



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2020 - Año del General Manuel Belgrano"

PROYECTO DE LEY

Marco Normativo para el Teletrabajo en Argentina

La Cámara de Diputados de la Nación sanciona con fuerza de Ley:

ARTÍCULO 1- Objeto. La presente Ley tiene como objeto regular la implementación de la modalidad laboral conocida como teletrabajo, tanto en el sector público como en sector privado; creando de esta manera un instrumento para la generación de empleo y modernización de las organizaciones.

ARTÍCULO 2- Definición. Defínase como teletrabajo a la modalidad de trabajo que se realiza fuera de las instalaciones de la persona empleadora, utilizando las tecnologías de la información y comunicación sin afectar el normal desempeño de otros puestos, de los procesos y de los servicios que se brindan. Esta modalidad de trabajo está sujeta a los principios de oportunidad y conveniencia, donde la persona empleadora y el trabajador definen sus objetivos y la forma en cómo se evalúan los resultados del trabajo.

ARTÍCULO 3- Disposiciones Generales. El teletrabajo modificará única y exclusivamente la organización y la forma en que efectúa el trabajo, sin afectar las condiciones laborales generales enmarcadas en la Ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20.744 y sus modificatorias) y en cada convenio colectivo. Los trabajadores que desarrollen actividades de teletrabajo mantendrán los mismos beneficios y obligaciones de aquellos que desarrollen funciones equiparables a en las instalaciones físicas del empleador.

ARTÍCULO 4- Contrato de teletrabajo. Para establecer una relación de teletrabajo regida por lo dispuesto en la presente Ley, la persona empleadora y el trabajador deberán suscribir un contrato de teletrabajo, el cual se sujete a esta Ley y a las demás disposiciones que regulan el empleo en la República Argentina. En éste deberán especificarse las condiciones en que se ejecutarán las obligaciones, los derechos y las responsabilidades que deben asumir las partes. En caso de que exista una relación laboral regulada por un contrato previamente suscrito, lo que procede es realizar una adenda a éste con las condiciones previstas en la presente Ley.



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2020 - Año del General Manuel Belgrano"

ARTÍCULO 5- Riesgos de trabajo. En lo que respecta a los riesgos del trabajo, para el teletrabajo se aplicarán las regulaciones previstas para el trabajo presencial y se regirá por lo dispuesto en la Ley N° 24.457.

Se consideran riesgos de trabajo en la modalidad de teletrabajo, los accidentes y las enfermedades que ocurran a los trabajadores con ocasión o a consecuencia del teletrabajo que desempeñen en forma subordinada y remunerada, así como la agravación que resulte como consecuencia directa, inmediata e indudable de esos accidentes y enfermedades.

ARTÍCULO 6- Obligaciones de los empleadores. Son obligaciones de los empleadores:

a) Proveer y garantizar la disposición de los equipos, los programas y los materiales necesarios para que el trabajador que desarrolle la modalidad de teletrabajo pueda desarrollar sus tareas de manera normal.

b) Capacitar al trabajador en el adecuado uso de los equipos y programas necesarios para desarrollar sus funciones.

c) Informar sobre el cumplimiento de las normas de salud e higiene, como así también la prevención de los riesgos de trabajo, según lo establecido en el ordenamiento jurídico vigente para esta materia.

d) Colaborar con el trabajador ante situaciones en las que no pueda realizar sus labores o éstas se vean interrumpidas por fuerza mayor.

e) El empleador no podrá trasladar los gastos de funcionamiento de la empresa al trabajador. En ese sentido, deberá reconocerle al trabajador el costo asociado al servicio de energía o conexiones cuando haya lugar.

ARTÍCULO 7- Obligaciones de los trabajadores. Son obligaciones de los trabajadores:

a) Cumplir con los objetivos, evaluación y control determinados en el contrato, así como sujetarse a las políticas específicas de la empresa, respecto a temas de relaciones laborales, comportamiento, confidencialidad, manejo de la información y demás disposiciones aplicables.

b) Informar al empleador cuando se presente cualquier situación donde pueda realizar sus labores o éstas se vean interrumpidas.



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2020 - Año del General Manuel Belgrano"

c) Cumplir con el horario establecido, su jornada laboral y estar disponible para la persona empleadora durante dicho horario y jornada. El incumplimiento de la jornada u horario de trabajo, o bien, el no estar disponible para la persona empleadora durante dicho horario y jornada serán considerados como abandono de trabajo.

ARTÍCULO 8- Jornada Laboral. El teletrabajo podrá ser parcial o completo.

- a) Será teletrabajo parcial aquel en el que el trabajador realice al menos una jornada de trabajo a la semana en las instalaciones del empleador.
- b) Se considerará teletrabajo completo aquel en el que el trabajador realice todas las jornadas de trabajo en lugar o lugares distintos a la instalación o instalaciones del empleador.

ARTÍCULO 9 - Voluntariedad. La incorporación a la modalidad del teletrabajo deberá ser voluntaria, tanto para el trabajador como para el empleador. La persona empleadora tiene la potestad de otorgar y revocar la modalidad de teletrabajo, cuando así lo considere conveniente. Esta revocatoria deberá plantearse con 15 (quince) días hábiles de anticipación como mínimo y aplica únicamente cuando la modalidad de teletrabajo haya sido acordada con posterioridad al inicio de la relación laboral. El empleador no podrá inducir o coaccionar al trabajador a desarrollar esta modalidad laboral.

ARTÍCULO 10- Invítase a las provincias y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a adherir a la presente Ley, y a adecuar sus normas de presupuesto a los objetivos y principios aquí establecidos.

ARTÍCULO 11- El Poder Ejecutivo Nacional, a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, deberá proceder a su reglamentación.

ARTÍCULO 12 - Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional.



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2020 - Año del General Manuel Belgrano"

FUNDAMENTOS

Señor presidente:

El teletrabajo y la incorporación de las nuevas tecnologías en mundo del trabajo es una gran oportunidad para la Argentina en vistas a mejorar su competitividad y desarrollar su economía, por lo que resulta necesario fijar un marco normativo en el que se encuadre este tipo de relación laboral.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha definido que "El teletrabajo es la forma de organizar y realizar el trabajo a distancia mediante la utilización de las TIC en el domicilio del trabajador o en lugares o establecimientos ajenos al empleador". (Declaración de lineamientos y compromisos en materia de teletrabajo, para la promoción de trabajo decente y como garantía de calidad laboral, firmada en Buenos Aires en 2010.), para luego promover su inclusión dentro de la legislación interna afirmando que "Es necesario promover el teletrabajo en un contexto adecuado desde el punto de vista regulatorio, de la salud, la seguridad, la privacidad, la confidencialidad, el cuidado del medio ambiente y las condiciones laborales del teletrabajo, impulsando esta modalidad para generar nuevas oportunidades de trabajo decente bajo formas innovadoras de organización del trabajo, en un contexto de diálogo social que incremente la productividad de las organizaciones empresariales" (Manual para las buenas prácticas del teletrabajo, OIT, 2011).

Desde el año 2003 que nuestro país ha avanzado hacia la incorporación y consolidación del teletrabajo. Este camino comienza con la creación en 2003 de la Comisión de Teletrabajo, heterogénea y tripartita, donde por primera vez se discutió la necesidad de darle un espacio al teletrabajo con asistencia continua del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y continua con hitos como:

- Creación en el año 2006 de una Coordinación de Teletrabajo, que depende de la unidad ministro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Lanzamiento del primer PROPET (Programa Piloto de Seguimiento y Promoción del Teletrabajo en Empresas Privadas) en el año 2007. Este programa tuvo como finalidad dar una respuesta adecuada a las compañías que decidieran implementar esta modalidad. Permite evaluar el impacto del teletrabajo en las relaciones laborales a distancia, mediadas por las tecnologías de la información y la comunicación.
- Creación de la Red de Teletrabajo en diciembre de 2009, integrada por YPF, Cisco, Telecom, otras empresas privadas, públicas, universidades, fundaciones y organismos públicos, bajo la articulación de la Coordinación de Teletrabajo.



H. Cámara de Diputados de la Nación

“2020 - Año del General Manuel Belgrano”

- Incorporación de las primeras cláusulas de teletrabajo en los convenios colectivos de trabajo.
- Programa de Teletrabajo para el Sector Público, iniciado en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social durante 2010.
- Resolución 595/2013 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, a través de la cual se crea el segundo PROPET (Programa de promoción del empleo en Teletrabajo) con el objeto de promover y facilitar la aplicación del teletrabajo en las empresas.
- Publicación en el año 2017 de “Teletrabajo decente en Argentina”, primer libro blanco nacional de buenas prácticas en teletrabajo, trabajo remoto y trabajo conectado.

Sin embargo nuestro país aún no cuenta con un instrumento jurídico específicamente redactado para el teletrabajo, sino con un conjunto de Leyes que engloban la actividad: la Ley de Contrato de Trabajo (LCT Ley 20.744) es la principal normativa y junto con la Ley 25.800, que ratifica el Convenio N° 177 sobre trabajo a domicilio de la OIT, promueve la igualdad de condición de este tipo de trabajadores con respecto a los presenciales. Ambas reglamentaciones cubren la actividad correspondiente a los trabajadores contratados en relación de dependencia, englobando al teletrabajo aunque sin mencionarlo taxativamente, sin definirlo, ni reglamentarlo puntualmente.

El teletrabajo supone un gran desafío para nuestro país. Según el informe publicado en Marzo de 2020 por el Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (CIPPEC): “Evaluando las oportunidades y límites del teletrabajo en tiempos del COVID-19”, se desprende que de un total aproximado de 11,7 millones de trabajadores cubiertos por la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), entre 3,1 y 3,3 millones se dedican a tareas que podrían ser realizadas desde el hogar; es decir que aproximadamente el 27% del total de los trabajos podrían realizarse de forma virtual. Sin embargo, vale aclarar que desagregando los trabajos según calificación profesional, el 50% de los trabajos calificados podrían adaptarse a esta modalidad; mientras que solamente un 10% de las ocupaciones no calificadas podrían ser teletrabajables.

Asimismo el informe destaca que los rubros laborales con mayor potencialidad de ser realizados a través de la modalidad de teletrabajo son “Información y Comunicación”, “Enseñanza” y “Actividades Financieras”; mientras que los rubros “Agricultura y Pesca”, “Construcción” y “Transporte” presentan mayores dificultades de adaptarse a la virtualidad, dando cuenta de la necesidad de una estrategia planificada sectorialmente a la hora de implementar esta modalidad.

La adopción del teletrabajo conlleva un cambio cultural entre las relaciones de trabajo (pares, superiores y empleadores), al no contar con la presencia física del trabajador. De esta manera se generan varios retos: el uso de otros canales de comunicación, la facilidad y operatividad de



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2020 - Año del General Manuel Belgrano"

trabajar con otras aplicaciones y herramientas, como así también el cambio en la comunicación, lenguaje y la coordinación remota con el equipo de trabajo (Libro Blanco del Teletrabajo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2017).

Actualmente, la mayoría de las empresas disponen de diversos medios para reemplazar la presencia física por medio de videoconferencias, correo electrónico, aplicaciones, smartphones y, por qué no, el tradicional teléfono de línea. Diversas plataformas digitales de trabajo colaborativo permiten compartir e intercambiar información y trabajar interactuando con otros. En la actualidad, con buena comunicación y trabajo en equipo, la distancia no es un impedimento para que una organización pueda alcanzar sus objetivos.

Es por esto que el presente proyecto de Ley contribuirá de manera directa a la regulación del trabajo a distancia como así también su fomento y promoción, beneficiando a las empresas nacionales sin dejar de lado los derechos de los trabajadores de nuestro país.

Por todo lo aquí expuesto solicito a mi compañeros que me acompañen con el presente proyecto de Ley.

Autora: Cáceres, Adriana Cintia.

Coautoras: Mercedes Joury

María Lujan Rey