



*H. Cámara de Diputados de la Nación*

## PROYECTO DE LEY

*El Senado y Cámara de Diputados, ...*

### PROMOCIÓN DEL TELETRABAJO

**Artículo 1°.- Creación.** Créase el PROGRAMA DE PROMOCIÓN DEL TELETRABAJO el cual contará con las disposiciones de los artículos siguientes y los de su reglamentación.

**Artículo 2°.- Reducción de aportes patronales.** Se reducirán en un máximo de 20% los aportes patronales (artículo 10 inc B) de la Ley 24.241) por cada empleado que preste funciones en la modalidad de teletrabajo. En el caso de las MiPyMEs el máximo de porcentaje de aportes patronales a reducir será de 35% por cada teletrabajador.

El empleador no podrá acceder al beneficio por el o los trabajadores que cumplan sus tareas fuera del país de forma habitual.

**Artículo 3°.- Reducción de aportes personales.** Se reducirán en un máximo de 30% los aportes personales (artículo 10 inc. A) de la Ley 24.241) de cada trabajador que preste funciones en la modalidad de teletrabajo.

**Artículo 4°.- Clasificación.** Los beneficios establecidos se otorgarán de acuerdo a la reglamentación que elabore el Poder Ejecutivo, que deberá contemplar una clasificación segmentada y focalizada de actividades laborales según parámetros que midan la plausibilidad de realizar tareas a través de teletrabajo, la prescindencia de contacto físico al realizar la actividad, la eventual ocupación de redes viales o de transporte público que requieran dichas actividades y otros factores que hagan al bienestar social. Estos datos se segmentarán para jerarquizar los incentivos fiscales al teletrabajo de acuerdo a lo establecido por la presente ley.

**Artículo 5°.- Requisitos.** La reglamentación del PROGRAMA DE PROMOCION DEL TELETRABAJO contará con los siguientes requisitos:

- a) Establecerá la gradualidad de reducción de los aportes patronales y de los aportes personales teniendo en cuenta la clasificación establecida en el artículo anterior.
- b) Establecerá sanciones y multas para los empleadores que, gozando de los beneficios impositivos, incumplan las normativas de teletrabajo y movilicen a sus trabajadores mas allá de lo acordado.
- c) Establecerá microcréditos para la adquisición por parte del empleador de elementos de trabajo para garantizar la adaptación óptima del hogar donde preste funciones el empleado.
- d) Establecerá un plan de segmentación, mutación hacia el teletrabajo o permanencia en el mismo para los trabajadores de la administración pública nacional cuyas tareas presenciales no sean esenciales.



*H. Cámara de Diputados de la Nación*

g) Promoverá la eliminación gradual de tarifas, cargas o impuestos que graven la utilización de dispositivos y plataformas digitales para facilitar tareas de teletrabajo.

h) Promoverá una mayor conciliación entre la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan, teniendo en cuenta la corresponsabilidad en tareas del hogar, inequidades de género y protección a la maternidad.

i) Promoverá la inclusión laboral de personas con discapacidad y con movilidad reducida.

j) Contará con incentivos para la contratación de personas trans, travestis y transexuales y otras poblaciones vulnerables para tareas de teletrabajo.

**Artículo 6°.- Adhesión.** Las empresas interesadas en adherir al PROGRAMA DE PROMOCION DEL TELETRABAJO deberán informar las características principales de la empresa y de sus puestos de trabajo y fundamentarán su interés por aplicar ante la autoridad de aplicación correspondiente a su domicilio.

Las empresas, cuya solicitud de incorporación sea evaluada favorablemente suscribirán un Convenio de Adhesión al PROGRAMA DE PROMOCION DEL TELETRABAJO en el cual se establecerá el plazo, las condiciones de participación y las pautas específicas que deberán contener los contratos individuales a suscribirse con los Teletrabajadores.

**Artículo 7°.- Registro.** La autoridad de aplicación llevará un registro de las empresas que se incorporen al presente Programa, así como de los convenios de adhesión que se suscriban en el marco del mismo, con sus respectivas renovaciones.

**Artículo 8°.-** Abrógase la Resolución 595/2013 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social en todo lo que se oponga a la presente y toda otra norma que contenga disposiciones contrarias a la presente.

**Artículo 9°.-** El Poder Ejecutivo reglamentará el PROGRAMA DE PROMOCIÓN DEL TELETRABAJO en un plazo no mayor a sesenta (60) días de sancionada la presente ley.

**Artículo 10°.-** De forma.

ALICIA TERADA  
RUBÉN MANZI  
CAROLINA CASTETS  
MÓNICA FRADE  
MARCELA CAMPAGNOLI  
HÉCTOR FLORES



*H. Cámara de Diputados de la Nación*

## FUNDAMENTOS

Señor presidente:

Recientemente se ha aprobado en esta Honorable Cámara el OD 57 relativo a la regulación de la modalidad del teletrabajo. Como expusimos en el recinto y en la observación planteada al citado trámite, desde un primer momento consideramos también imperioso promocionar la modalidad del teletrabajo para fomentar esta práctica en lo urgente, con los probados beneficios sanitarios, medioambientales y económicos que produce dicha práctica.

Cabe preguntarnos cuánto peor hubiésemos sufrido la crisis económica producto de la pandemia si no teníamos empresas, tecnología, conectividad, adaptaciones y teletrabajadores para sostener sectores claves de nuestro sistema productivo. Por eso, intentar convertir aspectos de esta trágica crisis pandémica en una oportunidad para modernizar parte de nuestro ámbito laboral nos parece una medida que podemos compartir los diferentes espacios políticos.

Es innegable que la modalidad de teletrabajo ha tomado un fuerte impulso con la crisis del Covid-19 y por eso promovemos beneficios fiscales específicos tanto para empleadores como para teletrabajadores para fomentar esta práctica en lo urgente, con los probados beneficios sanitarios, medioambientales y económicos que producen en nuestro país. Cabe preguntarnos cuanto peor hubiésemos sufrido la crisis económica producto de la pandemia si no teníamos empresas, tecnología, adaptaciones y teletrabajadores para sostener sectores claves de nuestro sistema productivo.

Por eso intentar convertir aspectos de esta trágica crisis pandémica en una oportunidad para modernizar parte de nuestro ámbito laboral nos parece una medida que podemos compartir los diferentes espacios políticos.

El home office o teletrabajo nos permite, entre otros beneficios, ahorrar tiempo y costos al evitar el desplazamiento entre el domicilio y el trabajo, reducir la congestión de tráfico y las emisiones de carbono para cuidar el medio ambiente, conciliar la vida familiar, social y laboral, reducir el espacio de trabajo en instalaciones de la empresa o facilitar la existencia de otros espacios con diferentes costos, incrementar la productividad teniendo en cuenta mayor autonomía, libertad y comodidad de los trabajadores, disminuir la tasa de ausentismo laboral y en general optimizar la relación laboral. También podemos afirmar que facilita la inclusión de grupos vulnerables y acompaña la Revolución 4.0.

Steven Pinker en su libro *En Defensa de la Ilustración*, afirma que una economía que cuide al medio ambiente debe promover ciertas prácticas sin caer en un fundamentalismo: mayor densidad en las urbanizaciones (medida que con la pandemia del coronavirus se pone en discusión), eliminar la tecnofobia, explorar la ingeniería climática, la descarbonización y la cultura de la desmaterialización. Podemos encontrar varios aspectos de estos puntos en el teletrabajo: *“...la tecnología digital está desmaterializado el mundo al posibilitar el consumo colaborativo, de suerte que ya no se necesitan grandes cantidades de coches, herramientas y habitaciones que permanecen inutilizadas la mayor parte del tiempo. (...) Los medios sociales han animado a los jóvenes a alardear de sus experiencias más de que sus coches y su ropero, y la hipsterización les lleva a distinguirse por sus gustos en cerveza, café y música. La era de los Beach Boys y de American Graffiti ha pasado: la mitad de los estadounidenses*



## *H. Cámara de Diputados de la Nación*

*de dieciocho años no tiene carnet de conducir.*”<sup>1</sup>. Esto podrá explicar las estadísticas que debajo profundizaremos sobre el rango etario que mas se apresta a la modalidad del teletrabajo. Lo que nos importa decir es que es necesario promover estas prácticas en pos de una nueva cultura mas amigable con el ambiente en la cual la tecnología no sea un enemigo sino una posibilidad para vivir mejor.

El home office o teletrabajo nos lleva a un ambiente mas sano y equilibrado, también a menor utilización de vía pública, transporte, disminución de riesgos de trabajo, menos litigiosidad, etc. Esto es una realidad aún más en un contexto de pandemia. Una regulación del teletrabajo debe ir acompañada por un plan inmediato de incentivo de estas prácticas que beneficia a las empresas, al estado pero, fundamentalmente, a miles de trabajadores que no pueden realizar el teletrabajo y mejorarán sus condiciones de transporte, salud y seguridad (la franja más vulnerable de trabajadores). Todas estas propuestas deben buscar la forma que no implique reducción en los derechos de los empleados y que no implique obligatoriedad de teletrabajo.

El teletrabajo es un medio de modernizar la organización del trabajo para las empresas y organizaciones de servicios públicos. También es una herramienta para los trabajadores que, en muchos casos, pueden reconciliar su vida profesional con su vida social y darles una mayor autonomía en la realización de sus tareas. Los avances tecnológicos pueden ofrecernos algo muy bueno si logramos, desde el estado, promover la mejor parte de la sociedad de la información, logrando conjugar flexibilidad y seguridad, de manera cooperativa entre todas las partes.

La política de beneficios fiscales para promover el teletrabajo está dirigida no solo a los beneficiarios en sí, sino a las y los miles de trabajadoras/es que no pueden realizar tareas a distancia y deben utilizar los medios de transporte existentes. En el marco de la pandemia del Covid-19 es necesario que quienes pueden trabajar desde sus hogares lo hagan, para que los millones que deben usar el transporte público puedan hacerlo en las mejores condiciones de salubridad, espacio y comodidad.

Un reciente informe del CIPPEC<sup>2</sup> establece interesantes conclusiones sobre la salida laboral gradual luego de la pandemia. En este sentido afirma que *“...Es clave reducir los contactos para reducir el ritmo básico de reproducción del COVID-19. Dado que no todas las ocupaciones requieren contacto físico, el aislamiento social preventivo y obligatorio afectará asimétricamente los ingresos de los hogares según las tareas implicadas en la ocupación puedan o no ser trasladadas al mundo digital. En principio, una persona ocupada en tareas que pueden ser realizadas y comunicadas de forma virtual no representa un alto riesgo sanitario. De la porción del mercado laboral no exceptuada, nuestras estimaciones apuntan a que, de los 7 / 7,5 millones allí ocupados, unos 2,2 millones realizan tareas que pueden efectuarse desde una locación remota (Albrieu, 2020).”*

Al mismo tiempo, el informe citado afirma que *“...estas más de dos millones de personas pertenecen a grupos sociales bien definidos: ocupaciones de alta calificación (un 84% pertenece a las categorías técnicas o profesionales, contra un 29% del mercado laboral en su conjunto), deciles altos de ingresos (un 45% se concentra en los tres deciles de mayor ingreso de la población), sectores intensivos en conocimiento (enseñanza, servicios profesionales, científicos y técnicos, servicios financieros) y mayormente trabajadores*

<sup>1</sup> PINKER, S. En Defensa de la Ilustración. Ed. Paidós, Buenos Aires 2018. Pág 177

<sup>2</sup> ALBRIEU R. y BALLESTY M. *Políticas Públicas para pensar el sendero laboral hacia la nueva normalidad post Covid-19*. Disponible en: <https://www.cippec.org/publicacion/politicas-publicas-para-pensar-el-sendero-laboral-hacia-la-nueva-normalidad-post-covid-19/>



## *H. Cámara de Diputados de la Nación*

formales en el caso del 67% del segmento asalariado.” Aquí cabe mencionar que nos resulta complejo establecer beneficios impositivos para éste sector de la población pero nos cuesta encontrar otra medida efectiva que surja efectos, sobre todo en el entendimiento que los beneficios redundarán no solo en los exceptuados sino en los millones que viajan en transporte público y tendrán mejores condiciones en cuanto a salud, comodidad y espacio.

También cabría preguntarse porque, si bien muchas empresas cuentan con posibilidades de realizar teletrabajo, tan pocas lo habían implementado hasta la crisis del Covid-19 (sobre todo sabiendo que podría redundar en un beneficio económico de sus organizaciones al generar menos gastos fijos, ej: alquileres de oficinas, mobiliario, gastos de luz, internet, etc.). Según el informe “...De acuerdo a los datos del módulo “teletrabajo” de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) de 2017, de un total de las casi 65 mil empresas relevadas, apenas unas 950 - esto es un 3%- implementaban teletrabajo. En términos de ocupados, de unos 3,4 millones de trabajadores relevados en 12 aglomerados urbanos y que corresponden a empresas privadas formales, apenas unos 270 mil realizan tareas asociadas al teletrabajo, resultando en un 8% del total. Además, el teletrabajo efectivo se concentra en los nativos digitales: 97% de los teletrabajadores tiene entre 26 y 35 años, mientras que para el mercado de trabajo agregado ese segmento etario representa el 35% si se toman los datos del SIPA (Sistema Previsional Integrado de Argentina). Por último, la EIL muestra que hay un sesgo de género: el 29% de los teletrabajadores son mujeres, mientras que casi el 33% son varones.”. Las cifras podrían explicarse desde diversos campos, algunos económicos, otros por tradición, motivos psicológicos, seguridad, desconocimiento de las tecnologías (Ej. Zoom) o simple costumbre. De eso se trata: cambiar hábitos que pueden ser en beneficio de toda la sociedad a corto, mediano y largo plazo.

Desde el punto de millones de MiPyMEs el teletrabajo es una oportunidad y cada vez más sectores lo implementan. Según una encuesta de la consultora Gartner, el 88% de 800 firmas globales encuestadas exigieron o sugirieron a sus empleados trabajar en forma remota. En Estados Unidos, por ejemplo, la proporción de trabajadores que teletrabaja se duplicó en relación a 2017 y 2018 (Guyot y Sawhill 2020).

Por ello, creemos fundamental incentivar el trabajo remoto y celebramos que existan diversos proyectos para discutir el marco regulatorio, revisar los convenios laborales, promover nuevos protocolos, y crear un marco derechos y obligaciones justo para todas las partes pero que especialmente no perjudique al trabajador.

Esperamos que lo propuesto en el presente Proyecto pueda ser debatido con todos los sectores involucrados en beneficio de toda la sociedad y solicitamos la aprobación del mismo.