

CONGRESO NACIONAL
CÁMARA DE SENADORES
SESIONES ORDINARIAS DE 2020

ORDEN DEL DÍA Nº 93

22 de julio de 2020

SUMARIO

COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

Dictamen en el proyecto de ley venido en revisión y en distintos proyectos de ley de varios/as señores/as senadores/as, sobre Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo. **Se aconseja aprobar el venido en revisión.** (C.D. 16/20; S.-951, 177, 582, 782, 954, 1026, 1151, 1230, 1233 y 1330/20).

DICTAMEN DE COMISIÓN

Honorable Senado:

Vuestra Comisión de Trabajo y Previsión Social ha considerado el proyecto de ley venido en revisión, registrado bajo el número CD-16/20, sobre régimen legal del contrato de teletrabajo; el proyecto de ley del senador nacional Dn. Daniel Aníbal Lovera, registrado bajo el número S-951/20, que incorpora como Cap.VI del Tít. III de su similar 20.744 - contrato de trabajo -, respecto de regular la modalidad de teletrabajo; el proyecto de ley de la senadora nacional Dña. Gladys Esther González, registrado bajo el número S-177/20, que reproduce el proyecto de ley que regula el teletrabajo. (Ref. S-3780/18); el proyecto de ley de la senadora nacional Dña. Silvina Marcela García Larraburu, registrado bajo el número S-582/20, de promoción y difusión del trabajo a distancia; el proyecto de ley de la senadora nacional Dña. María Eugenia Catalfamo, registrado bajo el número S-782/20, de régimen jurídico del teletrabajo en relación de dependencia; el proyecto de ley del senador nacional Dn. Antonio José Rodas, registrado bajo el número S-954/20, de contrato de teletrabajo, trabajo remoto y/o trabajo conectado; y el proyecto de ley del senador nacional Dn. Alberto Edgardo Weretilneck, registrado bajo el número S-1026/20, sobre regulación del teletrabajo, prestación de tareas en la modalidad remota, semipresencial o mixta; el proyecto de ley del senador nacional Dn. Julio César Cleto Cobos, registrado bajo el número S-1151/20, sobre regulación del teletrabajo, como un instrumento de generación de empleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TICS); el proyecto de ley del senador nacional Dn. Mariano Recalde, registrado bajo el número S-1230/20, que modifica la ley 20.744 - contrato de trabajo, t.o. 1976 -, que establecer los principios

generales que deben regir la modalidad del contrato de teletrabajo; el proyecto de ley del senador nacional Dn. Juan Mario Pais, registrado bajo el número S-1233/20, que incorpora al Título III, como Cap. VI el art.120 bis, de su similar 20.744 -contrato de trabajo t.o. 1976 -, respecto de regular el contrato de trabajo con modalidad teletrabajo; y el proyecto de ley del senador nacional Dn. Juan Carlos Marino, registrado bajo el número S-1330/20, sobre promoción y regulación del trabajo a distancia o teletrabajo; y, por las razones que dará el miembro informante, os aconsejan la aprobación del proyecto de ley venido en revisión, registrado bajo el número CD-16/20, sobre régimen legal del contrato de teletrabajo.

De acuerdo a las disposiciones pertinentes del Reglamento del Honorable Senado, este dictamen pasa directamente al Orden del Día.

Sala de la comisión, 22 de julio de 2020.

Daniel A. Lovera – Inés I. Blas – Nancy S. González – María T. M. González – Juan M. Pais – Beatriz G. Mirkin – Mariano Recalde – Silvia Sapag – Ana C. Almirón – Gerardo A. Montenegro.



H. Cámara de Diputados de la Nación

Presidencia

1041, 1089, 1172, 1846, 2204, 2224,
2272, 2287, 2297, 2305, 2329, 2343,
2350, 2365, 2509, 2727, 2845, 2926,
2953 y 2954-D-20
OD 57

Buenos Aires,

25 JUN 2020

Señora Presidenta del H. Senado.

Tengo el agrado de dirigirme a la señora Presidenta, comunicándole que esta H. Cámara ha sancionado, en sesión de la fecha, el siguiente proyecto de ley que pasó en revisión al H. Senado.

El Senado y Cámara de Diputados, etc.

RÉGIMEN LEGAL DEL CONTRATO DE TELETRABAJO

Artículo 1º- *Objeto*. La presente ley tiene por objeto establecer los presupuestos legales mínimos para la regulación de la modalidad de Teletrabajo en aquellas actividades, que por su naturaleza y particulares características, lo permitan. Los aspectos específicos se establecerán en el marco de las negociaciones colectivas.

Artículo 2º- Incorpórese al Título III "De las modalidades del contrato de trabajo" del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el siguiente texto:

Capítulo VI

Del Contrato de Teletrabajo

Artículo 102 bis: *Concepto*. Habrá contrato de teletrabajo cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, en





H. Cámara de Diputados de la Nación

1041, 1089, 1172, 1846, 2204, 2224,
2272, 2287, 2297, 2305, 2329, 2343,
2350, 2365, 2509, 2727, 2845, 2926,
2953 y 2954-D-20

OD 57

2/.

los términos de los artículos 21 y 22 de esta ley, sea efectuada total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación.

Los presupuestos legales mínimos del contrato de teletrabajo se establecerán por ley especial. Las regulaciones específicas para cada actividad se establecerán mediante la negociación colectiva respetando los principios de orden público establecidos en esta ley.

Artículo 3º- *Derechos y obligaciones.* Las personas que trabajen contratadas bajo esta modalidad, en los términos del artículo 102 bis del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, gozarán de los mismos derechos y obligaciones que las personas que trabajan bajo la modalidad presencial y su remuneración no podrá ser inferior a la que percibían o percibirían bajo la modalidad presencial. Los convenios colectivos deben, acorde a la realidad de cada actividad, prever una combinación entre prestaciones presenciales y por teletrabajo.

Artículo 4º- *Jornada laboral.* La jornada laboral debe ser pactada previamente por escrito en el contrato de trabajo de conformidad con los límites legales y convencionales vigentes, tanto en lo que respecta a lo convenido por hora como por objetivos.

Las plataformas y/o software utilizados por el empleador a los fines específicos del teletrabajo, y registrados según lo establecido en el artículo 18





H. Cámara de Diputados de la Nación

1041, 1089, 1172, 1846, 2204, 2224,
2272, 2287, 2297, 2305, 2329, 2343,
2350, 2365, 2509, 2727, 2845, 2926,
2953 y 2954-D-20
OD 57
3/.

de la presente, deberán desarrollarse de modo acorde a la jornada laboral establecida, impidiendo la conexión fuera de la misma.

Artículo 5°- *Derecho a la desconexión digital*. La persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo tendrá derecho a no ser contactada y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación, fuera de su jornada laboral y durante los períodos de licencias. No podrá ser sancionada por hacer uso de este derecho.

El empleador no podrá exigir a la persona que trabaja la realización de tareas, ni remitirle comunicaciones, por ningún medio, fuera de la jornada laboral.

Artículo 6°- *Tareas de cuidados*. Las personas que trabajen bajo esta modalidad y que acrediten tener a su cargo, de manera única o compartida, el cuidado de personas menores de trece (13) años, personas con discapacidad o adultas mayores que convivan con la persona trabajadora y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada. Cualquier acto, conducta, decisión, represalia u obstaculización proveniente del empleador que lesione estos derechos se presumirá discriminatorio resultando aplicables las previsiones de la ley 23.592.

Mediante la negociación colectiva podrán establecerse pautas específicas para el ejercicio de este derecho.

Artículo 7°- *Voluntariedad*. El traslado de quien trabaja en una posición presencial a la modalidad de teletrabajo, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada, debe ser voluntario y prestado por escrito.





H. Cámara de Diputados de la Nación

1041, 1089, 1172, 1846, 2204, 2224,
2272, 2287, 2297, 2305, 2329, 2343,
2350, 2365, 2509, 2727, 2845, 2926,
2953 y 2954-D-20
OD 57
4/.

Artículo 8°- *Reversibilidad*. El consentimiento prestado por la persona que trabaja en una posición presencial para pasar a la modalidad de teletrabajo, podrá ser revocado por la misma en cualquier momento de la relación.

En tal caso, el empleador le deberá otorgar tareas en el establecimiento en el cual las hubiera prestado anteriormente, o en su defecto, en el más cercano al domicilio del dependiente, en el cual puedan ser prestadas. Salvo que por motivos fundados resulte imposible la satisfacción de tal deber.

El incumplimiento de esta obligación será considerado violatorio del deber previsto en el artículo 78 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias. La negativa del empleador dará derecho a la persona que trabaja bajo esta modalidad a considerarse en situación de despido o accionar para el restablecimiento de las condiciones oportunamente modificadas.

En los contratos que se pacte la modalidad de teletrabajo al inicio de la relación, el eventual cambio a la modalidad presencial operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva.

Artículo 9°- *Elementos de trabajo*. El empleador debe proporcionar el equipamiento -hardware y software-, las herramientas de trabajo y el soporte necesario para el desempeño de las tareas, y asumir los costos de instalación, mantenimiento y reparación de las mismas, o la compensación por la utilización de herramientas propias de la persona que trabaja. La compensación operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva.





H. Cámara de Diputados de la Nación

1041, 1089, 1172, 1846, 2204, 2224,
2272, 2287, 2297, 2305, 2329, 2343,
2350, 2365, 2509, 2727, 2845, 2926,
2953 y 2954-D-20
OD 57
5/.

La persona que trabaja será responsable por el correcto uso y mantenimiento de los elementos y herramientas de trabajo provistas por su empleador, deberá procurar que estos no sean utilizados por personas ajenas a la relación o contrato de trabajo. En ningún caso responderá por el desgaste normal producto del uso o el paso del tiempo.

En caso de desperfectos, roturas o desgaste en los elementos, instrumentos y/o medios tecnológicos que impidan la prestación de tareas, el empleador deberá proveer su reemplazo o reparación a fin de posibilitar la prestación de tareas. El tiempo que demande el cumplimiento de esta obligación patronal no afectará el derecho de la persona que trabaja a continuar percibiendo la remuneración habitual.

Artículo 10.- *Compensación de Gastos.* La persona que trabaja bajo la modalidad del teletrabajo tendrá derecho a la compensación por los mayores gastos en conectividad y/o consumo de servicios que deba afrontar. Dicha compensación operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva, y quedará exenta del pago del impuesto a las ganancias establecido en la ley 20.628 (t. o. 2019) y sus modificatorias.

Artículo 11.- *Capacitación.* El empleador deberá garantizar la correcta capacitación de sus dependientes en nuevas tecnologías, brindando cursos y herramientas de apoyo, tanto en forma virtual como presencial, que permitan una mejor adecuación de las partes a esta modalidad laboral. La misma no implicará una mayor carga de trabajo. Podrá realizarla en forma conjunta con la entidad sindical representativa y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.





H. Cámara de Diputados de la Nación

1041, 1089, 1172, 1846, 2204, 2224,
2272, 2287, 2297, 2305, 2329, 2343,
2350, 2365, 2509, 2727, 2845, 2926,
2953 y 2954-D-20
OD 57
6/.

Artículo 12.- *Derechos colectivos.* Las personas que se desempeñen bajo la modalidad de teletrabajo, gozarán de todos los derechos colectivos. Serán consideradas, a los fines de la representación sindical, como parte del conjunto de quiénes trabajen en forma presencial.

Artículo 13.- *Representación sindical.* La representación sindical será ejercida por la asociación sindical de la actividad donde presta servicios, en los términos de la ley 23.551. Las personas que trabajan bajo esta modalidad deberán ser anexadas por el empleador a un centro de trabajo, unidad productiva o área específica de la empresa a los efectos de elegir y ser elegidas, para integrar los órganos de la asociación sindical.

Artículo 14.- *Higiene y seguridad laboral.* La autoridad de aplicación dictará las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo con el objetivo de brindar una protección adecuada a quienes trabajen bajo la modalidad laboral del teletrabajo. El control del cumplimiento de esta normativa deberá contar con participación sindical. Asimismo la autoridad de aplicación determinará la inclusión de las enfermedades causadas por esta modalidad laboral dentro del listado previsto en el artículo 6º, inciso 2, de la ley 24.557. Los accidentes acaecidos en el lugar, jornada y en ocasión del teletrabajo, se presumen accidentes en los términos del artículo 6º, inciso 1, de la ley 24.557.

Artículo 15.- *Sistema de Control y Derecho a la Intimidad.* Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador deberán contar con participación sindical a fin de salvaguardar la intimidad de la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo y la privacidad de su domicilio.





H. Cámara de Diputados de la Nación

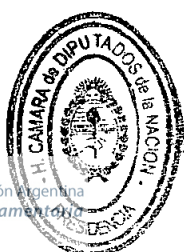
1041, 1089, 1172, 1846, 2204, 2224,
2272, 2287, 2297, 2305, 2329, 2343,
2350, 2365, 2509, 2727, 2845, 2926,
2953 y 2954-D-20
OD 57
7/.

Artículo 16.- *Protección de la Información Laboral.* El empleador deberá tomar las medidas que correspondan, especialmente en lo que se refiere a software, para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo para fines profesionales, no pudiendo hacer uso de software de vigilancia que viole la intimidad de la misma.

Artículo 17.- *Prestaciones transnacionales.* Cuando se trate de prestaciones transnacionales de teletrabajo, se aplicará al contrato de trabajo respectivo la ley del lugar de ejecución de las tareas o la ley del domicilio del empleador, según sea más favorable para la persona que trabaja.

En caso de contratación de personas extranjeras no residentes en el país, se requerirá la autorización previa de la autoridad de aplicación. Los convenios colectivos, acorde a la realidad de cada actividad, deberán establecer un tope máximo para estas contrataciones.

Artículo 18.- *Autoridad de aplicación. Registro. Fiscalización.* El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación será la autoridad de aplicación de la presente ley y deberá dictar la reglamentación respectiva dentro de los noventa (90) días. En el ámbito de su competencia se deberán registrar las empresas que desarrollen esta modalidad, acreditando el software o plataforma a utilizar y la nómina de las personas que desarrollan estas tareas, las que deberán informarse ante cada alta producida o de manera mensual. Esta información deberá ser remitida a la organización sindical pertinente. La fiscalización del cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales relativas a las tareas cumplidas bajo la modalidad del





H. Cámara de Diputados de la Nación

1041, 1089, 1172, 1846, 2204, 2224,
2272, 2287, 2297, 2305, 2329, 2343,
2350, 2365, 2509, 2727, 2845, 2926,
2953 y 2954-D-20

OD 57

8/.

teletrabajo se ejercerá conforme a lo establecido por el título III - capítulo I, sobre inspección del trabajo de la ley 25.877 y sus modificatorias. Toda inspección de la autoridad de aplicación, de ser necesaria, deberá contar con autorización previa de la persona que trabaja.

Artículo 19.- *Régimen de transitoriedad.* La presente ley entrará en vigor luego de noventa (90) días contados a partir de que se determine la finalización del período de vigencia del aislamiento social, preventivo y obligatorio.

Artículo 20.- Comuníquese al Poder Ejecutivo nacional.

Saludo a usted muy atentamente.



[Firma manuscrita]

ANTECEDENTES

(I)

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

Artículo 1º: Incorpórase como Capítulo VI del Título III de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, el siguiente texto:

DEL TELETRABAJO

“Artículo s/n: Se considerará que existe contrato de trabajo bajo la modalidad de teletrabajo cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios se realice total o parcialmente en un lugar distinto del establecimiento del empleador o en el domicilio del trabajador mediante la utilización de tecnologías de la información y de las comunicaciones (TIC’s).

A dichas modalidades de empleo le resultan aplicables las demás disposiciones generales de la presente ley en cuanto sean compatibles. Artículo s/n: El empleador deberá proporcionar el equipamiento - hardware y software-, las herramientas de trabajo y el soporte necesario para el desempeño de las tareas. Asumirá los costos de instalación, mantenimiento y reparación de los mismos, y deberá resarcir al trabajador con periodicidad mensual por los mayores gastos de conectividad y consumo de servicios.

El trabajador será responsable por su correcto uso, a cuyo fin tendrá la obligación de evitar que los bienes sean utilizados por terceros ajenos a la relación o contrato de trabajo. En ningún caso responderá por el desgaste producto del uso normal y el paso del tiempo o por fallas de seguridad.

Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador deberán salvaguardar la intimidad del trabajador y la privacidad de su domicilio.

Artículo s/n: Toda transformación o modificación de las condiciones de prestación de servicios a la modalidad de teletrabajo, o viceversa, deberá contar con la aceptación fehaciente del trabajador expresada por escrito, quien además podrá solicitar la reversión a la modalidad de empleo anterior. En caso de serle denegada le asiste el derecho que le otorga el segundo párrafo del artículo 66º de la presente ley.

Artículo s/n: Todo bloqueo expreso y deliberado del empleador que obstaculice las tareas y el acceso del trabajador a las TIC’s podrá ser considerado como una injuria grave en los términos del artículo 242º de la presente ley, y una negativa de tareas que otorga derecho al trabajador a considerarse despedido de acuerdo a lo establecido en el artículo 246º.

Artículo s/n: El trabajador que preste tareas bajo la modalidad de teletrabajo tendrá derecho a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y la comunicación fuera de su jornada laboral y durante los períodos de licencias. El trabajador no podrá ser sancionado por hacer uso de este derecho, ni premiado por no hacerlo.”

Artículo 2º: La empleadora y/o el empleador que adopte el teletrabajo como nueva modalidad laboral, deberá diseñar y aplicar programas de inducción, capacitación y perfeccionamiento en nuevas tecnologías que permitan una mejor adecuación de las partes a esta modalidad. La empleadora y/o el empleador deberá tomar las medidas necesarias para que este cambio no represente una mayor carga de trabajo o dedicación que para las trabajadoras y/o trabajadores presenciales. Los horarios o tareas asignadas en violación a este precepto no serán de cumplimiento obligatorio para la trabajadora y/o el trabajador y deberán ser retribuidos en los términos del artículo 201º de la Ley N° 20.744 - de Contrato de Trabajo.

Artículo 3º: Las trabajadoras y/o los trabajadores que se desempeñen bajo la modalidad de teletrabajo deberán ser considerados en el plantel de personal a los fines de la determinación del número de delegadas y/o delegados por establecimiento conforme lo preceptuado en la Ley de Asociaciones Sindicales N° 23.551.

Artículo 4º: Deberá ser materia de las negociaciones colectivas de trabajo de la actividad las modalidades de implementación del teletrabajo, teniendo como prioridad las particularidades de la prestación, la índole de la relación y el respeto del principio de igualdad de trato a fines de resguardar los derechos de las trabajadoras y/o los trabajadores ante un uso abusivo de dichas modalidades por parte de la empleadora y/o el empleador.

Artículo 5º: La autoridad administrativa deberá promover la adecuación de las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo a las características propias de la modalidad de teletrabajo 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 complementarias.

Artículo 6º: Derógase toda norma que se oponga a la presente.

Artículo 7º: Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Daniel A. Lovera

FUNDAMENTOS

Señora Presidenta:

El avance de las tecnologías de la información y las comunicaciones ha revolucionado las formas de organización del trabajo en varios aspectos, uno de los cuales es la posibilidad de realizar las tareas de manera remota.

Paralelamente, la excepcional situación de emergencia que atraviesa nuestro país ha alterado nuestra vida por completo. La organización del trabajo, por supuesto, no ha resultado ajena. Entre los tantos cambios ocurridos durante los meses en que el mundo se ve conmocionado por la pandemia del Covid-19 y el consecuente aislamiento social preventivo y obligatorio dispuesto en nuestro país, hemos visto incrementarse, quizás como nunca antes, el teletrabajo. Si bien la difusión de este tipo de modalidad en situación de aislamiento resulta de utilidad para mantener en alguna medida ingresos laborales, no debemos pasar por alto los potenciales riesgos en términos de la organización del trabajo, la elasticidad de los límites de la jornada laboral y la falta de un espacio de trabajo adecuado en casas que no estaban preparadas, por citar algunos ejemplos.

Es evidente, entonces, que la proliferación de trabajadoras y trabajadores cumpliendo con sus responsabilidades laborales desde sus hogares fue una respuesta a esta situación de emergencia. Sin embargo, esta modalidad de trabajo no es nueva, y viene aumentando considerablemente en nuestro país y en el mundo desde hace tiempo. De hecho, el Convenio N° 177 de la Organización Internacional del Trabajo sobre trabajo a domicilio fue celebrado en el año 1996. Dicho Convenio -ratificado por nuestro país mediante la Ley N° 25800- insta a los Estados Miembros a aplicar una política nacional de regulación de esta modalidad de trabajo con el objeto de promover la igualdad de trato entre trabajadoras y trabajadores a domicilio y otras u otros trabajadoras y trabajadores asalariados, dando lugar para ello, a la participación de representantes de empleadoras, empleadores y trabajadoras y trabajadores.

En nuestro país varias empresas han adoptado esta modalidad de trabajo, en ocasiones de manera mixta, otorgando solo algunos días de teletrabajo o “home office”. Sin embargo, la ausencia de un piso mínimo de garantías deja a las trabajadoras y a los trabajadores en situación de vulnerabilidad.

En este sentido, como hemos desarrollado en los fundamentos de otro proyecto de mi autoría en el que se establece el derecho a la desconexión digital, estos cambios deben abordarse con mayor consideración. A priori algo que parecería beneficiar a trabajadoras y trabajadores puede acarrear, asimismo, perjuicios para su salud física y mental.

Consideramos imprescindible que el derecho laboral acompañe los cambios ocasionados por la evolución tecnológica de manera tal de no volverse obsoleto y dejar desprotegidas a trabajadoras y trabajadores. En el ámbito legislativo y luego mediante el diálogo social entre todos los sectores involucrados se puede promover el trabajo decente en todas sus formas y organización.

Por ello, cumpliendo con el compromiso asumido en la ratificación del Convenio N° 177 de la OIT, y considerando que la cantidad de trabajadoras y trabajadores afectados por esta modalidad de trabajo irá

indefectiblemente en aumento, es necesario cimentar normas que los amparen.

Consecuentemente, con esta iniciativa pretendemos cristalizar en el ordenamiento jurídico tradicional, la protección de las trabajadoras y trabajadores que se desempeñan bajo esta modalidad transversal en el ámbito de las relaciones laborales, cuya particularidad está dada por la utilización de tecnologías y la ajenidad del espacio de trabajo al orden de dirección y organización de la empleadora o empleador.

En el entendimiento de que esta nueva modalidad es inevitable y necesaria en lo que a productividad se refiere, consideramos imprescindible establecer un marco regulatorio para evitar la afectación de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores, y preservar la igualdad de trato de quienes desempeñan su trabajo a distancia respecto de otras trabajadoras y trabajadores que cumplan servicios en los propios establecimientos de la empleadora o empleador. Para ello, instituímos pautas que consideramos indisponibles a efectos de adecuar la normativa vigente a esta nueva modalidad.

Establecemos una regulación de carácter general dentro de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, un piso mínimo, y entendemos que serán las negociaciones colectivas quienes definan las particularidades para cada actividad. Para reafirmar el principio de igualdad de oportunidades, y que sean las trabajadoras y los trabajadores quienes tengan la facultad de optar por desempeñarse bajo esta modalidad, se establece expresamente la facultad de reversión conforme lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 66° de la LCT. De este modo, toda transformación o modificación de las condiciones de prestación de servicios a la modalidad de teletrabajo deberá contar con el expreso consentimiento de la trabajadora o el trabajador, asegurando así una correcta protección de sus derechos consagrados en la LCT.

Asimismo, se instituye la obligación de la empleadora o empleador de diseñar y aplicar programas de inducción, capacitación y perfeccionamiento en nuevas tecnologías que permitan una mejor adecuación de las partes a esta nueva modalidad laboral, sin que ello implique una mayor carga de trabajo respecto a las trabajadoras y los trabajadores presenciales. Consecuentemente, los horarios o tareas asignadas en violación a este precepto no serán de cumplimiento obligatorio para la trabajadora o el trabajador y deberán ser retribuidos en los términos del artículo 201 de la Ley N° 20.744 - de Contrato de Trabajo.

El equipamiento –hardware y software- deberá ser provisto por la empleadora o empleador, asumiendo los costos de instalación, mantenimiento y reparación de los mismos, proveyendo además el soporte necesario a la trabajadora o trabajador para desempeñarse bajo esta modalidad, debiendo resarcirlos con periodicidad mensual por los mayores gastos de conectividad y consumo de servicios, sin perjuicio de los mayores beneficios que pudieran pactarse en los convenios colectivos. Entendiendo que todo equipamiento posee una vida útil, es decir una duración estimada del tiempo en el que cumple correctamente sus funciones, no se hará responsable a la trabajadora o trabajador por

el desgaste del equipamiento causado por el paso del tiempo o su uso intensivo, ni tampoco por fallas de seguridad.

En este orden de ideas, se establece la salvaguarda de la intimidad de la trabajadora o trabajador y la privacidad de su domicilio, respecto a los sistemas de control utilizados por la empleadora o empleador para la protección de sus bienes.

Por último, instituimos el derecho de la trabajadora y el trabajador a desconectarse de los dispositivos digitales o de las tecnologías de la información y la comunicación fuera de su horario laboral y durante los periodos de licencias, a fin de garantizar el tiempo de descanso.

La realidad nos muestra la necesidad de fijar criterios específicos de regulación de esta forma organizativa teniendo siempre como prioridad la protección de las trabajadoras y trabajadores y garantizando el respeto de todos los derechos laborales. Entendemos que la dinámica del teletrabajo plantea nuevos desafíos que trascienden las fronteras nacionales, quedando pendiente un debate en torno a la defensa de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores en el mundo, a fin de no sufrir las adversas consecuencias de la competencia desleal que se desata debido a las malas condiciones de trabajo que padecen trabajadoras y trabajadores en muchos países del mundo. Evitar que el teletrabajo favorezca el dumping social a expensas del trabajo argentino es un desafío que tenemos que enfrentar como ciudadanas y ciudadanos en este mundo globalizado.

La legislación debe acompañar los cambios de la sociedad, y la modalidad laboral descripta nos enfrenta a desafíos que deben ser regulados por normas que atiendan sus características particulares. Por ello, con este proyecto, establecemos pautas que consideramos fundamentales para el desarrollo de marcos protectorios mínimos para salvaguardar el trabajo y la salud de quienes se desempeñen bajo esta modalidad.

Por las razones expuestas, reafirmando nuestro compromiso en la defensa del trabajo digno como derecho humano fundamental, y considerando imprescindible la protección del empleo, solicito a las senadoras y senadores que me acompañen en la presente iniciativa.

Daniel A. Lovera

(II)

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

TITULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º-Objeto. La presente ley tiene por objeto:

- a) Impulsar y regular el teletrabajo, como un instrumento de generación de empleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TICs).
- b) Promover una mayor conciliación entre la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan.
- c) Fomentar la corresponsabilidad del cuidado que permita una mejor distribución de las responsabilidades familiares al interior de los hogares.
- d) Promocionar la inclusión laboral de personas con discapacidad y con movilidad reducida.
- e) Acompañar la reducción de polución ambiental.

Artículo 2°-Ámbito de aplicación. Las disposiciones de esta ley serán aplicadas a los trabajadores/ras contemplados por la Ley 20.744.

Artículo 3°- Definiciones. A los efectos de la presente ley se entenderá por:

- a) Teletrabajo. Forma de organización laboral en el marco de un contrato de trabajo o relación laboral que consiste en la realización de actos, ejecución de obras o prestaciones de servicios en los términos de los artículos 21 y 22 de la Ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, en las que el objeto del contrato o relación de trabajo es realizado total o parcialmente en lugares distintos del establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de todo tipo de tecnologías de la información y de la comunicación (TICs) como soporte, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.
- b) Teletrabajador. Toda persona física que en el marco de una relación laboral efectúa teletrabajo según la definición anterior.

TITULO II DEL ACUERDO DE TELETRABAJO CAPÍTULO I PRINCIPIOS

Artículo 4°-Principios. Los principios que rigen el acuerdo de teletrabajo son:

- a) Igualdad de Trato. El empleador debe garantizar la igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades de trabajo, y otros derechos laborales, entre las personas que teletrabajan y demás trabajadores.
- b) Voluntariedad. La vinculación a través del teletrabajo es voluntaria tanto del empleador como para el trabajador y dicha voluntad debe ser expresamente manifestada.
- c) Reversibilidad. Cuando se trate de un teletrabajador que al inicio de su relación laboral se desempeñaba bajo la modalidad presencial, se deberá prever la posibilidad de regresar a la condición anterior, tanto a petición del empleador como del trabajador, fijándose un plazo de antelación mínimo de treinta (30) días para notificar, en forma fehaciente y por escrito, la decisión de la otra parte.

En caso de contratar o vincular por primera vez a un teletrabajador, las partes de común acuerdo podrán modificar lo inicialmente pactado.

CAPÍTULO II CONTENIDO

Artículo 5º- Contenido. Se deberá establecer expresamente en el acuerdo de teletrabajo las condiciones en las que se llevará a cabo dicha modalidad incluyendo las siguientes especificidades:

- a) Forma que adopte el teletrabajo en los términos del artículo 6º de esta ley.
- b) Días y horarios de la jornada de trabajo. Si la naturaleza del trabajo así lo permite, las partes podrán pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal.
- c) Lugar/lugares de teletrabajo.
- d) Duración del acuerdo, el cual podrá ser indefinido, por un tiempo determinado, o bien durante ciertos períodos del año.
- e) Condiciones de servicio, medios tecnológicos, de equipamiento y ambiente requeridos.
- f) Responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el uso adecuado de equipos, programas informáticos y manejo de la información.
- g) Acordar los gastos en los cuales pueda incurrir el teletrabajador relacionados a esta modalidad de trabajo.
- h) Medidas de seguridad que debe conocer y cumplir el teletrabajador.
- i) Sistemas de control y gestión que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador, los cuales no podrán vulnerar los derechos fundamentales del trabajador.

CAPÍTULO III FORMA

Artículo 6º- Formas. La modalidad de teletrabajo puede desarrollarse bajo las siguientes formas:

- a) Total: El teletrabajador presta servicios bajo la modalidad de teletrabajo de manera exclusiva pudiendo acceder ocasionalmente y sin habitualidad al establecimiento del empleador para las coordinaciones que sean necesarias.
- b) Parcial: El teletrabajador presta servicios al menos una (1) jornada completa a la semana bajo la modalidad de teletrabajo con habitualidad.

Artículo 7º. Exclusión. Toda persona que tenga la condición de asalariado, no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente y sin habitualidad su trabajo como asalariado en lugares distintos del establecimiento o los establecimientos del empleador.

TÍTULO III DERECHO Y OBLIGACIONES CAPÍTULO I DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL TELETRABAJADOR

Artículo 8º- Derechos y Obligaciones. El teletrabajador gozará de los mismos derechos laborales, sindicales y de seguridad social como así también tendrá iguales obligaciones que los demás trabajadores en relación de dependencia de conformidad con lo previsto en la Ley 20.744 (t.o. 1976), a excepción de las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno, dada la naturaleza especial de sus actividades.

En los casos en que el trabajador ejerza la forma parcial de teletrabajo, la excepción mencionada en el primer párrafo será aplicable solamente en las jornadas que se encuentre trabajando fuera de los establecimientos del empleador.

Artículo 9º- Otros derechos. Son otros derechos que se desprenden de la presente ley:

- a) Privacidad. El teletrabajador tiene derecho a la intimidad de su vida personal y la privacidad de su domicilio.
- b) Descanso. La asignación de tareas para los teletrabajadores deberá hacerse de manera que se garantice su derecho a contar con un descanso de carácter recreativo, y deberá existir una adecuada correspondencia entre la carga laboral y la jornada de trabajo o servicios asignada.
- c) Reversibilidad. El trabajador que, realizando su trabajo en las instalaciones del empleador, acuerda ejercerlo bajo la modalidad de teletrabajo, conserva el derecho de volver al modo de trabajo inicial, fijándose un plazo de antelación mínimo de treinta (30) días para notificar, según establece el inciso c) del art. 4º de la presente ley.
- d) Por nacimiento o adopción. El personal tendrá derecho a optar por adquirir la modalidad de teletrabajo durante los 12 primeros meses posteriores al nacimiento u adopción de hijo/a, siempre que la naturaleza de sus actividades se lo permita. Estos plazos aplicarán para el trabajador como para la trabajadora que no haya gestado al hijo/a.

Artículo 10º -Convenios colectivos. 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 la igualdad de trato entre un teletrabajador y un trabajador que desempeña igual tarea en un establecimiento del empleador.

Artículo 11º- Otras Obligaciones. Son otras obligaciones que se desprenden de esta ley:

- a) Responsabilidad de Uso. En el supuesto de que los equipamientos sean provistos por el empleador, el teletrabajador será responsable por su correcto uso, a cuyo fin tendrá la obligación de evitar que los bienes sean utilizados por terceros ajenos a la relación o contrato de trabajo. Asimismo, deberá restituir los objetos entregados para la ejecución del trabajo en buen estado, salvo el deterioro natural, al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.
- b) Protección de datos personales. El teletrabajador debe respetar la legislación en materia de protección de datos, y las políticas de privacidad y de seguridad de la información que la empresa haya implementado, guardando la máxima reserva y confidencialidad sobre las actividades laborales que desarrolle.

- c) Control del lugar de trabajo. La persona que teletrabaja tendrá que autorizar a la ART y al empleador a realizar visitas periódicas a su domicilio que permitan verificar si el lugar de trabajo es seguro y está libre de riesgos, previa notificación.
- d) Comunicar cambio del lugar de trabajo. La persona que teletrabaja deberá notificar el cambio de domicilio del lugar de trabajo.

CAPÍTULO II DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

Artículo 12° - Derechos Y Obligaciones. El empleador deberá cumplir con las mismas obligaciones previstas en la Ley 20744 y además gozará de los siguientes derechos:

- a) Propiedad Intelectual. Los derechos de propiedad intelectual e industrial que se generen en virtud del contrato de teletrabajo, le pertenecen al empleador quien podrá establecer un sistema de control destinado a la protección de los bienes e información de su propiedad.
- b) Reversibilidad. El empleador puede restituir al teletrabajador a la modalidad presencial que ejecutaba con anterioridad, fijándose un plazo de antelación mínimo de treinta (30) días para notificar, según establece el inciso c) del art. 4° de la presente ley.

Artículo 13° - Otras Obligaciones. Son otras obligaciones del empleador:

- a) Celebrar el acuerdo de teletrabajo en los términos dispuestos en el art. 5° de la presente ley.
- b) Otorgar igualdad de trato entre trabajador y teletrabajador.
- c) Registrar, bajo el mecanismo que determinará la autoridad de aplicación, la incorporación de trabajadores bajo la modalidad que regula la presente ley.

TÍTULO IV DE LA AUTORIDAD DE APLICACIÓN

Artículo 14°- Autoridad de aplicación. La Autoridad de Aplicación de la presente ley será determinada por el Poder Ejecutivo.

Artículo 15°- Facultades. La autoridad de aplicación tendrá las siguientes facultades:

- a) Adecuar las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo a las características propias de la prestación según lo establecido en la ley 24.557 y sus modificatorias.
- b) Llevar a cabo campañas de difusión sobre las características de la modalidad de teletrabajo.
- c) Controlar el cumplimiento de la presente ley al interior de las empresas.

Artículo 16° - Sanciones. Ante incumplimientos de la presente ley se impondrán sanciones de apercibimiento y multas, según establezca la correspondiente reglamentación.

TÍTULO V DISPOSICIONES FINALES

Artículo 17º- Eliminación. Derógase el art. 175 de la Ley N° 20.744 De Contrato de Trabajo.

Artículo 18º - Reglamentación. El Gobierno Nacional, dentro de los seis (6) meses siguientes a la sanción de la presente ley, reglamentará lo pertinente para el cumplimiento de la misma.

Artículo 19º- Supletoriedad. 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 en las condiciones previstas del artículo 2º de dicho cuerpo legal.

Artículo 20º- Vigencia. La presente ley entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial.

Artículo 21º - Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Gladys E. González. -

FUNDAMENTOS

Señora Presidente:

Los continuos avances tecnológicos, la proliferación de una fuerza de trabajo global junto a cambios demográficos y sociales que afectan a las comunidades en general, son factores claves que han revolucionado el mundo laboral. En este contexto se requiere implementar otras nuevas modalidades de trabajo para compatibilizar la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores fomentando así la corresponsabilidad del cuidado y una mejor distribución de las responsabilidades entre miembros de una misma familia. Es así como nace el teletrabajo, una alternativa que rompe con el paradigma tradicional de trabajar en un lugar fijo e implica no sólo estar en línea con la tecnología sino también adaptarse a estas nuevas demandas que van gestando un cambio cultural en relación a la manera de organizar el trabajo dentro de las empresas.

Un análisis de las distintas definiciones sobre teletrabajo muestra que habitualmente se lo asocia a conceptos como organización, localización y tecnología. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la forma de trabajo efectuada en un lugar alejado de la oficina central, con nuevas tecnologías que facilitan la comunicación.

Estamos asistiendo a un cambio cultural donde el modelo sigue siendo el horario rígido de trabajo que convive con otras tendencias en un contexto donde se mezclan en un mismo ámbito laboral cuatro generaciones que hacen sentir sus características y demandas disímiles: la generación en la que el trabajo era sinónimo de ir a un lugar y cumplir un horario versus los nativos digitales que cada vez menos tienden a afianzarse en un sitio o puesto determinado.

Actualmente las horas de trabajo y la carga laboral en aumento repercuten directamente en las personas que tienen responsabilidades familiares. Mientras se adaptan a las demandas laborales y familiares, aumentan las presiones de tiempo, disminuye el equilibrio trabajo-familia y decrece la satisfacción y calidad de vida. El presente proyecto brinda un marco regulatorio generando mejores condiciones para aquellos trabajadores que se encuentran incluidos en esta forma de trabajo a distancia, y que aún hoy carecen de protección jurídica por parte del Estado en sus relaciones laborales. Revertir estos vacíos legales existentes en la materia permitirá incentivar una modalidad que significa a su vez una posibilidad laboral para personas con ciertas discapacidades, o para cualquier individuo a quien se le pueda mejorar su calidad de vida. Esta modalidad permite una mayor flexibilización en la organización del trabajo, desafío primordial en el diseño y planificación de políticas de género vinculadas al ámbito laboral, un ámbito conformado tanto por mujeres como por hombres.

El reciente informe de la Organización Internacional del trabajo (OIT) y la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y trabajo¹, indicó que el teletrabajo es una forma de trabajo en aumento sin ser aún una práctica generalizada. Además, señala los efectos positivos que fueron relevados como ser la reducción en los tiempos de traslado, la mayor autonomía en cuanto al tiempo de trabajo, un mejor equilibrio personal-familiar-laboral junto al aumento de la productividad: las empresas se benefician al elevar la motivación de sus colaboradores, bajar la tasa de rotación de personal y una gestión más eficiente del espacio de oficina.

Entre los países desarrollados que ya implementan el trabajo a distancia se encuentra España, Suecia, Dinamarca, Países Bajos, Reino Unido, Portugal, Francia, Hungría, Italia, Alemania, entre otros. Asimismo, países de la región como Colombia y próximamente Chile con un reciente proyecto de ley impulsado desde el Poder Ejecutivo.

Entre los principales enunciados de la regulación propuesta se detallan el objeto del presente proyecto de ley, la caracterización del teletrabajo, y su ámbito de aplicación. Se fijan los principios que rigen el contrato de teletrabajo (igualdad de trato, voluntariedad, reversibilidad, entre otros), y las formas en que puede desarrollarse (total o parcial). A su vez se establecen los derechos y obligaciones que regirán entre empleadores y teletrabajadores, adicionales a la Ley de Contrato de Trabajo. Por ejemplo, respecto del teletrabajador su derecho a la privacidad, descanso y reversibilidad del contrato; la responsabilidad de uso de elementos e información de la empresa, permitir el control del lugar de trabajo, entre otras obligaciones. En relación al empleador su derecho a la propiedad intelectual y reversibilidad contractual; debiendo fijar las condiciones de la modalidad. Además, establece la obligación por parte del empleador de registrar la incorporación de trabajadores a la nueva modalidad de teletrabajo, de acuerdo a lo que establezca la autoridad de aplicación, permitiendo su adecuada fiscalización.

¹ “Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral”, OIT -

Eurofound, 2007.

Hoy el teletrabajo es una práctica cada vez más habitual dentro del mercado laboral y una nueva alternativa asociada al paradigma de la flexibilidad que ofrece muchas oportunidades y desafíos ante la demanda de nuestros trabajadores.

Es importante resaltar la perspectiva de género del proyecto que le permite a las mujeres compatibilizar su vida laboral y familiar, al tiempo que promueve la corresponsabilidad del cuidado indispensable para que ello ocurra a través de condiciones laborales flexibles que hacen a la igualdad de género en el mundo del trabajo.

Por todo lo expresado, solicito a mis pares que me acompañen en el presente proyecto.

Gladys E. González. –

(III)

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

Artículo 1º.- Objeto. La presente ley tiene como objeto promover, regular e implementar el trabajo a distancia como un instrumento para la generación de empleo y modernización de las organizaciones públicas y privadas, a través de la utilización de medios tecnológicos apropiados para cada actividad y/o basados en tecnologías de la información y comunicación. La presente ley es de orden público y aplicable en todo el territorio nacional.

Artículo 2º.- Ámbito de aplicación y acceso voluntario. Queda sometido al ámbito de aplicación de la presente ley, tanto el sector privado como toda la Administración Pública Nacional, tanto centralizada como descentralizada, incluyendo aquellas empresas pertenecientes al régimen provincial y municipal y cualquier otro ente perteneciente al sector público.

Artículo 3º.- Definiciones.

- Trabajo a distancia o Teletrabajo (TDyTT): modalidad de trabajo en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar libremente elegido por este distinto al de las instalaciones o dependencia de la empresa o dependencia pública. Incluye al teletrabajo que también se realiza fuera de las instalaciones de la empresa o dependencia pública y para el cual se utilizan 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 la persona definen sus objetivos y la forma en cómo se evalúan los resultados del

trabajo. Esta forma comprende a la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios establecidos en la Ley N° 20.744, 25.164, 24.600 y sus modificatorias. La adhesión a esta modalidad es voluntaria tanto para el trabajador como para el empleador y se registrará por acuerdo entre partes, observando plenamente las disposiciones y normativas vigentes. Puede ser acordado desde el principio de la relación laboral o posteriormente.

- **Trabajador a distancia:** persona protegida por esta regulación que trabaja en relación de dependencia o subordinación en su domicilio incluyendo al teletrabajador.
- **Telecentro:** espacio físico acondicionado con las tecnologías digitales e infraestructura, que le permite a los teletrabajadores realizar sus actividades y facilita el desarrollo de ambientes colaborativos que promueven el conocimiento para innovar esquemas laborales de alto desempeño.
- **Trabajo domiciliario:** se da cuando las personas trabajadoras ejecutan sus actividades laborales desde su domicilio. Las partes deberán determinar el lugar donde el trabajador prestará los servicios, que podrá ser el domicilio del trabajador u otro sitio determinado.
- **Trabajo a distancia móvil:** se da cuando las personas trabajadoras realizan sus funciones de manera itinerante, ya sea en el campo o con traslados constantes, con ayuda del uso de equipos móviles que sean fácilmente utilizables y transportables.

Artículo 4º.- Fomento del TDyTT. Para el cumplimiento de lo establecido en la presente ley, la Autoridad de Aplicación que determine el Poder Ejecutivo, en coordinación intersectorial con las diferentes áreas del Gobierno que tengan relación directa o indirecta con el tema y el apoyo de Sindicatos y Asociaciones Empresariales, formulará y le dará seguimiento a la política pública para el fomento del TDyTT, definiendo como prioridad los siguientes objetivos:

- Promover desarrollo social en los territorios, por medio de la práctica del TDyTT;
- Desarrollar acciones formativas para el fomento del TDyTT;
- Incentivar, a través del diálogo tripartito, la creación de alianzas entre el sector público, el sector sindical y el sector empresarial para el fomento del TDyTT;
- Impulsar el trabajo a distancia en los grupos socioeconómicamente vulnerables y en las personas con responsabilidades de cuidados domiciliarios;
- Promover una mayor conciliación entre la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan;
- Promocionar la inclusión laboral de personas con discapacidad y con movilidad reducida;

- Proveer las condiciones necesarias para que las diferentes regiones del país puedan ser atractivas e idóneas para la implementación del teletrabajo, fomentando el federalismo;
- Mejorar la movilidad urbana, aportar a la modernización de nuestras ciudades y promover el desarrollo sostenible de nuestro país.

Artículo 5°.- Derechos y obligaciones propias del TDyTT en relación de dependencia. Todas las relaciones de esta modalidad de trabajo serán interpretadas conforme las leyes laborales vigentes. La Autoridad de Aplicación, teniendo en cuenta la legislación vigente más favorable reglamentará el Trabajo a distancia o Teletrabajo conforme los siguientes principios:

- Igualdad de Trato. El empleador debe garantizar la igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades de trabajo, y otros derechos laborales, entre las personas que teletrabajan y demás trabajadores.
- Voluntariedad. La vinculación a través del teletrabajo es voluntaria tanto del empleador como para el trabajador y dicha voluntad debe ser expresamente manifestada.
- Reversibilidad. Cuando se trate de un teletrabajador que al inicio de su relación laboral se desempeñaba bajo la modalidad presencial, se deberá prever la posibilidad de regresar a la condición anterior, tanto a petición del empleador como del trabajador, fijándose un plazo de antelación mínimo de treinta (30) días para notificar, en forma fehaciente y por escrito, la decisión de la otra parte.

Artículo 6°.- Reconocimiento para el fomento del TDyTT. El Poder Ejecutivo Nacional, por medio de la Autoridad de Aplicación, otorgará facilidades para aquellas empresas o instituciones que implementen exitosamente la modalidad del TDyTT como mecanismo de mejoramiento y modernización de las relaciones laborales. La forma de otorgar dicho reconocimiento y las reglas para acceder a él serán establecidas en el Decreto Reglamentario de la presente ley, tomando en cuenta que no podrán ser de carácter económico.

Artículo 7°.- Reglas generales. El TDyTT modificará única y exclusivamente la organización y la forma en que se efectúa el trabajo, sin afectar las condiciones de la relación laboral del trabajador a distancia, quien mantiene los mismos beneficios y obligaciones de aquellos que desarrollen funciones equiparables en las instalaciones físicas del empleador, de conformidad con la normativa vigente y se ajustará a las siguientes reglas generales:

- Cuando el TDyTT no forma parte de la descripción inicial de las funciones del puesto, la persona empleadora y el trabajador deberán suscribir conjuntamente un acuerdo voluntario, en el que se establecerá la información con las condiciones necesarias para la realización de sus funciones bajo esta modalidad de trabajo;

- Todos los acuerdos suscritos para el trabajo a distancia deberán ajustarse a lo estipulado en la en la Ley N° 20.744 y 25.164, 24.600 y sus modificatorias en lo que se refiere a derechos y deberes de ambas partes;
- Si la naturaleza del trabajo así lo permite las partes podrán pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando lo establecido por la Ley de Contrato de Trabajo.
- Los criterios de medición, evaluación y control del trabajador a distancia la serán previamente determinados en el acuerdo o adenda a suscribir.
- La incorporación a la modalidad del trabajo a distancia es voluntaria tanto para el trabajador como para el la empleador. En caso de que la modalidad de TDyTT se acuerde con posterioridad al inicio de la relación laboral, cualquiera de las partes podrá unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo, previo aviso por escrito a la otra con una anticipación mínima de treinta días;
- No podrá utilizarse el TDyTT como medio para propiciar tratos discriminatorios en perjuicio de las personas trabajadoras. Las personas que adhieran a esta modalidad tienen el mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo de la carrera administrativa y profesional que sus homólogos que laboran en las instalaciones físicas de la persona empleadora.
- En los casos en que la modalidad de TDyTT sea una condición acordada desde el inicio de la relación laboral, el trabajador ni el empleador podrán exigir posteriormente realizar su trabajo en las instalaciones físicas de la empresa o institución, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado.

Artículo 8°.- Contrato o adenda de trabajo a distancia. Para establecer una relación de teletrabajo regida por lo dispuesto en la presente ley, el trabajador y el empleador deberán suscribir un contrato específico, el cual estará sujeto a las disposiciones de la presente ley y a la demás normativa vigente en relación al el empleo público y privado en la República Argentina. El contrato de trabajo a distancia deberá especificar, de forma clara, las condiciones en que se ejecutarán las labores, 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, se realizará una adenda constatando, como mínimo:

- Indicación expresa de que las partes han acordado la modalidad de TDyTT a distancia o teletrabajo, especificando si será de forma total o parcial y, en este último caso, la fórmula de combinación entre trabajo presencial y trabajo a distancia o teletrabajo.

- El lugar o los lugares donde se prestarán los servicios, salvo que las partes hayan acordado que el trabajador pueda elegir libremente el lugar dónde ejercerá sus funciones.
- Duración del acuerdo, el cual podrá ser indefinido, por un tiempo determinado, o bien durante ciertos períodos del año.
- La circunstancia de haberse acordado que el trabajador a distancia podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades y/o establecimiento de las pautas de la distribución y disponibilidad de la carga horaria.
- Acordar los gastos en los cuales pueda incurrir el trabajador relacionado a esta modalidad de trabajo y que asumirá el empleador.
- Medidas de seguridad que debe conocer y cumplir el trabajador.
- Sistemas de control y gestión que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador, los cuales no podrán vulnerar los derechos establecidos en la normativa vigente.

Artículo 9º.- Obligaciones de los empleadores. Sin perjuicio de las demás obligaciones que acuerden las partes en el contrato o adenda de teletrabajo, serán obligaciones para el empleador:

- Proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos, los programas, los elementos de protección personal y el valor de la energía determinado según la forma de mediación posible y acordada entre las partes y los gastos, en caso de que las labores asignadas lo ameriten. La disposición anterior podrá ser variada en aquellos casos en que el empleado, por voluntad propia, solicite la posibilidad de realizar trabajo con su equipo personal y la persona empleadora acepte, lo cual debe quedar claro en el contrato o adenda y exime de responsabilidad a la persona empleadora sobre el uso del equipo propiedad de la persona trabajadora.
- Con independencia de la propiedad de la herramienta informática, la persona trabajadora deberá guardar confidencialidad respecto a la información propiedad de la persona empleadora, o bien, a los datos que tenga acceso como consecuencia de la relación laboral.
- Capacitar para el adecuado manejo y uso del equipamiento, herramientas y programas necesarios para desarrollar sus funciones.
- Informar sobre el cumplimiento de las normas y directrices relacionadas con la salud ocupacional y prevención de los riesgos de trabajo, según lo establecido por la normativa vigente.
- Coordinar la forma de restablecer las funciones de la persona trabajadora, ante situaciones en las que no pueda realizar sus labores o estas se vean interrumpidas.
- Reconocer el salario al empleado por no poder trabajar en aquellos casos donde la el trabajador no reciba las herramientas o los

programas necesarios para realizar las labores o no se le delegue el trabajo o insumos.

Lo estipulado en este artículo podrá ser variado en el contrato o adenda de teletrabajo por un mutuo acuerdo entre las partes, siempre y cuando los cambios no sean en perjuicio del trabajador, respecto a los derechos y las garantías mínimas reconocidas en este artículo, ni contravengan los derechos contenidos en las Leyes N° 20.744, 25.164, 24600 y sus modificatorias, ni afecten lo relacionado con derechos establecidos en los Convenios Colectivos de Trabajo.

Artículo 10º.- Derechos del trabajador a distancia. El trabajador a distancia gozará de los mismos derechos laborales, sindicales y de seguridad social como así también tendrá iguales obligaciones que los demás trabajadores en relación de dependencia de conformidad con lo previsto en la Leyes N° 20.744, 25.164, 24600 y sus modificatorias, a excepción de las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno, dada la naturaleza especial de sus actividades. En los casos en que el trabajador ejerza la forma parcial del trabajo a distancia, la excepción mencionada será aplicable solamente en las jornadas que se encuentre trabajando fuera de los establecimientos del empleador.

- Privacidad. El trabajador a distancia tiene derecho a la intimidad de su vida personal y la privacidad de su domicilio.
- Descanso. La asignación de tareas para los trabajadores a distancia deberá hacerse de manera que garantice su derecho a contar con un descanso de carácter recreativo, y deberá existir una adecuada correspondencia entre la carga laboral y la jornada de trabajo o servicios asignada.
- Por nacimiento o adopción. El personal tendrá derecho a optar por adquirir la modalidad de teletrabajo durante los 12 primeros meses posteriores al nacimiento u adopción de hijo/a, siempre que la naturaleza de sus actividades se lo permita. Estos plazos aplicarán para el trabajador como para la trabajadora que no haya gestado al hijo/a.
- 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 y un trabajador que desempeña igual tarea en un establecimiento del empleador.

Artículo 11.- Obligaciones del trabajador a distancia. Sin perjuicio de las demás obligaciones que acuerden las partes en el contrato o adenda del trabajo a distancia, serán sus obligaciones:

- Cumplir con los criterios de medición, evaluación y control determinados en el contrato o adenda, así como sujetarse a las políticas y los códigos de la empresa, respecto a temas de relaciones laborales, comportamiento, confidencialidad, manejo de la información y demás disposiciones aplicables;

- Informar su situación y coordinar con la persona empleadora la forma como se establecerán sus funciones, cuando se presente cualquier situación donde el trabajador no pueda realizar sus labores o estas se vean interrumpidas;
- Informar la situación acontecida y coordinar las acciones a seguir para garantizar la continuidad de sus labores, cuando las herramientas, los materiales y demás implementos afines, que el empleador haya entregado al trabajador para la realización de sus labores, sufran algún daño, extravío, robo, destrucción o cualquier otro imprevisto que impida su utilización. El trabajador no será responsable por los imprevistos que ocurran en el ejercicio de sus funciones, salvo intencionalidad, negligencia, descuido o impericia. Cuando las fallas en el equipo y/o herramientas impidan el normal desarrollo de las funciones de trabajador y se afecte el adecuado cumplimiento de sus labores, se podrá suspender temporalmente el trabajo. En situaciones que los justifiquen y por requerimiento expreso de la persona empleadora, el trabajador a distancia podrá acudir a las instalaciones de la empresa a continuar con sus labores.
- El trabajador a distancia debe cumplir con las pautas establecidas en cuanto a su jornada laboral y estar disponible para la persona empleadora durante dicho periodo.
- Protección de datos personales. El trabajador a distancia debe respetar la legislación en materia de protección de datos, y las políticas de privacidad y de seguridad de la información que la empresa haya implementado, guardando la máxima reserva y confidencialidad sobre las actividades laborales que desarrolle.
- Control del lugar de trabajo. El trabajador a distancia tendrá que autorizar a la ART y al empleador a realizar visitas periódicas a su domicilio que permitan verificar si el lugar de trabajo es seguro y está libre de riesgos, previa notificación.
- Comunicar cambio del lugar de trabajo. El trabajador a distancia deberá notificar el cambio de domicilio del lugar de trabajo

Artículo 12.- Deber de la autoridad administrativa. Adecuación. La autoridad de aplicación dictará las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo adecuadas a las características propias de la prestación del teletrabajo, como así también la inclusión de las enfermedades causadas por este tipo de actividad dentro del listado previsto en el artículo 6º, inciso 2, de la Ley N° 24.557 y sus modificatorias.

La autoridad de aplicación contemplará la caracterización de los accidentes de trabajo tutelados.

Artículo 13.- Compatibilidad. Las leyes 20.744, 25.164, y la ley 24.600 serán aplicables al TDyTT en todo lo que resulte compatible con esta modalidad y con el régimen específico contemplado en esta ley.

Artículo 14.- Fiscalización del TDyTT. La fiscalización del cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales relativas a las tareas cumplidas bajo la modalidad del trabajo a distancia se ejercerá acorde lo establecido por el régimen de la Ley N° 25.877, 25.212 y Decreto 772/96. Cuando el trabajo a distancia se ejecute en la vivienda del trabajador la Autoridad de Aplicación deberá ejercer la potestad inspectiva preservando su intimidad y la de su grupo familiar en las condiciones que fije la reglamentación.

Artículo 15.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Silvina M. García Larraburu.

FUNDAMENTOS

Señora Presidenta:

Los continuos avances tecnológicos, la proliferación de una fuerza de trabajo global junto a cambios demográficos y sociales que afectan a las comunidades en general, son factores claves que han revolucionado el mundo laboral. Del mismo modo, las relaciones laborales también han diversificado sus prácticas y modos de trabajo, lo que sin dudas también genera nuevos desafíos en materia de derechos y obligaciones, tanto de trabajadores como empleadores.

En este contexto se requiere implementar nuevas modalidades de trabajo a las tradicionales que permitan compatibilizar la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores fomentando alternativas como el trabajo a distancia, opción que rompe con el paradigma tradicional de trabajar en la oficina o en la fábrica e implica no sólo estar en línea con la cambios sociales y tecnológicos sino también adaptarse a estas nuevas demandas que van gestando un cambio cultural en relación a la manera de organizar el trabajo dentro de las empresas.

Un análisis de las distintas definiciones sobre trabajo a distancia muestra que habitualmente se lo asocia a conceptos como organización, localización y tecnología. El trabajo a distancia se entiende como aquél en el que la prestación de trabajo de la actividad laboral se realiza en el domicilio del trabajador o el lugar libremente elegido por éste o en forma conjunta con el empleador. Es un concepto más amplio del teletrabajo entendido como una forma de organización y/o de realización del trabajo, con el uso de las tecnologías de la información en la que el trabajo se realiza fuera en las instalaciones de la empresa de manera regular. Por lo tanto, el trabajo a distancia incluye al teletrabajo pero también abarca otras actividades, oficios y profesiones donde el trabajador realiza un proceso productivo o de servicios con otras herramientas, insumos y tecnologías que pueden nos ser perteneciente al campo de las TICs.

El avance de esta nueva modalidad de trabajo es un verdadero hito a nivel mundial, fenómeno global respecto del cual nuestro país no es ajeno. A nivel nacional, la Comisión Nacional de Comunicaciones realizó un proyecto piloto de trabajo a distancia con resultados

satisfactorios y hubo otras experiencias en ese sentido en otras Ministerios y reparticiones.

Más allá de esto es importante reconocer que vivimos un momento especial en el mundo y la región de América Latina y el Caribe por los efectos de la pandemia que ha generado el coronavirus y la necesidad imperiosa de implementar mecanismos que faciliten el trabajo a distancia y poder enfrentar los efectos y los retos que presenta el aislamiento obligatorio de manera satisfactoria. Son varios los países que han o están impulsando esta modalidad de trabajo y presentando proyectos legislativos para su regulación entre los que podemos mencionar Colombia, Chile y Costa Rica. Además, tenemos antecedentes de trabajos realizados en el ámbito del ministerio del Trabajo de nuestro país y también proyectos legislativos presentados en estos últimos años que dan cuenta del avance de esta modalidad.

Una de los beneficios directos del trabajo a distancia es la posibilidad de la inclusión de personas en el mundo laboral. Madres que cuidan a sus hijos y atienden las tareas del hogar y, en general, personas que no disponen de horarios habituales para la atención al público, encuentran en el trabajo a distancia un canal inteligente e idóneo para desplegar todo su potencial. Pero sin dudas son las personas excluidas del sistema por diversas circunstancias las más beneficiadas de esta “revolución inclusiva” que produce el trabajo a distancia: personas con discapacidad, población en situación de aislamiento geográfico o desplazamiento social, mayores de 45 años, jóvenes sin experiencia, mujeres con niños o mayores a cargo, acompañantes y cuidadores, y a toda la población vulnerable en general. Por ello es que teniendo en cuenta esa realidad proyectamos que el Poder Ejecutivo diseñe en un plazo breve las políticas públicas destinadas a incentivar y facilitar la incorporación al trabajo a distancia de estas personas.

Por lo expuesto, toda vez que las actuales leyes no contemplan las especificidades propias del trabajo a distancia que se ha gestado a partir del avance continuo y progresivo de las tecnologías de la información con nuevas demandas sociales y empresariales; y considerando su potencial impacto y utilización por trabajadores en relación de dependencia, prestadores de servicios y contratantes como herramienta eficaz para la generación de empleo y autoempleo, para una mejor conciliación entre la vida personal y laboral de las personas, para extender las posibilidades de inserción laboral y para la mejora del medio ambiente en general; se advierte la necesidad de dictar una normativa de promoción y difusión del trabajo a distancia con los consiguientes beneficios que una adecuada implementación de esta modalidad de trabajo puede significar para la sociedad en su conjunto.

El presente proyecto brinda un marco regulatorio, tanto para el sector público como privado, generando mejores condiciones para aquellos trabajadores que se encuentran incluidos o que no pueden acceder a esta forma de trabajo a distancia, y que carecen de protección jurídica por parte del Estado en sus relaciones laborales. Esta modalidad también permite una mayor flexibilización en la organización del trabajo, desafío primordial en el diseño y planificación de políticas de género vinculadas al ámbito laboral, un ámbito conformado tanto por mujeres

como por hombres. Informes de la Organización Internacional del trabajo (OIT) señalan los efectos positivos que fueron relevados como ser la reducción en los tiempos de traslado, la mayor autonomía en cuanto al tiempo de trabajo, un mejor equilibrio personal-familiar-laboral junto al aumento de la productividad. En particular el convenio 177 de esta Organización sobre trabajo a distancia. Las empresas por su parte se benefician al elevar la motivación de sus colaboradores, bajar la tasa de rotación de personal y una gestión más eficiente del espacio en sus instalaciones.

Por todas estas razones, solicitamos a nuestros pares la aprobación del presente proyecto de ley.

Silvina M. García Larraburu.

(IV)

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

Artículo 1.- DEFINICIONES. Se entiende por teletrabajo a los efectos de esta ley a la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios en el domicilio de la persona trabajadora o en lugares distintos del establecimiento de la persona empleadora mediante la utilización de todo tipo de tecnologías de la información y de las comunicaciones (TIC's), tanto en el ámbito público como privado.

Se entiende por persona teletrabajadora en relación de dependencia a quienes efectúan teletrabajo según la definición anterior.

Artículo 2.- DERECHOS DE LAS PERSONAS TELETRABAJADORAS. Las personas teletrabajadoras gozarán de los mismos derechos que las demás personas trabajadoras en relación de dependencia. Sin perjuicio de ello, los convenios colectivos aplicables deberán establecer las condiciones de trabajo, considerando las particularidades de la prestación, y el respeto del principio de igualdad de trato entre personas teletrabajadoras y trabajadoras que desempeñen igual tarea en el establecimiento de la persona empleadora.

Asimismo, se le garantizarán los siguientes derechos:

- a) Trabajar en un ambiente sano y seguro.
- b) Conocer los riesgos asociados a su tarea.
- c) Recibir capacitación sobre métodos de prevención de riesgos y utilización de herramientas tecnológicas de trabajo.
- d) Recibir elementos de protección personal.

- e) Recibir asistencia médica.
- f) Recibir los pagos mensuales en caso de accidente o enfermedad profesional y la indemnización en los casos que corresponda, como también prestaciones en especie.
- g) Recibir la recalificación laboral cuando sea necesario.
- h) A ser respetado en su intimidad.
- i) A gozar de días y horas de descanso conforme legislación aplicable a cada caso, no encontrándose obligados a cumplir tareas durante dichos momentos, garantizándose así el derecho a la desconexión.

Artículo 3.- BIENES DE LA PERSONA EMPLEADORA. SISTEMAS DE CONTROL. Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad de la persona empleadora deberán salvaguardar la intimidad de la persona teletrabajadora y la privacidad de su domicilio e información personal conforme ley N° 25.326 de protección de datos personales.

Artículo 4.- EQUIPAMIENTO. Los equipos, herramientas y materiales para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal, deberán ser proporcionados por la persona empleadora a la persona teletrabajadora, y esta última no podrá ser obligada a utilizar elementos de su propiedad. La persona empleadora deberá asumir los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos.

La persona teletrabajadora será responsable por el correcto uso y mantenimiento de dicho equipamiento, a cuyo fin tendrá la obligación de evitar que los bienes sean utilizados por terceros ajenos a la relación o contrato de trabajo

Artículo 5.- MODALIDAD DE TELETRABAJO. CONFORMIDAD DE LA PERSONA TRABAJADORA. REVERSIÓN. Cuando por razones de organización del trabajo se requiera la prestación de tareas bajo la forma de teletrabajo, o viceversa, ésta será voluntaria para la persona trabajadora.

Toda transformación o modificación de las condiciones de prestación de servicios en teletrabajo, o viceversa, deberá contar con la conformidad por escrito de la persona trabajadora.

Sin perjuicio de ello, la persona trabajadora a quien se le hubiere modificado las condiciones de prestación de servicios de teletrabajo, podrá solicitar la reversión a su condición anterior a cuyo fin deberá notificar en forma fehaciente a la persona empleadora con antelación de treinta (30) días.

Artículo 6.- AUTORIDAD DE APLICACIÓN. DEBER DE PROMOCIÓN E INCLUSIÓN. La autoridad de aplicación será designada por el Poder Ejecutivo Nacional e impulsará políticas públicas para el fomento, desarrollo, difusión y regulación de esta modalidad de trabajo, con

cooperación de todos los sectores, con específica y especial incorporación de personas con discapacidad o movilidad reducida, mayores de 60 años, juventudes y otras poblaciones vulnerables.

También promoverá la adecuación de las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo de acuerdo a las características propias de la modalidad, la inclusión de las enfermedades causadas por esta modalidad de trabajo dentro del listado previsto en el artículo 6°, inciso 2, de la Ley N° 24.557 y sus modificatorias, y también implementará un Programa de Reconversión Tecnológica e Infraestructura Digital tendiente a facilitar el acceso de todas las personas teletrabajadoras y empresas a las tecnologías de la información y de las comunicaciones (TIC's) necesarias para el desarrollo de esta modalidad de trabajo.

Artículo 7.- APLICACIÓN SUPLETORIA. En todo lo que no estuviere expresamente previsto en esta ley, regirán las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, en las condiciones previstas en el art. 2° de dicho cuerpo legal, o bien en las leyes 25.164 y 24.600, de conformidad con la naturaleza de la relación laboral.

Artículo 8.- Invítese a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y a las provincias a adherir a la presente ley.

Artículo 9.- Comuníquese al PODER EJECUTIVO.

María E. Catalfamo

FUNDAMENTOS

Señora Presidenta:

El denominado teletrabajo tiene como notas principales la importancia de las tecnologías de la información y de las comunicaciones (TIC's), la ajenidad, y la distancia.

En lo que hace a las TIC's es evidente la irrupción de las mismas a través de la evolución de la tecnología, reguladas por la ley N° 27.078 y normas complementarias. Por su parte, una de las particulares características de dicha modalidad de prestación en el trabajo es -como se dijo- la ajenidad y la distancia, lo que viene a plantear desafíos concretos a la prestación de tareas conforme los principios de la ley de Contrato de Trabajo, cuyo principio es el de la presencialidad, con algunas leyes excepcionales como la de viajantes de comercio (ley N° 14.546) y "trabajadores a domicilio" (Ley N° 12.713), normativas que no tienen relación específica ni directa con la irrupción de las tecnologías.

La regulación de dicha modalidad fue incrementándose a través de los tiempos, pudiéndose destacar el Convenio OIT 177 ratificado por la ley N° 25.800, del año 2003. Asimismo se resalta la presentación de distintos proyectos en el Congreso Nacional, destacándose -entre ellos- el proyecto de ley remitido por el Poder Ejecutivo Nacional en el año

2007, elaborado por la Comisión de Teletrabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Asimismo, mediante Resolución 595/2013 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social se creó el Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo (PROPET), para el sector privado, a los fines de continuar impulsando dicha modalidad.

Se encuentran acreditadas las diversas ventajas de la aplicación de la modalidad de teletrabajo como la disminución de impacto ambiental por reducción de congestión de tráfico y emisiones de carbono, ahorro en costos y tiempo de transporte, disminución de la tasa de ausentismo laboral, promoción de una vida familiar, social y laboral más armónica, posibilidad de inclusión de grupos vulnerables, incremento de la productividad, fijación de horarios flexibles en función de las necesidades del puesto y los resultados esperados, trabajos por resultados u objetivos, etc.

Cabe destacar, como referimos precedentemente, que toda actividad realizada por la humanidad conlleva un impacto sobre el medio ambiente, el cual se puede medir a través de distintos métodos y herramientas. El teletrabajo es una de ellas por cuanto su aplicación disminuye el consumo energético producto del reemplazo de tecnología informática, como de combustibles fósiles; contribuye al ordenamiento vehicular, dado que las personas trabajadoras no se movilizan desde sus domicilios particulares hacia los laborales; disminuye el consumo de papel/cartuchos/materiales plásticos, etc.; disminuye el consumo de productos que hacen a la jornada laboral; disminuye el calor irradiado al ambiente por los vehículos en desplazamiento, etc..

Sin perjuicio de todo lo mencionado se destaca que, en virtud de la pandemia COVID-19 declarada recientemente, se ha profundizado la utilización de esta modalidad de trabajo en todo el mundo, y por supuesto en nuestro país, casi de manera espontánea y de conformidad a las condiciones y características propias de cada ámbito a fin de continuar -cuando fuera posible- con las tareas que se realizaban de manera presencial. En tal sentido, vemos necesario avanzar con una regulación de esta temática, postergada durante años, que requiere de definiciones específicas más allá de este proceso excepcional que incrementó su aplicación y que garantice los derechos de las personas trabajadoras.

En el contexto actual, además, podría resultar una eficaz alternativa para aquellos casos de familias en las que, por razón de prórroga de clases virtuales no presenciales de los niños, niñas y adolescentes, deben reorganizarse y coordinar la asistencia en sus hogares de sus hijos e hijas con la vida laboral.

Si bien estadísticamente la modalidad de teletrabajo es aún reducida, teniendo en consideración que al menos 40% de los trabajos no tienen posibilidad de realizarse con dicha modalidad, como también que el porcentaje de trabajos que tienen potencial de realizarse desde el hogar se encuentra entre un 27% y 29%, porcentaje que se reduce aún más

si se estima el efectivo uso de TIC's en hogares al 18%²; se estima necesario y aún imprescindible, impulsar esta modalidad de trabajo también generando distintas políticas públicas que permitan profundizarla, ya sea desde la disposición de la infraestructura tecnológica, de la posibilidad real de acceso a la tecnología y modernización de aparato productivo, tareas que quedarán a cargo de la autoridad de aplicación que el Poder Ejecutivo Nacional designe.

Teniendo en consideración lo expuesto, se procura también reforzar el principio de igualdad de oportunidades para todas las personas trabajadoras que opten por dicha modalidad de prestación de trabajo, no pudiendo ser los mismos objeto de discriminación alguna por parte de la persona empleadora. La propuesta concreta que protege dicha igualdad es la facultad de reversibilidad de la modalidad, no pudiendo la persona empleadora oponerse a la misma.

Por otro lado, y conforme se dispone en el presente proyecto, se procura que el teletrabajo se utilice y fomente a través de diversas políticas públicas a los fines de incluir a distintos grupos vulnerables al mercado laboral, como es el caso de las personas mayores de 60 años, juventudes, personas con discapacidad, población en situación de aislamiento geográfico o desplazamiento social, personas con niños, niñas y adolescentes o mayores a cargo y otros sectores que se encuentran históricamente postergados.

Finalmente, tal como se explica en la Guía para el uso de un lenguaje no sexista e inclusivo en la Honorable Cámara de Diputados³ -que se tomó de referencia hasta tanto el Honorable Senado de la Nación no elabore la propia- el lenguaje en sí mismo no es masculino ni femenino, *a priori* no es sexista ni excluyente, pero sí su utilización, a partir de la cual se proyectan estereotipos aprendidos que responden a la construcción de modelos culturales androcéntricos y sitúan la mirada masculina como universal y generalizable a toda la humanidad.

Se propone entonces en la presente iniciativa, utilizar el lenguaje inclusivo y no sexista con el fin de no ocultar, ni subordinar o excluir a ninguno de los géneros, considerando, respetando y visibilizando, por el contrario, a todas las personas, reconociendo la diversidad sexual y de género. Se entiende que el lenguaje debe transmitir y expresar principios como la igualdad de derechos, de oportunidades y de reconocimiento que la sociedad y la ley exigen.

En este sentido, *aggiornar* el uso del lenguaje, en general y en la producción legislativa en particular, implica un cambio cultural que ya está en marcha y nos sigue convocando a construir un sistema de

² “Evaluando las oportunidades y los límites del teletrabajo en Argentina en tiempos del COVID-19” de Ramiro Albrieu – CIPECC <https://www.cippecc.org/publicacion/evaluando-las-oportunidades-y-los-limites-del-teletrabajo-en-argentina-en-tiempos-del-covid-19/>

³ Guía para el uso de un lenguaje no sexista e inclusivo en la H. Cámara de Diputados, https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dprensa/guia_lenguaje_igualitario.pdf

valores inclusivo y respetuoso de los derechos humanos, así como también supone otra forma de entender, pensar y representar el mundo.

Por los motivos expuestos solicito el acompañamiento de mis pares.

María E. Catalfamo.

(V)

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

CONTRATO DE TELETRABAJO, TRABAJO REMOTO Y/O TRABAJO CONECTADO

Artículo 1.- Objeto de la Ley. La presente ley tiene por objeto regular el Contrato de teletrabajo, trabajo remoto y/o trabajo conectado.

Artículo 2.- Finalidad. La finalidad de la presente ley es la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios realizados de manera total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares distintos del establecimiento empleador, mediante la utilización de todo tipo de tecnología de la Información y de las comunicaciones (TIC).

Artículo 3.- Ámbito de aplicación. Las disposiciones de esta ley serán aplicadas a las personas trabajadoras contemplados por la Ley 20.744 t.o. 1976 (LCT) y sus modificatorias.

Artículo 4.- Definiciones.

A los efectos de la presente ley se entenderá por:

TELETRABAJO: a la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, en los términos de los artículos 21 y 22 la ley 20.744 (LCT) t.o. 1976 y sus modificatorias, en las que el objeto del contrato o relación de trabajo es realizado total o parcialmente en el domicilio del empleador, mediante la utilización de todo tipo de tecnología de la información y de las comunicaciones (TIC).

PERSONA TELETRABAJADORA: Toda persona en relación de dependencia que efectúe una prestación laboral de manera habitual fuera del establecimiento del empleador mediante el uso de tecnologías de la información y de las comunicaciones.

Artículo 5.- Obligaciones del empleador/a:

- a) Facilitar, instalar y mantener los equipamientos y software necesario para el teletrabajo regular;
- b) Cubrir los costos directamente originados por este trabajo, en particular los ligados a las comunicaciones, desperfectos, pérdida o

destrucción de los equipos, cuando la persona teletrabajadora utilice su propio equipo y sus tareas se realizan de manera regular;

c) Dar a la persona teletrabajadora un servicio de apoyo técnico adecuado;

d) Tomar las medidas necesarias, para garantizar la protección de datos y de la información utilizada o procesada por la persona teletrabajadora;

e) Informar sobre cualquier limitación en el uso de los equipo o en el uso de herramientas informáticas;

f) Entregar información escrita sobre la descripción del puesto de trabajo, convenio colectivo que abarca la actividad, jornada laboral, área a la que pertenece, personas a quienes dirigirse en caso de temas laborales o personales y modalidad de entregas de trabajos;

g) Informar sobre las sanciones que emergen del incumplimiento de normativas o políticas de la empresa.

Artículo 6.- Derechos y Obligaciones de las personas teletrabajadoras. Principios generales:

a) Gozar de los mismos derechos e iguales obligaciones que los demás trabajadores en relación de dependencia de conformidad con lo previsto en la Ley N° 20.744 t.o. 1976 (LCT) y sus modificatorias;

b) Acceder a la formación, capacitación y a las oportunidades de desarrollo de la carrera laboral que los demás trabajadores y están sujetos a las mismas políticas de evaluación que el resto de los trabajadores;

c) Tener iguales derechos colectivos que el resto de los trabajadores de la empresa.

Artículo 7.- Obligaciones específicas:

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, son obligaciones específicas de las personas teletrabajadoras:

a) Usar y conservar correctamente los equipos proporcionados por el empleador;

b) Cumplir las normas y políticas de la empresa o de su empleador/a sobre protección de datos e información sensible que sean suministrados por su empleador/a;

c) Cumplir fielmente las directivas proporcionadas por su empleador/a;

d) Evitar que los bienes sean utilizados por terceros ajenos a la relación laboral.

Artículo 8. Reglas sobre el uso y cuidado de los equipos. Todas las cuestiones concernientes a los equipamientos de trabajo, a la responsabilidad y a los costos deben ser definidos claramente antes de iniciar el teletrabajo.

Artículo 9.- Sistemas de control y vigilancia. Si se instala un sistema de control y vigilancia destinado a la protección de bienes y de informaciones de propiedad del empleador/a, éste debe respetar la intimidad y privacidad la persona teletrabajadora y debe ser proporcional al objetivo perseguido.

Artículo 10.- Convenios colectivos. Las comisiones paritarias de los convenios colectivos aplicables a las personas teletrabajadoras deberán establecer las condiciones de trabajo, teniendo como prioridad las características de la prestación, la índole de la relación y el respeto del principio de igualdad de trato entre una persona teletrabajadora y un trabajador/a que desempeñe igual tarea en el establecimiento del empleador.

Artículo 11.- Carácter voluntario del teletrabajo. El teletrabajo es voluntario para el trabajador/a y para el empleador/a afectados. El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o puede incorporarse de forma voluntaria más tarde, no obstante la persona teletrabajadora tiene derecho a volver a realizar su actividad dentro del establecimiento del empleador/a.

Artículo 12.- Oferta de teletrabajo. Aceptación o rechazo.

Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, y si el empleador/a hace una oferta de teletrabajo, el/a trabajador/a la puede aceptar o rechazar.

Si es el trabajador/a quien expresa su deseo de teletrabajar el empleador/a puede aceptar o rechazar.

Artículo 13.- Modificación en las condiciones del teletrabajo. Consentimiento escrito.

Toda modificación en las condiciones de prestación de servicios en teletrabajo, o viceversa, deberá contar con el consentimiento por escrito del trabajador/a.

Artículo 14.- Falta de consentimiento escrito. Reversión. El/la trabajador/a que no manifestó su consentimiento por escrito puede solicitar la reversión a su condición anterior de acuerdo a lo establecido en el artículo 66 de la Ley 20744 t.o. 1976 y sus modificatorias, a cuyo fin deberá notificar en forma fehaciente al empleador/a.

Artículo 15.- Fuerza mayor. Se exceptúa la reversión cuando el/a empleador/a demuestre que las condiciones de la prestación fueron modificadas con el único objetivo de mantener el puesto de trabajo por situaciones de fuerza mayor. Las modalidades de esta reversibilidad se establecerán por acuerdo individual o colectivo.

Artículo 16.- Salud y seguridad. Para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de salud y seguridad, el/a empleador/a, los representantes de las personas teletrabajadoras o la Aseguradoras de Riesgo del Trabajo, tienen derecho a realizar visitas periódicas al lugar del teletrabajo que permitan verificar si el lugar de trabajo es seguro y está libre de riesgos, dentro de los límites de la legislación y de los convenios colectivos.

Artículo 17.- Trabajo domiciliario. Inspección. Si la persona teletrabajadora trabaja en su domicilio, este acceso está sometido a previa notificación y consentimiento previo. La persona teletrabajadora está autorizado a pedir una visita de inspección.

Artículo 18.- Aplicación Supletoria. En todo lo que no estuviese expresamente previsto en esta ley, regirán las disposiciones de la Ley 20.744 LCT y sus modificatorias.

Artículo 19.- Autoridad de aplicación. El Poder ejecutivo determinará la autoridad de aplicación de la presente norma será definida por el Poder Ejecutivo Nacional en la reglamentación.

Artículo 20.- Derógase el artículo 175 de la Ley 20.744 LCT.

Artículo 21.- La presente ley deberá ser reglamentada en un plazo de 180 días desde su entrada en vigencia.

Artículo 22.- La presente ley entrará en vigencia desde su publicación en el Boletín Oficial.

Artículo 23.- Invítese a las provincias y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a adherir a la presente ley.

Artículo 24.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Antonio J. Rodas.-

FUNDAMENTOS

Señora Presidenta:

La pandemia que nos afecta es derivada del virus COVID19 del síndrome respiratorio agudo grave (SARS-CoV-2). Se identificó por primera vez en diciembre de 2019 en la ciudad de Wuhan. Luego, la Organización Mundial de la Salud (OMS) la reconoció como una pandemia global el 11 de marzo de 2020.

A partir del 20 de marzo el Poder Ejecutivo Nacional dictó el DNU 297/2020, decretando el Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio para todo el territorio nacional y es por ello, que todas las actividades se vieron afectadas como ser la educación y la nueva manera de trabajar desde las casas de forma remota.

Los computadores con el correr del tiempo fueron evolucionando de manera constante y vertiginosa, hasta ser en una herramienta indispensable para la vida actual de todo trabajador/a. La mayor parte de los aparatos electrónicos están dotados de algún elemento de computación.

Según Stallings “En torno a los años 70 y 80 se produjo una sinergia entre los campos de los computadores y las comunicaciones que ha desencadenado un cambio drástico en la tecnologías, productos y en las propias empresas que desde entonces, se dedican simultáneamente a los sectores de los computadores y de las comunicaciones...”

En la década de los 80 se vivió en el mundo una grandiosa revolución de las comunicaciones a distancia con la aparición de tecnologías que serían las bases de Internet, que se expandirían por todo el mundo. La infraestructura de Internet ha revolucionado las comunicaciones mundialmente a un nivel de importancia como lo fueron el telégrafo o el teléfono en el pasado. Es cuando aparece la llamada informatización de la sociedad, la cual sigue en progreso, y actualmente nadie conoce o predice los niveles que puede llegar a alcanzar.

"Siempre ha sido difícil predecir qué tan rápido o dramáticamente una nueva tecnología transformará el mundo". Y con cada nueva tecnología, los efectos económicos, políticos y sociales se han sentido más rápido que nunca antes, expreso Bill Gates en un discurso pronunciado al cumplirse un aniversario más de la presentación de la primera computadora personal de escritorio.

La era de las tecnologías de la información y de las comunicaciones (TICs) también llamada “Revolución Digital” ha evolucionado con más rapidez de la esperada, mucho más que otros grandes avances que se han producido en el mundo.

También supone una concepción de «globalización», en la que todo está conectado, nosotros mismos vivimos interconectados entre sí con cualquier persona que se encuentre, no importa en qué lugar del mundo, todo se encuentra unido por el nexo de las comunicaciones.

La convergencia de factores tecnológicos, informáticos, comunicacionales, empresariales y regulatorios entre otros está generando posibilidades no pensadas con anterioridad, por lo que la vida cotidiana, el mundo empresarial y público debe ser repensado.

Es así, que en este nuevo paradigma, las TICs han llegado a todos los ámbitos y esferas de la sociedad, transformando y desvirtuando los cimientos más sólidos de las áreas en las que han penetrado, entre ellas, por supuesto, el plano laboral, que también ha sufrido esta metamorfosis.

No solo ha supuesto un cambio sobre la forma en la que se realiza y concibe el trabajo, sino desde donde se lleva a cabo, ya que en este momento muchos de los trabajos ya no están relacionados con acciones físicas, sino con el relevamiento, procesamiento y la obtención de

información, por lo que empieza a no ser necesario que los trabajadores se encuentren en un horario fijo en el establecimiento del empleador. Es así, que surge lo que se conoce como teletrabajo, trabajo remoto o trabajo conectado, siendo esta una nueva forma de organización que rompe por completo con todos los principios que existían sobre la relación del empleador-trabajador, creando unos nuevos principios que deben ser delimitados y regulados.

Es una manera distinta de realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, que es realizada desde fuera de las dependencias del establecimiento del empleador, en muchos casos con un horario flexible, en otros la prestación de servicios puede ser controlada por medio de la utilización de programas informáticos.

Se observa, que se fractura la solidez de uno de los pilares fundamentales sobre los que está edificado el contrato de trabajo, el de la ejecución o prestación del trabajo en el lugar elegido por el empleador que normalmente coincide con el lugar de su establecimiento comercial. Por todo ello es necesario establecer que tratamiento jurídico va a tener el contrato de teletrabajo, que rompe la visión de la relación de trabajo basada en una unidad de tiempo, lugar y acción.

Claramente, esta situación no había sido ni siquiera imaginada o sospechada por los legisladores al momento en que se sancionaron las leyes laborales vigentes en la actualidad.

Resulta, pues, una obviedad afirmar que estas nuevas modalidades de trabajo a las que dan lugar las TICs exigen la actualización de la normativa laboral vigente. Entonces, es menester complementar las leyes existentes para resolver los conflictos laborales que se plantean o pudieran llegarse a plantearse.

El teletrabajo es una forma de trabajar que ya está establecido desde hace varios años en nuestro país y que ha cobrado mayor importancia desde la pandemia de la Gripe A durante el año 2009.

Ahora nuevamente estamos viviendo otra pandemia que según los especialistas es mucho más contagiosa y grave que aquella.

Por lo que considero que es necesario legislar sobre este tema que es más actual que nunca, debido al momento crítico que se vive en nuestro país, estamos transitando el aislamiento social, preventivo y obligatorio y no se sabe con exactitud hasta cuándo. Por lo que muchos trabajos son realizados desde las casas.

El presente proyecto tiene en cuenta aspectos que ya han sido aprobados o propuestos en varios países desarrollados (Acuerdo Marco Europeo) y también de nuestra región, tales como su carácter reversible, la voluntariedad, igualdad de trato con respecto a los trabajadores presenciales (desarrollo de carrera laboral, capacitación, información, convenios colectivos), salud y seguridad, la privacidad del domicilio entre otros aspectos.

También puede favorecer las posibilidades laborales de personas con discapacidad, mujeres o personas que por alguna razón no pueden estar fuera de sus hogares mucho tiempo. O las mejoras en el medio ambiente por la disminución de los transportes particulares a los centros urbanos y también porque amplía las oportunidades a grupos excluidos o con dificultades de inclusión en los trabajos tradicionales.

Transitando el año 2020, y afirmando que ya no hay vuelta atrás con respecto al avance de las TICs, hay que dictar normas para nosotros y nuestra posteridad, sabiendo que seguramente serán necesarias modificaciones o reemplazarse por otras en un futuro no tan lejano debido al avance incesante de las mismas.

Por todo ello, presento este proyecto de ley que contempla la incorporación de esta nueva modalidad en las relaciones laborales en la Ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20744) y sus modificatorias.

Por todo lo expuesto es que solicito a mis pares la aprobación del presente Proyecto de Ley.

Antonio J. Rodas.-

(VI)

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

Artículo 1: A los efectos de la presente ley, se entiende al teletrabajo o trabajo remoto, como una modalidad de organizar y realizar a distancia toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración, con el auxilio de herramientas tecnológicas, TIC's (tecnologías de la información y las comunicaciones), en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del empleador.

ALCANCE y AMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 2: La presente regulación se aplica a toda relación laboral de dependencia tanto en el ámbito público como privado.

La presente normativa se aplicará siempre que el Trabajador se encuentre realizando el trabajo en forma remota, independientemente de si su modalidad de trabajo es completamente remota, semipresencial o mixta.

Ningún Convenio Colectivo de Trabajo y/o Estatuto y/o regulación específica, puede menoscabar los derechos aquí establecidos.

DERECHOS Y OBLIGACIONES

Artículo 3: En consonancia con los derechos establecidos por las demás leyes, estatutos y convenciones que regulen la actividad que realiza el trabajador, cuando se utilice la modalidad de trabajo remoto, y considerando las particularidades de la prestación, se deberá dar cumplimiento además a las previsiones de esta norma en relación a la JORNADA DE TRABAJO, SISTEMAS DE CONTROL, EQUIPOS DE TRABAJO, PROTECCION DE DATOS Y NORMATIVA RELATIVA A SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

Los trabajadores tendrán derecho a licencias médicas por enfermedad conforme a las leyes generales, estatutos, convenios colectivos y normas aplicables. El hecho de que la prestación se brinde en su domicilio, no implicará la imposibilidad de acceso a dicha licencia y el empleador tendrá derecho al control y supervisión de dicha situación.

JORNADA DE TRABAJO

Artículo 4: La jornada laboral, la carga de trabajo y los criterios de resultados de quienes trabajen utilizando la modalidad remota serán equivalentes a la de los trabajadores presenciales.

SISTEMAS DE CONTROL Y PRIVACIDAD

Artículo 5: Los sistemas de control de la prestación destinados a la protección de los bienes e información de propiedad del empleador; y los sistemas de evaluación del desempeño, no podrán en caso alguno violar el derecho a la intimidad del trabajador y privacidad de su domicilio e información personal en los términos de la ley de protección de datos personales. El empleador es responsable de tomar las medidas de seguridad para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por el trabajador para fines profesionales.

EQUIPOS DE TRABAJO Y RECURSOS

Artículo 6: Los recursos para el trabajo en modalidad remota son a cargo del empleador, esto implica la provisión de herramientas del trabajo y materiales de trabajo, y la asunción del costo de las mismas y de cualquier otro costo de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos en que el trabajador incurra para la prestación del trabajo remoto siendo el trabajador responsable por el correcto uso y mantenimiento de dicho equipamiento. Para el caso de que el trabajador sea quien aporte las herramientas y materiales de trabajo, tendrá derecho a un reconocimiento económico por dicha provisión o el pago de un adicional.

AMBITO DE TRABAJO - SEGURIDAD E HIGIENE - RIESGOS DEL TRABAJO

Artículo 7: El trabajador tiene derecho a trabajar en un ambiente sano y seguro, conocer los riesgos asociados a la modalidad remota en que se prestan las tareas, recibir capacitación sobre métodos de prevención de riesgos asociados a la modalidad remota en que se prestan las tareas,

recibir elementos de protección personal, recibir cobertura de ART y de Obra Social, asistencia médica y recibir los pagos mensuales en caso de accidente o enfermedad profesional y la indemnización en los casos que corresponda. Estando obligado a denunciar ante su empleador o la ART los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. Tiene derecho también a comunicar a su empleador, la ART o la SRT cualquier situación de riesgo relacionada con el puesto de trabajo o establecimiento en general, participar de acciones de capacitación y formación sobre salud y seguridad en el trabajo, utilizar correctamente los elementos provistos por el empleador y realizar los exámenes médicos periódicos.

El empleador y la ART están facultados a inspeccionar el lugar de trabajo, previo consentimiento del trabajador a partir de un aviso previo con fecha y hora cierta y a través de un técnico de la ART o del Sindicato.

Artículo 8: Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Alberto E. Weretilneck.

FUNDAMENTOS

Señora Presidenta:

El presente proyecto tiene por objeto dotar de un marco mínimo y pragmático a la modalidad laboral que creció exponencialmente con la pandemia causada por el COVID 19.

Nos referimos al denominado “TELETRABAJO”, o mejor dicho a la modalidad de prestar tareas de manera remota o parcialmente remota o semipresencial, en relación de dependencia, fuera de los establecimientos laborales y mediante el uso de tecnologías de la información y comunicaciones.

Esta modalidad parte de una nueva cultura organizacional que fomenta los espacios de aprendizaje, la comunicación transversal, incentiva equipos de trabajo interdepartamentales multidisciplinarios, multiculturales, multigeneracionales y remotos con horarios flexibles, trabajo por resultados, permitiendo ahorrar tiempo y costos al evitar el desplazamiento entre el domicilio y el trabajo y hasta disminuyendo la contaminación ambiental generada por el tránsito de personas.

Consideramos que esta modalidad de realizar una actividad lícita en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración, por sus particularidades y por su disruptiva proliferación en los últimos dos meses, amerita la sanción de una serie de lineamientos que den forma esta modalidad de labor siguiendo los preceptos establecidos por la Organización Internacional del Trabajo, el Poder Ejecutivo Nacional, y la experiencia recogida por empleadores y trabajadores en la ejecución de esta particular modalidad.

Asimismo en los primeros artículos del presente y a los efectos de determinar el ámbito de aplicación, efectuamos una serie de precisiones respecto de lo que se entiende como teletrabajo o trabajo remoto y de la aplicación de la presente a la realización de tareas bajo esta modalidad, sea que el trabajador efectué en forma habitual las mismas o en forma ocasional o incluso realice tareas remotas y presenciales o en dependencia del empleador. De esta manera, la presente norma se aplica tanto al trabajo en relación de dependencia en el ámbito privado como en el ámbito público.

En los restantes artículos establecemos los derechos y obligaciones mínimos y específicamente relacionados con la modalidad del trabajo remoto siendo de aplicación asimismo toda la normativa legal, estatutaria y convencional relacionada con la actividad desempeñada por el trabajador.

Subrayamos la importancia de delimitar la JORNADA LABORAL y utilizar iguales criterios en relación a los trabajadores que prestan tareas en sede de la empresa.

Establecemos también que los sistemas de control de la prestación y los sistemas de evaluación del desempeño deben resguardar el derecho a la intimidad y la privacidad del trabajador y su ámbito de trabajo siendo carga del empleador velar por ello.

También a cargo del empleador se encuentra la provisión de herramientas y materiales de trabajo (computadoras, impresoras, módems, routers, cables, hojas, cartuchos de impresión, etc.) así como su mantenimiento y reparación siendo el trabajador responsable de su cuidado y buen uso. Pero también incluimos en los costos a cargo del empleador cualquier otro costo de operación esencial para el cumplimiento del trabajo requerido (Electricidad, internet, etc.).

Finalmente, aunque no por ello menos importante, destacamos la obligatoriedad de que el trabajador que opera en la modalidad remota cuente con ART, Obra Social, Asistencia Médica y se le informe y capacite acerca de los riesgos de trabajar en forma remota, ello en cumplimiento del deber de brindar al trabajador un ambiente sano y seguro de trabajo, incluyendo en este punto la obligatoriedad por parte del empleador de brindar al trabajador los elementos de protección personal en función de los protocolos de seguridad e higiene vigentes, reconociendo la facultad del empleador, la ART y la representación gremial, de inspeccionar el lugar de trabajo a fin de constatar el cabal cumplimiento de las obligaciones legales impuestas.

Por todo lo expuesto solicito el acompañamiento de mis pares en el presente proyecto de ley.

Alberto E. Weretilneck

(VII)

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

TITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º- Objeto: La presente ley tiene por objeto regular el teletrabajo, como un instrumento de generación de empleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TICs).

Artículo 2º- Objetivos: A través de la presente se pretende lograr los siguientes objetivos:

- a) Propiciar la generación de mejores condiciones laborales a través de las TICs y facilitar la empleabilidad de las personas teletrabajadoras.
- b) Promover y facilitar la utilización del teletrabajo en el ámbito nacional dentro del marco del trabajo registrado.
- c) Impulsar el teletrabajo como mecanismo de inserción laboral de personas con discapacidad, con problemas de adicciones en proceso de recuperación y de distintos grupos vulnerables.
- d) Promover una mayor conciliación entre la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- e) Impulsar el teletrabajo como medio para la reconversión y reincorporación laboral de personas excluidas del mercado de trabajo y como modalidad para fomentar el empleo juvenil.
- f) Promover la modalidad del teletrabajo en el ámbito de la negociación colectiva.
- g) Promover la continuidad del empleo cuando situaciones excepcionales o de fuerza mayor impidan la realización del trabajo en forma presencial.

Artículo 3º- Definiciones: A los fines de la presente ley entiéndase por:

- a) Teletrabajo: a la modalidad de realización o forma de organización del trabajo en la que el objeto del contrato o relación de trabajo, en los términos de los artículos 21 y 22 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, es realizado total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares distintos del establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de todo tipo de tecnología de la información y de las comunicaciones (TICs).
- b) Persona Teletrabajadora: a toda persona humana que en el marco de una relación laboral realiza teletrabajo.

Las personas trabajadoras no se considerarán teletrabajadores por el mero hecho de realizar ocasionalmente y sin habitualidad su trabajo en lugares distintos del establecimiento o los establecimientos del empleador. Existirá habitualidad cuando se den por lo menos las condiciones del artículo 8 inciso b) de la presente.

c) TICs: a las tecnologías que se necesitan para la gestión y transformación de la información, en particular las computadoras y programas que permiten crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar esa información.

d) Derecho a la Desconexión digital: al derecho de los teletrabajadores a no contestar comunicaciones, llamadas, emails, mensajes, whatsApp etc. de trabajo, fuera de su horario laboral pactado y previsto conforme a la naturaleza de las actividades que se desarrollan a favor del empleador.

Artículo 4º- Ámbito de Aplicación. La presente ley será aplicable al teletrabajo en el sector privado y público para aquellas personas trabajadoras que se desempeñen en una relación laboral:

Sus disposiciones rigen:

- a) El teletrabajo voluntario.
- b) El teletrabajo dispuesto en circunstancias excepcionales o de fuerza mayor que impidan la realización del trabajo en forma presencial.

Artículo 5º- Principios rectores.

El teletrabajo se regirá por los siguientes principios:

- a) Igualdad de trato: El empleador debe garantizar la igualdad de trato, de beneficios, la no discriminación en el empleo, derecho a la formación, a la capacitación, a las oportunidades para desarrollar la carrera profesional, a la remuneración y a todo otro derecho laboral previsto en la legislación nacional y en los Convenios Colectivos de Trabajo, entre las personas teletrabajadoras y las demás personas trabajadoras.
- b) Voluntariedad. Salvo en los casos previstos en el Artículo 4 inciso b) el teletrabajo es voluntario tanto para el empleador como para el trabajador. La negativa del trabajador a realizar teletrabajo no representa justa causa para la finalización del contrato de trabajo por parte del empleador ni ningún tipo de injuria o indisciplina que permita al empleador la aplicación del régimen disciplinario.
- c) Reversibilidad. Salvo en los casos previstos en el Artículo 4 inciso b) y si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, se deberá prever la posibilidad de regresar a la modalidad presencial, tanto a petición del empleador como del trabajador, fijándose un plazo no menor a treinta (30) días para notificar fehacientemente la decisión de la otra parte. En caso de que el teletrabajo forme parte de la descripción inicial del puesto, las partes de común acuerdo podrán modificar lo inicialmente pactado.

TITULO II- CONTRATO DE TELETRABAJO

Artículo 6º-Contrato individual. La persona teletrabajadora y empleadora deberán celebrar un contrato individual por escrito, salvo los casos del Artículo 4 inciso b). En los casos de teletrabajadores cubiertos por convenios, las condiciones laborales básicas tuitivas de sus derechos y que establezcan sus obligaciones serán negociadas e incorporadas al convenio colectivo que corresponda.

Artículo 7º-Requisitos. El contrato deberá contener:

- a) Carácter voluntario, forma y tiempo de la reversibilidad.
- b) Modalidad o forma del teletrabajo en los términos del artículo 8 y periodicidad de concurrencia al establecimiento u oficina de la persona empleadora.
- c) Duración del teletrabajo.
- d) Determinación de la jornada laboral. Las partes podrán pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal. La jornada de trabajo deberá respetar el régimen vigente y los máximos establecidos.
- e) Lugar de teletrabajo.
- f) Medios materiales, tecnológicos y de equipamiento a proveer por el empleador y cuidado y mantenimiento de los mismos; y/o especificación de los que sean aportados por el teletrabajador.
- g) Protección de datos, información, archivos y uso de internet.
- h) Condiciones en materia de prevención, seguridad y salud a cumplir por el teletrabajador.
- i) Capacitación a brindar por la empresa en las cuestiones referidas a la salud y seguridad.
- j) Entrega de un manual o guía básica con las políticas, normas, medidas y acciones a tener en cuenta en la realización del teletrabajo.
- k) Mantenimiento de los derechos y obligaciones de las partes, especificando puesto de trabajo, funciones, dependencia jerárquica, remuneración, derecho de acceso a la formación, capacitación y oportunidades de desarrollo profesional en igualdad de condiciones y posibilidades que las personas que trabajan en forma presencial.
- l) Responsabilidades del teletrabajador y del empleador.
- m) Sistemas de control y gestión que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con la persona trabajadora, los cuales no podrán vulnerar los derechos fundamentales del teletrabajador.

n) Compensación por mayores gastos, pautar el valor de la compensación adicional mensual que recibirá el teletrabajador, en concepto de posibles gastos en los que deba incurrir en ocasión del teletrabajo.

Artículo 8º- Modalidades de teletrabajo. El teletrabajo puede desarrollarse bajo las siguientes formas:

a)Total: El teletrabajador presta servicios bajo la modalidad de teletrabajo de manera exclusiva pudiendo acceder ocasionalmente y sin habitualidad al establecimiento del empleador para las coordinaciones que sean necesarias.

b)Parcial: El teletrabajador presta servicios al menos una (1) jornada completa a la semana bajo la modalidad de teletrabajo con habitualidad.

TITULO III DERECHOS Y OBLIGACIONES

CAPÍTULO I- Derechos y Obligaciones del Teletrabajador

Artículo 9º-Generalidades. El teletrabajador gozará de los mismos derechos y tendrá iguales obligaciones que los demás trabajadores en relación de dependencia de conformidad con lo previsto en la Ley 20.744 (t.o. 1976), a excepción de las disposiciones sobre horas extraordinarias y trabajo nocturno dadas la naturaleza especial de esta modalidad de trabajo. En los casos en que el trabajador ejerza la forma parcial de teletrabajo, la excepción mencionada en el primer párrafo será aplicable solamente en las jornadas que se encuentre trabajando fuera de los establecimientos del empleador.

Artículo 10-Derecho al apoyo Técnico: Los teletrabajadores deberán recibir un servicio adecuado de apoyo técnico orientado hacia el equipamiento a su disposición y a las características de esta forma de organización del trabajo.

Artículo 11-Derecho a la compensación de gastos por teletrabajo. Tanto en el caso en que la persona teletrabajadora aporte su propio equipamiento o cuando este sea brindado por el empleador, este último deberá reconocer a los teletrabajadores un importe adicional que compense los gastos derivados de la implementación del teletrabajo en su domicilio, salvo los casos del artículo 4 inciso b).

La suma compensatoria se abonará hasta el momento en que, por cualquier causa, se interrumpa la prestación de tareas bajo la modalidad de teletrabajo. Para la estimación del importe compensatorio, sin perjuicio de otros, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos: la afectación de un espacio en el domicilio del teletrabajador; los probables cambios en el entorno familiar del teletrabajador; el probable mayor consumo de energía eléctrica y los potenciales riesgos de siniestro a causa del equipamiento que la empresa entrega al teletrabajador.

Artículo 12-Derecho a la Privacidad. El teletrabajador tiene derecho a ser respetado en la intimidad de su vida personal, la privacidad de su

domicilio e información personal conforme a la ley 25.326 de Protección de Datos Personales.

Artículo13- Derecho al Descanso y de Desconexión. La asignación de tareas para los teletrabajadores deberá hacerse de manera que se garantice su derecho a contar con un descanso de carácter recreativo, y deberá existir una adecuada correspondencia entre la carga laboral y la jornada de trabajo o servicios asignada, garantizándose así el derecho a la desconexión digital.

Artículo14-Derecho a solicitar el teletrabajo en caso de nacimiento o adopción de un hijo. La persona teletrabajadora tendrá derecho a solicitar la modalidad de teletrabajo durante los doce (12) primeros meses posteriores al nacimiento u adopción de su hijo/a, una vez cumplida la licencia prevista en el artículo 177 y 158 de la L.C.T, y siempre que la naturaleza de sus actividades se lo permita y sea aceptado por el empleador. Esta disposición se aplicará para la persona trabajadora que no haya gestado al hijo/a.

Artículo15- Obligaciones: El teletrabajador deberá:

a) Usar responsable y correctamente los equipamientos que sean provistos por el empleador, y deberá evitar que los bienes sean utilizados por terceros ajenos a la relación o contrato de trabajo.

Asimismo, deberá restituir los objetos entregados para la ejecución del trabajo en buen estado, salvo el deterioro natural, al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.

b) Respetar la legislación en materia de protección de datos, y las políticas de privacidad y de seguridad de la información que la empresa haya implementado, guardando la máxima reserva y confidencialidad sobre las actividades laborales que desarrolle.

c) Autorizar a la ART y al empleador a realizar visitas periódicas a su domicilio que permitan verificar si el lugar de trabajo es seguro y está libre de riesgos, previa notificación.

d) Comunicar en forma fehaciente al empleador cualquier cambio del lugar de trabajo.

CAPÍTULO II- Derechos y Obligaciones del Empleador

Artículo16-Derecho dePropiedad Intelectual. Los derechos de propiedad intelectual e industrial que se generen en virtud del contrato de teletrabajo, le pertenecen al empleador quien podrá establecer un sistema de control destinado a la protección de los bienes e información de su propiedad.

Artículo17- Obligaciones. El empleador debe cumplir con las mismas obligaciones previstas en la Ley 20.744 y además deberá:

- a) Facilitar iguales posibilidades para que los teletrabajadores puedan asistir a las jornadas de capacitación, cursos y reuniones asociadas a su desarrollo profesional.
- b) Articular medidas que potencien el trabajo en equipo y la organización entre quienes teletrabajan y quienes lo hacen en forma presencial, mediante el uso de internet en forma colaborativa.
- c) Evaluar el desempeño en forma periódica y el desarrollo de los teletrabajadores y los trabajadores presenciales, empleando los mismos indicadores de gestión para unos y otros.
- d) Efectuar seguimientos de los teletrabajadores para considerar los diversos impactos que la modalidad puede tener sobre la persona, a nivel profesional, personal, familiar y psíquico.
- e) Celebrar el acuerdo de teletrabajo en los términos dispuestos en el Artículo 6 de la presente ley.
- f) Otorgar igualdad de trato entre trabajador y teletrabajador.
- g) Registrar, bajo el mecanismo que determinará la autoridad de aplicación, la incorporación de trabajadores bajo la modalidad que regula la presente ley.
- h) Proveer equipamiento, instalar y mantener los equipos.
- i) Garantizar Protección de la salud y seguridad profesional de la persona teletrabajadora, asegurando la cobertura de riesgos de trabajo de acuerdo a la modalidad en que se presta el servicio.

TITULO IV- AUTORIDAD DE APLICACIÓN

Artículo 18- Autoridad de aplicación. La Autoridad de Aplicación de la presente ley será determinada por el Poder Ejecutivo.

Artículo 19- Facultades. La autoridad de aplicación deberá:

- a) Adecuar las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo a las características propias de la prestación, según lo establecido en la ley 24.557 y sus modificatorias.
- b) Impulsar políticas públicas para el fomento, desarrollo, difusión y regulación de esta modalidad de trabajo, y especialmente en relación a las personas con discapacidad, movilidad reducida, mayores de sesenta años y otros sectores vulnerables, con la intervención de las personas teletrabajadoras, representantes sindicales y el sector empresario.
- c) Implementar un programa de reconversión tecnológica e infraestructura digital tendiente a facilitar el acceso de todas las personas teletrabajadoras y empleadoras a las tecnologías de la información y comunicaciones. (TICs)
- d) Controlar el cumplimiento de la presente ley.

Artículo 20- Sanciones. Ante incumplimientos de la presente ley se impondrán sanciones de apercibimiento y multa, según establezca la reglamentación.

TITULO V -DISPOSICIONES FINALES

Artículo 21- Derogación. Deróguese el Artículo 175 de la Ley Nº 20.744 de Contrato de Trabajo.

Artículo 22- Supletoriedad. En todo lo que no estuviese expresamente previsto en esta ley, regirán las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo Nº 20.774 y sus modificatorias.

Artículo 23 - Reglamentación. La presente ley deberá ser reglamentada dentro de los 180 días de su entrada en vigencia.

Artículo 24- Vigencia. La presente ley entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial.

Artículo 25- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Julio C. Cobos

FUNDAMENTOS

Señora presidenta:

El teletrabajo es la forma de organizar y realizar el trabajo a distancia mediante la utilización de las tecnologías de la Información y Comunicaciones (TICs) 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).

Presenta desafíos en cuanto implica una nueva cultura de organización laboral al fomentar la comunicación transversal, la formación de equipos de trabajo multidisciplinarios y remotos con horarios flexibles y trabajo por resultados.

A través del presente proyecto de ley proponemos regular el teletrabajo, como un instrumento de generación de empleo, y promover y facilitar su utilización en el ámbito nacional dentro del marco del trabajo registrado. Además, este marco normativo será de utilidad para asegurar la continuidad del empleo cuando situaciones excepcionales o de fuerza mayor impidan la realización del trabajo en forma presencial. La declaración efectuada por la OMS de pandemia mundial por Coronavirus Covid-19, que tiene actualmente en vilo al mundo entero, nos ha obligado a replantear las nuevas formas laborales y el deber de resguardar los derechos de las personas involucradas.

La presente regulación establece pautas de teletrabajo que permitan la generación de mejores condiciones laborales a través de las TICs,

facilitar la empleabilidad de las personas teletrabajadoras, impulsar el teletrabajo como mecanismo de inserción laboral de personas con discapacidad, con problemas de adicciones en proceso de recuperación y de distintos grupos vulnerables, promover una mayor conciliación entre la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan, entre otros objetivos.

En el mismo sentido, se establecen los principios rectores. La igualdad de trato, voluntariedad y reversibilidad son características fundamentales, salvo en los supuestos en que el teletrabajo es dispuesto por circunstancias excepcionales o de fuerza mayor que impidan la realización del trabajo en forma presencial.

El teletrabajo debe instrumentarse a través de un contrato individual o colectivo voluntario, consensuado por ambas partes- trabajador y empleador-, especificando los aspectos más relevantes de su implementación conforme a las características de la actividad que se desarrolle.

La persona teletrabajadora goza de los mismos derechos, beneficios y obligaciones de aquellos trabajadores que presten igual tarea en los establecimientos del empleador; quedando sujetos todos ellos a la legislación vigente y los Convenios Colectivos de Trabajo.

Al realizarse el trabajo remotamente en un domicilio distinto al o los establecimiento/s del empleador, aparecen nuevos aspectos a ser considerados como el de disponibilidad del teletrabajador, que trae aparejado el derecho a la desconexión del empleado. Los horarios son flexibles -respetándose la jornada laboral- el tiempo y habitualidad de trabajo se acuerdan previamente para que tanto empleadores como trabajadores conozcan la disponibilidad del teletrabajador y si existe una rutina presencial o no.

En la actualidad el teletrabajo es una alternativa cada vez más utilizada, que permite conciliar la vida personal, laboral y familiar, funciona como un mecanismo de inserción laboral y promueve la continuidad del empleo cuando circunstancias excepcionales impidan la realización del trabajo en forma presencial, por lo cual es necesaria su regulación.

Por lo expuesto, solicito a mis pares me acompañen en la aprobación del presente proyecto de ley.

Julio C. Cobos

(VIII)

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

Artículo 1º: Modifícase el Título III de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (t.o. 1976) y agréguese el Capítulo VI que sigue a continuación:

TITULO III CAPITULO VI Del contrato de Teletrabajo

Artículo 2º: DEFINICIÓN. Se entiende por teletrabajo a la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios realizados total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares distintos del establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de todo tipo de tecnologías de la información y las comunicaciones.

Artículo 3º: JORNADA DE TRABAJO. La jornada de trabajo debe respetar los límites legales y convencionales, así como los tiempos de la prestación, descansos, licencias y permisos regulados para cada actividad.

Artículo 4º: DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL. Las personas que trabajan bajo esta modalidad tienen derecho a desconectarse de los dispositivos utilizados para el teletrabajo fuera de la jornada de trabajo.

Artículo 5º: CONSENTIMIENTO. Sólo se podrá requerir la prestación de tareas bajo la modalidad de teletrabajo cuando mediaran razones de organización y en tanto ese cambio no importe un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni cause perjuicio material ni moral al trabajador o trabajadora. Además toda modificación de las condiciones de prestación de servicios en teletrabajo, o viceversa, deberá contar con la conformidad por escrito del trabajador o trabajadora.

Artículo 6º: REVERSIBILIDAD. Las personas que pasan a prestar tareas bajo la modalidad de teletrabajo podrán revocar su conformidad y solicitar la reversión a su condición anterior, dentro del plazo previsto en el artículo 256 de esta ley. Una vez notificada la voluntad de volver a su modalidad de trabajo anterior, el empleador contará con un plazo de quince (15) días para concretar la reversión.

La negativa del empleador dará derecho al trabajador a considerarse en situación de despido o accionar para el restablecimiento de las condiciones oportunamente modificadas en los términos del art. 66 de esta ley.

Artículo 7º: ELEMENTOS DE TRABAJO. El empleador se encuentra obligado a proveer todos los elementos, instrumentos, y/o medios tecnológicos, que sean necesarios para que la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo pueda desempeñar sus tareas. Se prohíbe al empleador, salvo supuestos de fuerza mayor debidamente acreditados, exigir al trabajador que las tareas sean prestadas con elementos, instrumentos y/o medios tecnológicos de su propiedad.

El trabajador o trabajadora será responsable por el correcto uso y conservación de los elementos de trabajo proporcionados por el empleador como así también por los daños causados por dolo o culpa grave, pero en ningún caso responderá por el deterioro que sufran derivados del uso o el simple paso del tiempo.

En caso de desperfectos, roturas o desgaste en los elementos, instrumentos y/o medios tecnológicos que impidan la prestación de tareas, los costos de mantenimiento, reparación y reemplazo serán a cargo del empleador. El tiempo que demande el cumplimiento de esta obligación patronal no afectará el derecho de la persona trabajadora a continuar percibiendo la remuneración habitual en tanto mantenga su fuerza de trabajo a disposición del empleador.

Artículo 8º: REINTEGRO DE GASTOS Y RESARCIMIENTO DE DAÑOS. El empleador deberá reintegrar al trabajador los gastos de conectividad y de mayor consumo eléctrico así como resarcirlo por los daños sufridos en sus bienes por el hecho o en ocasión del trabajo. Estos pagos tendrán carácter no remunerativo y su determinación será establecida a través del contrato individual y de los convenios colectivos de trabajo.

Artículo 9º: SISTEMAS DE CONTROL Y DERECHO A LA INTIMIDAD. Los sistemas de control, destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador, deberán salvaguardar la intimidad de la persona que trabaja bajo esta modalidad, la privacidad de su domicilio y su información personal conforme la Ley 25.326 de Protección de Datos Personales.

Artículo 10: CAPACITACIÓN. El teletrabajador tendrá derecho a una formación profesional y capacitación periódica, en las mismas condiciones que los demás trabajadores, de conformidad con el Capítulo VIII de esta ley.

El empleador que adopte el teletrabajo deberá garantizar programas de inducción, la correcta capacitación y perfeccionamiento en las tecnologías de la información y las comunicaciones de sus dependientes, brindando cursos y herramientas de apoyo, tanto en forma virtual como presencial.

Artículo 11: DERECHOS COLECTIVOS. Las personas que trabajan bajo la modalidad de teletrabajo gozarán de todos los derechos sindicales al igual que los demás trabajadores.

Artículo 12: HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO. La autoridad de aplicación dictará las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo con participación de la asociaciones sindicales y con el objetivo de adecuar dichas normas a las características propias de la prestación.

Artículo 13: PRESTACIONES TRASNACIONALES. Se prohíben las contrataciones trasnacionales de teletrabajo salvo que el empleador expresamente sea autorizado por la autoridad de aplicación quien deberá llevar un registro especial a tales efectos,

o se trate de un trabajador o trabajadora con domicilio legal en el país y que circunstancialmente se encuentre en el exterior.

Cuando se trate de prestaciones transnacionales de teletrabajo se aplicará al contrato de trabajo las normas legales y convencionales del lugar de ejecución de las tareas o del domicilio del empleador, según sea más favorable para el trabajador/a.

Artículo 14: AUTORIDAD DE APLICACIÓN. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación será la autoridad de aplicación de la presente ley. En el ámbito de su competencia se deberán registrar los empleadores que utilicen la modalidad de teletrabajo y tener un registro actualizado con la nómina de las personas que estuvieran afectadas a dicha modalidad.

La fiscalización del cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales relativas a las tareas cumplidas bajo la modalidad del teletrabajo se ejercerá conforme a lo establecido por Título III, Capítulo I, sobre Inspección del Trabajo de la Ley 25.877 de Régimen Laboral y sus modificatorias.

Artículo 15: VIGENCIA. La presente ley entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial.

Artículo 16: COMUNICACIÓN. Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional.

Mariano Recalde.

FUNDAMENTOS

Señora Presidenta:

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. a fin de someter a consideración de esta Honorable Cámara de Senadores de la Nación un proyecto de ley que tiene por objeto establecer los principios generales que deben regir la modalidad del contrato de teletrabajo.

Los cambios que introdujeron las tecnologías de la información y las comunicaciones (TICs) en la vida de todos nosotros/as, en especial en el ámbito del trabajo, han sido vertiginosos y han dado lugar a nuevas modalidades de trabajo. Sumado a ello, las limitaciones y necesidades emergentes de la actual situación provocada por la pandemia del COVID-19 han consolidado la utilización de estas modalidades de trabajo, ya no sólo en el ámbito privado sino también en el sector público, como una herramienta eficaz para dar respuesta a la necesidad de aislamiento y distanciamiento social que impone esta situación de emergencia.

Nuestro país no cuenta actualmente con un instrumento jurídico creado para regular el “teletrabajo” en forma específica, sino que su regulación, por las características de la prestación, podríamos

considerar incluida en normas tales como la Ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias¹ y la Ley 25.800 (2003)² que ratifica el Convenio 177 (1996) de la OIT³ sobre el “trabajo a domicilio”⁴.

Ambas normas regulan la actividad correspondiente a los trabajadores en relación de dependencia, cuyas regulaciones resultan perfectamente compatibles con la modalidad de teletrabajo, aunque dicha modalidad no se encuentra regulada de manera expresa, mucho menos con las consideraciones específicas del caso. Esto, por cuanto existe un amplio consenso doctrinario y en materia de antecedentes regulatorios en definir al teletrabajo como “la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios realizados total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares distintos del establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de todo tipo de tecnologías de la información y las comunicaciones”, cuya definición comprende los supuestos de contarto y relación de trabajo de los arts. 21 y 22 de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo.

La Ley de Contrato de Trabajo supone la prestación de la actividad laboral en el ámbito del establecimiento o los establecimientos del empleador y, a partir de algunas regulaciones en particular como viajantes (Ley 14.546)⁵ o trabajo a domicilio (Ley 12.713)^{6 7}, se comprende la situación de aquellos trabajadores que realizan la prestación fuera del domicilio del empleador –*de ahí la denominación de trabajo a distancia*– aunque sin comprender la situación del “teletrabajo”, ni tampoco pudiendo hacer extensiva por analogía dichas normas, por haber sido desarrolladas en un contexto y para actividades muy distintas a esta última, siendo que la ley de trabajo a domicilio es del año 1941 mientras que la regulación sobre viajantes de comercio proviene del año 1958.

¹ <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=25552>

² <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=90682>

³

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322

⁴ Asimismo, y en forma más remota, podemos mencionar la ratificación de nuestro país del Convenio 156 sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares, a través de la Ley 23.451, en donde se menciona acotadamente la circunstancia del “trabajo a domicilio”.

⁵ <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/95000-99999/96295/texact.htm>

⁶ <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/45000-49999/48991/norma.htm>

⁷ La Ley 12.713 sobre trabajo a domicilio fue pensada en el marco de la expansión de grandes empresas que se dedican a la confección y comercialización de indumentaria que tercerizan la confección de las mismas en talleres y que en muchos casos se encontraban realizando la prestación en condiciones casi de servidumbre. La modalidad de trabajo a domicilio constituye una legislación laboral que tuvo su razón de ser en la regulación de la industria textil, y cuyo antecedente normativo podemos encontrar en la Ley 10.505 de 1918. En tal sentido, y ante las continuas injusticias que se verificaban en las relaciones laborales, se fueron dictando diversas normas que transformaron la relación laboral de un contrato civil a un vínculo con una fuerte regulación estatal en defensa de la parte más débil.

En este sentido, podemos sostener que si bien el fenómeno del teletrabajo no es nuevo, ya que se podría considerar una especie de trabajo a domicilio, no puede desconocerse que debido al avance tecnológico, este modo de prestación de servicios presenta desafíos que no siempre pueden ser atendidos convenientemente por las normas vigentes, que originalmente fueron concebidas para responder a situaciones planteadas por trabajadores que prestan servicios con presencia física en la empresa. Sobre la base de lo expuesto, resulta posible afirmar que la normativa del trabajo a domicilio no resulta aplicable a los teletrabajadores dado que está concebida para regular la situación de los trabajadores que realizan tareas manuales principalmente en el propio domicilio.

En esta estado de cosas, han surgido con el paso de los años un conjunto de propuestas regulatorias en materia de teletrabajo a nivel nacional que se pueden diferenciar de acuerdo a su origen a instancias del Poder Ejecutivo Nacional o del Poder Legislativo Nacional.

A instancias del Poder Ejecutivo Nacional se pueden destacar los siguientes antecedentes:

En el año 1986 se sancionó la Ley 23.451 que ratifica el Convenio 56 de la OIT sobre los “Trabajadores con Responsabilidades Familiares” en donde se hace referencia al “trabajo a domicilio” y sus implicancias sobre el ámbito familiar.

En 1999, a través de la Ley 25.212 sobre Pacto Federal del Trabajo⁸, en su ANEXO VI sobre “Plan Nacional para la inserción y el mejoramiento del empleo de las personas discapacitadas”, se menciona por primera vez en nuestra legislación nacional el concepto de teletrabajo al establecer que los servicios de empleo nacionales y provinciales para personas con discapacidad deberán ofrecer “información a las empresas acerca de los trabajadores con discapacidad, sus calificaciones y posibilidades de utilización de esta fuerza de trabajo (trabajo a domicilio, teletrabajo, etc.)”.

La 83^a Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, congregada el 4 de junio de 1996 en Ginebra (Suiza), adoptó el Convenio 177 sobre el “trabajo a domicilio” que, siete años después, en 2003 será ratificada por nuestro país mediante la sanción de la Ley 25.800.

Desde el año 2003, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social facilitó “un espacio para el diálogo y el consenso, para reflexionar sobre el teletrabajo, sus alcances y la necesidad de una regulación normativa”. Ese mismo año se creó en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la Comisión de Teletrabajo, de carácter tripartito e interdisciplinario, cuya misión específica fue el desarrollo de un proyecto de ley de teletrabajo y el análisis profundo sobre las ventajas y desventajas del sistema.

⁸ <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/61876/norma.htm>

9 En ese marco se elaboró un Proyecto de Ley denominado “Régimen de Teletrabajo en Relación de Dependencia”⁹, en el cual participaron brindando su opinión actores sociales de distinta extracción, personalidades del mundo del derecho y también de la tecnología. El proyecto de ley buscó convertirse en un piso mínimo sobre el cual las partes, ya sea individual o colectivamente, puedan negociar las condiciones específicas bajo las cuales se desarrolle el teletrabajo y por vía de las negociaciones colectivas contemplar, en particular, los regímenes de remuneración y jornada de trabajo, la promoción profesional y la formación en el trabajo. El proyecto fue enviado al Honorable Congreso de la Nación sin obtener tratamiento legislativo dentro de los dos años establecidos por la Ley 13.640 de Caducidad de Proyectos por lo que perdió su estado legislativo en 2009.

En el 2008, a través de la Resolución 428, se creó la Coordinación de Teletrabajo, encargada de promover acciones tendientes a generar condiciones de trabajo dignas para los teletrabajadores, y en ese marco, se creó el Programa de Seguimiento y Promoción del Teletrabajo en Empresas Privadas (PROPET), el que será formalizado algunos años después. El PROPET fue creado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social para conformar un marco jurídico que, en ausencia de una ley que regule el teletrabajo en relación de dependencia, facilite la ejecución de la modalidad, mejorando la empleabilidad de los teletrabajadores. Asimismo, se llevó adelante la ejecución del Programa de Certificación de Competencias en Teletrabajo que permite realizar un reconocimiento formal de la capacidad laboral de un trabajador mediante la evaluación de sus competencias y capacidad adquirida. El programa de certificación fue creado con el fin de promover el crecimiento de los teletrabajadores y mejorar sus oportunidades de inserción laboral.

Un año después, en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, se crea el Observatorio de Teletrabajo conformado por representantes del sector empleador y trabajadores, y por la OIT en calidad de organismo internacional asesor, con el objeto de elaborar un manual de buenas prácticas, que será publicado al año siguiente. A fines de 2009 se creó la Red de Empresas Comprometidas en Teletrabajo, las que, junto con la Superintendencia de Riesgos del Trabajo y las ART posibilitaron la elaboración del “Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo”¹⁰, con recomendaciones destinadas a la prevención de las enfermedades y accidentes derivados de la práctica del teletrabajo. Seguidamente se elabora el “Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en el Teletrabajo”¹¹ realizado por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo y las ART de las empresas adheridas al PROPET.

⁹ http://www.trabajo.gov.ar/downloads/temasespeciales/teletrabajo_proyecto-de-ley.pdf

¹⁰ http://www.trabajo.gob.ar/downloads/teletrabajo/manual_buenas_practicas_2011.pdf

¹¹ <http://publicaciones.srt.gob.ar/Publicaciones/2010/Teletrabajo.pdf>

En noviembre de 2009, a través de la Resolución 1.003¹² del Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social se establece el “Programa de Teletrabajo a partir de los 45 años. Un nuevo desafío” que, en junio de 2010, a través de la Resolución 632¹³ será profundizado en cuanto al establecimiento de “condiciones, plazos y modalidades que regularán la asignación y liquidación de ayudas económicas en el marco del Programa Teletrabajo a Partir de los 45 Años”.

En 2010 el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social firma la “Declaración de lineamientos y compromisos en materia de teletrabajo, para la promoción de trabajo decente y como garantía de calidad laboral”¹⁴.

En 2012 la Coordinación de Teletrabajo será trasladada a la órbita de la Secretaría de Empleo a través de la Resolución 147/2012¹⁵. Asimismo, la Superintendencia de Riesgos de Trabajo emite la Resolución 1552¹⁶ que define el teletrabajo y determina los estándares mínimos que deben cumplirse en términos de seguridad e higiene.

Mediante la Resolución 239¹⁷, 15 de marzo de 2013, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social implementó un conjunto de acciones de sostenimiento y promoción del empleo que promovían la implementación de la modalidad de teletrabajo.

A través de la Resolución 595/2013¹⁸, se formaliza el programa PROPET como experiencia piloto de teletrabajo para empresas y el 16 de Septiembre de 2013, por iniciativa del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social se proclama el Día Internacional de la Promoción y Protección del Teletrabajo.

En 2019 se confecciona el “Libro Blanco de Teletrabajo” junto con un proyecto de decreto validado tripartitamente en la Comisión de Diálogo Social del Futuro del trabajo para impulsar una reglamentación específica para los teletrabajadores en relación de dependencia.

Finalmente, en 2020, y como consecuencia del aislamiento social, preventivo y obligatorio en el marco de la pandemia del COVID-19, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo dicta la Resolución 21/2020¹⁹ sobre Higiene y Seguridad en la modalidad del teletrabajo o trabajo remoto conectado, la que posteriormente quedará suspendida durante el período de la emergencia sanitaria establecida por el DNU 260/2020.

¹² <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/215000-219999/217701/norma.htm>

¹³ <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/165000-169999/169440/norma.htm>

¹⁴ <http://www.trabajo.gov.ar/downloads/teletrabajo/teletrabajoytrabajodecente.pdf>

¹⁵ <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/190000-194999/194314/norma.htm>

¹⁶ <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/200000-204999/204726/norma.htm>

¹⁷ <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/210000-214999/210164/texact.htm>

¹⁸ <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=217070>

¹⁹ <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=335553>

A instancias del Poder Legislativo Nacional²⁰ se han presentado múltiples Proyectos de Ley tendientes a regular el teletrabajo los cuales pueden ser resumidos en la existencia de 29 Proyectos Legislativos, de los cuales 18 Proyectos de Ley son en el marco de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación²¹ y 11 Proyectos de Ley son en el marco de la Honorable Cámara de Senadores de la Nación²².

A partir de la reseña realizada se pone de manifiesto la necesidad actual de contar con un régimen específico de contrato de teletrabajo que contemple las particularidades de esta modalidad.

Por todo lo expuesto, invito a mis pares a acompañar esta iniciativa.

Mariano Recalde.

(IX)

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

Teletrabajo

ARTÍCULO 1º.- Modificación a la Ley 20.744. Incorpórese al Título III “De las modalidades del contrato de trabajo” de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el Capítulo VI, artículo 102 bis, que quedará redactado de la siguiente manera:

Capítulo VI – Del contrato de trabajo con modalidad de teletrabajo

Art. 102 bis: Teletrabajo. Habrá contrato de Teletrabajo cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, en los términos de los artículos 21 y 22 de esta ley, sea efectuada total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento o los establecimientos del empleador mediante la utilización de tecnologías de la información y de las comunicaciones.

Las regulaciones específicas del Teletrabajo se establecerán para cada actividad mediante la negociación colectiva respetando los principios de orden público establecidos en esta ley.

²⁰ Hasta el 16/06/2020.

²¹ 6077-D-2002; 0941-D-2006; 1089-D-2020; 3175-D-2018; 1041-D-2020; 1172-D-2020; 1846-D-2020; 2204-D-2020; 2224-D-2020; 2272-D-2020; 2305-D-2020; 2297-D-2020; 2287-D-2020; 2365-D-2020; 2343-D-2020; 2350-D-2020; 2329-D-2020; 2509-D-2020.

²² 2337-S-2007; 2537-S-2008; 1151-S-2020; 1026-S-20; 954-S-2020; 951-S-2020; 0590-S-2012; 05-S-2016; 177-S-2020; 0582-S-2020; 0782-S-2020.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo precedente, y atento las especificidades de la prestación laboral por teletrabajo, se establece que:

- a) Derechos y obligaciones. Las personas humanas que trabajen contratadas bajo esta modalidad, gozarán de los mismos derechos y obligaciones que las personas que trabajan bajo la modalidad presencial y su remuneración será la correspondiente al convenio colectivo de trabajo, no pudiendo ser inferior, en su caso, a la que percibía o percibiría bajo la modalidad presencial. Los convenios colectivos y la reglamentación que se dicte podrán establecer la combinación entre prestaciones presenciales y por teletrabajo.
- b) Jornada laboral. La jornada de trabajo deberá ser pactada previamente en el contrato de trabajo de conformidad con los límites legales y convencionales, tanto en lo que respecta a las tareas desarrolladas fuera de línea o con conectividad.

Las plataformas y/o software para la ejecución del teletrabajo serán proporcionados por el empleador y deberán estar registradas, y el trabajo deberá ejecutarse de modo acorde a la jornada laboral establecida impidiendo la conexión fuera del horario pautado en la misma.

En el caso de jornada mixta – presencial y por teletrabajo-, en su caso y cuando se efectivice la modalidad prestacional de teletrabajo, regirán las disposiciones reguladas por este artículo.

- c) Derecho a la desconexión digital. Las personas humanas que trabajen bajo la modalidad de teletrabajo tendrán derecho a no ser contactadas y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación fuera de su jornada laboral y durante los períodos de licencias. Asimismo no podrán ser sancionadas por hacer uso de este derecho, ni premiadas por no hacerlo.
- d) Tareas de cuidados. Las personas humanas que trabajen bajo esta modalidad y que acrediten estar a cargo del cuidado de niñas o niños de hasta 15 años de edad, personas con discapacidad o adultos mayores a su cargo, tendrán derecho a pautar horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada de acuerdo a lo que establezca el convenio colectivo aplicable. Cualquier acto, conducta, decisión, represalia u obstaculización proveniente del empleador que lesione estos derechos se considerará discriminatoria.
- e) Consentimiento. El traslado de quienes trabajen en una posición presencial a la modalidad de teletrabajo debe ser voluntario, debiendo prestar el consentimiento por escrito, el cual podrá ser revocado en cualquier momento de la

relación. En tal caso, el empleador le deberá otorgar tareas en el establecimiento de la empresa conforme la misma modalidad que desempeñaba con antelación. El incumplimiento de esta obligación será considerado violatorio del deber previsto en el art. 78 de la presente ley. La negativa del empleador dará derecho a la persona que trabaja bajo esta modalidad a considerarse en situación de despido o accionar para el restablecimiento de las condiciones oportunamente modificadas.

En los nuevos contratos en los que se pacte la modalidad del teletrabajo al inicio de la relación, la modificación del régimen de prestación laboral operará conforme las pautas establecidas en el artículo 66 de la presente ley y en las que se establezcan en el convenio colectivo de trabajo aplicable a la actividad o empresa.

- f) Elementos de trabajo. El empleador deberá proporcionar el equipamiento necesario para la ejecución del teletrabajo, el que incluirá el hardware, software, mobiliario complementario, incluyendo la vinculación de conectividad digital o medio similar. Asimismo deberá asumir los costos de instalación, mantenimiento y reparación de estos.

Queda prohibido exigir que las tareas sean prestadas con elementos y/o instrumentos de propiedad de la persona trabajadora, la cual será responsable por el correcto uso de los elementos y herramientas de trabajo provistas por su empleador. En ningún caso, la persona trabajadora responderá por el desgaste normal producto del uso o el paso del tiempo o por fallas de seguridad.

En caso de desperfectos, roturas o desgaste en los elementos, instrumentos y/o medios tecnológicos que impidan la prestación de tareas, el empleador deberá proveer su reemplazo o reparación a fin de posibilitar la prestación de tareas y el tiempo que demande el cumplimiento de esta obligación patronal no afectará el derecho de la persona trabajadora a continuar percibiendo su remuneración habitual.

- g) Compensación de Gastos. La compensación por los gastos en conectividad y/o consumo de servicios, hardware y software que deba afrontar la persona que trabaja bajo esta modalidad laboral operará conforme lo establecido por el artículo 76 de la presente ley y las pautas que se establezcan en la negociación colectiva.
- h) Capacitación. El empleador deberá garantizar la correcta capacitación de sus dependientes en nuevas tecnologías y en habilidades para entornos virtuales que permitan una mejor adecuación de las partes a esta modalidad laboral. La misma deberá contemplar las medidas necesarias para que este cambio no implique una mayor carga de trabajo e incluir

la capacitación en una conexión a internet segura, brindando cursos, recomendaciones de seguridad informática y herramientas de apoyo, tanto en forma virtual como presencial, en forma conjunta con la entidad sindical representativa y la autoridad de aplicación. En el instrumento regulado por el artículo 80º de esta ley, deberá hacerse constar la aptitud y capacitación alcanzada por la persona trabajadora.

- i) Derechos colectivos. Quienes se desempeñen en forma total o parcial bajo la modalidad de teletrabajo, gozarán de todos los derechos colectivos y serán considerados a los fines de la representación sindical como parte del conjunto de las personas que trabajan en forma presencial, de conformidad con el ámbito de representación personal que regule el convenio colectivo de trabajo que rija en la actividad o empresa.
- j) Higiene y Seguridad Laboral. La autoridad de aplicación dictará las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo con participación de la representación sindical, con el objetivo de adecuar dichas normas a las características propias de la prestación del teletrabajo en cada actividad o empresa. Asimismo determinará la inclusión de las enfermedades profesionales causadas por esta modalidad laboral dentro del listado previsto en el artículo 6º, inciso 2 de la Ley Nº 24.557 de Riesgos del Trabajo.
- k) Sistema de Control y Derecho a la Intimidad. Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador deberán salvaguardar la intimidad de la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo y la privacidad de su domicilio.
- l) Protección de la Información Laboral. El empleador deberá adoptar las medidas que correspondan en lo que se refiere a la provisión de software, para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo para fines profesionales, no pudiendo hacer uso de software de vigilancia que viole la intimidad de la misma.

El software deberá contar con aprobación de la autoridad de aplicación. La persona que trabaja deberá guardar deber de confidencialidad en los términos del artículo 85 de la ley de Contrato de Trabajo Nº 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

- m) Representación sindical. La representación sindical será ejercida por la asociación sindical de la actividad correspondiente al ámbito laboral donde presta servicios en los términos de la Ley Nº 23551.
- n) Autoridad de aplicación. Registro. Fiscalización. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación será la

Autoridad de Aplicación de la presente ley. En el ámbito de su competencia se deberán registrar las empresas que desarrollen esta modalidad, acreditando el software o plataforma a utilizar y la nómina de las personas que desarrollan estas tareas, las que deberán informarse ante cada alta producida o de manera mensual, de conformidad con lo establezca la reglamentación. Esta información tendrá carácter público y deberá ser remitida a las organizaciones sindicales pertinentes.

ARTÍCULO 2º.- De forma.

Juan M. Pais.

FUNDAMENTOS

Señora Presidenta:

El presente proyecto de ley toma en consideración aspectos de otros proyectos presentados en materia de regulación de la modalidad del contrato de teletrabajo, pretendiendo realizar una síntesis de varios de ellos¹ y constituir un aporte al trámite legislativo a desarrollarse en el ámbito del Honorable Senado de la Nación.

Así del proyecto de ley S-951/2020 se toma la obligación del empleador de suministrar los equipamientos -hardware y software- para desarrollar las tareas de teletrabajo, y del proyecto del Poder Ejecutivo nacional del año 2007 del por entonces Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Dr. Carlos Alfonso Tomada, la inclusión de las enfermedades causadas por este tipo de actividad dentro del listado previsto en el artículo 6, inciso 2 de la Ley 24.557, entre otros.

Por otra parte, para dotar de sistematicidad al ordenamiento jurídico laboral considero imprescindible que la presente reforma opere dentro de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (t.o. 1976), por esa razón, se incorpora al Título III “De las modalidades del contrato de trabajo” de la Ley de Contrato de Trabajo, el Capítulo VI denominado “*Del contrato de trabajo con modalidad de teletrabajo*”, y el artículo 102 bis donde se incorpora dicha modalidad.

El denominado teletrabajo tiene como notas principales la mejora en la productividad laboral a través del uso de las tecnologías de la información y de las comunicaciones (TIC’s), la ajenidad, y la distancia, lo cual constituye una innovación generada por el desarrollo tecnológico que evidencia un beneficio tanto para el empleador como para las trabajadoras y trabajadores que lo ejecutan desde sus domicilios.

1 (0177-S-2020; 0582-S-2020; 0951-S-2020; 1041-D-2020;1089-D-2020;1172-D-2020; 1846-D-2020; 2350-D-2020, entre otros)

Es pertinente señalar que previo a la situación de emergencia sanitaria evidenciada por la pandemia del Covid-19, ya en nuestro ordenamiento jurídico existía la necesidad de avanzar en una adecuada regulación de esta modalidad del contrato de trabajo ante sus evidentes ventajas y disminución de costos tanto para las personas que ejecutan este tipo de trabajo como para los empleadores que implementan esta modalidad de trabajo a distancia.

Ahora bien, con las medidas implementadas a raíz del aislamiento social preventivo y obligatorio, y hasta con el distanciamiento social, preventivo y obligatorio, se evidencia que esta modalidad de prestación laboral coadyuva al desarrollo de las actividades productivas y beneficia las medidas de prevención sanitaria y mejora del ambiente, evitando con ello la utilización de los medios de transporte público y hasta del particular, siendo pertinente implementar un marco jurídico adecuado para la regulación de esta nueva modalidad contractual.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la nación, dictó la Resolución N° 595/2013, por la que se creó el Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo, detallando las características, requisitos mínimos y objetivos de esta modalidad de prestación laboral, norma esta que conforme lo expresa en su artículo 2º tenía como objetivos específicos los de:

“1) impulsar la implementación de plataformas de Teletrabajo en el sector privado, que permitan recoger diferentes experiencias, identificar dificultades prácticas y/o normativas, facilitar el desarrollo de soluciones y difundir las buenas prácticas;

2) evaluar el impacto del Teletrabajo en las relaciones laborales del sector privado, en las posibilidades de inserción socio-laboral y en la mejora de la empleabilidad de los teletrabajadores, y en el aumento de la productividad de las empresas;

3) promover, monitorear y propiciar la generación de condiciones de trabajo decente para los teletrabajadores.”

A su vez en su artículo 3º, la mencionada resolución ministerial, ya definía el teletrabajo, en los términos especificados en el presente proyecto, pues establecía que: “Entiéndese por Teletrabajo, a los fines de la presente Resolución, a la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios en los término de los artículos 21 y 22 de la Ley de Contrato de Trabajo No 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, en las que el objeto del contrato o relación de trabajo es realizado total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares distintos del establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de todo tipo de tecnología de la información y de las comunicaciones (TIC).” introduciendo en este proyecto de ley una definición en iguales términos.

A su vez, la Resolución N° 1552/2012 de la Superintendencia de Riesgo del Trabajo, se establecieron los requisitos de información que el empleador debe realizar a su ART, así como también los elementos que deben estar presentes en material de seguridad e higiene en el lugar de trabajo de quienes ejecuten labores por teletrabajo.

Ya en el marco regulatorio mencionado, siempre se previó que el régimen jurídico aplicable a la prestación laboral por teletrabajo, era la de la ley de contrato de trabajo (Ley 20.744 t.o.) y naturalmente también resulta aplicable el Convenio del año 1996 N° 177 de la OIT ratificado por la ley 25.800 del año 2003.

A su vez es pertinente señalar que las TIC`s tienen recepción legislativa a través de la ley 27.078 y normas complementarias, por lo que resta sistematizar y regular adecuadamente la prestación laboral que se ejecuta a través de la utilización de las TIC`s.

Más allá de los beneficios y necesidad de implementar el teletrabajo generado por los efectos de la pandemia que nos aqueja en la actualidad, existen sobradamente acreditado los beneficios y ventajas de la implementación de esta modalidad de trabajo, tales como mayor productividad, disminución de impacto ambiental por reducción de congestión de tránsito y emisiones de carbono, ahorro en costos y tiempo de transporte, disminución en la tasa de ausentismo laboral, promoción de una vida familiar, social y laboral más armónica, posibilidad de inclusión de grupos vulnerables, fijación de horarios flexibles en función de las necesidades del trabajador y del trabajo en sí mismo y de los resultados esperados, etc.

Si bien estadísticamente la modalidad de teletrabajo es aún reducida, teniendo en consideración que al menos el 40% de los trabajos no tienen posibilidad de realizarse con dicha modalidad, como también que el porcentaje de trabajos que tienen potencial de realizarse desde el hogar se encuentra entre el 27% y 29%, porcentaje que se reduce al 18%², si se considera el efectivo uso de TIC`s en hogares; se estima necesario y aún imprescindible, impulsar esta modalidad de trabajo también generando distintas políticas públicas que permitan profundizarla, no sólo en el ámbito privado, sino también en sector público, por lo que más allá de la regulación que se pretende en el presente proyecto para la actividad privada, además constituye un desafío que desde el ámbito de la administración pública se proyecte un adecuado marco regulatorio en el ámbito del Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector Público Nacional y los que se repliquen en los sectores públicos de las jurisdicciones locales.

En orden a lo expuesto, el presente proyecto introduce en el título III de la ley 20.744 (t.o.) denominado “De las Modalidades del Contrato de Trabajo”, un nuevo capítulo, el VI, que regule con especificidad la caracterización, aplicación de la ley y aspectos relacionados con las modalidades de su implementación,

2 “Evaluando las oportunidades y los límites del teletrabajo en Argentina en tiempos del COVID-19” de Ramiro Albrieu – CIPECC <https://www.cippec.org/publicacion/evaluando-las-oportunidades-y-los-limites-del-teletrabajo-en-argentina-en-tiempos-del-covid-19/>

y para no alterar la estructura de la ley de contrato de trabajo, se introduce un solo artículo, el proyectado artículo 102 bis, en el que se especifiquen las particularidades de esta modalidad de trabajo.

En función de lo expuesto, se procura regular la modalidad contractual, incrementando las posibilidades que los empleadores implementen la misma y procurando reforzar el principio de igualdad de oportunidades para todas las personas trabajadoras que opten por dicha modalidad de prestación de trabajo, no pudiendo ser las mismas objeto de discriminación alguna por parte de la persona empleadora. La propuesta concreta que protege dicha igualdad es la facultad de reversibilidad de la modalidad, no el empleador oponerse a la misma.

Por otro lado, y conforme se dispone en el presente proyecto, se procura que el teletrabajo se utilice y fomente a través de diversas políticas públicas a los fines de incluir a distintos grupos vulnerables al mercado laboral, como es el caso de las personas mayores de 60 años, juventudes, personas con discapacidad, población en situación de aislamiento geográfico o desplazamiento social, personas con niños, niñas y adolescentes o mayores a cargo y otros sectores que se encuentran históricamente postergados.

Finalmente, tal como explica la Guía para el uso de un lenguaje no sexista e inclusivo en la H. Cámara de Diputados *-que se tomó de referencia hasta tanto el H. Senado de la Nación no elabore la propia-* el lenguaje en sí mismo no es masculino ni femenino, *a priori* no es sexista ni excluyente, pero sí su utilización, a partir de la que se proyectan estereotipos aprendidos que responden a la construcción de modelos culturales androcéntricos y sitúan la mirada masculina como universal y generalizable a toda la humanidad.

En orden a los fundamentos expuestos, y atento a la necesidad de implementar con urgencia una adecuada regulación de esta modalidad de prestación laboral, es que como una propuesta enriquecedora del debate legislativo, presento esta iniciativa, para que analizada con los restantes proyectos se sancione una ley que proteja los derechos de las partes involucradas en el contrato de trabajo, teniendo siempre presente que el trabajador es un sujeto de especial tutela constitucional, por lo que solicito a mis pares su acompañamiento.

Juan M. Pais.

(X)

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

Artículo 1º.- Objeto. La presente ley tiene por objeto establecer los presupuestos legales mínimos para la promoción y regulación de la

modalidad del trabajo a distancia o Teletrabajo en aquellas actividades, que por su naturaleza y particulares características, lo permitan.

Artículo 2°.- Ámbito de aplicación. Queda sometido al ámbito de aplicación de la presente ley, tanto el sector privado como toda la Administración Pública Nacional, centralizada o descentralizada.

Artículo 3°.-Incorporación a la Ley 20.744. Incorpórese al Título III “De las modalidades del contrato de trabajo” del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el siguiente texto:

“Capítulo VI - Del Contrato de Teletrabajo.

Art. 102 bis.- Concepto. Habrá contrato de Teletrabajo cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, en los términos de los artículos 21 y 22 de esta ley, sea efectuada total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación.

Cuando la prestación laboral bajo esta modalidad se efectúe en forma combinada con la realización de dichas actividades en el establecimiento o los establecimientos del empleador, será considerado como teletrabajo si la proporción de éste supera el cincuenta (50) por ciento de la jornada mensual de la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo.

Quedan excluidas aquellas situaciones en las que dichas actividades se realicen de forma ocasional.

Los presupuestos legales mínimos de los contratos de Teletrabajo se establecerán por ley especial. Las regulaciones específicas para cada actividad se establecerán mediante la negociación colectiva respetando los principios de orden público establecidos en esta ley.”

Artículo 4°.- Derechos y obligaciones. Las personas que trabajen contratadas bajo esta modalidad, en los términos del artículo 102 bis de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, gozarán de los mismos derechos y obligaciones que las personas que trabajan bajo la modalidad presencial y su remuneración no podrá ser inferior a la que percibían o percibirían bajo la modalidad presencial.

Artículo 5°.- Jornada laboral. La jornada laboral debe ser pactada previamente por escrito en el contrato de trabajo de conformidad con los límites legales y convencionales vigentes, tanto en lo que respecta a lo convenido horas de trabajo, como a objetivos.

Artículo 6°.- Derecho a la desconexión digital. La persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo tendrá derecho a desconectarse de los dispositivos digitales o de las herramientas de tecnologías de la información y comunicación, en horarios fuera de su jornada laboral y durante los períodos de licencias, periodos durante los cuales no deberán ser contactadas o requeridas por cuestiones laborales. Estas

personas que trabajan bajo la modalidad de teletrabajo no podrán ser sancionadas por hacer uso de este derecho, ni premiadas por no hacerlo, salvo en los casos de mutuo acuerdo entre las partes, o en los casos previstos por el Art 89 de la ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976).

Artículo 7°.- Cambio de Modalidad. Requisito. El cambio de modalidad de quien trabaja en modalidad presencial a la modalidad de teletrabajo, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada, debe ser voluntario y deberá instrumentarse por escrito.

Artículo 8°.- Reversibilidad. El consentimiento prestado por la persona que trabaja en una posición presencial para pasar a la modalidad de teletrabajo, podrá ser revocado por la misma en cualquier momento de la relación.

En tal caso, el empleador le deberá otorgar tareas en el establecimiento en el cual las hubiera prestado anteriormente, o en su defecto, en el más cercano al domicilio del dependiente, en el cual puedan ser prestadas. El empleador quedará relevado de tal obligación cuando se puedan acreditar motivos por los que resulte imposible la satisfacción de tal deber.

El incumplimiento de esta obligación será considerado violatorio del deber previsto en el art. 78 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la Ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias. La negativa del empleador dará derecho a la persona que trabaja bajo esta modalidad a considerarse en situación de despido o accionar para el restablecimiento de las condiciones oportunamente modificadas.

En los contratos que se pacte la modalidad de teletrabajo al inicio de la relación, el eventual cambio a la modalidad presencial operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva.

Artículo 9°.- Elementos de trabajo. El empleador debe proporcionar a la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo todos los elementos necesarios para desempeñar las tareas a su cargo, tales como equipamiento tecnológico, -hardware y software-, gastos de conectividad y demás herramientas y soporte necesario para el desempeño de las mismas.

Serán a cargo del empleador los costos de instalación, mantenimiento y reparación de los citados elementos. Cuando el cumplimiento de esta obligación demore, dificulte o impida el normal desarrollo de las tareas de la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo, ello no afectará el derecho de la persona que trabaja a continuar percibiendo la remuneración habitual.

Asimismo, será a cargo del empleador la compensación por la utilización de herramientas propias de la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo, la que operará conforme a las pautas que establezcan la reglamentación.

Las referidas personas que trabajan bajo la modalidad de teletrabajo serán responsable por el correcto uso y mantenimiento de los elementos y herramientas de trabajo provistas por su empleador. En ningún caso responderán por el desgaste normal que se produzca por el uso o el paso del tiempo.

Artículo 10º.- Compensación de Gastos. La persona que trabaja bajo la modalidad del teletrabajo tendrá derecho a la compensación por los mayores gastos en conectividad, así como de consumo de servicios que deba afrontar. Dicha compensación operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva, y quedará exenta del Impuesto a las Ganancias (Ley 20.628, texto ordenado por Decreto N° 824/2019 y sus modificatorias).

Artículo 11.-Capacitación.El empleador deberá garantizar la correcta capacitación de sus dependientes para el uso de nuevas tecnologías, brindando o facilitando el acceso a cursos y herramientas de apoyo, tanto en forma virtual como presencial. Esta capacitación no implicará una mayor carga de trabajo y podrá realizarse con la colaboración de la entidad sindical representativa y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Artículo 12.- Derechos colectivos. Las personas que se desempeñen bajo la modalidad de teletrabajo, gozarán de todos los derechos colectivos. Serán consideradas, a los fines de la representación sindical, como parte del conjunto de quiénes trabajen en forma presencial.

Artículo 13.- Higiene y Seguridad Laboral. La autoridad de aplicación dictará las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo con el objetivo de brindar una protección adecuada a quienes trabajen bajo la modalidad laboral del teletrabajo.

Artículo 14.- Sistemas de Control y Derecho a la Intimidad. Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador en ningún caso podrán afectar la intimidad de la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo y la privacidad de su domicilio.

Artículo 15.- Prestaciones Transnacionales. Cuando se trate de prestaciones transnacionales de teletrabajo, se aplicará al contrato de trabajo respectivo la ley del lugar de ejecución de las tareas o la ley del domicilio del empleador, según sea más favorable para la persona que trabaja.

Artículo 16.- Autoridad de aplicación. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación será la Autoridad de aplicación de la presente ley.

Artículo 17.- Reglamentación. Esta Ley deberá reglamentarse dentro de los noventa (90) días de su aprobación.

Artículo 18.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.-

Juan C. Marino.-

FUNDAMENTOS

Señora Presidenta:

Nuestra sociedad vive las consecuencias de una globalización que conlleva profundos cambios derivados de la evolución tecnológica lo que, en materia laboral, genera transformaciones importantes en el modo de organizar el trabajo y la producción.

Las tecnologías de la información y la comunicación -TIC- amplían las facilidades para trabajar, para interactuar con colegas de todas partes del mundo, como asimismo facilitan la generación de más oportunidades de trabajo. Al mismo tiempo, el uso de las TIC potencia la posibilidad de trabajar a distancia, lo que permite conciliar las responsabilidades laborales y familiares, estableciendo un equilibrio más satisfactorio entre la vida laboral y la vida personal.

Estamos convencidos que los beneficios del teletrabajo impactan favorablemente en las políticas de género, otorgando a las mujeres una herramienta para planificar y organizar el desarrollo armónico de su vida familiar y profesional. Recordemos que, con este espíritu, la iniciativa de la UIT de conmemorar "El día de las Niñas en las TIC", impulsa a las mujeres a elegir carreras y a trabajar en el sector de las TIC, uno de los que sectores que mayores posibilidades tiene, hasta el momento, de permitirles implementar el teletrabajo. Al respecto puede consultarse el Proyecto S 1052/19 de mi autoría.

Este término - teletrabajo-, no ha sido fácil de definir. La propia Organización Internacional del Trabajo -OIT-, señaló que esta expresión "no había dejado de evolucionar desde su sentido inicial — trabajo a domicilio realizado con medios electrónicos — y engloba ahora formas más complejas que abarcaban una gran variedad de regímenes flexibles con diferentes combinaciones de lugares de trabajo: en oficinas centrales, en locales del cliente, en centros satélite o en el domicilio" (OIT, 2016 Informe "Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros").

El proyecto que elaboramos propone adoptar una definición que contemple estas alternativas, entendiendo por teletrabajo a la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, a realizarse en forma total o parcial en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación.

Aspiramos a que esta modalidad esté disponible en la mayor cantidad de empleos posible, por ello, en lo referente al ámbito de aplicación, proponemos que éste sea aplicable, tanto al sector público como al privado (Artículo 2º del proyecto).

Asimismo, creemos oportuno prever la posibilidad de que este tipo de tareas se efectúe en combinación con las tareas laborales

tradicionalmente conocidas como "presenciales". Por ello, establecemos que cuando esta modalidad laboral se efectúe en forma combinada con la realización de tareas en el establecimiento o los establecimientos del empleador, será considerado como teletrabajo si la proporción de éste supera el cincuenta (50) por ciento de la jornada mensual de la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo (Artículo 3º del proyecto).

Establecemos que las personas que trabajen contratadas bajo esta modalidad deben gozar de los mismos derechos y obligaciones que las personas que trabajan bajo la modalidad presencial. Al mismo tiempo protegemos su remuneración, determinando que la misma no pueda ser inferior a la que percibían o percibirán bajo la modalidad presencial (Artículo 4º del proyecto).

Bajo el concepto de "desconexión digital" proponemos que las personas que trabajan bajo la modalidad de teletrabajo tengan derecho a desconectarse de los dispositivos digitales o de las tecnologías de la información y comunicación, en horarios fuera de su jornada laboral y durante los períodos de licencias, periodos durante los cuales no deberán ser contactadas o requeridas por cuestiones

laborales. También creemos importante establecer que estos teletrabajadores no podrán ser sancionados por hacer uso de este derecho, ni instalados a renunciar al mismo (Artículo 6º del proyecto).

Exigimos que el cambio de modalidad de quien trabaja en forma presencial a la modalidad de teletrabajo, sea voluntario y se instrumente por escrito. Creemos oportuno asimismo disponer que tal decisión pueda ser reversible, tal como lo establece el Artículo 8º del proyecto.

Adicionalmente requerimos que el empleador esté obligado a garantizar la capacitación de los empleados y empleadas que trabajen bajo este régimen, brindando o facilitando el acceso a los cursos que sean necesarios. Esta capacitación no implicará una mayor carga de trabajo. (Artículo 11 del proyecto).

Creemos oportuno establecer que cualquier sistema de control que utilice el empleador, destinado a la protección de los bienes e informaciones de su propiedad, en ningún caso podrán afectar la intimidad de la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo y la privacidad de su domicilio. (Artículo 14 del proyecto).

Disponemos además, que cuando esta modalidad laboral involucre prestaciones transnacionales, se aplicará al contrato de trabajo respectivo, la ley del lugar de ejecución de las tareas o la ley del domicilio del empleador, según sea más favorable para la persona que trabaja. (Artículo 14 del proyecto).

También redactamos disposiciones respecto de las herramientas de trabajo, exigiendo que el empleador proporcione a la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo todos los elementos necesarios para desempeñar las tareas a su cargo, tales como equipamiento

tecnológico, -hardware y software-, gastos de conectividad y demás herramientas y soporte necesario para el desempeño de las mismas.

Establecemos también a cargo del empleador los costos de instalación, mantenimiento y reparación de los citados elementos. Por otra parte, prevemos que cuando el cumplimiento de esta obligación demore, dificulte o impida el normal desarrollo de las tareas de la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo, ello no afectará el derecho de la persona que trabaja a continuar percibiendo la remuneración habitual.

En este mismo sentido, será a cargo del empleador la compensación por la utilización de herramientas propias de la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo, la que operará conforme a las pautas que establezcan la reglamentación.

Las referidas personas que trabajan bajo la modalidad de teletrabajo serán responsable por el correcto uso y mantenimiento de los elementos y herramientas de trabajo provistas por su empleador. En ningún caso responderán por el desgaste normal que se produzca por el uso o el paso del tiempo.

Finalmente, y para que lo dispuesto por la norma no se vea postergado, instruimos que la reglamentación se dicte en el plazo de noventa días.

Por lo expuesto, solicito a mis pares me acompañen en la aprobación del presente proyecto de ley.

Juan C. Marino.-

***VERSION PRELIMINAR SUSCEPTIBLE DE CORRECCIÓN UNA VEZ CONFRONTADO CON EL EXPEDIENTE ORIGINAL**