

CONGRESO NACIONAL
CÁMARA DE SENADORES
SESIONES ORDINARIAS DE 2020
ANEXO AL 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 otro proyecto de ley.** (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; y por las razones que dará el miembro informante, aconsejan la aprobación del siguiente

PROYECTO DE LEY

Artículo 1. 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 serán acordados por las partes, y en el marco de las negociaciones colectivas.

Artículo 2. Objetivos específicos. Son objetivos específicos de la presente ley:

a) Promover la corresponsabilidad del cuidado que permita una mejor distribución de las responsabilidades familiares y una mayor conciliación entre la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan.

b) Mejorar la movilidad urbana, aportar a la modernización de nuestras ciudades y promover el desarrollo sostenible de nuestro país, contribuyendo a la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero y a la mejora de la calidad del aire.

c) Proveer las condiciones necesarias para que las diferentes regiones del país puedan ser atractivas e idóneas para la implementación del teletrabajo, fomentando el federalismo.

Artículo 3. 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 – De la modalidad de Teletrabajo. Art. 102 bis. - Concepto. Habrá modalidad 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 mayoritariamente en el domicilio de la persona que trabaja, y/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 serán acordadas por las partes y/o 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 se establecerá conforme los límites legales y convencionales vigentes, tanto en lo que respecta a lo convenido por horas como por objetivos, teniendo en consideración las características propias de la modalidad de teletrabajo que por la presente ley se procura promover.

Artículo 6. Derecho a la desconexión digital. La persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo tendrá derecho 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.

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.

Artículo 8. Reversibilidad. El derecho a revertir la modalidad de teletrabajo a una posición presencial podrá ser ejercido por cualquiera de las partes dentro del plazo de 6 meses desde su comienzo, y deberá mediar un preaviso de al menos 30 días. En el caso de mediar acuerdo de ambas partes, se podrá ejercer sin plazo.

En tal caso, el trabajador volverá a prestar tareas en el establecimiento en el cual las hubiera prestado anteriormente, o en su defecto, en el más cercano al domicilio del dependiente. Este derecho no podrá ser ejercido por el trabajador si por motivos fundados resulte imposible la satisfacción de tal deber, entre ellos, la inexistencia de establecimiento o de puestos de trabajo presenciales disponibles.

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. Dicho equipamiento y la compensación mencionada serán considerados gastos de carácter no remunerativo. La compensación operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva. 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 de teletrabajo tendrá derecho a la compensación por los mayores gastos en conectividad y/o consumo de servicios que deba afrontar que estén relacionados directamente con la tarea y/o los objetivos laborales. Dicha suma operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación individual o colectiva, y será de carácter no remunerativo, no tributa impuesto a las ganancias y no puede ser utilizada como base imponible para el pago de aporte a la obra social, cuota sindical o solidaria.

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.

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.

Artículo 14. Higiene y Seguridad Laboral. La Superintendencia de Riesgos del Trabajo 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 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 salvaguardar la intimidad de la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo y la privacidad de su domicilio.

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.

Artículo 17. Autoridad de aplicación. 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 90 días. Toda inspección de la autoridad de aplicación, de ser necesaria, deberá contar con autorización previa de la persona que trabaja. 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 N° 25.877 y sus modificatorias.

Artículo 18. Régimen de transitoriedad. La presente ley entrará en vigor luego de 90 días contados a partir de que se determine la finalización del período de vigencia del Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio en todo el territorio nacional.

Artículo 19. Comuníquese al Poder Ejecutivo nacional.

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.

María B. Tapia – Julio C. Cobos – Silvia del Rosario Giacoppo – Gladys E. González – Laura E. Rodríguez Machado – Guadalupe Tagliaferri.-

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