



H. Cámara de Diputados de la Nación

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados, ...

DERECHO A LA DESCONEXIÓN Y DERECHO A LA PRIVACIDAD EN EL TELETRABAJO

Artículo 1°.- Incorporase como TITULO XVI a la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 el siguiente texto:

“TÍTULO XVI DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN

Art 278.- Se establece el derecho del trabajador a desconectarse, fuera del horario laboral, durante días no laborables, vacaciones y mientras goce de licencia.

Art 279.- Se entiende por "derecho a desconectarse" a los efectos de la presente Ley, al derecho del trabajador a desconectarse de dispositivos digitales y tecnologías de comunicación digital para garantizar el respeto de su tiempo de descanso, así como de su intimidad personal y familiar.

Art 280.- El tiempo de desconexión deberá ser de, al menos, doce (12) horas continuas en el plazo de veinticuatro (24) horas. Durante este período de tiempo, el empleador deberá respetar el derecho a desconexión del trabajador, por lo que éste no tendrá obligación de responder sus comunicados u órdenes. El derecho correrá a tiempo completo para el trabajador durante días no laborables, vacaciones o mientras goce de licencia.

Art 281.- Este derecho no es absoluto y podrá cesar en casos de urgencias manifiestas, conforme a las condiciones y pautas que establezca el Ministerio de Trabajo.

Art 282.- Las partes podrán acordar y regular, un protocolo que defina los límites y condiciones al requerimiento de conectarse fuera del horario de trabajo, en función de las particularidades de cada trabajo.



H. Cámara de Diputados de la Nación

Art 283.- Las infracciones a este derecho serán consideradas leves, graves o muy graves.

a) Son consideradas infracciones leves las siguientes conductas:

1. El incumplimiento de la cantidad de horas mínimas establecidas como tiempo de desconexión por el artículo 280 de la presente Ley.

2. El envío de comunicaciones a través de medios digitales al empleado fuera de su horario laboral.

b) Son consideradas infracciones graves las siguientes conductas:

1. La reiteración de una infracción leve por tercera vez.

2. El encargo de tarea al empleado fuera de su horario laboral.

c) Son consideradas infracciones muy graves las siguientes conductas:

1. La reiteración de una infracción grave por tercera vez.

Art 284.- Las infracciones a la presente ley, son sancionadas de la siguiente manera:

a) Faltas leves:

1. Apercibimiento

2. Multa equivalente a un porcentaje que oscila entre el 0,1 y el 0,3% del ingreso bruto del empleado correspondiente al mes anterior al que incurriera en la falta.

b) Faltas graves:

1. Multa equivalente a un porcentaje que oscila entre el 0,5 y el 1,0% del ingreso bruto del empleado correspondiente al mes anterior al que incurriera en la falta.

c) Faltas muy graves:

1. Multa equivalente a un porcentaje que oscila entre el 2,0 y el 5,0% del ingreso bruto del empleado correspondiente al mes anterior al que incurriera en la falta.

En caso de que las faltas graves se den sobre más del 15% de la planta de trabajadores estable del empleador en el término de un mismo año calendario, se podrá considerar la suspensión del mismo y sus actividades por el término de una (1) semana hasta un (1) mes.

Art 285.- Las infracciones a las disposiciones de la presente ley serán juzgadas y ejecutadas por las jurisdicciones locales.

Art 286.- El monto de las multas percibidas será liquidado a favor del empleado afectado por la falta.”



H. Cámara de Diputados de la Nación

Artículo 2°.- Incorpórase como TITULO XVII a la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 el siguiente texto:

*“TÍTULO XVII
CONTROL Y PRIVACIDAD EN EL TELETRABAJO*

Art. 287.- El empleador, podrá implementar mecanismos de registro que certifiquen el cumplimiento de la jornada de trabajo a distancia o teletrabajo. Estos mecanismos deberán ser aprobados por el Ministerio de Trabajo de la Nación y los costos que se desprendan de la implementación de dicho registro deberán ser asumidos por el empleador.

Art. 288.- En caso de emplearse mecanismos de registro que certifiquen el cumplimiento de la jornada de trabajo a distancia o teletrabajo y su progreso, los empleadores deberán informar a los trabajadores qué datos se están recopilando sobre ellos, con qué finalidad y qué trato se le dará a los mismos.”

Artículo 3°.- Comuníquese, etc.

MAXIMILIANO FERRARO



H. Cámara de Diputados de la Nación

FUNDAMENTOS

Sr. Presidente:

El derecho a la desconexión es una garantía laboral que cada vez se vuelve más imprescindible por la dinámica de las nuevas formas de trabajo. En un proyecto anterior que regulamos de manera general el Teletrabajo establecimos los lineamientos básicos de dicho principio. En el presente proyecto queremos profundizar la aplicación de éste, estableciendo las faltas y sanciones específicas por violarlo.

Por eso compartimos lo anteriormente dicho que sin perjuicio de que toda jornada laboral del teletrabajador deberá contemplar las reglas generales de la legislación laboral vigente en cuanto a horarios, cuando las condiciones lo permitan el trabajador podrá distribuir libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal.

Asimismo, entendemos que 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 esos intervalos se presumirán vinculadas a cuestiones laborales salvo prueba en contrario. Y también, 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.

Las razones de salud, psicológicas y de posibilidad de llevar una vida ordenada implican que no podemos ser esclavos de la tecnología, sino que sea un fin al servicio del hombre. Por eso, el umbral entre que el teletrabajo sea una amenaza o una oportunidad está delimitado por el cumplimiento efectivo del derecho a la desconexión.



H. Cámara de Diputados de la Nación

Es importante que se detallen las eventuales infracciones al derecho a la desconexión y aquí proponemos discutir la siguiente: infracciones leves las siguientes conductas: el incumplimiento de la cantidad de horas mínimas establecidas como tiempo de desconexión por el artículo 280 de la presente Ley, el envío de comunicaciones a través de medios digitales al empleado fuera de su horario laboral. Asimismo, proponemos como infracciones graves a la reiteración de una infracción leve por tercera vez, el encargo de tarea al empleado fuera de su horario laboral. Y por último, según nuestro proyecto son consideradas infracciones muy graves la reiteración de una infracción grave por tercera vez.

Puntualmente proponemos que las jurisdicciones locales puedan imponer sanciones basadas en faltas leves, con apercibimiento, multa equivalente a un porcentaje que oscila entre el 0,1 y el 0,3% del ingreso bruto del empleado correspondiente al mes anterior al que incurriera en la falta; faltas graves, que impliquen multa equivalente a un porcentaje que oscila entre el 0,5 y el 1,0% del ingreso bruto del empleado correspondiente al mes anterior al que incurriera en la falta; y faltas muy grave que corresponden a multas equivalentes a un porcentaje que oscila entre el 2,0 y el 5,0% del ingreso bruto del empleado correspondiente al mes anterior al que incurriera en la falta. En caso de que las faltas graves se den sobre más del 15% de la planta de trabajadores estable del empleador, se podrá considerar la suspensión del mismo y sus actividades por el término de una (1) semana hasta un (1) mes.

También siguiendo la propuesta que iniciamos en un proyecto anterior nos parece fundamental avanzar en especificaciones respecto al derecho a la privacidad que tiene el trabajador. Así, proponemos especificar que 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. De esa forma los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador deberán tener en cuenta especialmente este principio. Por ello el empleador puede implementar mecanismos de registro que certifique el cumplimiento de la jornada de trabajo a distancia o teletrabajo, pero establecemos que siempre deberán ser aprobados por el Ministerio de Trabajo de la Nación y los costos que se desprendan de la implementación de dicho registro deberán ser asumidos por el empleador. También informando al empleado los datos a recolectar para resguardar sus derechos.

Es por los motivos expuestos que solicitamos sumar estas ideas al debate del teletrabajo y conseguir una regulación plural y eficaz.