente en las relaciones de dependencia, así como perforar el arraigo de las formas tradicionales de prestación de tareas en



“2020 - Año del General Manuel Belgrano”

aquellas actividades que, por sus características, permitan considerar el cambio de una modalidad presencial por una a distancia o un esquema combinado entre ambas.

Lo expuesto no implica crear una nueva categoría de persona trabajadora, una nueva actividad laboral o un avance sobre los derechos laborales, cuya conquista ha demandado un largo proceso histórico. Por el contrario, se ratifica la plena vigencia del Orden Público Laboral, pero garantizando la igualdad de trato para todos los casos, con independencia de la modalidad en que se presten los servicios en el marco de un contrato de trabajo bajo relación de dependencia.

La regulación permite la jerarquización de las Personas Tele Trabajadoras a partir del reconocimiento de derechos y el establecimiento de obligaciones compatibles con las notas tipificantes de la modalidad, pero sin apartarse de las previsiones de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976)

El desafío, entonces, consiste en equiparar por vía normativa esta modalidad de trabajo al esquema tradicional, garantizando, a su vez, la salvaguarda de los derechos laborales ya consagrados y al mismo tiempo establecer derechos y obligaciones propios. En ese sentido, Argentina ya había comenzado a generar protecciones específicas a través de la Ley N° 25.800, mediante la cual se ratifica el Convenio N° 177 de la OIT sobre trabajo a domicilio. Sin embargo, la adhesión al mismo requiere complementarse con la sanción de una ley local que aumente el grado de especificidad de los derechos, obligaciones y modos de implementación de esta modalidad, que actualmente abarca a menos del 8% de los y las trabajadores/as pero tiene el potencial de abarcar entre un 27% y un 29% de los trabajos totales (Albrieu, 2020). Este porcentaje se obtiene calculando qué cantidad de personas trabajadoras se desempeñan en tareas susceptibles de ser realizadas desde el hogar. El análisis de Albrieu concluye que de un total aproximado de 11,7 millones de trabajadores cubiertos por la EPH, entre 3,1 y 3,3 millones podrían trasladarse a la modalidad remota.

El texto normativo aquí propuesto pretende reconocer el volumen de población potencialmente abarcable en esta nueva modalidad de prestación laboral y la alteración que ésta modalidad genera en la dinámica entre la persona trabajadora y la parte empleadora, quienes a partir del tele trabajo



“2020 - Año del General Manuel Belgrano”

entablan una relación donde surgen nuevos entornos laborales, alteraciones en la administración de los tiempos productivos, ingeniería de procesos y exigencias respecto al desempeño. Por ello creemos fundamental garantizar los derechos a la voluntariedad, la desconexión, la reversibilidad, la privacidad y la compensación, entre otros, para evitar la precarización, la explotación horaria y el avasallamiento de la esfera privada y familiar de la persona trabajadora.

Creemos además que el teletrabajo, conlleva otros beneficios adicionales como un mayor tiempo de descanso para las personas trabajadoras (al evitarse desplazamientos), ahorro de costos para ambas partes, disminución en la tasa de ausentismo, menor siniestralidad laboral, eficiencia en el manejo de los tiempos, menor congestión vehicular y, en consecuencia, menor contaminación ambiental, entre otros.

Nuestro proyecto intenta contemplar la realidad de aquellas familias con presencia de hijos e hijas recién nacidos/as, adultos mayores dependientes a cargo o familiares directos con enfermedades crónicas invalidantes y generar la opción de desempeñarse laboralmente en el hogar si esto aumenta las posibilidades de conciliación entre la vida laboral y el desarrollo familiar. Es importante aclarar que esta posibilidad está abierta a hombres y mujeres para romper los estereotipos que refuerzan los roles de la mujer como cuidadora y el hombre como proveedor. El derecho a realizarse laboralmente, así como las responsabilidades respecto de las tareas de cuidado y crianza, son equivalente entre géneros. Del mismo modo que este proyecto recoge una visión de familia como construcción social y no biológica, por lo que el derecho a optar entre la modalidad laboral presencial y remota corre tanto para la ampliación familiar a través de la concepción como de la adopción.

Creemos necesario que esta herramienta de conciliación entre vida laboral y familiar sea acompañada por fuertes intervenciones del ministerio de trabajo que se dirijan a reducir la brecha de género presente en el teletrabajo. Mientras que el potencial para el teletrabajo alcanza el 32%-34% en el caso de los hombres, desciende a 24%-25% en el caso de las mujeres. Esta brecha se refleja - y agrava - en los datos del SIPA 2017. En aquel año, del 100% de la población que tele-trabajaba (267.826 personas), 70,40% eran hombres (188.456) y apenas 29,60% eran mujeres (79.370).



“2020 - Año del General Manuel Belgrano”

Dicho sesgo no responde a la modalidad en particular sino a la estructura del mercado laboral en general, que reserva para los hombres los puestos directivos y los rubros de gestión y relega a las mujeres a esferas laborales de servicios sociales y asistencia que, por su naturaleza, requieren trato directo con la población destinataria.

Del mismo modo, la expansión de esta modalidad encuentra sus límites según el rango etario y la capacitación digital de las personas trabajadoras. Las cifras actuales revelan que el teletrabajo se concentra en los nativos digitales: 97.4% del teletrabajo es realizado por personas que tienen entre 26 y 35 años. El grupo etario que abarca a las personas entre 36 y 45 años, apenas llega al 1,8%, para descender al 0,4% en aquella población que va desde los 46 a los 55 años. (Datos SIPA 2017). Aportar en la inclusión de los segmentos tecnológicamente rezagados y/o discriminados requiere una fuerte política de transmisión de conocimientos, habilidades y destrezas, que le permitan apropiarse de las herramientas digitales, sean estos dispositivos o programas, e insertarse en el universo de las TIC. Complementariamente, la capacitación debe ser acompañada por posibilidades de acceso y adquisición de tales equipos, para que la oferta laboral de teletrabajo no tenga como únicas destinatarias a las poblaciones de niveles socioeconómicos medios y altos.

Por último, la innovación tecnológica debe ser incentivada y promocionada por políticas públicas específicas orientadas al empresariado/demandante de recurso humano. Según datos del SIPA 2017, del total de las empresas privadas, únicamente el 3% (1.946) aplicaban el teletrabajo. El Estado antes que nada debe intervenir en la expansión de las redes de internet para que el teletrabajo sea factible en todo el territorio nacional y no una posibilidad reducida a los grandes centros urbanos. En paralelo, debe acompañar a las unidades productivas que deseen generar empleo bajo esta modalidad mediante estrategias de transformación digital e incentivos para la renovación y adquisición de equipamiento y servicios digitales.

Finalmente, debe realizarse una campaña orientada al cambio cultural, que permita primero conocer y luego confiar en este tipo de práctica laboral. En un relevamiento realizado por la Secretaría de Promoción, Protección y Cambio Tecnológico en el 2017, el 21,2% de las empresas indicaba que no implementan el teletrabajo porque no se había presentado la oportunidad; el 6,3% aducía que no conocía la modalidad y el 2% indicaba que no confiaba en ella (Datos obtenidos del Informe *Teletrabajo Decente en la Argentina*;



“2020 - Año del General Manuel Belgrano”

Ministerio de Producción y Trabajo; 2019). Descartando al 65% que no implementa ni implementará la modalidad porque la naturaleza de las ocupaciones no lo permiten, hay un vasto universo susceptible de ser incluido.

Teniendo en cuenta que es la tendencia no ya del futuro sino del presente, es indispensable avanzar en esta línea. Por eso este proyecto pretende sentar las bases para que la actividad de teletrabajo se expanda, pero que en esta propagación se garantice tanto la protección que la dignidad de la persona trabajadora exige como la igualdad en las posibilidades de acceso. El teletrabajo no debe quedar reducido a una oportunidad de clases medias/altas urbanas y preferentemente masculinas sino que debe desarrollarse desde una perspectiva que lo coloque como un motor adicional para recuperar la tan deseada senda del crecimiento económico.

Por los motivos expuestos, solicitamos a nuestros pares que acompañen el presente Proyecto.

Dolores Martinez
Diputada de la Nación

Acompañan con la firma los Diputados y las Diputadas:

ASCARATE, Lidia; CACACE, Alejandro; CANTARD, Albor; CARRIZO Carla; CARRIZO Maria Soledad; CRESCIMBENI, Camila; LATORRE, Jimena; MATZEN, Lorena; MENDOZA, Josefina; NAJUL, Claudia; NANNI, Miguel; REGIDOR, Estela; YACOBITTI, Emiliano; ZAMARBIDE, Federico.