



— REPÚBLICA ARGENTINA —

DIARIO DE SESIONES

CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA NACIÓN

**4ª REUNIÓN – 3ª SESIÓN ORDINARIA
(ESPECIAL REMOTA) JUNIO 25 DE 2020**

PERÍODO 138°

**Presidencia de los señores diputados
Sergio Tomás Massa, Álvaro Gustavo
González y Cecilia Moreau**

Secretarios:

doctor **Eduardo Cernul**
y don **Rodrigo Martín Rodríguez**

Prosecretarias:

doña **Marta Alicia Luchetta**
e ingeniera **Florencia Romano**



DIPUTADOS PRESENTES:

ABDALA DE MATARAZZO, Norma
Amanda
AGUIRRE, Hilda Clelia
AICEGA, Juan
ALLENDE, Walberto Enrique
ALUME SBODIO, Karim Augusto
ÁLVAREZ RODRÍGUEZ, María Cristina
ÁLVAREZ, Felipe
AMAYA, Domingo Luis
AMERI, Juan Emilio
ANGELINI, Federico
ANSALONI, Pablo Miguel
APARICIO, Alicia Noemí
ARCE, Mario Horacio
ASCARATE, Lidia Inés
ASSEFF, Alberto
AUSTIN, Brenda Lis
AVILA, Beatriz Luisa
AYALA, Aída Beatriz Máxima
BALDASSI, Héctor
BANFI, Karina
BARBARO, Héctor "Cacho"
BAZZE, Miguel Ángel
BENEDETTI, Atilio Francisco Salvador
BERHONGARAY, Martín Antonio
BERISSO, Hernán
BERMEJO, Alejandro Daniel
BERNAZZA, Claudia Alicia
BERTONE, Rosana Andrea
BOGDANICH, Esteban Mateo
BORMIOLI, Lisandro
BRAMBILLA, Sofía
BRAWER, Mara
BRITZ, María Cristina
BRIZUELA DEL MORAL, Eduardo Segundo
BRUE, Daniel Agustín
BUCCA, Eduardo
BURGOS, María Gabriela
BURYAILE, Ricardo
CACACE, Alejandro
CÁCERES, Adriana
CÁCERES, Eduardo Augusto
CAMAÑO, Graciela
CAMPAGNOLI, Marcela
CAMPOS, Javier
CANO, José Manuel
CANTARD, Albor Ángel
CAPARROS, Mabel Luisa
CARAMBIA, Antonio José
CARRIZO, Ana Carla
CARRIZO, María Soledad
CARRIZO, Nilda Mabel
CARRO, Pablo
CASARETTO, Marcelo Pablo
CASAS, Sergio Guillermo
CASELLES, Graciela María
CASSINERIO, Paulo Leonardo
CASTETS, Laura Carolina
CERRUTI, Gabriela
CIPOLINI, Gerardo
CISNEROS, Carlos Aníbal
CLERI, Marcos
CONTIGIANI, Luis Gustavo
CORNEJO, Alfredo
CORNEJO, Virginia
CORPACCI, Lucía Benigna
CRESCIMBENI, Camila
CRESTO, Mayda
DAIVES, Ricardo Daniel
DALDOVO, Nelly Ramona

DE LAMADRID, Álvaro
DE MARCHI, Omar
DEL CAÑO, Nicolás
DEL CERRO, Gonzalo Pedro Antonio
DEL PLÁ, Romina
DELÚ, Melina Aída
DI GIACOMO, Luis
EL SUKARIA, Soher
ENRIQUEZ, Jorge Ricardo
ESTÉVEZ, Enrique
ESTÉVEZ, Gabriela Beatriz
FAGIOLI, Federico
FÉLIX, Omar Chafi
FERNÁNDEZ LANGAN, Ezequiel
FERNÁNDEZ PATRI, Gustavo Ramiro
FERNÁNDEZ, Carlos Alberto
FERNÁNDEZ, Eduardo
FERNÁNDEZ, Héctor
FERRARO, Maximiliano
FERREYRA, Daniel Julio
FLORES, Danilo Adrián
FLORES, Héctor
FRADE, Mónica Edith
FREGONESE, Alicia
FRIGERIO, Federico
FRIZZA, Gabriel Alberto
GAILLARD, Ana Carolina
GARCÍA DE LUCA, Sebastián
GARCÍA, Alejandro
GARCÍA, Ximena
GINOCCHIO, Silvana Micaela
GIOJA, José Luis
GODOY, Lucas Javier
GONZÁLEZ, Álvaro Gustavo
GONZÁLEZ, Josefina Victoria
GONZÁLEZ, Pablo Gerardo
GRANDE, Martín
GROSSO, Leonardo
GUEVARA, Francisco
GUTIÉRREZ, Carlos Mario
GUTIÉRREZ, Ramiro
HAGMAN, Itai
HEIN, Gustavo René
HELLER, Carlos Salomón
HERNÁNDEZ, Estela
HERRERA, Bernardo José
IGLESIAS, Fernando Adolfo
IGON, Santiago Nicolás
JETTER, Ingrid
JOURY, María de las Mercedes
JUEZ, Luis Alfredo
KIRCHNER, Máximo Carlos
KOENIG, Marcelo
LACOSTE, Jorge Enrique
LAMPREABE, Florencia
LANDRISCINI, Susana Graciela
LASPINA, Luciano Andrés
LATORRE, Jimena
LEHMANN, María Lucila
LEITO, Mario
LEIVA, Aldo Adolfo
LENA, Gabriela
LÓPEZ RODRÍGUEZ, Dante Edgardo
LÓPEZ, Jimena
LÓPEZ, Juan Manuel
LOSPENNATO, Silvia Gabriela
MACHA, Mónica
MANZI, Rubén
MAQUIEYRA, Martín
MARQUEZ, Claudia Gabriela
MARTIARENA, José Luis
MARTIN, Juan
MARTINEZ VILLADA, Leonor María

MARTÍNEZ, Darío
MARTÍNEZ, Dolores
MARTÍNEZ, German Pedro
MARTÍNEZ, María Rosa
MARZIOTTA, Gisela
MASIN, María Lucila
MASSA, Sergio Tomás
MASSETANI, Vanesa Laura
MATZEN, Lorena
MEDINA, Gladys
MEDINA, Martín Nicolás
MENDOZA, Josefina
MENNA, Gustavo
MESTRE, Diego Matías
MOISES, María Carolina
MONALDI, Osmar Antonio
MONTOTO, María Luisa
MORALES GORLERI, Victoria
MORALES, Flavia
MOREAU, Cecilia
MOREAU, Leopoldo Raúl Guido
MOSQUEDA, Juan
MOUNIER, Patricia
MOYANO, Juan Facundo
MUÑOZ, Rosa Rosario
NAJUL, Claudia
NANNI, Miguel
NAVARRO, Graciela
NEDER, Estela Mary
NEGRI, Mario Raúl
NÚÑEZ, José Carlos
OBEID, Alejandra del Huerto
OCAÑA, María Graciela
OLIVETO LAGO, Paula Mariana
ORMACHEA, Claudia Beatriz
ORREGO, Humberto Marcelo
OSUNA, Blanca Inés
PAROLA, María Graciela
PASTORI, Luis Mario
PATIÑO, José Luis
PENACCA, Paula Andrea
PÉREZ ARAUJO, Hernán
PÉRTILE, Elda
PETRI, Luis Alfonso
PICCOLOMINI, María Carla
POLLEDO, Carmen
PONCE, Carlos Ybrhain
QUETGLAS, Fabio José
RAMÓN, José Luis
RAUSCHENBERGER, Ariel
REGIDOR BELLEDONE, Estela Mercedes
REY, María Luján
REYES, Roxana Nahir
REZINOVSKY, Dina
RICCARDO, José Luis
RITONDO, Cristian Adrián
RIZZOTTI, Jorge
RODRÍGUEZ SAÁ, Nicolás
RODRÍGUEZ, Alejandro "Topo"
ROMERO, Jorge Antonio
ROMERO, Víctor Hugo
ROSSO, Victoria
RUARTE, Adriana Noemí
RUIZ ARAGÓN, José Arnaldo
RUSSO, Laura
SAHAD, Julio Enrique
SALVADOR, Sebastián Nicolás
SÁNCHEZ, Francisco
SAND, Nancy
SAPAG, Alma Liliana
SARGHINI, Jorge Emilio
SARTORI, Diego Horacio
SCAGLIA, Gisela

SCHIAVONI, Alfredo Oscar SCHLERETH, David Pablo SCHWINDT, María Liliana SELVA, Carlos Américo SIERRA, Magdalena SILEY, Vanesa SORIA, Martín SPOSITO, Ayelén STEFANI, Héctor Antonio STILMAN, Mariana SUÁREZ LASTRA, Facundo TAILHADE, Rodolfo TERADA, Alicia TONELLI, Pablo Gabriel TORELLO, Pablo TORRES, Ignacio Agustín	TUNDIS, Mirta UCEDA, Marisa Lourdes UHRIG, Romina VALDES, Eduardo Félix VALLEJOS, Fernanda VARA, Jorge VÁZQUEZ, Juan Benedicto VESSVESSIAN, Paola VIGO, Alejandra María VILAR, Daniela Marina VILLA, Natalia Soledad VIVERO, Carlos Alberto WELLBACH, Ricardo WOLFF, Waldo Ezequiel YACOBITTI, Emiliano Benjamín YAMBRÚN, Liliana Patricia	YASKY, Hugo YEDLIN, Pablo Raúl YUTROVIC, Carolina ZAMARBIDE, Federico Raúl ZOTTOS, Andrés ZUVIC, Mariana AUSENTES, CON AVISO: ALDERETE, Juan Carlos CALIVA, Lía Verónica CORREA, Walter AUSENTES, CON LICENCIA: DE MENDIGUREN, José Ignacio (licencia sin goce de haberes por carga oficial.)
---	---	--

—La referencia acerca del distrito, bloque y período de mandato de cada señor diputado puede consultarse en el Diario de Sesiones correspondiente a la sesión preparatoria (10ª reunión, período 137º) de fecha 4 de diciembre de 2019.

SUMARIO

- Izamiento de la bandera nacional.** (Pág. 4.)
- Himno Nacional Argentino.** (Pág. 4.)
- Manifestaciones políticas** de los señores diputados Ramón, Del Caño, Del Plá, Sarghini, Basse y Ritondo. (Pág. 4.)
- Homenajes.**
 - A los caídos en Malvinas. (Pág. 12.)
 - A la memoria de Maximiliano Kosteki y Darío Santillán. (Pág. 12.)
- Designación** de un auditor general de la Auditoría General de la Nación. (Pág. 15.)
- Convocatoria** a sesión especial. (Pág. 16.)
- Consideración** de los dictámenes de mayoría y de minoría de la Comisión de Legislación del Trabajo en los proyectos de ley de la señora diputada Piccolomini y otros (1.041-D.-2020), del señor diputado Darío Martínez (1.089-D.-2020), del señor diputado De Lamadrid (1.172-D.-2020), de la señora diputada Ormaichea (1.846-D.-2020), de la señora diputada Ginocchio y otros (2.204-D.-2020), de la señora diputada Sposito y otros (2.224-D.-2020), de la señora diputada Villa (2.272-D.-2020), del señor diputado Eduardo Fernández y otros (2.287-D.-2020), de los señores diputados Yasky y Carro (2.297-D.-2020), del señor diputado Moyano (2.305-D.-2020), de la señora diputada Osuna y otros (2.329-D.-2020), del señor diputado Correa y otra (2.343-D.-2020), del señor diputado Ferraro y otras (2.350-D.-2020), de la señora diputada Caselles (2.365-D.-2020), del señor diputado Petri (2.509-D.-2020), de la señora diputada Dolores Martínez y otros (2.727-D.-2020), del señor diputado Ansaloni (2.845-D.-2020), de la señora diputada Flavia Morales y otros (2.926-D.-2020), de la señora diputada Del Plá y del señor diputado Del Caño (2.953-D.-2020) y de la señora diputada Cáceres y otros (2.954-D.-2020.), sobre régimen legal del contrato de teletrabajo. Orden del Día N° 57. Se sanciona el proyecto de ley contenido en el dictamen de mayoría. (Pág. 16.)
- Consideración** del dictamen de las comisiones de Comunicaciones e Informática y de Presupuesto y Hacienda en los proyectos de ley del Poder Ejecutivo (expediente 22-P.E.-2019) y del señor diputado Ramón (expediente 5.646-D.-2019), sobre modificación a la ley 27.506, de Régimen de Promoción de la Economía del Conocimiento. Orden del Día N° 29. Se sanciona. (Pág. 96.)
- Consideración** del dictamen de la Comisión de Acción Social y Salud Pública en los proyectos de ley de los señores diputados Kirchner y otros (expediente 3.081-D.-2020), Mendoza y otros (expediente 1.833-D.-2020), Oliveto Lago y otros (2.150-D.-2020), Rodríguez Saá (2.750-D.-2020), Cecilia Moreau (2.972-D.-2020), Soria (3.004-D.-2020), Petri y otros (3.014-D.-2020), Gaillard (3.034-D.-2020) y Mendoza (3.064-D.-2020), sobre una campaña nacional de donación de plasma sanguíneo de pacientes recuperados de COVID-19. Orden del Día N° 58. Se sanciona. (Pág. 141.)
- Apéndice:**
 - Sanciones de la Honorable Cámara. (Pág. 174.)
 - Actas de votaciones nominales números 1 a 3. (Pág. 185.)
 - Inserciones solicitadas por los señores diputados:
 - Alume Sbodio.** (Pág. 226.)
 - Asseff.** (Pág. 226.)
 - Brizuela del Moral.** (Pág. 227.)
 - Burgos.** (Pág. 228.)

5. Cáceres. (Pág. 228.)
6. Carrizo (N. M.). (Pág. 229.)
7. Carrizo (N. M.). (Pág. 230.)
8. Crescimbeni. (Pág. 231.)
9. Frizza. (Pág. 232.)
10. Frizza. (Pág. 233.)
11. Godoy. (Pág. 233.)
12. Godoy. (Pág. 234.)
13. Maquieyra. (Pág. 235.)
14. Maquieyra. (Pág. 235.)
15. Martínez. (Pág. 236.)
16. Martínez. (Pág. 238.)
17. Matzen. (Pág. 240.)
18. Ramón. (Pág. 241.)
19. Rosso. (Pág. 241.)
20. Sahad. (Pág. 242.)
21. Sánchez. (Pág. 243.)

—En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los veinticinco días del mes de junio de 2020, a la hora 16 y 15:

1

IZAMIENTO DE LA BANDERA NACIONAL

Sr. Presidente (Massa). — Con la presencia de 189 señores diputados queda abierta la tercera sesión especial en forma presencial y remota convocada conforme el requerimiento efectuado por varios señores diputados en número reglamentario.

Invito a la señora diputada por el distrito electoral de Tierra del Fuego, doña Rosana Andrea Bertone, a izar la bandera nacional en el mástil del recinto.

—Puestos de pie los señores diputados y el público presente, la señora diputada doña Rosana Andrea Bertone procede a izar la bandera nacional en el mástil del recinto. (*Aplausos.*)

2

HIMNO NACIONAL ARGENTINO

Sr. Presidente (Massa). — Invito a los señores diputados y al público presente a entonar las estrofas del Himno Nacional Argentino.

—Puestos de pie, los señores diputados y el público presente entonan las estrofas del Himno Nacional Argentino. (*Aplausos.*)

3

MANIFESTACIONES POLÍTICAS

Sr. Presidente (Massa). — En función del acuerdo alcanzado en la Comisión de Labor Parlamentaria y a los efectos de garantizar las expresiones que solicitan todas las fuerzas políticas —aprovechando bien el tiempo—, damos comienzo a esta instancia para aquellos bloques que deseen hacer manifestaciones políticas. La Presidencia recuerda a los señores diputados y a las señoras diputadas que ello tiene por objeto evitar la presentación de cuestiones de privilegio.

Tiene la palabra el señor diputado Ramón, por Mendoza.

Sr. Ramón. — Señor presidente: en primer lugar, me quiero referir a una cuestión de privilegio que planteamos en la anterior sesión, y tenía que ver con el desafuero de un senador perteneciente a nuestro partido político en la provincia de Mendoza.

En función de las pasiones que nos despierta la política, planteamos una cuestión de privilegio en contra del presidente del partido radical de la República Argentina, que fue defendido por el diputado Negri, quien planteó una cuestión de tipo procesal, procedente de hacerlo en el recinto.

Nos vamos a allanar al planteo del diputado Negri y retiraremos la cuestión de privilegio que fuera asentada en esa sesión en contra del licenciado Alfredo Cornejo, presidente del partido radical. Este es el primer tema que, como cuestión política, quería plantear.

A continuación, me quiero referir a la posición de nuestro bloque —Unidad Federal para el Desarrollo— en relación con estos tres asuntos que hoy vamos a tratar en el recinto. Ellos han logrado tener consenso en las comisiones, y adelanto que trataremos en primer lugar el relativo al teletrabajo. Luego debatiremos la ley sobre la donación de plasma y, en tercer lugar, abordaremos la ley de economía del conocimiento y el software.

Queremos dejar sentado que, no obstante el acuerdo al que llegaron los dos bloques mayoritarios de esta Cámara para acordar estos dictámenes que votaremos hoy, tenemos algunas diferencias en cuanto al teletrabajo y la ley de economía del conocimiento.

Sr. Presidente (Massa). – Se va a votar a mano alzada la propuesta realizada por el señor diputado Ritondo para designar como auditor general de la Nación al señor Miguel Ángel Pichetto.

Sr. Tonelli. – Pido la palabra para una aclaración, señor presidente.

Sr. Presidente (Massa). – Para una aclaración, tiene la palabra el señor diputado Tonelli, por la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Sr. Tonelli. – Señor presidente: el artículo 190 del reglamento dice que, en las designaciones que haga la Cámara, la votación tiene que ser nominal. De manera que no puede ser a mano alzada.

Sr. Presidente (Massa). – Para acelerar el trámite habíamos acordado hacerlo a mano alzada.

Se va a votar el apartamiento del reglamento para poder votar este punto a mano alzada. Se requieren las tres cuartas partes de los votos que se emitan.

– Resulta afirmativa.

Sr. Presidente (Massa). – Habiéndose aprobado el apartamiento del reglamento y, teniendo en cuenta la abstención adelantada por la señora diputada Moreau de los integrantes del bloque Frente de Todos, se va a votar la designación del exsenador Pichetto como auditor general de la Nación.

– Resulta afirmativa.

Sr. Presidente (Massa). – Queda designado como auditor general de la Nación el doctor Miguel Ángel Pichetto, a quien la Presidencia de esta Cámara le tomará juramento en fecha a determinar.¹

Tiene la palabra el señor diputado Del Caño, por Buenos Aires.

Sr. del Caño. – Señor presidente: es para dejar constancia de que nuestro voto fue negativo.

Sr. Presidente (Massa). – Tiene la palabra la señora diputada Del Plá, por Buenos Aires.

Sra. Del Plá. – Para aclarar mi voto negativo.

Sr. Presidente (Massa). – Queda registrado el voto negativo de ambos diputados.

6

CONVOCATORIA A SESIÓN ESPECIAL

Sr. Presidente (Massa). – Por Secretaría se dará lectura a la resolución dictada por esta Presidencia convocando a la sesión especial.

Sr. Secretario (Cerngul). – Dice así:

Buenos Aires, 24 de junio de 2020.

Visto la presentación efectuada por el diputado Máximo Carlos Kirchner y otras diputadas y diputados, por la que se solicita la realización de una sesión especial para el día 25 de junio de 2020 a las 16:00 horas a fin de considerar varios expedientes y, considerando los artículos 35, 36 y que la solicitud se realiza conforme lo establecido en el artículo 14 del Reglamento de la Honorable Cámara,

El presidente de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación

RESUELVE:

Artículo 1º – Citar a sesión especial a las diputadas y a los diputados para el día 25 de junio de 2020 a las 16 horas a fin de considerar los siguientes expedientes:

Orden del Día Nº 57. Expedientes 1.041-D.-2020, 1.089-D.-2020, 1.172-D.-2020, 1.846-D.-2020, 2.204-D.-2020, 2.224-D.-2020, 2.272-D.-2020, 2.287-D.-2020, 2.297-D.-2020, 2.305-D.-2020, 2.329-D.-2020, 2.343-D.-2020, 2.350-D.-2020, 2.365-D.-2020, 2.509-D.-2020, 2.727-D.-2020, 2.845-D.-2020, 2.926-D.-2020, 2.953-D.-2020 y 2.954-D.-2020. Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo.

Orden del Día Nº 29. (22-P.E. – 2019 y otros). Ley 27.506, de Régimen de Promoción de la Economía del Conocimiento. Modificación.

Orden del Día Nº 58. Expedientes 3.081-D.-2020, 1.833-D.-2020, 2.150-D.-2020, 2.750-D.-2020, 2.972-D.-2020, 3.004-D.-2020, 3.014-D.-2020, 3.034-D.-2020 y 3.064-D.-2020. Campaña Nacional para la Donación de Plasma Sanguíneo de Pacientes Recuperados de COVID-19.

Artículo 2º – Comuníquese y archívese.

7

RÉGIMEN LEGAL DEL CONTRATO DE TELETRABAJO

Sr. Presidente (Massa). – Corresponde considerar los dictámenes de mayoría y de minoría de la Comisión de Legislación del Trabajo – Orden del Día Nº 57– recaídos en los proyectos de ley de la señora diputada Piccolomini y otros señores diputados, del señor diputado Darío Martínez, del señor diputado De Lama-

1. Véase el texto de la sanción en el Apéndice. (Pág. 184.)

drid, de la señora diputada Ormachea, de la señora diputada Ginocchio, de la señora diputada Sposito y otros señores diputados, de la señora diputada Villa, del señor diputado Eduardo Fernández, de los señores diputados Yasky y Carro, del señor diputado Moyano, de la señora diputada Osuna y otras señoras diputadas, del señor diputado Correa y de la señora diputada Siley, del señor diputado Ferraro y otras señoras diputadas, de la señora diputada Caselles, del señor diputado Petri, de la señora diputada Dolores Martínez, del señor diputado Ansaloni, de la señora diputada Flavia Morales y otros señores diputados, de la señora diputada Del Plá y del señor diputado del Caño y de la señora diputada Cáceres y otras señoras diputadas, sobre Régimen Legal del Contrato De Teletrabajo.

(Orden del Día N° 57)

I

Dictamen de mayoría

Honorable Cámara:

La Comisión de Legislación del Trabajo ha considerado los proyectos de ley de la señora diputada Piccolomini y otros/as señores/as diputados/as, del señor diputado Martínez, Darío, del señor diputado De Lamadrid, de la señora diputada Ormachea, de la señora diputada Ginocchio, de la señora diputada Sposito y otros/as señores/as diputados/as, de la señora diputada Villa, del señor diputado Fernández E., de los señores diputados Yasky y Carro, del señor diputado Moyano, de la señora diputada Osuna y otras señoras diputadas, del señor diputado Correa y de la señora diputada Siley, del señor diputado Ferraro y otras señoras diputadas, de la señora diputada Caselles, del señor diputado Petri, de la señora diputada Martínez, Dolores, del señor diputado Ansaloni, de la señora diputada Morales F. y otros/as señores/as diputados/as, de la señora diputada Del Plá y del señor diputado Del Caño y de la señora diputada Cáceres y otras señoras diputadas, por los que se regula el Régimen de Teletrabajo; y, por las razones expuestas en el informe que se acompaña y las que dará el miembro informante, aconseja la sanción del siguiente

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

RÉGIMEN LEGAL DEL CONTRATO DE TELETRABAJO

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 carac-

terísticas, lo permitan. Los aspectos específicos se establecerán en el marco de las negociaciones colectivas.

Art. 2° – 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 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.

Art. 3° – *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.

Art. 4° – *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 de la presente, deberán desarrollarse de modo acorde a la jornada laboral establecida, impidiendo la conexión fuera de la misma.

Art. 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.

Art. 6º – *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 discriminatoria resultando aplicables las previsiones de la ley 23.592.

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

Art. 7º – *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.

Art. 8º – *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.

Art. 9º – *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.

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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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 quienes trabajen en forma presencial.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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 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.

Art. 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.

Art. 20. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

24 de junio de 2020.

Vanessa Siley. – Claudia B. Ormachea. – Lía V. Caliva. – Pablo Carro. – Carlos A. Cisneros. – Enrique Estévez. – Silvana M. Ginocchio. – Santiago N. Igon. – María R. Martínez. – Patricia Mounier. – Juan F. Moyano. – Blanca I. Osuna. – Carlos Y. Ponce. – Marisa L. Uceda. – Hugo Yasky.

En disidencia parcial:

Albor Á. Cantard. – Mónica E. Frade. – Felipe Álvarez. – Mario H. Arce. – María S. Carrizo. – Soher El Sukaria. – Alejandro García. – Dolores Martínez. – Martín N. Medina. – Fabio J. Quetglas. – Estela M. Regidor Belledone. – Cristian A. Ritondo. – Alicia Terada. – Natalia S. Villa.

FUNDAMENTOS DE LA DISIDENCIA PARCIAL DE LOS/AS SEÑORES/AS DIPUTADOS/AS

ALBOR Á. CANTARD, MARIO H. ARCE, CRISTIAN A. RITONDO, MARÍA S. CARRIZO, SOHER EL SUKARIA, ALEJANDRO GARCÍA, DOLORES MARTÍNEZ, MARTÍN N. MEDINA, FABIO J. QUETGLAS, NATALIA S. VILLA Y FELIPE ÁLVAREZ

Honorable Cámara:

La Comisión de Legislación del Trabajo ha considerado los proyectos de ley de la señora diputada Piccolomini y otros/as señores/as diputados/as, del señor diputado Martínez, Darío, del señor diputado De Lamadrid, de la señora diputada Ormachea, de la señora diputada Ginocchio, de la señora diputada Sposito y otros/as señores/as diputados/as, de la señora diputada Villa, del señor diputado Fernández E., de los señores diputados Yasky y Carro, del señor diputado Moyano, de la señora diputada Osuna y otras señoras diputadas, del señor diputado Correa y de la señora diputada Siley, del señor diputado Ferraro y otras señoras diputadas, de la señora diputada Caselles, del señor diputado Petri, de la señora diputada Martínez, Dolores, del señor diputado Ansaloni, de la señora diputada Morales F. y otros/as señores/as diputados/as, de la señora diputada Del Plá y del señor diputado Del Caño y de la señora diputada Cáceres y otras señoras diputadas, por los que se regula el Régimen de Teletrabajo.

Luego de su estudio plantean lo siguiente:

Que ponen en resalto la coincidencia y acuerdo que existe entre los aquí firmantes en relación al dictamen, tanto por la importancia de regular esta modalidad como por el espíritu protectorio y el carácter tuitivo que dispensa la redacción sobre los trabajadores.

Merece destacarse la preocupación e interés del proyecto para atender a nuevas realidades y la necesidad de equilibrar el desarrollo tecnológico con el resguardo de los trabajadores.

Sin embargo, y no obstante el acuerdo que manifestamos por sobre el texto; es necesario señalar los puntos sobre los cuales existe disidencia, fundamentos dichos extremos:

En relación al “Artículo 3º: Derechos y obligaciones”, es criterio de quienes suscriben, que resulta desacertado e incorrecto en relación a esta especial modalidad de contratación laboral, un precepto normativo

que utilice el imperativo para determinar la materia sobre la cual deben regular las convenciones colectivas. Ello, bajo el entendimiento de que podría afectar negativamente la dinámica de las mismas, como también implicaría una intromisión en la materia de la negociación colectiva, que debe ser libre y ligada a la especialidad de cada supuesto sometido a las mismas. Con ello, entendemos que el precepto normativo debe llevar incluido el término “podrán”, en reemplazo de “deberán”, otorgando de este modo carácter facultativo a la negociación colectiva, y no una imposición normativa.

En torno al artículo 4º entendemos que la exigencia de que la jornada sea pactada por escrito en el contrato de trabajo genera un vacío respecto a las relaciones laborales establecidas con o sin contrato escrito ya iniciadas, dando dudas sobre si están contenidas o no, o si debieran firmarse nuevos contratos, este artículo puede generar confusiones y contradicciones. Por otra parte, el impedimento de conexión puede dificultar la organización por objetivos, que se incorporó en esta nueva propuesta de redacción.

Respecto al “Artículo 5º: Derecho a la desconexión digital” resulta, al entender de los abajo firmantes, indispensable garantizar el derecho al goce del tiempo libre y el reconocimiento de la autonomía en administración de los tiempos y actividades de la persona trabajadora una vez finalizada la jornada laboral. Sin embargo, la prohibición a remitir comunicaciones, establecida en el último párrafo del mencionado artículo, nos resulta excesiva en relación al objeto protegido ya que limita la posibilidad de la parte empleadora de anotar a los trabajadores sobre sucesos de índole administrativo –como anuncios de mantenimiento de infraestructura o liberación del personal del cumplimiento de la jornada del día siguiente–. Por tanto no vería afectado el derecho a la desconexión y consecuentemente al tiempo de descanso. Por tanto, proponemos suprimir la prohibición de comunicación que dicho párrafo dicta.

En cuanto al “Artículo 8º: Reversibilidad” se formula el disenso especialmente en cuanto a que resulta una impropiedad aceptar la reversión a una situación de hecho que no ha ocurrido con anterioridad, toda vez que en el supuesto analizado, el contrato de trabajo, resulta ab initio concertado como teletrabajo. Con ello, el supuesto sería específicamente una novación de la modalidad de contratación y no un regreso a una situación anteriormente configurada. Esta circunstancia, reiteramos, implica un precepto que se contradice con la dinámica de esta especial modalidad de contratación, la desalienta, habilitando su litigiosidad por no resultar claramente contemplado.

Asimismo, entendemos indispensable incorporar la necesidad de un preaviso para que la reversibilidad no sea intempestiva, y no cause perjuicio. Así como requerimos que la reversibilidad no sea aplicable a empresas dedicadas a la actividad de software, indus-

tria del conocimiento, trabajos de Internet, medios de información digitales, plataformas, informáticos, y similares.

Proponemos la siguiente redacción: “Artículo 8º: *Reversibilidad*.”

“El consentimiento prestado por la persona que trabaja en una posición presencial y fuera con posterioridad a la vigencia de esta ley trasladada a la modalidad de teletrabajo podrá ser reversible otorgando al empleador un plazo de preaviso de 60 días. En dicho caso el trabajador deberá reintegrarse al lugar en que anteriormente hubiera prestado tareas.

“Para los supuestos de otorgamiento de teletrabajo con anterioridad a la vigencia de esta ley se estará a lo acordado oportunamente por las partes con relación a su reversibilidad.

“En ningún supuesto son reversibles por parte del trabajador los otorgamientos de teletrabajo anteriores o posteriores a la vigencia de esta ley en los supuestos de empresas dedicadas a la actividad de software, industria del conocimiento, trabajos de Internet, medios de información digitales, plataformas informáticos y similares.”

El artículo 9º relativo al equipamiento, entendemos que no está prevista expresa y adecuadamente la posibilidad de provisión de equipamiento por parte del trabajador. Si bien se hay una vaga mención a la compensación por las herramientas de la persona que trabaja. No se usa la misma terminología en el primer renglón referido a la provisión por parte del empleador (equipamiento, herramientas, soporte, etcétera) y en el supuesto del trabajador (que refiere a herramientas).

Por último, insistimos con énfasis en que esta modalidad que en la actualidad opera sin reglamentación normativa alguna, implicará la nueva normalidad con posterioridad a la salida del aislamiento social preventivo y obligatorio, en cuyo caso pretendemos la incorporación de herramientas para su promoción, entendiendo a la misma como un dispositivo normativo que alienta a las tareas de cuidado con equidad e igualdad de género, pudiendo desarrollarse el fomento de colectivos vulnerables y, asimismo, favoreciendo el crecimiento y desarrollo de sectores productivos de la economía que lo necesiten (micro, pequeñas y medianas empresas).

Por todo lo expuesto, y reiterando la importancia de regular esta modalidad, manifestamos la disidencia con el dictamen propuesto en los términos señalados.

Albor Á Cantard. – Mario H. Arce. – Cristian A. Ritondo. – María S. Carrizo. – Soher El Sukaria. – Alejandro García. – Dolores Martínez. – Martín N. Medina. – Fabio J. Quetglas. – Natalia S. Villa. – Felipe Álvarez.

FUNDAMENTOS DE LA DISIDENCIA PARCIAL
DE LAS SEÑORAS DIPUTADAS MÓNICA
E. FRADE, ESTELA M. REGIDOR
BELLEDONE Y ALICIA TERADA

Honorable Cámara:

La Comisión de Legislación del Trabajo ha considerado 16 proyectos de ley sobre la instrumentación de la modalidad de teletrabajo, con cuyos aportes ha elaborado un dictamen para regular el Régimen de Teletrabajo, que se pone a consideración de los integrantes de esta comisión.

Sin perjuicio de la adhesión en general del referido dictamen, luego de su análisis, las diputadas firmantes, dejamos planteadas las disidencias que se exponen.

Resaltamos el acuerdo que existe en los aspectos fundamentales del dictamen en análisis, atento a la importancia de regular esta modalidad en épocas en que resulta oportuno buscar alternativas para promover nuevos empleos, bajo el desarrollo tecnológico.

Comenzamos señalando que una buena ley es una ley que evita conflictos, no la que es fuente de ellos y, en este sentido, estamos obligados para alcanzar dicho objetivo a la redacción y aprobación de una ley que otorgue certezas y que encuadre dentro de los preceptos de la Ley de Contrato de Trabajo. Que, al mismo tiempo, propicie o facilite la promoción de esta modalidad de desenvolvimiento laboral.

Es con este sentido que se proponen las siguientes modificaciones al dictamen de la mayoría:

Artículo 5°, se plantea disidencia parcial, con el último párrafo, el que establece que el empleador no podrá remitirle comunicaciones por ningún medio al trabajador, fuera de la jornada laboral.

No correspondería la directriz al empleador, quien puede en el marco de sus facultades remitir las tareas que el trabajador podrá desenvolver al momento de inicio de su jornada laboral. La limitación a la organización del empleador resulta inocua al descanso del trabajador, en tanto se les garantiza a estos la desconexión y no entorpecimiento de su descanso legal.

Mantener la limitación solo aporta confusión a una correcta técnica legislativa.

Disidencia con el texto del artículo 6° del proyecto.

Su articulado prevé con buen criterio que, los teletrabajadores que se encuentren al cuidado de menores de 13 años, adultos mayores o discapacitados; tengan horarios compatibles con tales cuidados y la facultad de interrumpir su jornada laboral, como consecuencia de esto.

Sentamos no obstante nuestra disidencia, en la consecuencia que prevé el proyecto, para el supuesto de que el empleador incurra en los quebrantos indicados antes; los que configurarían un claro supuesto de abuso de sus facultades de dirección, más no actos “discriminatorios”, como los previstos en la ley 23.592, a las que remite el proyecto.

Disentimos con la remisión a consecuencias ajenas a las previstas en la propia Ley de Contrato de Trabajo, para ingresar a tipologías de naturaleza penal.

Expresamos disidencia con la redacción propuesta en el artículo 8° del proyecto (reversibilidad), el que debería quedar redactado del siguiente modo:

“El trabajador presencial, que hubiera accedido a tareas de teletrabajo, podrá retornar a la modalidad originaria previa notificación a su empleador con un plazo mínimo de 30 días, salvo que razones de fuerza mayor, debidamente acreditada, se lo impidieran.

”En tal supuesto, el empleador deberá otorgarle tareas en el domicilio actual de la empresa o en el domicilio más cercano al trabajador, salvo impedimento debidamente acreditado.

”En los contratos que se pacte esta modalidad de trabajo al inicio de la relación de trabajo, cualquier variante deberá contar con el consentimiento de las partes”.

Resulta necesario dar certezas y previsibilidad a ambas partes, a los efectos de promover el tipo de contratación, garantizando los derechos de los trabajadores, pero sin que su ejercicio se contraponga al ejercicio normal de las facultades de dirección y organización previstas en el artículo 65 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Manifestamos disidencia en la ausencia de precisión y delimitación, en el tratamiento de “compensación de gastos” (artículo 10), en tanto omite aclarar que los gastos que debe afrontar la parte empleadora aluden a todos los que se originan como consecuencia y en ocasión del desenvolvimiento laboral del teletrabajador.

La imprecisión facilita la derivación de litigios en la determinación de los montos de tales compensaciones y esto, para las pequeñas y medianas empresas, podría resultar de una onerosidad difícil de afrontar; entendiendo que, en la vivienda del trabajador y a contraturno de su desempeño laboral, pueda tener otro/s o actividades que generen consumos, ajenos a lo específico de un empleador.

Promoción del teletrabajo

Artículo xx. Incentivos para contratación de poblaciones específicas.

La reglamentación de la presente ley promoverá la contratación de personas mayores de cuarenta y cinco (45) años, madres de hogares monoparentales, personas con capacidades diferentes, liberados en programas de reinserción, personas trans, travestis y transexuales y otras poblaciones vulnerables.

Incentivos fiscales.

Artículo xx. Reducción de aportes.

Se reducirán hasta un máximo de 20 % los aportes patronales (artículo 10, inciso b), de la ley 24.241) y hasta un máximo de 30 % los aportes personales (ar-

título 10, inciso *a*), de la ley 24.241), por cada trabajador que se registre en la modalidad de teletrabajo, mientras se desenvuelva bajo dicha modalidad.

La reglamentación que elabore el Poder Ejecutivo deberá contemplar una clasificación segmentada en la aplicación de los incentivos entre las diferentes categorías de pymes y microempresas.

Se otorgarán microcréditos para la adquisición de elementos de trabajo para garantizar la adaptación óptima del domicilio donde preste funciones el empleado.

*Mónica E. Frade. – Estela M. Regidor
Belledone. – Alicia Terada.*

INFORME

Honorable Cámara:

La Comisión de Legislación del Trabajo ha considerado los proyectos de ley de la señora diputada Piccolomini y otros/as señores/as diputados/as, del señor diputado Martínez, Darío, del señor diputado De Lamadrid, de la señora diputada Ormachea, de la señora diputada Ginocchio, de la señora diputada Sposito y otros/as señores/as diputados/as, de la señora diputada Villa, del señor diputado Fernández E., de los señores diputados Yasky y Carro, del señor diputado Moyano, de la señora diputada Osuna y otras señoras diputadas, del señor diputado Correa y de la señora diputada Siley, del señor diputado Ferraro y otras señoras diputadas, de la señora diputada Caselles, del señor diputado Petri, de la señora diputada Martínez, Dolores, del señor diputado Ansaloni, de la señora diputada Morales F. y otros/as señores/as diputados/as, de la señora diputada Del Plá y del señor diputado Del Caño y de la señora diputada Cáceres y otras señoras diputadas, por los que se regula el Régimen de Teletrabajo. Luego de su estudio resuelven despacharlos favorablemente con las modificaciones propuestas en el dictamen que antecede, unificados.

Vanessa Siley.

II

Dictamen de minoría

Honorable Cámara:

La Comisión de Legislación del Trabajo ha considerado los proyectos de ley de la señora diputada Piccolomini y otros/as señores/as diputados/as, del señor diputado Martínez, Darío, del señor diputado De Lamadrid, de la señora diputada Ormachea, de la señora diputada Ginocchio, de la señora diputada Sposito y otros/as señores/as diputados/as, de la señora diputada Villa, del señor diputado Fernández E., de los señores diputados Yasky y Carro, del señor diputado Moyano, de la señora diputada Osuna y otras señoras diputadas, del señor diputado Correa y de la señora diputada

Siley, del señor diputado Ferraro y otras señoras diputadas, de la señora diputada Caselles, del señor diputado Petri, de la señora diputada Martínez, Dolores, del señor diputado Ansaloni, de la señora diputada Morales F. y otros/as señores/as diputados/as, de la señora diputada Del Plá y del señor diputado Del Caño y de la señora diputada Cáceres y otras señoras diputadas, por los que se regula el Régimen de Teletrabajo; y, por las razones expuestas en el informe que se acompaña y las que dará el miembro informante, aconseja la sanción del siguiente

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 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.

Art. 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 los términos de los artículos 21 y 22 de esta ley, sea efectuada total o parcialmente en el domicilio de la trabajadora y del trabajador, 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.

Art. 3º – *Derechos y obligaciones*. Las trabajadoras o trabajadores contratadas bajo esta modalidad, en los términos del artículo 102 bis de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, gozarán de los mismos derechos y obligaciones que la trabajadora y el trabajador bajo la modalidad presencial y su remuneración no podrá ser inferior a la que percibían o percibirán bajo la modalidad presencial. Los convenios colectivos deben, acorde a la realidad de cada actividad, prever una combinación entre prestaciones presenciales y por teletrabajo.

Art. 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.

Las plataformas y/o software utilizados por el empleador a los fines específicos del teletrabajo, y registrados según lo establecido en el artículo 18 de la presente, deberán desarrollarse de modo acorde a la jornada laboral establecida, impidiendo la conexión fuera de la misma.

Art. 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 trabajadora o trabajador la realización de tareas, ni remitirle comunicaciones, por ningún medio, fuera de la jornada laboral.

Art. 6° – Tareas de cuidados. Las trabajadoras o trabajadores 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 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.

Art. 7° – Voluntariedad. El cambio de modalidad, de cualquiera de las establecidas en la ley 20.744 (t. o. 1976), modificatorias y regímenes especiales, a la modalidad de teletrabajo, debe ser por propuesta del trabajador y prestado por escrito.

Art. 8° – Reversibilidad. El consentimiento prestado por la trabajadora o trabajador 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.

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.

Art. 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.

La trabajadora o trabajador será responsable por el correcto uso y mantenimiento de los elementos y herramientas de trabajo provistas por su empleador. 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 trabajadora o trabajador a continuar percibiendo la remuneración habitual.

Art. 10. – Compensación de gastos. La trabajadora o trabajador bajo la modalidad del teletrabajo tendrá derecho a la compensación por todos los 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 impuesto a las ganancias (ley 20.628, texto ordenado por decreto 824/2019 y sus modificatorias).

Art. 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, debiéndose realizarse dentro de la jornada laboral estipulada. La capacitación deberá realizarla en forma conjunta con la entidad sindical representativa y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Art. 12. – Derechos colectivos. Las personas que se desempeñen bajo la modalidad de teletrabajo gozarán de todos los derechos colectivos.

Art. 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 trabajadoras y trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo podrán elegir el 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, previa notificación al sindicato correspondiente.

Art. 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 6°, inciso 2, de la ley 24.557 (Riesgos de Trabajo). 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 (Riesgos de Trabajo).

Art. 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 informar adecuada, previa e íntegramente sobre el funcionamiento del mismo al trabajador y resguardar su intimidad.

Los sistemas referidos en el párrafo previo deberán contar con participación sindical a fin de salvaguardar la intimidad de la trabajadora o trabajador bajo la modalidad de teletrabajo y la privacidad de su domicilio.

Art. 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 trabajadora o trabajador bajo la modalidad de teletrabajo para fines profesionales, no pudiendo hacer uso de software de vigilancia que viole la intimidad de la misma.

Art. 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 trabajadora o trabajador.

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.

Art. 18. – *Regímenes especiales.* Adoptarán las normativas de la presente ley de acuerdo a lo determinado por los representantes de la entidad sindical más representativa de la actividad.

Art. 19. – *Perspectiva de género.* Se dispondrán en todas las medidas de esta ley las perspectivas de género, manteniendo las equidades correspondientes.

Art. 20. – *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 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 teletrabajo se ejercerá conforme a lo establecido por 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 trabajadora o trabajador.

Art. 21. – *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.

Art. 22. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

24 de junio de 2020.

Pablo M. Ansaloni.

INFORME

Honorable Cámara:

En el mundo del trabajo, de hace un tiempo a esta parte, se han intensificado las llamadas “nuevas tecnologías”, incorporando nuevas realidades e instrumentos de comunicación que representan nuevas herramientas de trabajo.

El COVID-19 hace que en el mundo se viva una situación de emergencia, haciéndose necesaria la utilización de nuevas modalidades de trabajo, como la del “teletrabajo”, que en el caso de la Argentina se debe discutir y crear las normas adecuadas para su aplicación.

Debemos considerar que la Organización Internacional del Trabajo, en su convenio 177, sobre trabajo a domicilio, promueve la igualdad de condiciones de este tipo de trabajadores con respecto a los presenciales, convenio ratificado por nuestro país. Se debe considerar los principios rectores: a convenir entre empleador y trabajador: principio de voluntariedad, principio de revocabilidad y principio de parcialidad.

En la Argentina, se ha promovido el desarrollo de las denominadas tecnologías de información y comunicaciones –TICs–, que han posibilitado el surgimiento de nuevas modalidades de trabajo, como sería el caso del llamado “teletrabajo”.

Es una modalidad que puede definirse como el fenómeno que consiste en la realización de ciertos tipos de trabajo sin la presencia física del trabajador por parte del personal a cargo del empleador, que se mantiene en contacto con él, mediante la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación (TICs).

Cabe destacar que existe un plexo normativo de derecho laboral fundamental, que se debe respetar y regímenes especiales a los cuales se deben considerar para incluir como modalidad de teletrabajo, y uno de los regímenes especiales es el trabajo rural, en la República Argentina, aún no existe esta modalidad de trabajo, se deben redactar las bases para que en caso de acordarse entre representantes de los trabajadores y trabajadoras y representantes de los empleadores y empleadoras, a través de la Comisión de Trabajo Agrario, se determinará la normativa para esta modalidad.

Debo advertir que el teletrabajo solo es una modalidad de trabajo y debe mantener los derechos adquiridos de los trabajadores y eliminar todo indicio de flexibilización o características de trabajo forzoso.

Se debe dejar en claro que existen derechos adquiridos de los trabajadores y el principio de progresividad por el cual en el caso que nos ocupa se deben legislar las particularidades de la modalidad, y teniendo en cuenta los principios de voluntariedad, de reversibilidad, desconexión digital, y todo lo que ya mantienen las normas de garantías del derecho protectorio del derecho laboral.

La representación de los sindicatos de la actividad y de las entidades empresarias, en convenciones colectivas, acordarán las mejores condiciones que deban normar esta modalidad.

La perspectiva de género es fundamental en la modalidad de teletrabajo y pensar que el futuro del trabajo es hoy y el derecho de todos los ciudadanos debe ser protegida por la normativa garantizado por la Constitución Nacional.

Pablo M. Ansaloni.

ANTECEDENTES

1

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

RELACIONES LABORALES DE TELETRABAJO

Artículo 1° – *Objeto*. La presente ley tiene como objeto reconocer la actividad del teletrabajo o trabajo a distancia, mediante la utilización de tecnologías de la información y la comunicación (TIC), y establecer que los teletrabajadores tengan los mismos derechos que el resto de los trabajadores.

Art. 2° – *Ámbito de aplicación*. La presente ley regirá, en todo el territorio nacional, las relaciones laborales de teletrabajo en relación de dependencia, tanto en el ámbito público como privado, prestadas en favor de uno o más empleadores, y cualquiera fuere la cantidad de horas diarias o jornadas semanales en que sean ocupados.

Art. 3° – *Definiciones*. Por la presente ley se entenderá:

- a) *Teletrabajo*. A los efectos de esta ley, se entiende por teletrabajo o trabajo a distancia a toda persona que, en línea con lo que define el artículo 21 de la ley 20.744, realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de esta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen, de forma total o parcial en su domicilio o en lugares

distintos del establecimiento o los establecimientos del empleador;

- b) *Teletrabajador*. Toda persona física que en el marco de una relación laboral realice teletrabajo o trabajo a distancia, según lo definido en el inciso a) del artículo 3° de la presente ley.

Art. 4° – *Derechos de los teletrabajadores*. Los teletrabajadores gozarán de los mismos derechos que el resto de los trabajadores. El empleador deberá garantizar la igualdad de trato en términos de remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades de trabajo, y otros derechos laborales.

Art. 5° – *Equipamiento de trabajo*. En el caso de que sea el propio teletrabajador el que aporte su equipamiento para realizar la actividad determinada, el empleador deberá compensar la totalidad de los gastos, sin perjuicio de las mayores condiciones que pudieran pactarse en los convenios colectivos.

En el caso en que los mismos sean provistos por el empleador, el teletrabajador será el único responsable por su uso y mantenimiento.

Art. 6° – *Sistemas de control*. Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador deberán respetar la intimidad y privacidad del teletrabajador y deberán ser de su previo conocimiento, de acuerdo a lo establecido en el artículo 71 de la ley 20.744 y sus modificatorias.

Art. 7° – *Higiene y seguridad*.

1. La autoridad administrativa deberá promover la adecuación de las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo a las características propias de la prestación, 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 24.557 y sus modificatorias.
2. Deberán cumplirse las siguientes condiciones:
 - a) Que el empleador solicite una declaración jurada a cada empleado que realice tareas remotamente a fin de que informe si reúne las condiciones de higiene y seguridad necesarias;
 - b) Que el empleador controle el cumplimiento de las mismas, al igual que la aseguradoras de riesgos del trabajo (ART) con quien se tiene celebrado el contrato de afiliación.

Art. 8° – *Compatibilidad*. La Ley de Contrato de Trabajo, 20.744, y sus modificatorias, será aplicable al teletrabajo o trabajo a distancia en todo lo que resulte compatible con esta modalidad y con el régimen contemplado en esta ley.

En todo lo que no estuviese expresamente previsto en esta ley, regirán las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744, y sus modificatorias.

Art. 9º – *Autoridad de aplicación.* El Poder Ejecutivo nacional será el encargado de fijar de la autoridad de aplicación de la presente ley.

Art. 10. – *Fomento del teletrabajo.* La autoridad de aplicación que designe el Poder Ejecutivo nacional deberá impulsar y fomentar el desarrollo y regulación de esta modalidad de trabajo, a fines de que entidades del ámbito público como privado la implementen.

Art. 11. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

María C. Piccolomini. – Juan Aicega. – Hernán Berisso. – Sofía Brambilla. – Soher El Sukaria. – Ezequiel Fernández Langan. – Martín N. Medina. – José C. Núñez. – Julio E. Sahad. – Francisco Sánchez. – David P. Schlereth. – Héctor A. Stefani.

2

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

MODALIDAD DE PRESTACIÓN DEL TELETRABAJO EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA

Artículo 1º – *Concepto de teletrabajo.* Se entiende por teletrabajo a los efectos de esta ley a la realización de actos, ejecución de obras o prestación 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 el domicilio del trabajador o en lugares distintos del establecimiento o los establecimientos del empleador, siempre que se utilice todo tipo de tecnología de la información y de la comunicación (TIC). Se entiende por teletrabajador en relación de dependencia a toda persona que efectúa teletrabajo según la definición anterior.

Art. 2º – *Derechos de los teletrabajadores.* Los teletrabajadores gozarán de los mismos derechos que los demás trabajadores en relación de dependencia. Sin perjuicio de ello, los convenios colectivos 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 desempeñe igual tarea en el establecimiento del empleador.

Art. 3º – *Tiempo de trabajo. Distribución.* Los convenios colectivos deberán prever una distribución razonable de la carga horaria semanal a desarrollarse como trabajo presencial y como teletrabajo, aplicable en los contratos de trabajo. Asimismo deberán prever la regulación adecuada para el trabajo conectado, entendiendo por tal aquel que se realiza a distancia, mediado por las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC), pero sin el requisito de la habitualidad que se describe en el párrafo siguiente.

A falta de una disposición colectiva, los contratos individuales deberán prever que, semanalmente, al menos una (1) jornada completa se realice como trabajo presencial y al menos una (1) jornada completa se ejecute como teletrabajo.

Art. 4º – *Equipamiento. Gastos y compensaciones. Obligación del teletrabajador.* En caso de que el teletrabajador aporte su propio equipamiento el empleador deberá compensar la totalidad de los gastos que genere su uso, sin perjuicio de los mayores beneficios que pudieran pactarse en los convenios colectivos.

Cuando los equipos sean provistos por el empleador, el teletrabajador será responsable por su correcto uso y mantenimiento, a cuyo fin tendrá la obligación de evitar que los bienes sean utilizados por terceros ajenos a la relación de trabajo.

Art. 5º – *Bienes del empleador. Sistemas de control.* Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e información de propiedad del empleador deberán salvaguardar la intimidad del teletrabajador y la privacidad de su domicilio.

Art. 6º – *Modalidad de teletrabajo. Conformidad del trabajador.* Cuando por razones de organización del trabajo el empleador requiera la prestación de tareas bajo la modalidad de teletrabajo, este deberá contar con la aceptación fehaciente del trabajador expresada por escrito, para quien siempre será voluntaria.

Art. 7º – *Domicilio del teletrabajador. Inspección laboral.* La aceptación de la modalidad de teletrabajo implicará el consentimiento del trabajador para que la autoridad de aplicación pueda realizar inspecciones en el domicilio en que se cumpla la prestación.

A tal efecto, el empleador deberá asentar en el legajo del teletrabajador con firma del mismo, el domicilio involucrado desde donde se ejecuta la prestación, la constancia de la conformidad del trabajador según lo dispuesto por el artículo 6º y que le han sido comunicadas las implicancias propias de la modalidad de la relación laboral a la que se refiere esta ley.

Art. 8º – *Modificación de las condiciones de prestación de servicios. Requisitos.* Toda transformación o modificación de las condiciones de prestación de servicios en teletrabajo o en trabajo presencial, en tanto excede las facultades del empleador reconocidas por el artículo 66 de la Ley de Contrato de Trabajo, deberá contar con la conformidad por escrito del trabajador.

Art. 9º – *Reversión de la prestación de teletrabajo.* El trabajador a quien se hubiere modificado las condiciones de prestación de servicios en teletrabajo, de conformidad a lo establecido en el artículo 8º, podrá solicitar la reversión a su condición anterior. Una vez notificado el empleador de la voluntad del trabajador de revertir a su forma de trabajo anterior, el mismo contará con un plazo de quince (15) días para concretar la reversión.

La negativa del empleador dará derecho al trabajador a considerarse despedido sin causa o accionar para

el restablecimiento de las condiciones oportunamente modificadas en los términos del artículo 66 de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias.

El empleador podrá solicitar la reversión del teletrabajador a la modalidad presencial dentro del plazo de tres (3) meses posteriores al efectivo inicio del teletrabajo.

Art. 10. – *Deber de la autoridad administrativa. Adecuación.* La autoridad administrativa 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 24.557 y sus modificatorias.

Art. 11. – *Compatibilidad.* La Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976), y sus modificatorias, será aplicable al teletrabajo en todo lo que resulte compatible con esta modalidad y con el régimen específico contemplado en esta ley.

Art. 12. – *Ley aplicable.* 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 el teletrabajador.

Art. 13. – *Fiscalización del teletrabajo.* La fiscalización del cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales relativas a las tareas cumplidas bajo la modalidad del teletrabajo se ejercerá acorde lo establecido por el régimen de la ley 25.877.

Cuando el teletrabajo 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.

Art. 14. – *Autoridad de aplicación.* El Poder Ejecutivo nacional designará la autoridad de aplicación de la presente ley.

Art. 15. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Darío Martínez.

3

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

Artículo 1º – *Objeto de la ley.* La presente ley tiene por objeto regular el teletrabajo –o trabajo a distancia–, como una modalidad especial de prestación de servicios caracterizado por la utilización de tecnologías de la información, nuevas herramientas de comunicación, telecomunicaciones, entre otros mecanismos, en todo el ámbito de las instituciones públicas y privadas promoviendo políticas para garantizar su desarrollo, desenvolvimiento y eficiencia.

Art. 2º – *Definición de teletrabajo.* El teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, al cual se lo denomina teletrabajador, en la empresa con que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones, de nuevas tecnologías y derivados, mediante las cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de sus labores. El empleador provee al teletrabajador el *hardware* y el *software* (los medios físicos e informáticos, la dependencia tecnológica y la propiedad de los resultados, entre otros). Este aspecto es el que tipifica el carácter subordinado de esta modalidad de trabajo.

Art. 3º – *Uso y cuidado de los equipos.* Cuando los equipos sean proporcionados por el empleador, el teletrabajador es responsable de su correcto uso y conservación, para lo cual evita que los bienes sean utilizados por terceros ajenos a la relación laboral o para actividades que no tengan relación con sus tareas laborales. Cuando sea el teletrabajador el que aporte sus propios equipos o elementos de trabajo, el empleador debe compensar la totalidad de los gastos de comunicación y uso.

Art. 4º – *Carácter voluntario del teletrabajo.* El empleador puede, por razones debidamente fundadas, cambiar la modalidad de la prestación y servicio laboral a la de teletrabajo, previo consentimiento del trabajador. Este cambio no afectará la naturaleza del vínculo laboral, la categoría, remuneración pactada originariamente y demás condiciones laborales, salvo aquellas vinculadas a la asistencia al centro o lugar de trabajo.

El teletrabajador podrá pedir la reversión de la prestación de sus servicios bajo esta modalidad. El empleador podrá denegar esta solicitud en el uso de su facultad de dirección y directriz. El empleador puede reponer al teletrabajador a la modalidad convencional de prestación de servicios que ejecutaba con anterioridad si acredita que no se alcanzan los objetivos de la actividad bajo la modalidad de teletrabajo.

Art. 5º – *Derechos y obligaciones laborales.* El teletrabajo tiene los mismos derechos y obligaciones establecidos para los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada. Pueden utilizarse todas las modalidades de contratación establecidas por dicho régimen. En todos los casos, el contrato de trabajo debe constar por escrito.

Disposiciones complementarias

Primera: *Teletrabajo en el régimen laboral público.* Las entidades públicas y de regímenes especiales se encuentran facultadas para aplicar la presente norma, cuando así lo requieran sus necesidades, fijando la cantidad mínima de personal sujeto a esta modalidad, de acuerdo a cada entidad o repartición pública.

Segunda: *Plazo para aplicar las políticas públicas de teletrabajo.* Dentro de los 90 días hábiles de entrada en vigencia de la presente ley, el Ministerio de

Trabajo formulará las políticas públicas referidas al teletrabajo para garantizar su utilización, desarrollo e implementación.

Tercera: *Financiamiento*. Las acciones a cargo de las distintas entidades del Estado de los diferentes niveles del gobierno que se deban implementar para el cumplimiento de lo dispuesto con la presente norma se financiarán con cargo a sus respectivos presupuestos institucionales existentes, sin demandar ningún tipo de recursos adicionales o extras, al Tesoro público.

Cuarta: *Invitación a otras jurisdicciones a adherir*. Invítase a las provincias y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a adherir a la presente ley.

Quinta: *Reglamentación*. El Poder Ejecutivo nacional, juntamente con el Ministerio de Trabajo, reglamentará la presente ley en un plazo de 90 días hábiles desde el inicio de su vigencia.

Sexta: *Vigencia*. La presente ley entrará en vigencia el día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial.

Art. 6º – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Álvaro de Lamadrid.

4

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

REGULACIÓN DE LA MODALIDAD DEL TELETRABAJO EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA

Artículo 1º – Se entiende por teletrabajo a los efectos de esta ley a la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios en los términos de los artículos 21 y 22 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por ley 20.744 y sus modificatorias, en las que el objeto del contrato o relación de trabajo es realizado total o parcialmente en el domicilio del trabajador/a o en lugares distintos del establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de todo tipo de tecnología de la información y de la comunicación (TIC).

Art. 2º – Los trabajadores/as en relación de dependencia que utilicen esta modalidad gozarán de los mismos derechos que los demás trabajadores/as que hagan trabajo presencial y no podrán sufrir menoscabo alguno a su salario. Sin perjuicio de ello, los convenios colectivos de trabajo podrán 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. El trabajador/a no podrá delegar en otra persona las tareas que debe efectuar como consecuencia de la modalidad de teletrabajo. El trabajador/a deberá recibir de su empleador la capacitación pertinente para el uso correcto de las TIC para el desarrollo de su trabajo.

Art. 3º – Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador deberán salvaguardar la intimidad del trabajador/a y la privacidad de su domicilio.

Art. 4º – Es obligación del empleador la provisión de todos los elementos, instrumentos, y/o medios tecnológicos, que sean menester para que el trabajador/a pueda desempeñar las tareas desde su domicilio.

Asimismo, el empleador deberá resarcir al trabajador/a, con periodicidad mensual, los gastos de conectividad, y los mayores gastos que implique para este el cumplimiento de tareas desde su hogar, incluyendo los gastos de mayor consumo en servicios domiciliarios.

En ningún caso podrá exigirse que las tareas sean prestadas con elementos ni instrumentos de propiedad del trabajador/a.

El trabajador/a será responsable por el correcto uso y mantenimiento de los elementos y herramientas de trabajo provistas por su empleador, a cuyo fin deberá procurar que los mismos no sean utilizados por personas ajenas a la relación o contrato de trabajo.

En ningún caso responderá por el desgaste normal producto del uso, del paso del tiempo, y de circunstancias por las cuales no tenga la obligación de responder.

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 a 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 del trabajador/a a continuar percibiendo la remuneración habitual como si no se hubiera operado dicho impedimento.

Art. 5º – Cuando por razones de organización del trabajo se requiera la prestación de tareas bajo la modalidad de teletrabajo, este deberá contar con la aceptación fehaciente del trabajador/a expresada por escrito, para quien siempre será voluntaria.

En todos los casos el trabajador/a podrá revocar su conformidad de prestar tareas bajo la modalidad de teletrabajo. En tal caso, el empleador deberá otorgar tareas en el establecimiento de la empresa en el cual el trabajador/a hubiera prestado tareas anteriormente, o en su defecto, en el más cercano al domicilio del dependiente en el cual puedan ser prestadas las tareas a su cargo. El incumplimiento a esta obligación será considerado violación del deber previsto en el artículo 78 del Régimen de Contrato de Trabajo, aprobado por ley 20.744 y sus modificatorias. La negativa del empleador dará derecho al trabajador/a a considerarse despedido o accionar para el restablecimiento de las condiciones oportunamente modificadas.

Art. 6º – La pretensión del empleador de revertir la prestación de tareas a la modalidad presencial será considerada una modificación a la modalidad de

prestación de tareas en los términos y con los límites impuestos por el artículo 66 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por ley 20.744 y sus modificatorias. En caso de ser aceptada por el trabajador/a, deberá el empleador reintegrar a aquel la totalidad de los gastos en que hubiera incurrido en los términos del artículo 4°.

Art. 7° – Los convenios colectivos de trabajo podrán establecer límites temporales al sistema de teletrabajo, estableciendo períodos máximos dentro del lapso semanal, mensual o anual, para el desempeño de tareas bajo dicha modalidad.

En su defecto, el trabajo bajo la modalidad de teletrabajo no podrá exceder de tres (3) meses en el lapso de un (1) año.

En todos los casos deberá establecerse un lapso mínimo de prestación de tareas de manera presencial en el establecimiento del empleador, que no podrá ser inferior al cincuenta por ciento (50 %) del lapso semanal, mensual o anual considerado en el convenio colectivo.

Exceptúanse de lo dispuesto en los dos párrafos precedentes los casos en que el trabajador/a, con un mínimo de antigüedad de 1 año, se domicilie a más de 50 kilómetros del establecimiento al cual se encuentra afectado.

Los convenios colectivos de trabajo podrán establecer límites máximos a la cantidad de personal que podrá ser afectado a prestar tareas bajo la modalidad de teletrabajo, que no podrá exceder de un porcentaje equivalente al quince por ciento (15 %) del total de trabajadores que presta tareas de manera presencial.

Art. 8° – Todo trabajador/a que preste tareas bajo la modalidad de teletrabajo tiene derecho a la desconexión fuera de la jornada de trabajo convenida, que deberá respetar los límites diarios y semanales máximos para el tipo de jornada a cumplir. El empleador no podrá exigir al trabajador/a tareas ni remitirle comunicaciones, bajo ninguna modalidad, fuera de la jornada convenida.

Art. 9° – El empleador deberá asentar en el legajo del trabajador/a con firma del mismo el o los domicilios involucrados desde donde se ejecutará la prestación, la constancia de la conformidad del trabajador/a según lo dispuesto por el artículo 5° y que le han sido comunicadas las implicancias propias de la modalidad de la relación laboral a la que se refiere esta ley.

Art. 10. – El empleador no podrá hacer contrataciones transnacionales de teletrabajo salvo que expresamente sea autorizado por la autoridad de aplicación, o se trate de un trabajador/a con domicilio legal en el país y que circunstancialmente se encuentre en el exterior. Cuando se trate de prestaciones transnacionales de teletrabajo se aplicarán 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.

Art. 11. – El empleador deberá proveer, con la periodicidad que se determine en los convenios colectivos, de un lugar físico con capacidad adecuada para la reunión personal y presencial de todos los trabajadores/as, tanto los afectados a teletrabajo como a los que prestan tareas presenciales en la empresa, durante la extensión de la jornada laboral. En las empresas que desarrollen su actividad en más de un establecimiento, deberá cumplimentarse esta obligación en día diferente respecto de cada establecimiento.

La fecha y lugar debe ser comunicada al sindicato que posea la representación del interés colectivo de los trabajadores/as de la empresa, quien tendrá derecho a designar a sus representantes, en la cantidad que considere adecuada, para participar, sin restricción alguna, en el encuentro.

En dicho encuentro no podrán concurrir quienes posean categorías jerárquicamente superiores a la más alta comprendida en el ámbito de representación del sindicato.

La concurrencia a la convocatoria dará lugar al devengamiento de salario como si se hubieran prestado tareas.

Art. 12. – Los trabajadores/as que prestan tareas bajo modalidad de teletrabajo deben ser contemplados en el plantel de personal a considerar para determinar la cantidad de delegados por establecimiento y designarán un (1) delegado más, por cada quince (15) trabajadores/as afectados al teletrabajo.

Art. 13. – La autoridad administrativa 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 6°, inciso 2, de la ley 24.557 y sus modificatorias.

Art. 14. – En todo lo que no estuviese expresamente previsto en esta ley, regirán las disposiciones del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por ley 20.744 y sus modificatorias.

Art. 15. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Claudia B. Ormachea.

5

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO BAJO RELACIÓN DE DEPENDENCIA

Artículo 1° – *Objeto.* La presente ley tiene por objeto regular el teletrabajo como una modalidad de prestación de trabajo subordinado de manera remota y regular, utilizando todo tipo de tecnologías de la información y de la comunicación en el marco del contrato o relación de trabajo.

Los principios del derecho del trabajo serán los que guiarán toda interpretación y soluciones, tomando a la persona trabajadora como centro de protección.

Art. 2º – A los fines de la presente ley se formulan las siguientes definiciones:

- a) *Teletrabajo*: es la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios en los términos de los artículos 21 y 22 de la ley 20.744 y sus modificatorias en las que el objeto del contrato o relación de trabajo es realizado total o parcialmente de manera remota en el domicilio del trabajador o en otros lugares que escoja, distintos del establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de todo tipo de tecnologías de la información y de la comunicación (TIC), conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados;

Puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o incorporarse de forma voluntaria en acto posterior, siempre con clara definición, y sin afectar el estatus laboral de la persona trabajadora;

- b) *Persona “trabajadora a distancia”, o “trabajadora a domicilio”, o “teletrabajadora” en relación de dependencia*: es toda persona física que realice actos, ejecución de obras o prestación de servicios en el marco del contrato o relación de trabajo de manera remota, sujeta a las definiciones precedentes, con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora;
- c) *Domicilio*: es el denunciado por la persona trabajadora en su legajo personal, asumiendo la obligación de mantener actualizado.

Art. 3º – *Ámbito de aplicación*. La presente ley es de aplicación a todos los contratos y relaciones de trabajo comprendidos en los artículos 1º y 2º de la presente, y que se ejecuten en el territorio nacional, excepto que por imperio del principio de la ley más beneficiosa al trabajador/ra dé lugar a la aplicación de la ley del domicilio de el/la empleador/ra.

Art. 4º – *Derechos*. Las personas teletrabajadoras gozarán de los mismos derechos garantizados por la legislación, estatutos profesionales y los convenios colectivos aplicables a los demás trabajadores/ras en relación de dependencia que trabajan en el o los establecimientos de la empleadora. Las personas teletrabajadoras tienen derecho de solicitar:

- a) Compatibilizar prestaciones bajo modalidad de teletrabajo y presenciales en el establecimiento;
- b) Adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo o carga horaria, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de presta-

ción, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Art. 5º – *Acuerdos específicos individuales y colectivos*. Los convenios colectivos aplicables a la persona teletrabajadora 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.

Las partes podrán realizar acuerdos individuales por sobre los pisos mínimos de protección.

Art. 6º – *Jornada de trabajo*. La reglamentación de esta ley y los convenios colectivos deberán prever una distribución razonable de la carga horaria diaria y semanal, respetando tiempos reglamentarios de descanso diario y semanal y vida privada de la persona teletrabajadora, así como también prestaciones presenciales y por teletrabajo combinadas.

Art. 7º – Queda bajo responsabilidad y como deberes específicos de el/la empleador/ra:

1. Informar por escrito a la persona teletrabajadora:
 - a) La legislación o normativa de la empresa referente a la protección de datos, confidencialidad, y limitaciones en el uso del equipo o de herramientas informáticas;
 - b) Las condiciones específicas que hacen al núcleo duro de la vinculación.
2. Instalar y mantener los equipamientos necesarios para el teletrabajo regular y dotar de un servicio adecuado de apoyo técnico.
3. Tomar las medidas que correspondan, especialmente en lo que se refiere a software, para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por el teletrabajador para fines profesionales.
4. Salvaguardar la intimidad de la persona teletrabajadora y la privacidad de su domicilio tanto con los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador/ra y controles de higiene y seguridad en el trabajo.

Art. 8º – En caso de que la persona teletrabajadora aporte su propio equipamiento, el/la empleador/ra deberá compensar la totalidad de los gastos, como la pérdida o desperfectos de los equipos sin perjuicio de los mayores beneficios que pudieran pactarse en los convenios colectivos.

Art. 9º – Cuando los equipos sean provistos por el/la empleador/ra, la persona teletrabajadora será responsable por su correcto uso y mantenimiento, a cuyo fin tendrá el deber de evitar su uso por terceros ajenos a la relación o contrato de trabajo.

Art. 10. – Cuando, por razones de organización del trabajo o circunstancias comprobables, se requiera la

prestación de tareas bajo la modalidad de teletrabajo, esta será voluntaria para la persona teletrabajadora.

Conformidad escrita y reversión. Toda transformación o modificación de las condiciones de prestación de servicios mediante modalidad de teletrabajo, o viceversa, deberá contar con la conformidad escrita de la persona teletrabajadora. Sin perjuicio de ello, a quien se le hubiere modificado las condiciones de prestación de servicios en teletrabajo y no haya manifestado su conformidad por escrito, podrá solicitar la reversión a su condición anterior, a cuyo fin deberá notificar en forma fehaciente al empleador/ra.

La reversión a la modalidad presencial es un derecho que conserva la persona teletrabajadora.

El/la empleador/ra podrá solicitar a la persona teletrabajadora la reversión a la modalidad presencial por razones de organización de trabajo, previa comunicación fehaciente con una antelación de un mes.

Art. 11. – Perspectiva y equidad de género. El/la empleador/ra deberá garantizar la igualdad de trato en toda transformación o modificación de las condiciones de prestación de servicios por teletrabajo, o viceversa, como ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras por razón de sexo.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas teletrabajadoras tienen derecho a solicitar modificar la modalidad de prestación de trabajo presencial por teletrabajo hasta que los hijos o hijas cumplan la edad de 3 años.

Art. 12. – Registro y libro especial. Los empleadores/ras deberán especificar en el libro especial quiénes son los/las trabajadores/as que realizan prestaciones de trabajo bajo la modalidad de teletrabajo. Llevar un registro del trabajo encomendado, características, objetivos y plazos pactados, carga horaria, domicilio en el que se realiza la prestación, individualización de equipos provistos, reembolso de gastos.

Art. 13. – La autoridad administrativa deberá promover la adecuación de las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo a las características propias de la prestación, y la inclusión de las enfermedades causadas por este tipo de actividad dentro del listado de la ley 24.557 y sus modificatorias.

Art. 14. – El empleador/ra es responsable de la protección de la salud y de la seguridad de la persona teletrabajadora, así como de verificar la correcta aplicación de las normas en la materia y del cumplimiento con la legislación vigente y el convenio colectivo pertinente.

La aceptación de la modalidad de teletrabajo implicará el consentimiento de la persona teletrabajadora a permitir la realización de las inspecciones necesarias en el domicilio en que se cumpla la prestación.

Art. 15. – 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 y sus modificatorias.

Art. 16. – Capacitación. La persona teletrabajadora que realiza prestaciones de trabajo conforme a definiciones del artículo 2º tiene derecho a acceder no solo a una formación adecuada respecto de la utilización del equipo técnico a su disposición, sino también a las mismas oportunidades de formación, promoción y desarrollo que las personas trabajadoras que trabajan de manera presencial en el establecimiento del empleador/ra.

Art. 17. – Autoridad de aplicación. Será la autoridad de aplicación de la presente ley el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Tendrá a su cargo además concienciar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, a las organizaciones no gubernamentales y al público en general respecto de las cuestiones relacionadas con la modalidad de prestación de trabajo subordinado de manera remota y regular, caracterizada en los artículos 1º y 2º de la presente.

Art. 18. – Registro de empleadores/ras. La autoridad de aplicación creará un registro de los empleadores/ras que recurren a la modalidad del teletrabajo, de la que es objeto la presente regulación, a fin de contar con información actualizada, facilitar el contralor y el diseño de políticas, especialmente con perspectiva de género.

Art. 19. – En todo lo que no estuviese expresamente previsto en esta ley, regirán las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744, sus modificatorias, y normas complementarias, en las condiciones previstas en el artículo 2º de dicho cuerpo legal.

Art. 20. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

*Silvana M. Ginocchio. – Lucía B. Corpacci.
– Estela Hernández. – Susana G.
Landriscini. – Dante E. López Rodríguez.
– María C. Moisés. – María L. Schwindt.
– Paola Vessvessian.*

6

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

PARA ELIMINAR LA BRECHA DIGITAL DE EDAD Y GÉNERO

Artículo 1º – Los objetivos de la presente ley son:

1. Eliminar la brecha digital, ocasionada por razones de edad y de género, y sus repercusiones en la posibilidad de acceso al mercado laboral de las personas.
2. Mejorar las condiciones de trabajo de aquellos/as trabajadores/as con modalidad de teletrabajo.

3. Incorporar en el mercado laboral a las personas mayores de cuarenta (40) años.

Art. 2º – A los efectos de interpretación de la presente ley:

1. Se entiende por brecha digital a las desigualdades que se presentan en relación a los conocimientos sobre las tecnologías de la información y la comunicación (TIC).
2. Se entiende por teletrabajo a la realización de actos, ejecución de obras o prestación 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 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 la comunicación (TIC).

Art. 3º – Será obligación de las empresas privadas o públicas, organismos estatales que utilicen la modalidad de teletrabajo brindar cursos de introducción y actualización sobre tecnologías de la información y la comunicación.

Art. 4º – El Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación en conjunto con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social deberán crear cursos gratuitos de tecnologías de la información y comunicación abiertos a toda la comunidad. Tendrán prioridad aquellas personas mayores de cuarenta (40) años o que no hayan contado con la materia Informática en sus estudios primarios o secundarios.

Art. 5º – Aquellos/as trabajadores/as que tengan niños/as en edad escolar o adultos/as mayores a su cuidado:

1. Contarán con la posibilidad de una prórroga de 48 horas hábiles sobre la fecha estimada de entrega de su trabajo.
2. Dispondrán de horarios laborales que concilien la actividad doméstica con el trabajo.

Art. 6º – Los empleadores deberán compensar el pago de los servicios asociados con el teletrabajo. Estos son entendidos como:

1. Electricidad.
2. Internet.
3. El/la teletrabajador/a podrá pactar con su empleador/a sobre otros servicios no contemplados en el presente artículo.

Art. 7º – Los contratos celebrados entre empleadores/as y teletrabajadores/as deberán:

1. Prever horarios acordes con lo estipulado con la ley 11.544.

2. Establecer expresamente horarios de disponibilidad laboral, fuera de los cuales el/la empleador/a no podrá disponer de la fuerza de trabajo de el/la teletrabajador/a, ni imponer sanción alguna por la falta de respuesta.

3. Definir canales de comunicación oficial entre el empleador/a y trabajador/a.

Art. 8º – Las organizaciones sindicales cuentan con la potestad de fiscalizar el cumplimiento de las disposiciones legales y/o acordadas en el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) bajo la modalidad de teletrabajo.

Art. 9º – Promover el empleo de personas mayores de cuarenta (40) años en el sector privado mediante incentivos fiscales a empresas privadas que contraten a personas mayores de dicha edad con la mínima permanencia de tres (3) años.

Art. 10. – *Autoridad de aplicación.* Será responsabilidad del Ministerio de Trabajo y sus organismos técnicos la aplicación de la presente ley.

Art. 11. – Invítese a las provincias y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a adherir a la presente ley.

Art. 12. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Ayelén Sposito. – Juan C. Alderete. – Mabel L. Caparros. – Sergio G. Casas. – Graciela M. Caselles. – Leonardo Grosso. – Estela Hernández. – Susana G. Landriscini. – Jimena López. – María R. Martínez. – Patricia Mounier. – Rosa R. Muñoz. – Laura Russo. – María L. Schwindt. – Carlos A. Selva. – Liliana P. Yambrún. – Carolina Yutrovic.

7

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

RÉGIMEN DE TELETRABAJO O TRABAJO A DISTANCIA POR MEDIO DE DISTINTOS TIPOS DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN

Artículo 1º – *Objeto.* La presente ley tiene por objeto regular el teletrabajo para todas aquellas empresas que deseen fomentar entre sus empleados una forma de trabajo a distancia, ofreciendo la posibilidad de no concurrir físicamente a la empresa o al lugar físico de trabajo habitual.

Art. 2º – *Definición.* Se entiende por teletrabajo la realización, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestación de servicios bajo la modalidad de relación de dependencia, realizado total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares distintos del establecimiento donde desempeñe sus funciones laborales, utilizando para tal fin todo tipo de tecnologías de la información

y la comunicación, debidamente notificado el lugar o lugares donde se realice la modalidad descrita, así como también su constante actualización.

Art. 3° – *Derechos*. Los trabajadores que realicen actos, ejecuten obras o brinden una prestación de servicios gozarán de los mismos derechos que el resto de los trabajadores. El empleador deberá garantizar la igualdad de trato en términos de remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades de trabajo, y otros derechos laborales.

Art. 4° – El trabajador o la trabajadora que realice trabajo a distancia gozará de los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores que presten igual tarea en los establecimientos de la empresa y que se rigen bajo la legislación vigente y los convenios colectivos de trabajo.

El empleador deberá proveer de una plataforma o medio que considere más apropiado para la carga de tareas a realizar durante la jornada laboral con modalidad de teletrabajo. La misma deberá ser actualizada por el trabajador o la trabajadora a medida que sean ejecutadas. La misma servirá de control para ambas partes.

La vinculación a través de teletrabajo es voluntaria tanto para el empleador como para el trabajador. Los trabajadores que actualmente realicen su trabajo en las instalaciones del empleador, y pasen a ser teletrabajadores, conservan el derecho de solicitar en cualquier momento volver a la actividad laboral convencional.

Art. 5° – *Responsabilidad de uso*. Para el supuesto de que los materiales y equipos a utilizar en esta modalidad sean provistos por el empleador, el trabajador o la trabajadora tendrá la obligación de mantenerlos en buen estado haciendo correcto uso de los mismos y evitando su deterioro, salvo por el curso natural del mismo.

Art. 6° – *Compensación económica*. El costo mensual de la conexión utilizada por el trabajador o la trabajadora correrá por cuenta del empleador.

En caso de que el domicilio elegido por el trabajador o la trabajadora para realizar la jornada de trabajo a distancia no posea conectividad o no sea acorde a la necesaria para la ejecución de las tareas, deberá notificarlo fehacientemente al empleador con el fin de adecuar y en su debido caso compensar los gastos necesarios o a lo que oportunamente acuerden entre el empleador y los trabajadores y las trabajadoras.

El personal femenino tendrá derecho a optar por adquirir la modalidad de teletrabajo durante los 12 primeros meses posteriores al parto, siempre que la naturaleza de sus actividades se lo permita.

Art. 7° – *Cobertura de ART*. El trabajador o la trabajadora que realice sus tareas bajo modalidad teletrabajo tendrá la cobertura de su jornada laboral igualmente cubierta que el trabajador o la trabajadora presencial.

Art. 8° – *Régimen aplicable*. La Ley de Contrato de Trabajo, 20.744, y sus modificatorias será aplicable al teletrabajo en todo lo que resulte compatible con esta modalidad y con el régimen específico contemplado en esta ley.

Art. 9° – Para contribuir al cumplimiento del objeto de la presente ley el Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social o el área que en su futuro lo reemplace, formulará una política pública de fomento del teletrabajo, como así también capacitación laboral en la temática para las diversas jurisdicciones como la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Art. 10. – La autoridad administrativa deberá promover la adecuación de las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo a las características propias de la prestación, 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 24.557 y sus modificatorias.

Art. 11. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Natalia S. Villa.

8

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

CREACIÓN DEL RÉGIMEN DE TELETRABAJO

TÍTULO I

Objeto. Definiciones. Principios rectores

Artículo 1° – *Objeto y finalidad*.

A. Objeto: la presente ley tiene por objeto la creación del régimen de teletrabajo, para la regulación del ejercicio del teletrabajo en tanto modalidad específica de prestación del trabajo y/o cumplimiento de la/s obligación/es laboral/es del/de la trabajador/a, conforme lo previsto por ley 20.744 –Régimen de Contrato de Trabajo–, ley 25.164 –Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional–, ley 24.600 –Estatuto y Escalafón para el Personal del Congreso de la Nación–, sus modificatorias y disposiciones complementarias y regulatorias, así como lo dispuesto por los convenios colectivos de trabajo vigentes suscritos ante autoridad competente.

B. Finalidad: este régimen de teletrabajo así como su inclusión a la modalidad de toda relación laboral legalmente encuadrada tiene por finalidad la regulación del ejercicio de teletrabajo en función de la óptima prestación del trabajo, la preservación de los derechos del/de la trabajador/a implicado, el establecimiento de derechos y obligaciones del/de la trabajador/a y empleador/a para el ejercicio de esta modalidad de ejecución de la obligación laboral, la garantía de estabilidad y previsibilidad para el ejercicio de la relación laboral en beneficio del trabajador/a, la plena garantía

de cumplimiento de sus derechos, específicos a la ejecución de la modalidad de teletrabajo, como inherentes a su condición.

Art. 2º – *Definiciones.*

A. Teletrabajo: se entiende por teletrabajo, a los efectos de esta ley, la modalidad de ejercicio de relación laboral que conlleva la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, que suceden por fuera del ámbito del establecimiento del/de la empleador/a y se concretan a través de la mediación de cualquier dispositivo electrónico, tecnológico, técnico, u otro, que permita su ejecución remota. La actividad de teletrabajo puede tener carácter total o parcial respecto a la totalidad de las obligaciones laborales del teletrabajador, puede ser permanente o coyuntural respecto a la extensión de la relación laboral y puede tener frecuencia habitual, esporádica o excepcional respecto a la totalidad de la obligación laboral del trabajador.

B. Teletrabajador/a: Toda persona humana que, en el marco de relación laboral, efectúa total o parcialmente, permanente o coyunturalmente, habitual, esporádica o excepcionalmente, tareas comprendidas por teletrabajo, según definición anterior.

Art. 3º – *Principios rectores.* Son principios rectores del presente régimen de teletrabajo los siguientes:

- a) Voluntariedad: es condición para la aplicación de la modalidad de teletrabajo la voluntad del teletrabajador respecto a su implementación, sea esta total o parcial, permanente o transitoria;
- b) Reversibilidad: la modalidad de teletrabajo es flexible y susceptible de acuerdo entre empleador/a y teletrabajador respecto a la fijación de sus condiciones, alcances y duración, para todos los casos y en beneficio del pleno ejercicio de los derechos del teletrabajador y la preservación de su bienestar;
- c) Igualdad de trato: respecto a la condición anterior o equivalente de prestación del trabajo y respecto a toda otra modalidad de ejecución de la obligación laboral, enmarcada legalmente. Para ningún caso la aplicación de este régimen puede suponer el perjuicio de los derechos adquiridos por el trabajador y garantizados por la legislación vigente.

TÍTULO II

Derechos y obligaciones del/de la teletrabajador/a bajo la modalidad de teletrabajo

Art. 4º – *Derechos del/de la teletrabajador/a.* La persona humana que realice teletrabajo, en las condiciones establecidas por la presente ley, goza de idénticos derechos que cualquier otro/a trabajador/a que realice tareas equivalentes, sucedan estas o no en el/los establecimiento/s del empleador/a, así como respecto a cualquier otra modalidad de ejecución de la

relación laboral para idénticas características, según lo establecido por la Constitución Nacional en sus artículos 14 y 14 bis, ley 20.744, ley 25.164, ley 24.600 y toda otra legislación vigente, sus modificatorias y normas complementarias.

Además, y específicamente según se desprende de las características de esta modalidad, se deben garantizar al/a la teletrabajador/a en el ejercicio de esta modalidad de relación laboral los siguientes derechos:

- a) A idéntica remuneración a la percibida en modalidad previa de ejecución de la obligación laboral o equivalente por obligación laboral de similares condiciones, según escalafón y esquema remunerativo asociado debidamente informado.

En ningún caso el/a teletrabajador/a podrá sufrir el descuento de ninguno de los componentes –de forma parcial o total– de su remuneración percibida previamente a la adhesión a la modalidad de teletrabajo, en las condiciones que esta ley establece;

- b) A idéntica afectación horaria para el cumplimiento de su obligación laboral a la correspondiente a la modalidad previa de ejercicio de la prestación de trabajo, o a la que correspondiere a tarea equivalente según esquema de categorización de tareas y esquema remunerativo asociado, fehacientemente informado;
- c) A igualdad de trato respecto a todo otro/a trabajador/a que desarrolle similar tarea, con diferente modalidad de ejercicio de la relación laboral;
- d) A trabajar en un ambiente apto para el desarrollo de la tarea exigida, en el que se cumplan las condiciones necesarias para su óptimo desempeño;
- e) A capacitarse para el ejercicio de la modalidad de teletrabajo, en lo referido a sus requisitos, condiciones, herramientas y métodos necesarios para su correcta ejecución y toda otra cuestión que resulte inherente a un correcto ejercicio de su obligación laboral bajo esta modalidad;
- f) A recibir por parte del/de la empleador/a todo insumo que resulte necesario para la preservación de su salud y para el normal y óptimo desempeño de la modalidad de teletrabajo;
- g) A ser respetado en su privacidad;
- h) A convenir con el/la empleador/a condiciones laborales equivalentes a las de otra modalidad de ejercicio de la relación laboral, siempre que estas sean producto de su voluntad y que redunden en beneficios para el/la teletrabajador/a, en atención a su situación particular;
- i) A la garantía de su derecho a la desconexión, que esta ley establece en su artículo 5º;

- j) A gozar de días de descanso y licencia previstos, a recibir asistencia médica, a ser dotado/a de los elementos necesarios para su ejercicio seguro de la tarea, a recibir retribución correspondiente a accidente o enfermedad profesional, a ser recalificado/a por el ejercicio de su tarea, según legislación vigente y convenciones colectivas de trabajo al respecto, y toda otra garantía, en iguales condiciones que distinta modalidad de ejecución con equivalente obligación laboral. En ningún caso el/la teletrabajador/a podrá sufrir la disminución total o parcial de las eximiciones legalmente previstas al cumplimiento de su tarea, derivada de la implementación de esta modalidad de ejercicio de la misma;
- k) A la consideración con perspectiva de género y disposición tendiente a la reversión de las inequidades en materia laboral por cuestión de género por parte del/de la empleador/a y/o responsable primario del/de la teletrabajador/a de lo que refiere a la planificación de obligaciones, modalidad de prestación de trabajo, carga horaria, regímenes de licencia y otras eximiciones, para personal a cargo de tareas de cuidado, y/o jefes/as de hogar.

Art. 5° – Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

A. Derecho del/de la teletrabajador/a a la desconexión digital: el/la teletrabajador/a goza de derecho a la desconexión digital a fin de garantizar su descanso, su correcta y completa disposición de las eximiciones de cumplimiento de la obligación laboral –sin importar la naturaleza de estas–, así como de un respetuoso ejercicio de su intimidad personal y/o familiar.

El derecho a la desconexión digital refiere a la facultad del/de la teletrabajador/a de prescindir del envío y recepción de actos de comunicación por medios electrónicos, informáticos y/o similares, a través de los cuales se sostenga habitual o excepcionalmente el ejercicio de su obligación laboral, por fuera de los horarios y períodos establecidos para el ejercicio de la prestación de trabajo y en situación de licencias específicas por la normativa vigente garantizadas, sin importar la naturaleza de estas, durante la totalidad de su extensión.

B. Obligación del empleador/a y del/de los responsable/s primario/s respecto al derecho a la desconexión digital del/de la teletrabajador/a: es obligación del/de la empleador/a y del/de los responsable/s primario/s de la ejecución de la prestación de trabajo del/de la teletrabajador/a la garantía del derecho de este/a a la desconexión digital en el ámbito laboral. El/la empleador/a y/o el/de los responsable/s primario/s del/de la teletrabajador/a deberán arbitrar los mecanismos necesarios para garantizar la eximición de toda responsabilidad, tarea u obligación respecto a la prestación laboral por parte de/de la teletrabajador/a

fuera de los horarios y períodos establecidos para su cumplimiento y en consideración de su usufructo de licencias y eximiciones de toda naturaleza, por la normativa vigente garantizadas. El/la teletrabajador/a no podrá ser castigado por hacer uso de su derecho a la desconexión digital ni premiado por su deposición, directa ni indirectamente.

Art. 6° – Derecho a protección específica del/de la teletrabajador/a a cargo de tareas de cuidado. El/la teletrabajador/a a cargo de tareas de cuidado que adhiera a la modalidad de teletrabajo para la ejecución de su obligación laboral en los términos de la presente ley gozará, a los fines de la garantía a través de este régimen de su realización profesional y bienestar en el ámbito laboral, así como para la garantía del pleno cumplimiento de la totalidad de sus derechos laborales, del derecho a su protección específica por parte del empleador/a y/o responsable primario del ejercicio de su tarea en lo que refiere a:

- Distribución preferencial de acuerdo a su necesidad específica de demanda horaria para el cumplimiento de la obligación laboral.
- Prioridad para la fijación de modalidad de teletrabajo y las condiciones de esta, en caso de corresponder tal cosa a su voluntad fehacientemente manifiesta.
- Flexibilidad respecto a la implementación y reversión de la modalidad de teletrabajo, según voluntad fehacientemente notificada del/de la teletrabajador/a, en los términos que para ello fija la presente ley.
- Mediación transversal de perspectiva de género para la reversión de inequidades en el ámbito laboral por causa de género en la disposición de todo lo referido a la implementación de este régimen, sus condiciones y alcances por parte del/de la empleador/a y/o responsable primario y en las disposiciones reglamentarias de la presente ley y de los convenios colectivos para la implementación de lo por ella dispuesto.

Art. 7° – De la provisión de lo necesario para el teletrabajo. Es obligación del/de la empleador/a proveer al/a la teletrabajador/a todos los bienes y servicios necesarios en materia técnica, tecnológica y de seguridad para la ejecución de la/las tarea/s asignada/s.

El/la teletrabajador/a será responsable mientras dure el ejercicio de su obligación laboral del correcto uso y mantenimiento de los bienes y servicios provistos por el/la empleador/a.

El/la empleador/a deberá asumir los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación que devengan del correcto uso y/o desgaste de todo material suministrado.

El otorgamiento de los recursos provistos y las condiciones de este, así como de su devolución finalizada la obligación laboral que los requiriera, se realizarán

conforme lo disponga la autoridad de aplicación de la presente ley.

Art. 8º – *Del resguardo de bienes y servicios provistos*. Es obligación del/de la teletrabajador/a el correcto uso y mantenimiento de los bienes y servicios provistos por el/la empleador/a para la ejecución de la obligación laboral bajo la modalidad de teletrabajo.

Es derecho del/de la empleador/a el resguardo de los bienes y servicios provistos al teletrabajador para el ejercicio de la/las tarea/s asignada/s, según lo dispuesto por el artículo 7º de la presente ley.

Art. 9º – *De la protección de datos*. Es obligación del/de la teletrabajador/a la protección del conjunto de datos e información transmitidos por el/la empleador/a en lo que refiere al ejercicio de la obligación laboral. Esta disposición se regirá por la normativa vigente en materia de protección de datos personales y confidencialidad.

Para tal fin, el/la empleador/a deberá explicitar y documentar, mediante notificación fehaciente, la información referida a: arquitectura, protocolos a utilizarse, y todo otro aspecto que incida directa o indirectamente en la seguridad informática de los procesos asociados al desarrollo del teletrabajo.

Art. 10. – *De la protección de la intimidad y derecho a la privacidad del/de la teletrabajador/a*. Los sistemas de control que el/la empleador/a disponga a los fines de la protección de los bienes, servicios e información de su propiedad, así como a los fines de control del ejercicio de la modalidad de teletrabajo, dispuestos en función del cumplimiento de la obligación laboral bajo la modalidad de teletrabajo, deben regirse por el principio de respeto a la intimidad del teletrabajador y su derecho a la privacidad, conforme legislación vigente y disposiciones específicas de convenciones colectivas de trabajo.

TÍTULO III

De las condiciones de la modalidad de teletrabajo

Art. 11. – *Sobre la disposición de la modalidad de teletrabajo*. La disposición de la modalidad de teletrabajo, según los artículos 1º y 2º de la presente ley, tiene por condición la conformidad del/de la teletrabajador/a, cuya voluntad deberá manifestar de modo fehaciente al empleador/a, así como este lo hará de los términos y condiciones que rijan esta modalidad de cumplimiento de la obligación laboral, según el objeto de la presente ley.

La modalidad de expresión de ambas partes respecto a lo precedentemente citado será validada según los parámetros que para ello fije la autoridad de aplicación.

Art. 12. – *Del domicilio de teletrabajo*. La ejecución de la obligación laboral a través de la modalidad de teletrabajo tendrá como domicilio el dispuesto por voluntad del/de la teletrabajador/a, indistintamente. Asimismo, es potestad del/de la teletrabajador/a la

modificación y reversión, con carácter definitivo o transitorio, del domicilio fijado.

El domicilio por el/la teletrabajador/a fijado para el cumplimiento de la obligación laboral deberá reunir las condiciones necesarias para su correcta ejecución.

Art. 13. – *Obligación del/de la teletrabajador/a de notificación de domicilio de teletrabajo*. Es obligación del/de la teletrabajador/a notificar al/a la empleador/a y/o responsable primario del ejercicio de su obligación laboral del domicilio en el que lleva a cabo la misma, así como cualquier modificación, transitoria o permanente, respecto de este.

La modalidad de dicha notificación y el plazo para la misma serán establecidos por la autoridad de aplicación en la reglamentación de esta ley, y por las convenciones colectivas de trabajo de tareas específicas, en caso de corresponder.

Art. 14. – *De la modificación o reversibilidad de la modalidad de teletrabajo*.

A. Por voluntad unilateral del/de la empleador/a: es facultad del/de la empleador/a solicitar la modificación o reversión de la modalidad de teletrabajo fijada según lo dispuesto por el artículo 2º de la presente ley, mediante notificación fehacientemente acreditada, en tanto tal facultad no se ejerza de modo irrazonable ni en perjuicio del trabajador.

Tal modificación o reversión deberá otorgar al/a la teletrabajador/a un plazo de hasta noventa días posteriores a la notificación de la misma para su reincorporación a la modalidad inicial o por el/la empleador/a requerida de ejecución de la obligación laboral.

B. Por voluntad unilateral del/de la teletrabajador/a: es facultad del/de la teletrabajador/a solicitar la modificación o reversión de la modalidad de teletrabajo fijada según lo dispuesto por el artículo 2º de la presente ley, mediante notificación fehacientemente acreditada.

La solicitud de reversión deberá ser notificada fehacientemente por el/la teletrabajador/a, quien, de no mediar obstáculo explícito y debidamente notificado para la reanudación de la modalidad habitual de ejercicio de la obligación laboral, deberá ser reincorporado/a a la misma en un plazo no mayor a quince (15) días desde su notificación.

En caso de que no mediara obstáculo explícito y debidamente notificado para la modificación o reversión de la modalidad de teletrabajo por el/la teletrabajador/a solicitada, el/la empleador/a deberá aceptar dicha solicitud y su implementación será automática.

La voluntad del/de la teletrabajador/a respecto a la modalidad de ejercicio de la obligación laboral será respaldada por lo dispuesto por las normativas específicas que regulan la relación laboral al que se encuentra sujeto, así como, de corresponder, por el artículo 1º de la ley 26.088 y sus modificatorias, y en su nombre podrá accionar según cualquiera de las dos vías esti-

puladas por dicha norma, en caso de no mediar acuerdo del/de la empleador/a al respecto.

TÍTULO IV

Autoridad de aplicación

Art. 15. – *Autoridad de aplicación.* El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social será la autoridad de aplicación de la presente ley.

Art. 16. – *Funciones de la autoridad de aplicación.* La autoridad de aplicación tendrá por funciones respecto a la presente ley:

- a) La reglamentación de la misma;
- b) El dictado de las normas de seguridad, protección e higiene relativas a la ejecución de la prestación de trabajo bajo la modalidad de teletrabajo, garantizan el pleno ejercicio de derechos y el bienestar del/de la teletrabajador/a en todos los casos;
- c) La creación de programas de formación y capacitación que permitan el acceso de trabajadores/as a la formación y adquisición de herramientas requeridas para estar en condiciones de adaptarse a modalidad de teletrabajo para la ejecución de obligaciones laborales;
- d) El desarrollo de programas y convenios tendientes a fomentar proyección de empresas y del sector público en la implementación de prácticas de teletrabajo, capacitación de sus trabajadores/as al respecto, inversión en bienes y servicios necesarios para la ejecución de esta modalidad;
- e) La adecuación de las normas específicas de convenciones colectivas de trabajo a la sanción de la presente ley y lo por ella dispuesto;
- f) La intervención de lo a ella requerido por la presente ley en lo que respecta a:
 - Provisión de lo necesario para la ejecución de la obligación laboral bajo modalidad de teletrabajo, otorgamiento y reintegro de ello, según condiciones por la autoridad de aplicación fijadas.
 - Notificación de las condiciones y características de la modalidad de teletrabajo por el/la empleador/a dispuesta, así como de la voluntad del/de la teletrabajador/a respecto a ello. Es responsabilidad de la autoridad de aplicación la fijación de los modos, canales válidos y plazos de dichas notificaciones.
 - Método de notificación del domicilio de ejercicio de la obligación laboral por el/la teletrabajador/a, así como de toda modificación, definitiva o transitoria, al respecto. Dichas notificaciones deberán poder realizarse de manera eficaz, pronta y accesible.

– Efectivo y pleno cumplimiento de los derechos del/de la teletrabajadora por esta ley citados, así como de su equiparación de derechos respecto a toda otra modalidad de ejecución de la prestación de trabajo;

- g) El control del cese de situaciones anómalas o contrarias a lo previsto en esta ley, que resultaran de su aplicación.

Art. 17. – *De los convenios colectivos de trabajo.* Facúltase a las comisiones paritarias debidamente habilitadas a tal fin para acordar colectivamente los ordenamientos específicos atinentes a la incorporación de la modalidad de teletrabajo a la ejecución de la obligación laboral, para actividades específicas.

TÍTULO V

Disposiciones finales

Art. 18. – Para resolver aquellas cuestiones que no se encuentren expresamente previstas por esta ley, se aplicarán supletoriamente las disposiciones de la ley 20.744, ley 25.164 y ley 24.600, y sus modificatorias y disposiciones complementarias y reglamentarias.

Art. 19. – Derógase el artículo 175 de la ley 20.744, de contrato de trabajo.

Art. 20. – La presente ley entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial.

Art. 21. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Eduardo Fernández. – María C. Álvarez Rodríguez. – Sergio G. Casas. – Lucas J. Godoy. – Germán P. Martínez. – Fernanda Vallejos.

9

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

Artículo 1º – La prestación de tareas en régimen de teletrabajo estará conformada con las garantías del ejercicio de los derechos que se establecen en esta ley, dispuestas a favor de la persona que trabaja.

Art. 2º – Las garantías que aquí se enuncian serán aplicables a toda relación o contrato de trabajo desarrollado en el ámbito privado, independientemente de las formas de su registración o cumplimiento de la normativa formalmente establecida, siendo suficiente la prestación laboral por cualquiera de los medios que proveen las tecnologías de la comunicación y la información (TIC) para viabilizar las vías de protección que se regulan por este régimen.

Art. 3º – La prestación laboral por teletrabajo, trabajo a distancia o remoto, requerirá de la aceptación voluntaria de la persona que trabaja, si aquella no ha sido la condición inicial de la contratación. Aun aceptada la modificación de la modalidad de trabajo, en cualquier momento, con un preaviso no inferior a treinta días, el trabajador o la trabajadora podrá revo-

car su decisión y requerir la restitución al trabajo anterior o trabajo de condiciones similares, sin afectación de condiciones esenciales en los términos del artículo 66 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 4º – A los fines del control y resguardo de derechos, cuando exista la decisión empresaria de disponer en todo o en parte de su plantilla la posibilidad de realización de teletrabajo, deberá previamente comunicarlo a la organización sindical con ámbito de representación para habilitarse un período de consultas y negociación de veinte días.

Art. 5º – Una vez acordada la nueva modalidad de trabajo mediante la negociación colectiva, o aún sin acuerdo vencido el plazo consignado en el artículo anterior, toda nueva prestación de teletrabajo deberá ser comunicada a la representación sindical, con copia a la autoridad de aplicación, debiéndose consignar los datos del trabajador o la trabajadora, tiempo de trabajo, descansos, instrumentos informáticos y de conexión provistos por la empresa y características generales de la tarea.

Art. 6º – La misma comunicación mencionada en el artículo precedente será cursada, por la persona que trabaja o por el empleador, a la organización sindical y a la autoridad de aplicación, cuando aquel resuelva la revocación de la continuidad del teletrabajo en los términos del artículo 3º de la presente ley.

Art. 7º – En todos los casos el régimen de teletrabajo será de carácter parcial, por lo que al menos la tercera parte de la extensión semanal deberá ser cumplida en el lugar de trabajo en que se desarrolle la actividad empresarial o en alguno de sus establecimientos. La persona que trabaja tendrá preferencia, en los términos de la organización empresarial, para elegir los días en que realizará teletrabajo y los que tendrá presencia en el lugar de trabajo, manteniéndose dicho régimen una vez planteado, salvo modificaciones que tuvieran lugar por razones justificadas. Se asignará también preferencia para la realización de teletrabajo en horarios en que los desplazamientos son más gravosos, costosos o inseguros, como en horario nocturno, días de fin de semana o feriados.

Art. 8º – Las personas que trabajan en régimen de teletrabajo tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo asignado como teletrabajo y de la jornada legal o convencional vigente, el respeto a su tiempo de descanso y licencias, así como la intimidad personal y familiar. Mediante la negociación colectiva se establecerán los métodos más adecuados para garantizar el derecho a la desconexión digital. Se considerará como discriminatorio por el ejercicio del derecho a la desconexión, aplicándose en su caso los regímenes legales de carácter antidiscriminatorios, cualquier acto, conducta, decisión, represalia u obstaculización proveniente del empleador que lesione otros derechos, directa o indirectamente, por tal motivo.

Art. 9º – Las personas que trabajan en régimen de teletrabajo tendrán derecho a la protección de su

intimidad en el uso de los dispositivos digitales con que realicen el teletrabajo, limitándose el acceso del empleador exclusivamente a aquello vinculado con la prestación de la tarea y en el momento en que la misma tenga lugar, especificándose con carácter previo e informado los usos y formas de control a emplearse en los estrictos términos de la señalada prestación. La organización sindical será informada y constatará cómo el empleador respeta estas garantías.

Art. 10. – Las personas que trabajan en régimen de teletrabajo serán provistas por el empleador del equipamiento informático y de conexión a efectos de la prestación de teletrabajo, no siendo responsables de la ineficacia o insuficiencia de los mismos. Asimismo, se les garantiza indemnidad respecto de los daños que sucedan en relación al equipo (hardware), sistemas (software) o datos del empleador, por injerencias externas ajenas o cualquier circunstancia que exceda a la prestación del trabajo en sí mismo. La negociación colectiva establecerá las compensaciones económicas que correspondan a la persona que trabaja en régimen de teletrabajo por cargos de conexión, mantenimiento de equipos y adquisición de mobiliario o artefactos que garanticen trabajo en condiciones ergonómicas adecuadas.

Art. 11. – Las aseguradoras de riesgos del trabajo y/o las autoridades administrativas del trabajo deberán inspeccionar, con presencia de representantes sindicales, los domicilios de quienes así lo habiliten, a efectos de verificar las condiciones en que los trabajadores y las trabajadoras en régimen de teletrabajo prestan tareas, sugiriendo modificaciones edilicias, lumínicas, de temperatura, etcétera, que resulten adecuadas a las normas de seguridad, salud e higiene del trabajo, las que quedarán a cargo del empleador en el plazo que a tales fines se fije.

Art. 12. – Las personas que trabajan en régimen de teletrabajo gozarán de los mismos derechos sindicales que los que realizan trabajo presencial de modo exclusivo. En relación a la elección de delegados, se deberán contemplar mecanismos de participación especial de quienes no se encuentren presentes en el lugar de trabajo el día de la elección. A los fines de la determinación de la cantidad de delegados, el régimen de teletrabajo será considerado como un turno, en los términos del artículo 45 de la ley 23.551. Los sistemas utilizados por la empresa para la realización del trabajo a distancia deberán permitir su uso por parte de la asociación sindical, a efectos exclusivamente de cursar comunicaciones sindicales.

Art. 13. – La organización sindical respectiva, juntamente con la autoridad administrativa del trabajo, tendrá a su cargo la fiscalización de toda prestación que se realice mediante teletrabajo. A tales fines en todo encargo, contratación, subcontratación o delegación de trabajos por parte de las empresas deberá consignarse la dirección IP desde donde se realiza, a efectos de su eventual corroboración y fiscalización de cumplimiento de las condiciones de registración la-

boral y de la legislación aplicable. La constatación de contratación de teletrabajo sin la debida registración laboral determinará la aplicación de la norma contenida en el artículo 4º, inciso c), del anexo II de la ley 25.212, y las propias del incumplimiento respecto de la seguridad social, sin perjuicio de las acciones que ejerza individualmente la persona que trabaja.

Art. 14. – A efectos de la garantía de los derechos vinculados con prestaciones realizadas en territorio argentino, ratifícase la aplicación de la legislación nacional y, en consecuencia, habilitase un registro de contratantes extranjeros a efectos de los futuros convenios de cooperación que puedan tener lugar con otros Estados y del seguimiento y trazabilidad de este tipo de contrataciones.

Art. 15. – *Cláusula transitoria única.* En el marco de la vigencia del aislamiento social preventivo obligatorio resuelto por el Poder Ejecutivo nacional mediante DNU 297/20, las garantías de voluntariedad y revocabilidad previstas en el artículo 3º, así como la garantía de parcialidad prevista en el artículo 6º de la presente ley, serán interpretadas y aplicadas conforme las normas dictadas en consecuencia de la emergencia sanitaria y por todo el tiempo que dure la prohibición de circular de las personas con el fin de preservar la salud pública.

Art. 16. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Hugo Yasky. – Pablo Carro.

10

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

Artículo 1º – *Ámbito de aplicación.* La presente ley regirá las relaciones laborales de teletrabajo, tanto en ámbito público como privado, prestadas en favor de uno o más empleadores, y cualquiera fuere la cantidad de horas diarias o jornadas semanales en que sean ocupados para tales labores, en todo el territorio de la Nación.

En todo lo que no estuviese expresamente previsto en esta ley, regirán las disposiciones de la ley 20.744 y sus modificatorias, en las condiciones previstas en el artículo 2º de dicho cuerpo legal.

Art. 2º – *Definición de teletrabajo.* Se entiende por teletrabajo, a los efectos de esta ley, la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios realizados total o parcialmente en lugares distintos del establecimiento del empleador, sea este propio o de terceros asignados por aquel, mediante la utilización de todo tipo de tecnologías de la información y de la comunicación (TIC).

Art. 3º – *Prestación personal.* Queda expresamente prohibido para el trabajador delegar en otra persona las tareas que debe efectuar como consecuencia de la modalidad de teletrabajo.

Art. 4º – *Funciones. Conformidad por escrito.* Las empresas podrán determinar cuál de sus divisiones o unidades operativas o trabajadores individuales estarán asignados a la modalidad de teletrabajo, y de qué forma.

Cada teletrabajador deberá prestar su consentimiento por escrito para el desempeño de labores bajo esa modalidad. Se dejará constancia por escrito de la unidad de negocios que integra el trabajador, la categoría laboral y las tareas que desarrolla.

Art. 5º – *Lugar de trabajo.* El teletrabajador deberá denunciar el lugar desde el cual cumplirá su jornada laboral fuera del establecimiento, quedando obligado a notificar al empleador cualquier modificación o cambio, con una anticipación no menor a tres (3) días hábiles. El empleador, previo consentimiento del trabajador, y notificando fecha y hora cierta de visita, podrá verificar las condiciones del lugar determinado por el trabajador para la ejecución de sus tareas, a través de un profesional del área de higiene y seguridad de la empresa, quien asimismo podrá ser acompañado por un técnico de la ART, y por un representante de la entidad gremial.

El empleador deberá comunicar por escrito a la autoridad de aplicación y a la entidad sindical representativa la nómina de trabajadores afectados a esta modalidad con indicación del domicilio denunciado para su ejecución.

Art. 6º – Sin perjuicio de las mejores condiciones de medio ambiente en el trabajo dispuestas por las normas legales o convencionales, el empleador deberá proveer a los teletrabajadores de los siguientes elementos: una (1) silla ergonómica; un (1) extintor portátil contra incendio (matafuego de 1 kg a base de HCFC 123); un (1) botiquín de primeros auxilios; una (1) almohadilla para ratón (*pad mouse*); un (1) *Manual de buenas prácticas de salud y seguridad en teletrabajo* individualizadas en el decreto 1.552/12.

Art. 7º – Los teletrabajadores gozarán de los mismos derechos, legales y convencionales que los demás trabajadores en relación de dependencia que prestan servicios para el mismo empleador en forma presencial, sin perjuicio de los mayores beneficios que las normas legales, convencionales y/o acuerdos individuales les reconozcan en consideración de su modalidad.

Los teletrabajadores conservan la totalidad de sus derechos sindicales, debiendo ser contemplados en el plantel de personal considerado para determinar la cantidad de delegados por establecimiento. La reglamentación y la negociación colectiva garantizarán el pleno y efectivo ejercicio de estos derechos.

Art. 8º – *Jornada y horario de trabajo.* El teletrabajador cumplirá la jornada laboral convenida teniendo en cuenta la particularidad de las tareas encomendadas, la forma y el lugar en que se desarrollan. El hecho de que el teletrabajo se preste en la vivienda del trabajador o en otro lugar autorizado por el empleador no implica modificación alguna sobre los límites a la jor-

nada laboral ni régimen de descansos. Se presume que la distribución de la jornada y horario es a favor del trabajador, de modo que permita compatibilizar su trabajo con sus obligaciones familiares o extralaborales.

El trabajador goza del derecho a la desconexión de los dispositivos digitales y demás herramientas empleadas para sus tareas fuera del horario y jornada de trabajo.

Art. 9º – *Remuneración*. El empleador abonará al teletrabajador la misma remuneración que debería pagar si las tareas se prestaren en su establecimiento o en las instalaciones de su cliente, sin que la modalidad de teletrabajo pueda afectar ninguna de las remuneraciones variables y derechos reconocidos al teletrabajador, por similar tarea en el establecimiento.

Art. 10. – *Aceptación de cambio de modalidad. Reversión*. Cuando por razones de organización del trabajo se requiera la prestación de tareas bajo la forma de teletrabajo, esta será voluntaria para el trabajador. Toda transformación o modificación de las condiciones de prestación de servicios en teletrabajo, o viceversa, deberá contar con la conformidad por escrito del trabajador. Sin perjuicio de ello, el trabajador a quien se hubieren modificado las condiciones de prestación de servicios en teletrabajo y no haya manifestado su conformidad por escrito podrá solicitar la reversión.

Art. 11. – Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes y/o información de propiedad del empleador deberán respetar la intimidad y privacidad del teletrabajador, y serán informados por escrito al momento de adoptarse esta modalidad.

Queda vedado todo acto que implique el ejercicio abusivo en las facultades de control y supervisión sobre los teletrabajadores. La seguridad de los datos alojados en la terminal será responsabilidad del empleador. El empleador brindará periódicamente la capacitación y los tutoriales adecuados para evitar que el trabajador incurra en malas prácticas de seguridad.

Art. 12. – *Gastos por equipamiento*. En caso de que el teletrabajador aporte su propio equipamiento, el empleador deberá compensarle la totalidad de los gastos en que incurra debido a la utilización y conservación del mismo, como sus insumos.

Asimismo, deberá compensarle mensualmente los gastos en servicios (electricidad, gas, Internet, telefonía, etcétera) y/o cualquier otro que tenga la vivienda o el lugar físico utilizado, con motivo de la prestación de tareas bajo esta modalidad.

En caso de que el trabajador adopte esta modalidad a tiempo parcial, la suma establecida en el párrafo anterior se abonará en forma proporcional de acuerdo a la cantidad de días trabajados bajo la misma.

En el supuesto de que los equipos sean provistos por el empleador, el teletrabajador será responsable por su correcto uso y mantenimiento.

Art. 13. – *Formación profesional*. El teletrabajador tendrá derecho a una formación profesional y capacitación periódica, en las mismas condiciones que los trabajadores presenciales, y específica respecto al uso correcto de las herramientas tecnológicas, y el mejor aprovechamiento de las mismas para el desarrollo de su trabajo.

Art. 14. – *Autoridad de aplicación*. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación será la autoridad de aplicación de la presente ley.

La autoridad de aplicación tendrá a su cargo el incentivo y promoción de la negociación colectiva entre organizaciones sindicales y de empleadores a los fines de que estas alcancen regulaciones autónomas que recepten las particularidades y realidades específicas de cada sector.

Asimismo, deberá dictar las normas sobre higiene y seguridad en el trabajo que resulten apropiadas al teletrabajo; así como 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.

Art. 15. – *Adhesión*. Invítase a las provincias y a la Ciudad de Buenos Aires a adherir a la presente ley.

Art. 16. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Juan F. Moyano.

11

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

RÉGIMEN JURÍDICO DEL TRABAJO A DISTANCIA Y EL TELETRABAJO

Artículo 1º – *Objeto*. La presente ley tiene por objeto establecer los principios generales e indispensables que regulan la actividad del trabajo a distancia y teletrabajo, garantizando los derechos y obligaciones mínimos que rigen la relación entre la persona que trabaja y la persona que emplea bajo este tipo de modalidades.

Art. 2º – *Ámbito de aplicación*. Los derechos y garantías previstos en el presente régimen serán aplicables a las personas que trabajan en relación de dependencia del sector privado y a las personas empleadas en el sector público nacional, de las provincias y sus municipios y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Art. 3º – *Definiciones*. Se entiende por trabajo a distancia la realización por parte de una persona física de actos, ejecución de obras o prestación de servicios en favor de otra persona física, jurídica o ente público, y bajo su dependencia, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración, y dichos actos, obras o servicios sean efectuados total, parcial o temporalmente en el domicilio de la persona que trabaja o en lugares distintos a los facilitados por la persona que emplea.

Habrà teletrabajo cuando la actividad a distancia sea realizada principalmente mediante la utilización de tecnologías de la información y de la comunicación (TIC), conforme las definiciones de tecnologías, servicios y recursos establecidas en el artículo 6°, incisos e) a j), de la ley 27.078.

Art. 4° – *Derechos y obligaciones.* Quienes desempeñen tareas bajo la forma de trabajo a distancia o teletrabajo gozarán de los mismos derechos, obligaciones y remuneración que las personas que lo hacen bajo la modalidad presencial, en concordancia con los principios de igualdad y no discriminación que rigen toda relación laboral.

Sin perjuicio de ello, los convenios colectivos de trabajo y/o la autoridad de aplicación podrán establecer condiciones de trabajo específicas para este tipo de modalidades, teniendo en cuenta las particularidades de cada actividad y de la prestación requerida.

Las personas que trabajan en la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo gozarán de los mismos derechos sindicales que las personas que trabajan en puestos presenciales. Podrán solicitar su afiliación completando un formulario virtual elaborado por la organización sindical correspondiente.

Art. 5° – *Límites a la jornada laboral y derecho a la desconexión.* Cuando se adopte alguna de las modalidades previstas en esta ley, deberán garantizarse expresamente la duración y la habitualidad de la jornada laboral, respetándose los tiempos de trabajo, descanso, licencias, permisos y vacaciones, propios de cada actividad.

Especialmente se reconocerá a la persona que trabaja el derecho a la desconexión digital, entendido como la limitación a la disponibilidad laboral mediante el uso de tecnologías de la comunicación por fuera del horario y la jornada laboral convenidos.

Art. 6° – *Políticas de cuidados.* Las personas que presten tareas bajo alguna de las modalidades previstas en esta ley, y que acrediten estar a cargo del cuidado de personas menores de 14 años, personas con discapacidad y/o adultos mayores dependientes, tendrán derecho a convenir con la persona empleadora jornadas laborales reducidas, interrupciones en la jornada laboral, reducción de carga de tareas, modos específicos de prestación y/o un ingreso adicional no remunerativo destinado a afrontar la tercerización de las tareas de cuidado, de modo de compatibilizar el cumplimiento de las tareas laborales y de cuidado a su cargo.

Art. 7° – *Equipamiento y capacitación.* La provisión y mantenimiento de los equipos, instrumentos, materiales y medios tecnológicos necesarios para la concreción de las modalidades previstas en esta ley estará a cargo de la persona empleadora. La persona que trabaja será responsable por su correcto uso, procurando que no sean utilizados por personas ajenas a la relación laboral.

En caso de que los mismos sean voluntariamente aportados o provistos por la propia persona que trabaja, esta tendrá derecho a exigir el resarcimiento de los costos de adquisición, contratación, uso y/o mantenimiento necesario.

La persona que trabaja bajo alguna de las modalidades previstas en esta ley tendrá derecho a exigir el reembolso periódico de los mayores costos en servicios domiciliarios, conectividad o cualquier otro servicio o herramienta derivado de la realización de sus tareas.

La persona empleadora deberá garantizar la correcta capacitación de las personas que presten tareas bajo alguna de estas modalidades, de conformidad a lo que se establezca en los respectivos convenios colectivos de trabajo y/o lo dispuesto por la autoridad de aplicación. Los programas de capacitación que se dicten en esta materia deberán propiciar la consecución de la respectiva certificación de competencias, conforme las disposiciones emitidas por la autoridad de aplicación.

Art. 8° – *Privacidad y sistema de control.* Los sistemas de organización, dirección, supervisión y control destinados a la correcta prestación laboral y/o a la protección de bienes e información propiedad de la persona empleadora deberán salvaguardar la intimidad de la persona que trabaja y la privacidad de su domicilio.

En caso de resultar estrictamente necesaria la concurrencia al domicilio de la persona que trabaja, se deberá contar con su consentimiento expreso previo y se deberá notificar de manera fehaciente la medida con antelación suficiente, conforme se estipule en los respectivos convenios colectivos de trabajo de cada actividad.

Art. 9° – *Higiene y seguridad laboral.* La autoridad de aplicación deberá promover la adecuación de las normas relativas a la higiene y seguridad en el trabajo, a las particularidades propias de las modalidades de trabajo previstas en esta ley.

Art. 10. – *Modificación de la modalidad de prestación. Consentimiento y derecho de reversión.* Cuando, en uso de las facultades de organización laboral o en casos de fuerza mayor, se requiera la modificación de la prestación de tareas presenciales a alguna de las modalidades previstas en esta ley, su aceptación será siempre voluntaria por parte de la persona trabajadora, debiéndose contar con su conformidad expresa por escrito.

En estos casos regirán todos los derechos y obligaciones establecidos en el presente régimen, debiendo las partes, en el marco de la buena fe contractual y lo establecido en los respectivos convenios colectivos de trabajo, establecer las condiciones en las que la persona trabajadora habrá de continuar prestando tareas.

La persona trabajadora que hubiese dado su consentimiento podrá solicitar la reversión a sus tareas bajo su anterior modalidad, notificando en forma fehaciente a la persona empleadora con una antelación no menor a treinta (30) días.

Art. 11. – *Aplicación supletoria.* En todo lo que no estuviere expresamente previsto en esta ley, regirán las disposiciones de las leyes 20.744, 25.164, 25.800, 24.013 en su artículo 81 y sus modificatorias, de conformidad con la naturaleza de la respectiva relación laboral.

Art. 12. – *Autoridad de aplicación.* El Poder Ejecutivo nacional designará la autoridad de aplicación de la presente ley, quien estará a cargo de su reglamentación.

Art. 13. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Blanca I. Osuna. – Hilda C. Aguirre. – Mara Brawer. – Mayda Cresto. – Ana C. Gaillard. – Estela Hernández. – Susana G. Landriscini. – Gisela Marziotta. – Rosa R. Muñoz. – Alejandra del Huerto Obeid. – Nancy Sand. – María L. Schwindt. – Mirta Tundis. – Paola Vessvessian.

12

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

TRABAJO A DISTANCIA. TELETRABAJO. RÉGIMEN JURÍDICO. LEY DE RÉGIMEN DE TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO

TÍTULO I

Artículo 1º – *Objeto.* La presente ley tiene por objeto modificar la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976), mediante la incorporación de la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo y establecer un régimen normativo que la regule como modalidad específica.

TÍTULO II

Art. 2º – *Modificaciones a la ley 20.744.* Incorpórase al título III “De las modalidades del contrato de trabajo” de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976), y sus modificatorias, el capítulo VI, artículo 102 bis, que quedará redactado de la siguiente manera:

CAPÍTULO VI

Trabajo a distancia. Teletrabajo

Artículo 102 bis: *Caracterización del contrato.* Habrá contrato de trabajo a distancia 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. En los casos en que la actividad del trabajador sea realizada mediante la utilización de tecnologías de la

información y de la comunicación, será considerada teletrabajo.

Las regulaciones del trabajo a distancia y del teletrabajo se establecerán mediante leyes específicas.

TÍTULO III

Regulación del trabajo a distancia y teletrabajo

Art. 3º – *Derechos y obligaciones del contrato de trabajo.* Las personas que trabajen contratadas bajo esta modalidad, en los términos del artículo 102 bis de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976), y sus modificatorias, gozarán de los mismos derechos y obligaciones que las que trabajan bajo la modalidad presencial y su remuneración será la correspondiente al convenio colectivo de trabajo, no pudiendo ser inferior a la que percibía bajo la modalidad presencial.

Art. 4º – *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, como aquellas que se realizan en línea.

Art. 5º – *Derecho a la desconexión digital.* A los efectos de la presente ley se entiende por derecho a la desconexión digital la limitación en la disponibilidad laboral mediante tecnologías de la comunicación, en horarios que se encuentren por fuera de la jornada laboral.

Art. 6º – *Tareas de cuidados.* Las personas que trabajen bajo esta modalidad y que acrediten estar a cargo del cuidado de personas menores de 14 años, personas con discapacidad o adultos mayores dependientes, tendrán derecho a pautar horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo o solicitar hasta dos interrupciones por jornada, siempre que ello no afecte el cumplimiento de la jornada legal o convencional y de sus tareas.

Art. 7º – *Consentimiento.* El traslado de quien trabaja en una posición presencial a una posición a distancia debe ser voluntario. La persona que trabaja debe dar su consentimiento por escrito, bajo pena de considerarse que se trata de un ejercicio abusivo del *ius variandi*, en los términos del artículo 66 de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976).

La persona que acepta esta modalidad tiene derecho a volver al puesto de trabajo presencial en el establecimiento de la empresa en el que desarrollaba sus tareas, siempre que comunique esta decisión dentro de los tres meses contados desde el día en que comenzó a realizar sus tareas en la modalidad de teletrabajo.

En ningún caso la negativa a aceptar el teletrabajo o el pedido de reversión a la modalidad presencial podrán ser considerados causal de despido.

Art. 8° – *Elementos de trabajo*. El empleador deberá proveer, a la persona que trabaje mediante la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia, de los siguientes elementos:

- Una (1) silla ergonómica.
- Un (1) extintor portátil contra incendio (mata-fuego de 1 kg a base de HCFC 123).
- Un (1) botiquín de primeros auxilios.
- Una (1) almohadilla ergonómica para el ratón o mouse.
- La totalidad del equipamiento tecnológico requerido; teléfono inteligente y/o computadora portátil, u otros elementos.
- Un (1) manual de buenas prácticas de salud y seguridad en teletrabajo individualizadas en el decreto 1.552/12 y/o la norma o protocolo que en el futuro lo reemplace.

En caso de adquisición de dichos elementos por parte de la persona que trabaja, la empleadora estará obligada al reintegro de los gastos en que este haya incurrido para su compra. Asimismo, deberá reembolsar los gastos de luz, gas, agua, Internet, teléfono que demanden la realización de sus tareas y todo otro servicio o herramienta necesarios para el desarrollo de la tarea.

La presente enumeración no es taxativa y cualquier otro insumo que sea necesario para desarrollar la tarea deberá ser provisto por el empleador. En caso de no entregarse los mismos y de utilizarse los recursos con los que contara la persona que trabaja, se generará un crédito a favor de esta, cuyo monto equivaldrá al gasto ocasionado, tendrá carácter alimentario y será remunerativo.

La persona trabajadora tendrá la obligación de resguardar estos elementos, cumplir con las instrucciones relativas a su correcta utilización, así como evitar su uso por parte de terceras personas.

Art. 9° – *Subcontratación*. La empresa que ocupe personas bajo esta modalidad laboral mediante la subcontratación o tercerización será solidariamente responsable por todas las obligaciones laborales y de la seguridad social.

Art. 10. – *Capacitación*. El empleador deberá garantizar la correcta capacitación de sus dependientes bajo esta modalidad, brindando cursos y herramientas de apoyo, tanto en forma virtual como presencial, en forma conjunta con la entidad sindical representativa y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Art. 11. – *Derechos colectivos*. Las personas que trabajan en la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo gozarán de los mismos derechos sindicales que las personas que trabajan en puestos presenciales. Podrán solicitar su afiliación completando un formulario virtual elaborado por la organización sindical correspondiente.

Art. 12. – *Representación sindical*. La representación sindical será ejercida por las asociaciones sindicales respectivas. Quienes podrán citar a reuniones o asambleas en horario laboral, ya sea bajo la modalidad presencial o remota. Las mismas deberán ser notificadas al empleador con antelación suficiente.

Las personas que trabajan bajo esta modalidad, a los efectos de participar y ser elegidas en elecciones para órganos de representación sindical, deberán estar adscritas a un centro de trabajo o área específica de la empresa.

Art. 13. – *Seguridad y salud en el trabajo*. La autoridad de aplicación dictará las normas relativas a salud, higiene y seguridad en el trabajo con participación de representación gremial, con el objetivo de adecuar dichas normas a las características propias de la prestación del trabajo a distancia o teletrabajo en cada actividad o empresa.

Art. 14. – *Sistema de control. Derecho a la intimidad*. Los sistemas de control y de inspección, destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador, constituyen un derecho y un deber para sí y para terceros. Los mismos, deberán salvaguardar la intimidad de la persona que trabaja y la privacidad de su domicilio. En todos los casos, deberá ser notificado fehacientemente con la debida antelación y contar con su consentimiento.

Art. 15. – *Deber de confidencialidad*. La persona que trabaja deberá guardar deber de confidencialidad en los términos del artículo 85 de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976).

Art. 16. – *Ley aplicable. Progresividad e implementación por rama de actividad*. Serán aplicables a las personas que trabajan bajo esta modalidad los mejores derechos contenidos en los contratos individuales, convenciones colectivas o en la presente. Los convenios colectivos de trabajo de cada rama o actividad donde se desarrolle esta modalidad laboral deberán complementar la regulación establecida en la presente.

Subsidiariamente, serán aplicables las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 17. – *Autoridad de aplicación*. El Poder Ejecutivo nacional determinará la autoridad de aplicación.

Art. 18. – *Ley aplicable*. 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 trabajadora. En el caso de contratación de personas extranjeras no residentes en el país, se requerirá la autorización previa de la autoridad de aplicación, en los términos que dicte la reglamentación.

Art. 19. – *Aplicación del teletrabajo al empleo público*. En materia de empleo público, las disposiciones de la presente y su adaptación a las tareas desarrolladas en el ámbito estatal estarán sujetas

a la reglamentación que de las mismas realice el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y las convenciones colectivas de cada sector.

Art. 20. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Walter Correa. – Vanesa Siley.

13

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

REGULACIÓN Y PROMOCIÓN DEL TELETRABAJO

CAPÍTULO I

Regulaciones generales

Artículo 1º – *Definición.* Se entenderá por teletrabajo a toda realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios en los términos de los artículos 21 y 22 de la Ley de Contrato de Trabajo, 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 cualquier tipo de tecnologías de la información y de la comunicación (TIC).

Art. 2º – *Ámbito de aplicación.* Lo dispuesto en la presente ley tiene como ámbito de aplicación tanto el sector privado como a toda la administración pública nacional centralizada y descentralizada, incluyendo empresas pertenecientes al régimen provincial y municipal y concesionarias de servicios públicos.

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 el teletrabajador.

Art. 3º – *Principios.* El teletrabajo se rige por los siguientes principios:

- a) *Igualdad de trato.* El empleador debe garantizar la igualdad de trato entre los teletrabajadores y los trabajadores que realizan las tareas en sus establecimientos;
- b) *Voluntariedad.* La vinculación a través del teletrabajo resulta del consenso entre el trabajador y su empleador;
- c) *Reversibilidad.* En caso de que la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo 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. En caso de contratar o

vincular por primera vez a un teletrabajador, las partes de común acuerdo podrán modificar lo inicialmente pactado;

- d) *Derecho a la desconexión.* La jornada laboral del teletrabajador deberá contemplar las reglas generales de la legislación laboral vigente en cuanto a horarios, sin perjuicio de que las partes pudieran pactar cuando una distribución libre de su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal. En todos los casos el empleador deberá respetar el derecho a la desconexión, garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes, directivas, consultas u otros requerimientos. Las comunicaciones que interrumpan esos intervalos se presumirán vinculadas a cuestiones laborales salvo prueba en contrario. El tiempo de desconexión deberá ser de, al menos, doce horas continuas en un período de veinticuatro horas. En ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores;
- e) *Privacidad.* Se resguardará especialmente el derecho que tiene el teletrabajador a la intimidad de su vida personal, de su grupo familiar y a la privacidad de su domicilio. Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador deberán tener en cuenta especialmente este principio.

Art. 4º – *Derechos y obligaciones.* El teletrabajador gozará de los mismos derechos laborales, sindicales y de seguridad social así como 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), ello sin perjuicio de lo establecido por la presente y las regulaciones específicas para la modalidad de teletrabajo establecidas por la normativa y los convenios colectivos de trabajo.

Art. 5º – *Requisitos del contrato de teletrabajo.* Sin perjuicio de los requisitos establecidos por la legislación vigente para el contrato de trabajo, los contratos de teletrabajo deberán contener:

- a) La indicación expresa de que las partes han acordado la modalidad de trabajo 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 teletrabajo;
- b) Los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador;

- c) La distribución acordada de la jornada laboral, si la hubiera;
- d) La especificación del derecho de desconexión;
- e) Las estipulaciones en cuanto al control del lugar de trabajo y modalidades para que las autoridades fiscalizadoras puedan realizar visitas pautadas en el domicilio del teletrabajador para verificar si el lugar de trabajo es seguro y está libre de riesgos, siempre de manera coordinada y con previo aviso, respetando el derecho a la privacidad del trabajador y su familia;
- f) La contratación de un seguro personal ante accidentes domésticos en horario de trabajo.

Art. 6° – *Equipos*. Los equipos, herramientas, bienes muebles de asiento, escritorios, espacios de almacenaje, artículos específicos de iluminación y otros materiales necesarios para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal y requeridos para la salud física, deberán ser proporcionados por el empleador al trabajador. Se podrá prever la utilización de elementos propiedad del empleado para el ejercicio de sus tareas, debiendo constar en el contrato respectivo la correspondiente contraprestación a cargo del empleador. Los costos de mantenimiento y reparación de equipos serán siempre a cargo del empleador.

Art. 7° – *Servicios*. El empleador deberá hacerse cargo de los gastos proporcionales correspondientes a los servicios de electricidad, telefonía, Internet y otros que sean necesarios para la realización de tareas por parte del trabajador. En todos los casos en que la remuneración del trabajador sea menor a dos salarios mínimos, vitales y móviles o que los gastos representen un porcentaje del 10 % (diez por ciento) o mayor de la remuneración mensual del trabajador, el reintegro será por el total de los servicios.

Art. 8° – *Sindicalización*. El empleador deberá informar al trabajador de la existencia de sindicatos legalmente constituidos en la empresa en el momento del inicio de las labores. Asimismo, en caso de que se constituya un sindicato con posterioridad al inicio de las labores, el empleador deberá informar este hecho a los trabajadores sometidos a este contrato.

Art. 9° – *Acceso a las instalaciones y a la información*. En todos los casos el teletrabajador podrá acceder a las instalaciones de la empresa, hacer uso de sus facilidades y servicios como cualquier otro trabajador y, en cualquier caso, el empleador deberá garantizar que pueda participar en las actividades colectivas que se realicen, acceder a la información correspondiente para ejercer sus tareas, no ser excluido de reuniones en las que debería participar y promover la integración social con el resto de sus compañeras/os.

Art. 10. – *Fiscalización*. El cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las tareas cumplidas bajo la modalidad del teletrabajo se ejercerá acorde lo establecido por el régimen de la ley 25.877 y normas relacionadas. La fiscalización por las autori-

dades competentes incluirá a toda modalidad de teletrabajo y dicha potestad inspectora siempre se deberá dar preservando la intimidad del teletrabajador y su grupo familiar en las condiciones que fije la reglamentación.

Art. 11. – *Responsabilidad*. El teletrabajador no será responsable por los daños ocasionados por alteraciones a su tarea provocadas por circunstancias ajenas a su voluntad que ocurran en su domicilio como interrupciones de servicios, órdenes emanadas de la autoridad pública competente, etcétera.

CAPÍTULO II

Promoción del teletrabajo

Art. 12. – *Creación*. Créase el Programa de Promoción del Teletrabajo, el cual contará con las disposiciones de los artículos siguientes y los de su reglamentación.

Art. 13. – *Reducción de aportes patronales*. Se reducirán en un máximo de 20 % los aportes patronales [artículo 10, inciso b), de la ley 24.241] por cada empleado que preste funciones en la modalidad de teletrabajo. En el caso de las mipymes el máximo de porcentaje de aportes patronales a reducir será de 35 % por cada teletrabajador.

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

Art. 14. – *Reducción de aportes personales*. Se reducirán en un máximo de 30 % los aportes personales [artículo 10, inciso a), de la ley 24.241] de cada trabajador que preste funciones en la modalidad de teletrabajo.

Art. 15. – *Clasificación*. Los beneficios establecidos se otorgarán de acuerdo a la reglamentación que elabore el Poder Ejecutivo, que deberá contemplar una clasificación segmentada y focalizada de actividades laborales según parámetros que midan la plausibilidad de realizar tareas a través de teletrabajo, la prescindencia de contacto físico al realizar la actividad, la eventual ocupación de redes viales o de transporte público que requieran dichas actividades y otros factores que hagan al bienestar social. Estos datos se segmentarán para jerarquizar los incentivos fiscales al teletrabajo de acuerdo a lo establecido por la presente ley.

Art. 16. – *Requisitos*. La reglamentación del Programa de Promoción del Teletrabajo contará con los siguientes requisitos:

- a) Establecerá la gradualidad de reducción de los aportes patronales y de los aportes personales teniendo en cuenta la clasificación establecida en el artículo anterior;
- b) Establecerá sanciones y multas para los empleadores que, gozando de los beneficios impositivos, incumplan las normativas de teletrabajo y movilicen a sus trabajadores más allá de lo acordado;

- c) Establecerá microcréditos para la adquisición por parte del empleador de elementos de trabajo para garantizar la adaptación óptima del hogar donde preste funciones el empleado;
- d) Establecerá un plan de segmentación, mutación hacia el teletrabajo o permanencia en el mismo para los trabajadores de la administración pública nacional cuyas tareas presenciales no sean esenciales;
- e) Promoverá la eliminación gradual de tarifas, cargas o impuestos que graven la utilización de dispositivos y plataformas digitales para facilitar tareas de teletrabajo;
- f) Promoverá una mayor conciliación entre la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan, teniendo en cuenta la corresponsabilidad en tareas del hogar, inequidades de género y protección a la maternidad;
- g) Promoverá la inclusión laboral de personas con discapacidad y con movilidad reducida;
- h) Contará con incentivos para la contratación de personas trans, travestis y transexuales y otras poblaciones vulnerables para tareas de teletrabajo.

Art. 17. – *Adhesión.* Las empresas interesadas en adherir al Programa de Promoción del Teletrabajo deberán informar las características principales de la empresa y de sus puestos de trabajo y fundamentarán su interés por aplicar ante la autoridad de aplicación correspondiente a su domicilio.

Las empresas cuya solicitud de incorporación sea evaluada favorablemente suscribirán un convenio de adhesión al Programa de Promoción del Teletrabajo en el cual se establecerán el plazo, las condiciones de participación y las pautas específicas que deberán contener los contratos individuales a suscribirse con los teletrabajadores.

Art. 18. – *Registro.* La autoridad de aplicación llevará un registro de las empresas que se incorporen al presente programa, así como de los convenios de adhesión que se suscriban en el marco del mismo, con sus respectivas renovaciones.

CAPÍTULO III

Disposiciones finales

Art. 19. – Modifícase el artículo 175 de la ley 20.744, de contrato de trabajo, el que quedará re-dactado de la siguiente manera:

Artículo 175: *Trabajo a domicilio. Prohibición.* Queda prohibido encargar la ejecución de trabajos a domicilio a mujeres ocupadas en algún local u otra dependencia en la empresa, con excepción de las tareas previstas en la modalidad de teletrabajo conforme su regulación.

Art. 20. – Abrógase la resolución 595/2013 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social en todo lo que se oponga a la presente y toda otra norma que contenga disposiciones contrarias a la presente.

Art. 21. – El Poder Ejecutivo reglamentará el Programa de Promoción del Teletrabajo en un plazo no mayor a sesenta (60) días de sancionada la presente ley.

Art. 22. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Maximiliano Ferraro. – Mónica E. Frade. – Alicia Terada.

14

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

TELETRABAJO

Artículo 1º – *Objeto.* La presente ley tiene por objeto regular el teletrabajo, como forma de trabajo caracterizada por la utilización de tecnologías de la información y la comunicación, las telecomunicaciones, y sus recursos asociados.

Art. 2º – *Fuentes de regulación.* El teletrabajo y sus relaciones se rigen por:

- a) Esta ley;
- b) La Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976), y sus modificatorias;
- c) Por las convenciones colectivas o laudos con fuerza de tales;
- d) Por la Ley de Jornada de Trabajo, 11.544, y sus modificatorias;
- e) Por la ley 18.204, de descanso semanal, y por toda norma sobre feriados nacionales y días no laborables, horarios y regímenes de apertura;
- f) Por la ley 20.596 y sus modificatorias. Régimen de licencias, por las leyes 20.732, 23.691, 23.759 y 24.716;
- g) Por la Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo, 19.587;
- h) Por la ley 24.557, sobre riesgos del trabajo;
- i) Por las partes pertinentes de todas las normas vigentes;
- j) Por la voluntad de las partes;
- k) Por los usos y costumbres;
- l) Por la ley 25.800, que aprobó el Convenio sobre el Trabajo a Domicilio (1996, número 177) adoptado en la 83ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, cuando el teletrabajo se realiza en el domicilio del teletrabajador.

Art. 3º – *Ámbito de aplicación.* Las disposiciones de esta ley serán aplicadas a todos los trabajadores y trabajadoras contemplados por la ley 20.744 y a los dependientes de la administración pública nacional, provincial y municipal.

Art. 4º – *Definiciones*. El teletrabajo es el trabajo 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.

El teletrabajador o teletrabajadora es el trabajador o trabajadora que realiza teletrabajo.

Son definiciones de esta ley las definiciones de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744, y de la Ley de Argentina Digital, 27.078..

Art. 5º – *Modalidades*. El teletrabajo puede ser:

- a) *Total*. El teletrabajador o teletrabajadora realiza teletrabajo de manera exclusiva, pudiendo acceder ocasionalmente y sin habitualidad al establecimiento del empleador;
- b) *Parcial*. El teletrabajador presta servicios al menos una (1) jornada completa a la semana bajo la modalidad de teletrabajo con habitualidad.

Art. 6º – *Exclusión*. Todo trabajador o trabajadora no se considerará teletrabajador o teletrabajadora por realizar ocasionalmente y sin habitualidad su trabajo en lugares distintos del o de los establecimientos del empleador.

Art. 7º – *Derechos y obligaciones*. El teletrabajador o la teletrabajadora tiene los mismos derechos y obligaciones del trabajador o trabajadora.

Art. 8º – *Privacidad*. El teletrabajador o teletrabajadora tiene derecho a la intimidad de su vida personal y la privacidad de su domicilio y de sus datos.

Art. 9º – *Voluntariedad y reversibilidad*. La adopción del teletrabajo será voluntaria para el trabajador o la trabajadora. El trabajador o trabajadora a quien se le han modificado las condiciones de prestación de servicios podrá solicitar la reversión a su condición anterior.

Art. 10. – *Uso y cuidado*. El teletrabajador o teletrabajadora será responsable por el correcto uso y mantenimiento de los elementos de trabajo provistos por su empleador, a cuyo fin deberá procurar que los mismos no sean utilizados por personas ajenas a la relación o contrato de trabajo.

Art. 11. – *Obligaciones de los empleadores*. El empleador tiene las mismas obligaciones con el teletrabajador o teletrabajadora que con el trabajador o trabajadora.

Art. 12. – *Notificación*. El empleador deberá notificar a la aseguradora de riesgos del trabajo (ART) a la que estuviera afiliado una lista con la localización de los lugares de teletrabajo de los teletrabajadores y teletrabajadoras. El domicilio declarado será considerado como ámbito laboral a todos los efectos de la ley 24.557, sobre riesgos del trabajo.

Art. 13. – *Provisión*. El empleador deberá proveer al teletrabajador o teletrabajadora de los siguientes elementos:

- a) Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) necesarias para llevar a cabo el teletrabajo;

- b) El acceso a servicios de tecnologías de la información y la comunicación (servicios de TIC), servicio de telecomunicaciones y servicio básico telefónico necesarios para llevar a cabo el teletrabajo;

- c) Insumos y materiales necesarios;

- d) Un escritorio y silla ergonómica;

- e) Extintor portátil contra incendio;

- f) Un botiquín de primeros auxilios.

El empleador deberá asumir los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de los elementos enumerados en el artículo anterior, además del costo de las energías utilizadas medidas de la mejor forma posible y acordadas por ambas partes. El teletrabajador o la teletrabajadora no podrán ser obligados a utilizar elementos de su propiedad. Sí podrán utilizarlos de manera voluntaria.

Art. 14. – Cuando excepcionalmente deba implementarse total o parcialmente el teletrabajo por razones de fuerza mayor, catástrofes o en caso de epidemias, o pandemias que impidan la concurrencia a los establecimientos. Además de lo dispuesto en la presente ley el empleador al asignar tareas deberá considerar los elementos o recursos con que cuentan el trabajador o la trabajadora, y las particularidades de su grupo familiar conviviente.

Art. 15. – Los gastos que demande el cumplimiento de la presente ley serán atendidos con los recursos que destine, a tal efecto, la ley de presupuesto general de la administración pública para las jurisdicciones correspondientes.

Autorízase al Poder Ejecutivo nacional a realizar las adecuaciones presupuestarias necesarias para el cumplimiento de la presente ley, durante el ejercicio de entrada en vigencia de la misma.

Art. 16. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Graciela M. Caselles.

15

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

Artículo 1º – Se entiende como teletrabajo a toda forma de organización y/o de realización del trabajo mediante la utilización de todo tipo de tecnología de la información y de la comunicación (TIC), en el marco de un contrato o de una relación de trabajo prevista por la ley 20.744, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular, sea en el domicilio del trabajador/a o en locales ajenos al empleador/a.

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

Art. 2º – Los teletrabajadores/as gozarán de todos los derechos y obligaciones consagrados en la ley 20.744, de contrato de trabajo, y en sus respectivos convenios colectivos para los trabajadores/as en relación de dependencia.

Art. 3º – *Principios.* Son aplicables al teletrabajo los siguientes principios:

- a) *Voluntariedad.* El traslado de quien trabaja en una posición presencial a una posición a distancia debe ser voluntario, dicha voluntad debe ser expresa. El teletrabajo es voluntario para la persona y para la empresa para la cual trabaja. El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o puede incorporarse posteriormente. Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto y la empresa empleadora formula una oferta de teletrabajo, el trabajador/a puede aceptarla o rechazarla. Si es el trabajador/a quien expresa su deseo de teletrabajar, el empleador/a puede aceptar o rechazar el pedido. La negativa de una persona a teletrabajar no constituye causal de despido en los términos del artículo 242, ni puede ocasionar sanciones disciplinarias;
- b) *Reversibilidad.* El teletrabajador/a tiene derecho a volver al puesto de trabajo presencial. El empleador/a debe mantener disponible el puesto en que trabajaba antes el teletrabajador/a. El derecho a regresar a la actividad presencial es un derecho de ambas partes. En caso de contratar a un teletrabajador/a, las partes de común acuerdo podrán modificar lo inicialmente pactado;
- c) *Igualdad de trato.* Sin perjuicio de las particularidades propias de la prestación establecidas en la presente ley y en los respectivos convenios colectivos, el cumplimiento de la prestación a través de la forma del teletrabajo garantizará los mismos derechos y obligaciones de los trabajadores/as que cumplan su prestación en el establecimiento de la empresa en la misma categoría laboral;
- d) *Derecho a la desconexión.* La prestación del servicio deberá ajustarse a los horarios preestablecidos debiendo garantizarse al trabajador y trabajadora el derecho a no permanecer conectado digitalmente a su trabajo finalizado su horario de trabajo.

Art. 4º – Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador/a deberán respetar la intimidad y privacidad del teletrabajador/a.

Art. 5º – En caso de que el teletrabajador/a aporte su propio equipamiento, el empleador/a deberá compensar la totalidad de los gastos, sin perjuicio de los

mayores beneficios que pudieran pactarse en los convenios colectivos. La suma compensatoria se abonará hasta el momento en que, por cualquier causa, se interrumpa la prestación de tareas bajo la modalidad de teletrabajo. La estimación del importe compensatorio, sin perjuicio de otros, deberá contemplar los siguientes aspectos:

- a) Afectación de un espacio en el domicilio del teletrabajador/a;
- b) Cambios en el entorno familiar del teletrabajador/a;
- c) Probable mayor consumo de energía eléctrica y gas natural;
- d) Acceso a Internet;
- e) Potenciales riesgos de siniestro a causa del equipamiento que la empresa entrega al teletrabajador/a.

Art. 6º – En el supuesto de que los equipos sean provistos por el empleador/a, el teletrabajador/a será responsable por su correcto uso y mantenimiento, a cuyo fin tendrá la obligación de evitar que los bienes sean utilizados por terceros ajenos a la relación o contrato de trabajo.

Art. 7º – Cuando por razones de organización del trabajo se requiera la prestación de tareas bajo la forma de teletrabajo, esta será voluntaria para el trabajador/a, salvo razones de orden público o fuerza mayor. Toda transformación o modificación de las condiciones de prestación de servicios en teletrabajo, o viceversa, deberá contar con la conformidad por escrito del trabajador/a. Sin perjuicio de ello, el trabajador/a a quien se hubieren modificado las condiciones de prestación de servicios en teletrabajo y no haya manifestado su conformidad por escrito podrá solicitar la reversión a su condición anterior de acuerdo a lo establecido en el artículo 256 de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744, y sus modificatorias, a cuyo fin deberá notificar en forma fehaciente al empleador.

Art. 8º – *Prevención en la salud y seguridad.* Es responsabilidad de la empresa informar a los teletrabajadores/as sobre su política en materia de salud y seguridad en el trabajo. Se deberá capacitar a los teletrabajadores/as sobre las exigencias relativas a las pantallas, la ergonomía en el uso de computadoras, los requisitos del puesto de trabajo, las condiciones ambientales, los riesgos específicos de las tareas del teletrabajador/a, y sobre todas las medidas preventivas a adoptar.

Art. 9º – La autoridad administrativa deberá promover la adecuación de las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo a las características propias de la prestación, y la inclusión de las enfermedades causadas por este tipo de actividad dentro del listado previsto en el artículo 6º, inciso 2, de la ley 24.557 y sus modificatorias.

Art. 10. – Las comisiones paritarias de los convenios colectivos aplicables a estos trabajadores debe-

rán 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/a y un trabajador/a que desempeñe igual tarea en el establecimiento del empleador/a. Los acuerdos, individuales y colectivos, que refieran al teletrabajo deben garantizar el derecho a volver al puesto de trabajo en un futuro, tanto si lo solicita el teletrabajador/a como la empresa.

Art. 11. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Luis A. Petri.

16

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

LEY DE TELETRABAJO

Artículo 1º – *Objeto de la ley.* La presente ley tiene por objeto regular el teletrabajo, entendiéndose este como una modalidad especial mediante la cual la persona trabajadora se obliga a realizar total o parcialmente actos, ejecutar obras o prestar servicios bajo la dependencia de otra, realizados total o preponderantemente en el domicilio de la persona trabajadora o en lugares distintos del establecimiento o establecimientos de la parte empleadora, a través del uso de tecnologías de la información y comunicación (TIC).

Art. 2º – *Ámbito de aplicación.* Esta ley regirá, en todo el territorio nacional, para los contratos y/o relaciones de trabajo de carácter privado, quedando condicionada su vigencia a que la aplicación de sus disposiciones resulte compatible con la actividad que se trate.

Art. 3º – *Derechos y obligaciones generales.* Las personas trabajadoras que presten servicios bajo la modalidad de teletrabajo gozarán de los mismos derechos y obligaciones que las demás personas en relación de dependencia que realicen su actividad laboral en el establecimiento de la parte empleadora, de conformidad con lo previsto en la ley 20.744 (t. o. 1976), garantizando el respeto del principio de igualdad de trato en términos de remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades de trabajo, representación sindical y otros derechos laborales consagrados en el ordenamiento.

Art. 4º – *Derechos específicos.* Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, las personas trabajadoras que se desempeñen bajo la modalidad de teletrabajo gozarán de los derechos específicos que se desprenden de la naturaleza de la modalidad, siendo estos el derecho a la voluntariedad, desconexión, reversibilidad, privacidad, compensación, compatibilidad entre vida laboral y familiar y cualquier otro que protegiere y mejorara la condición laboral de la persona trabajadora.

Los convenios colectivos deberán establecer las condiciones de trabajo, considerando las particularidades de la prestación, la índole de la relación y el respeto del principio de igualdad de trato arriba enunciado.

Art. 5º – *Equipamiento de trabajo, gastos y compensaciones.* El equipamiento y programas informáticos utilizados para realizar la actividad laboral bajo la modalidad de teletrabajo pueden ser propios de la persona trabajadora y aportados para tal fin o provistos por la parte empleadora. En ambos supuestos, la parte empleadora deberá abonar una suma compensatoria a la persona trabajadora, en las condiciones que fije la reglamentación, por los gastos incurridos en servicios e insumos con motivo de la actividad.

En caso de que el equipamiento sea propio de la persona trabajadora, la parte empleadora deberá además compensar los gastos derivados de su uso y desgaste natural.

Cuando el equipamiento y los programas informáticos sean aportados por la parte empleadora, la persona trabajadora es responsable por su correcto uso y mantenimiento, no será responsable por roturas o desperfectos cuando los mismos se deriven de un normal uso, y asimismo, deberá evitar la utilización de bienes por personas ajenas a la relación de trabajo o para actividades que no tengan relación con esta.

Las compensaciones establecidas son sin perjuicio de las mayores condiciones que pudieran pactarse en los convenios colectivos.

Art. 6º – La suma compensatoria se abonará hasta el momento en que, por cualquier causa, se interrumpa la prestación de tareas bajo la modalidad de teletrabajo y será proporcional a la duración de la jornada laboral pactada y a la cantidad de días semanales en que los servicios se presten mediante teletrabajo.

Art. 7º – *Prohibición de exigencia de equipamiento.* En ningún caso, la parte empleadora podrá exigir que el teletrabajo sea efectuado con equipamiento de la persona trabajadora.

Art. 8º – En caso de desperfectos, roturas o desgaste en los elementos, instrumentos y/o medios tecnológicos que impidan la prestación de tareas, la parte empleadora deberá proveer los medios para su reemplazo o reparación.

Cuando esta contingencia no derivase del mal uso del equipamiento de la persona trabajadora, el tiempo que demande el reemplazo o reparación no afectará el derecho de la persona trabajadora a continuar percibiendo la remuneración habitual como si no se hubiera operado dicho impedimento.

Art. 9º – La parte empleadora deberá asistir a la persona trabajadora en caso de desperfectos, dificultades, dudas e inconvenientes derivados del uso del equipamiento y programas involucrados en la prestación laboral.

Art. 10. – *Carácter voluntario del teletrabajo y aceptación.* La parte empleadora podrá, en uso de sus facultades de dirección, proponer cambiar la modalidad de la prestación y servicio laboral a la de teletrabajo, debiendo contar para esto con el previo consentimiento de la persona trabajadora expresado por escrito, para quien siempre es voluntario. Este cambio no afecta la naturaleza del vínculo laboral, la categoría, remuneración pactada originariamente y demás condiciones laborales, salvo aquellas vinculadas a la asistencia al establecimiento, y en todo momento deberán observarse las previsiones emanadas del artículo 66 de la ley 20.744 (t. o. 1976).

Exceptuase el carácter voluntario del teletrabajo cuando se viera imposibilitada o dificultada la circulación de las personas o la asistencia física al establecimiento como consecuencia de medidas de alcance general dictadas con motivo de una situación de fuerza mayor, emergencia o excepción y por el término que rijan las mismas.

Art. 11. – *Confección de legajo.* El legajo deberá contener:

- a) Constancia de conformidad de la persona trabajadora de desempeñarse bajo la modalidad de teletrabajo;
- b) El o los domicilios desde donde se ejecutará la prestación;
- c) Descripción de las tareas involucradas en la prestación laboral;
- d) Las políticas, normas y medidas establecidas por la parte empleadora para la realización del teletrabajo y el sistema de fiscalización de cumplimiento de la jornada laboral;
- e) Días y horarios de la jornada de trabajo convenida, especificando la cantidad de tiempo afectada a la prestación de servicios bajo la modalidad de teletrabajo;
- f) Titularidad del equipamiento y los elementos que lo integran;
- g) Condiciones de servicio, medios tecnológicos, de equipamiento y ambiente requeridos;
- h) Sistemas de control y gestión que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador.

Art. 12. – *Sistemas de control.* Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes de propiedad de la persona empleadora deberán respetar la intimidad de la persona trabajadora y la privacidad del hogar, ser proporcionales al objetivo perseguido y con previo conocimiento, de acuerdo a lo establecido en el artículo 71 de la ley 20.744 y sus modificatorias.

Art. 13. – *Control de asistencia.* Esta ley promueve el trabajo por objetivos, debiendo la parte empleadora y la trabajadora acordar las condiciones en que se desarrollará la relación laboral para el cumplimiento de los mismos.

Cuando por la naturaleza de la actividad no fuera posible el trabajo por objetivos, los mecanismos de control de asistencia y cumplimiento de la jornada laboral establecidos por la parte empleadora no podrán afectar la intimidad de la persona trabajadora y de su grupo conviviente.

Art. 14. – *Reversibilidad.* Cuando el desempeño laboral bajo la modalidad de teletrabajo derivase de un cambio de la modalidad inicial, la persona trabajadora podrá pedir la reversión de la prestación de sus servicios. La parte empleadora tendrá la obligación de reintegrarla en modalidad presencial al establecimiento donde se desempeñaba con anterioridad al cambio de modalidad o al que ambas partes acuerden.

La negativa de reversión constituirá injuria grave y dará derecho a la persona trabajadora a hacer denuncia del contrato de trabajo y considerarse despedida sin justa causa en los términos del artículo 242 de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (t. o. 1976), y sus modificatorias.

La parte empleadora puede reponer a la persona trabajadora a la modalidad presencial de prestación de servicios que ejecutaba con anterioridad si acredita que bajo la modalidad de teletrabajo no se alcanzan los objetivos acordados.

Ambas partes deberán comunicar la voluntad de reversión con un plazo de antelación mínimo de treinta (30) días para notificar, en forma fehaciente y por escrito, la decisión de la otra parte.

Art. 15. – La parte empleadora no podrá exigir a la persona trabajadora tareas, remitirle comunicaciones o contactarla por motivos laborales, bajo ninguna modalidad, fuera de la jornada convenida, a fin de garantizar el derecho al descanso y de conciliación de la vida laboral con la personal y familiar.

La persona trabajadora tiene derecho a ignorar tareas y funciones de trabajo por fuera de la jornada laboral, cuando ellas no fueron previamente acordadas, aceptadas y no sean remuneradas, sin que su actitud negativa, pasiva o evasiva genere incumplimientos pasibles de penalidades.

Art. 16. – *Provisión de espacio para reuniones.* En los casos en que la parte empleadora requiriera la reunión presencial de todas las personas trabajadoras, deberá proveer un lugar físico con capacidad adecuada para el desarrollo de la misma.

Art. 17. – Las personas que trabajan en régimen de teletrabajo gozarán de plenos derechos sindicales y deberán ser contempladas a los fines del cómputo establecido por el artículo 45 de la ley 23.551.

En relación a la elección de delegados y delegadas, se deberán contemplar mecanismos de participación especial de quienes no se encuentren presentes en el lugar de trabajo el día de la elección.

Art. 18. – *Registro.* La parte empleadora deberá llevar un registro especial de aquellas personas que

realizan prestaciones de trabajo bajo la modalidad de teletrabajo en el que se consignará:

- a) Nombre de la persona trabajadora;
- b) Estado civil;
- c) Fecha de ingreso y egreso a la modalidad;
- d) Remuneraciones asignadas y percibidas;
- e) Individualización de personas que generen derecho a la percepción de asignaciones familiares;
- f) Jornada laboral convenida o, en su defecto, indicación de trabajo por objetivo;
- g) Domicilio de prestación de tareas;
- h) Titularidad del equipamiento e insumos afectados a las tareas;
- i) Demás datos que permitan una exacta evaluación de las obligaciones a su cargo;
- j) Los que establezca la reglamentación.

En caso de que la persona trabajadora se desempeñe bajo una modalidad de prestación laboral mixta, la parte empleadora deberá incluir en el registro la carga horaria y días en que se desempeña bajo cada una de las modalidades.

Art. 19. – La modalidad de trabajo regulada por la presente ley está alcanzada por el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene y de cobertura de accidentes o enfermedades por riesgos del trabajo.

La autoridad de aplicación deberá adecuar dichas normas a las características propias de la modalidad e incorporar en los listados de enfermedades profesionales a aquellas causadas por este tipo de actividad, de conformidad con el artículo 6º, inciso 2, de la ley 24.557 y sus modificatorias.

La parte empleadora deberá velar por el cumplimiento de las mismas, así como de las que se establezcan a través de convenciones colectivas.

Art. 20. – La aceptación de la modalidad de teletrabajo implicará el consentimiento de la persona trabajadora a la realización, en las condiciones que se fijen por reglamentación y/o convenio colectivo, de las inspecciones necesarias en el domicilio que se fije como laboral. La fecha y horario de las inspecciones serán pautadas por ambas partes, debiendo realizarse estas en los días y horarios correspondientes a la jornada laboral. En todo momento debe preservarse el derecho a la intimidad y privacidad de la persona trabajadora.

Art. 21. – *Conciliación y distribución equitativa de las tareas de cuidado.* Para facilitar la conciliación de la vida laboral con las tareas de cuidado, siempre que la parte contratante implemente la modalidad de teletrabajo dentro de su organización y la naturaleza de las actividades laborales lo permita, la persona trabajadora tendrá derecho, sin perjuicio de las licencias conferidas por el ordenamiento, a optar por la modalidad de teletrabajo durante

los doce (12) primeros meses posteriores al nacimiento u adopción de hijo o hija.

Asimismo, podrá solicitarle a la parte empleadora el cambio de la modalidad presencial a teletrabajo cuando tuviera a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad.

Art. 22. – *Capacitación.* Toda persona que se desempeñe bajo la modalidad de teletrabajo tendrá derecho a recibir formación y capacitación sobre las características y modalidades de uso de las TIC y los programas involucrados en la realización de las tareas laborales.

Art. 23. – *Autoridad de aplicación.* Será autoridad de aplicación de la presente ley el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación o quien en el futuro lo reemplace.

Art. 24. – La autoridad de aplicación, en conjunto con el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, o quien en el futuro los reemplace, deberán promover e implementar programas de capacitación en materia de TIC's abiertos a toda la comunidad, con la finalidad de fomentar la inclusión laboral y la difusión de la modalidad. Tendrán prioridad aquellas personas mayores de cuarenta (45) años o quienes no cuenten con conocimientos, aptitudes y capacidades en materia de TIC e informática.

Art. 25. – La autoridad de aplicación deberá certificar competencias de las personas que se desempeñen bajo la modalidad de teletrabajo, acreditando los saberes demostrados en los roles ocupacionales que la autoridad determine y según los estándares que ella, en conjunto con actores del sector del teletrabajo, establezcan.

Art. 26. – *Incentivos para contratación de poblaciones específicas.* La autoridad de aplicación deberá desarrollar e implementar incentivos y promover la contratación bajo la modalidad de teletrabajo. En especial, deberá promoverse la contratación de personas mayores de cuarenta y cinco (45) años, madres de hogares monoparentales, personas con discapacidad, privadas de la libertad o recientemente reinsertas, mediante incentivos fiscales, facilidades en el acceso al crédito y demás medidas de promoción que se implementen para tal fin.

Art. 27. – *Registro de empresas.* Créase un registro de empresas que adoptan la modalidad de teletrabajo que estará a cargo de la autoridad de aplicación, con la finalidad de elaborar estadísticas y permitir el acceso a los incentivos previstos en el artículo 26.

Art. 28. – Modifíquese el artículo 171 de la ley 20.744 (t. o. 1976), el que quedará redactado de la siguiente forma:

Artículo 171: En el caso del trabajo a domicilio, los estatutos profesionales y las convenciones colectivas de trabajo regularán las condiciones que debe reunir la persona trabajadora y la forma del cálculo del salario con arreglo a las disposiciones de la Ley de Teletrabajo.

Art. 29. – Deróguese el artículo 175 de la ley 20.744 (t. o. 1976).

Art. 30. – En todo lo que no estuviere expresamente previsto en esta ley, regirán las disposiciones de la ley 20.744 y sus modificatorias.

Art. 31. – La presente ley es de orden público.

Art. 32. – *Vigencia.* La presente ley entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial.

Art. 33. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Dolores Martínez. – Lidia I. Ascarate. – Alejandro Cacace. – Albor Á. Cantard. – Ana C. Carrizo. – María S. Carrizo. – Camila Crescimbeni. – Jimena Latorre. – Lorena Matzen. – Josefina Mendoza. – Gustavo Menna. – Victoria Morales Gorleri. – Claudia Najul. – Miguel Nanni. – Estela M. Regidor Belledonne. – Héctor A. Stefani. – Alicia Terada. – Emiliano B. Yacobitti. – Federico R. Zamarbide.

17

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

MODIFICACIÓN DE LA LEY 26.727, INCORPORACIÓN DEL ARTÍCULO 22 BIS

Artículo 22 bis: Se adoptará la normativa referente a la modalidad de trabajo que se determine como “teletrabajo”.

Pablo M. Ansaloni.

18

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

CREACIÓN DEL RÉGIMEN DEL TELETRABAJO PARA EL EMPLEO PRIVADO

Artículo 1º – *Objeto y ámbito de aplicación.* La presente ley tiene como objeto la creación de un régimen regulatorio aplicable al empleo privado en todo el territorio de la República Argentina.

Art. 2º – *Concepto.* Se entiende por teletrabajo a la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios de naturaleza laboral 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.

Art. 3º – *Medios de teletrabajo.* Conforme lo dispone el artículo 2º de la presente ley, a los fines de la ejecución del teletrabajo resultarán aplicables todo tipo de

tecnologías de la información y de las comunicaciones, las cuales podrán incluir especialmente modalidad de video llamadas, comunicaciones telefónicas, mensajes de texto, y cualquier otro medio acordado que resulte viable a los fines de su ejecución.

Art. 4º – *Garantías, derechos y obligaciones.* A los fines del teletrabajo y de la presente ley, resultan aplicables los derechos, garantías y obligaciones de los trabajadores contenidos en los respectivos convenios colectivos de trabajo, la Ley Nacional de Contrato de Trabajo, 20.744 y sus modificatorias, así como todas las disposiciones de naturaleza laboral que regulen el ámbito privado.

Asimismo, bajo la modalidad de teletrabajo resulta plenamente operativa la actividad sindical.

Art. 5º – *Jornada.* La jornada laboral para los trabajadores en la modalidad de teletrabajo será determinada por los respectivos convenios colectivos de trabajo con especial cumplimiento de los derechos emergentes de la Ley Nacional de Contrato de Trabajo, 20.744 y sus modificatorias, de las demás disposiciones laborales que resulten aplicables y de la naturaleza de tareas prestadas por el trabajador.

Art. 6º – *Elementos de trabajo.* El empleador deberá proveer a los trabajadores, como mínimo y siempre que resulten compatibles con la naturaleza de la tarea prestada por el trabajador, los siguientes elementos:

- a) Una (1) computadora portátil o de escritorio, cuyas disposiciones técnicas sean compatibles con la naturaleza de la tarea prestada y garanticen su normal funcionamiento; con su respectivo mouse y cargador si correspondiere;
- b) Un (1) teléfono móvil, en aquellos casos donde la tarea requiera comunicación por ese medio con el empleador. En dicho caso, los costos de mantenimiento de la línea estarán a cargo del empleador;
- c) Un (1) botiquín de primeros auxilios;
- d) Una (1) cámara web, siempre que se adopte la modalidad de video llamadas y la tarea así lo requiera.

Los presentes elementos no son taxativos y serán regulados por los convenios colectivos de trabajo pudiendo modificarse por dichos convenios siempre que la naturaleza de la tarea prestada así lo requiera.

Art. 7º – *Actividad docente.* Sin perjuicio de lo que establezcan los convenios colectivos de trabajo, a los fines de interpretación de la presente ley, y de lo dispuesto por el artículo 6º de la misma, se tendrán en especial consideración las circunstancias y la naturaleza de la actividad docente en todos sus niveles.

Art. 8º – *Capacitación.* Los trabajadores que presten tareas a través del teletrabajo, ya sea de forma total o parcial, deberán ser debidamente capacitados para llevar a cabo dichas tareas. La capacitación estará a cargo del empleador.

Art. 9° – *Asistencia técnica*. El empleador, por sí o por medio de terceros, deberá proveer asistencia técnica al trabajador en lo relativo al uso y desempeño de todas las tecnologías de la información y de las comunicaciones.

Art. 10. – *Seguridad e higiene*. La autoridad de aplicación deberá adecuar las normas relativas a seguridad e higiene en la modalidad de teletrabajo.

Art. 11. – *Aseguradora de riesgos del trabajo (ART)*. El empleador deberá notificar a la aseguradora de riesgos del trabajo (ART) a la que estuviera afiliado, la ubicación de los trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo, indicando:

- a) Listado de trabajadores (apellido, nombres y CUIL);
- b) Lugar y frecuencia de teletrabajo, incluyendo la cantidad de días y horas a la semana, así como todo dato pertinente a la jornada laboral;
- c) Tareas asignadas a los trabajadores.

Asimismo, la autoridad de aplicación dictará las normas pertinentes para la inclusión de enfermedades causadas por el tipo de actividad establecidas por el artículo 6° de la ley 24.557.

Art. 12. – *Inspecciones*. A los fines de verificar el cumplimiento de la presente ley los representantes de los trabajadores a través de las respectivas asociaciones gremiales y la autoridad de aplicación se encuentran facultados para realizar inspecciones al lugar donde el trabajador bajo la modalidad de teletrabajo presta tareas.

Art. 13. – *Autoridad de aplicación*. La autoridad de aplicación de la presente ley será determinada por el Poder Ejecutivo nacional.

Art. 14. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

*Flavia M. Morales. – Pablo M. Ansaloni. –
Hernán Berisso. – Claudia A. Bernazza. –
Antonio J. Carambia. – Luis Di Giacomo.
– José L. Ramón.*

19

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

Artículo 1° – Se entiende por teletrabajo –en los términos de los artículos 21, 22 y 23 de la ley 20.744– a la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios realizado total o parcialmente en lugares distintos del establecimiento del empleador, mediante la utilización de todo tipo de tecnologías de la información y de las comunicaciones (TIC). La presente ley regirá las relaciones laborales de teletrabajo, tanto en el sector público como privado, en relación de dependencia de uno o más empleadores, cualquiera sea la cantidad de horas de esa prestación

o las jornadas semanales en que sean ocupados los trabajadores, en todo el territorio nacional.

Art. 2° – La prestación laboral por teletrabajo, trabajo a distancia o remoto, será voluntaria para el trabajador o la trabajadora. Si aquella no ha sido la modalidad de contratación original también. La modalidad deberá ser notificada al trabajador de manera fehaciente y lo mismo la aceptación por parte del trabajador con presencia de un representante del gremio.

A partir del cambio de modalidad de presencial a remota, el trabajador gozará de estabilidad laboral por dos años, siendo su despido sin causa considerado nulo por presunción de causalidad originada en el cambio de modalidad. No podrá establecerse un límite de plazo para revocar la decisión del trabajador o la trabajadora. La negativa del trabajador a realizar modalidad de teletrabajo o la reversión de la misma en ningún caso será considerado causal justificado de despido.

En caso de cambio de la modalidad de trabajo el empleador no podrá demorar más de 30 días desde el pedido para retornar a la modalidad presencial y deberán mantenerse las mismas condiciones de su relación laboral anterior a la opción por el teletrabajo. Sin cambios de condiciones ni localización de sus tareas.

Art. 3° – Los trabajadores/as que utilicen esta modalidad gozarán de los mismos derechos, condiciones laborales y salario que aquellos que ejercen su trabajo bajo modalidad presencial. Y se regirán en todos los casos por el convenio de la actividad principal que realicen. El trabajador/a deberá recibir de su empleador la capacitación correspondiente para el uso correcto de las TIC para el desarrollo de su trabajo.

Art. 4° – Deberán ser reincorporados todos aquellos trabajadores que hayan sido despedidos durante la vigencia de la emergencia sanitaria por no contar con la conectividad y/o implementos tecnológicos para realizar teletrabajo. La obligatoriedad de prestar los medios para la realización del trabajo es del empleador, todo despido en razón de falta de conectividad y/o implementos tecnológicos, será considerado injustificado.

Art. 5° – Los trabajadores que realicen teletrabajo contratados o subcontratados tienen iguales derechos que los trabajadores de la empresa madre. Las empresas madre/contratante y contratada/subcontratada son solidariamente responsables ante violaciones a la normativa laboral y sindical.

Art. 6° – La modalidad llamada a destajo o de trabajo por piezas o unidad queda terminantemente prohibida para el teletrabajo o trabajo remoto, y la constatación de su implementación será causa de sanción para el empleador, que deberá abonar doble salario al trabajador por la cantidad de meses que haya estado

sometido a esta modalidad en perjuicio de su salud física y psíquica.

Art. 7º – La formación y capacitación profesional para las tareas que demande el trabajo remoto o teletrabajo estará a cargo del empleador en horario de trabajo y percibiendo la remuneración normal y habitual en todas las oportunidades en que se requiera.

Art. 8º – El empleador deberá proveer todas las herramientas de trabajo necesarias para que el trabajador/a desarrolle sus tareas, siendo a su cargo los gastos de conectividad y el aumento en el costo de los servicios particulares del inmueble donde el trabajador desempeñe su actividad laboral, incluyendo los servicios de Internet, telefonía, luz, gas, refrigerios y cualquier otro gasto que implique el desarrollo de la jornada laboral en el domicilio, ajustados por inflación. No podrá exigirse al trabajador que las tareas sean prestadas con herramientas de su propiedad, ni responderá por el desgaste normal de los elementos de trabajo, ni por desperfectos, roturas o desgaste que impidan la prestación de tareas, debiendo el empleador proveer el reemplazo o reparación de las herramientas de trabajo. Siendo la única obligación del trabajador el deber de comunicarlo, al producirse la rotura o desperfecto, al canal que a tal efecto establezca el empleador, sin que pueda imponérsele otro cargo. Durante el tiempo que demande el cumplimiento de esta obligación patronal, el trabajador/a continuará percibiendo la remuneración normal y habitual. Si el trabajador optara por el uso de algún elemento propio, será a cargo del empleador su eventual reparación o reemplazo, así como el valor de su deterioro.

Art. 9º – El empleador deberá abonar junto con el salario un plus, equivalente al costo del alquiler de un departamento monoambiente en la zona de residencia del trabajador, en carácter de alquiler del espacio físico dispuesto por este. Para dicha determinación se tomará el alquiler de una unidad de esa característica en el lugar, ciudad o barrio más cercano al domicilio del empleado, aun cuando se trate de una zona rural. En caso de que el domicilio del trabajador no permita la dinámica de uso laboral y familiar combinados, el empleador deberá asumir los costos de adecuación y mudanza o traslado a un nuevo domicilio, que será seleccionado y determinado exclusivamente por el trabajador. En ambas opciones no implicará violaciones a la privacidad, intimidad o inviolabilidad del domicilio ni otorgará derechos sobre la propiedad al empleador.

Se deberá determinar la formación de una comisión independiente integrada por técnicos y especialistas de universidades públicas con participación de gremios y trabajadores, que establezca parámetros y baremos para el pago de la compensación y determinación de metraje, contemplando cohabitantes, y demás condiciones que debe reunir una vivienda para ser apta para el teletrabajo.

Art. 10. – Elementos de trabajo básicos según resolución de la SRT 1.552/12. El empleador deberá proveer, a la persona que trabaje mediante la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia de los siguientes elementos:

- Una (1) silla ergonómica.
- Un (1) extintor portátil contra incendio (matafuego de 1 kg. a base de HCFC 123).
- Un (1) botiquín de primeros auxilios.
- Una (1) almohadilla ergonómica para el ratón o mouse.
- Un (1) Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en Teletrabajo individualizadas en el decreto 1.552/12 y/o la norma o protocolo que en el futuro la reemplace.
- La totalidad del equipamiento tecnológico requerido.

Art. 11. – La decisión de la empleadora de implementar el teletrabajo y las condiciones del mismo, para su validez, deberán contar con la conformidad del conjunto de los trabajadores de la empresa, expresada en asamblea, así como de la representación sindical de los trabajadores electa dentro de la empresa.

Art. 12. – No podrá ser motivo de cambio de la modalidad presencial a la modalidad de teletrabajo o trabajo domiciliario o remoto, la falta de espacio físico aducida por la parte patronal sea pública o privada. La obligación de la empleadora es proveer ese espacio físico para la tarea presencial así como también todos los elementos descriptos en el articulado de esta ley.

Art. 13. – Los trabajadores/as que prestan tareas bajo modalidad de teletrabajo integran el plantel de personal a considerar para determinar la cantidad de delegados por establecimiento según establece el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) de la actividad que desarrollan. Deberán establecerse elecciones propias de los trabajadores que realicen teletrabajo, garantizándose un piso de 1 delegado cada 10 que se encuentren en esa modalidad. Tienen todos los derechos de afiliación y participación en las organizaciones sindicales que actúan en la rama de que se trate. Por lo tanto gozarán de todas las prerrogativas y garantías que establece la ley 23.551 de asociaciones sindicales, así como también los convenios colectivos de trabajo vigentes en el sector.

Art. 14. – El empleador deberá proveer un lugar físico con capacidad adecuada para el desarrollo de asambleas relacionadas con la actividad sindical durante la jornada laboral, tanto para los afectados a teletrabajo como a los que prestan tareas presenciales. Las asambleas podrán funcionar bajo modalidad presencial o remota según decidan los trabajadores, debiendo en ambos casos la empleadora facilitar los medios materiales y técnicos. La concurrencia a las asambleas, presencial o remotamente durante la jornada laboral, no implicará bajo ningún aspecto ni en

ninguna circunstancia descuento en el salario. La obstrucción de esta actividad sindical será considerada como práctica desleal y antisindical por parte del empleador.

Art. 15. – Los convenios colectivos de trabajo (CCT) fijarán períodos máximos de tiempo tanto semanal, mensual o anual para el desarrollo del teletrabajo y establecerán límites a la cantidad de personal afectado a prestar tareas bajo esa modalidad. La jornada laboral diaria será en horario corrido, con los descansos correspondientes, y no divisible por el empleador. En los casos de los trabajadores que fueran parte de la modalidad remota, se podrá establecer un régimen mixto que contemple un máximo de 3 días de teletrabajo y un mínimo de dos días de trabajo presencial.

Art. 16. – Todos los trabajadores/as que presten tareas bajo la modalidad de teletrabajo tienen derecho a la desconexión fuera de la jornada de trabajo convenida, respetando los límites diarios y semanales máximos que establece el convenio colectivo de trabajo de la actividad que realiza. En el caso de los trabajadores comprendidos en el sistema de “guardias pasivas” las horas asignadas a esa tarea se reconocerán todas como horas extras (al 50 %) sea requerido o no su servicio. A su vez, se le asignará un franco post guardia sin afectar el salario, siendo su goce, acumulación o cobro optativo para el trabajador. Se priorizarán para la modalidad de teletrabajo los horarios en que el traslado del trabajador es más costoso o inseguro, como en horario nocturno, días de fin de semana o eventualmente los días feriados. En este último caso el empleador deberá notificar con antelación de 48 hs a los trabajadores quienes evaluarán la pertinencia o no de la extensión de la jornada laboral. En caso de aceptarlo se respetarán rigurosamente los términos salariales establecidos en el convenio colectivo de la actividad y/o el artículo 210 de la LCT. El empleador no podrá exigir al trabajador/a tareas ni remitirle comunicaciones fuera de la jornada convenida.

Art. 17. – Las personas que presten tareas bajo alguna de las modalidades previstas en esta ley, y que acrediten estar a cargo del cuidado de personas menores de 14 años, personas con discapacidad y/o adultos mayores dependientes, tendrán derecho a convenir con la persona empleadora jornadas laborales reducidas, interrupciones en la jornada laboral, reducción de carga de tareas, modos específicos de prestación y/o un ingreso adicional no remunerativo destinado a afrontar la tercerización de las tareas de cuidado, de modo de compatibilizar el cumplimiento de las tareas laborales y de cuidado a su cargo.

Art. 18. – El empleador garantizará las condiciones de trabajo, seguridad e higiene óptimas requeridas por el trabajador, y podrán ser fiscalizadas a requerimiento del trabajador o la trabajadora por sus representantes sindicales, respetando siempre la

inviolabilidad del domicilio salvo expreso consentimiento del trabajador.

Art. 19. – Las aseguradora de riesgos de trabajo serán responsables de cualquier accidente –y/o enfermedad profesional– del trabajador que suceda dentro de la jornada laboral. Se establecerá una ampliación de los listados de enfermedades profesionales en virtud de nuevas patologías propias del encierro y el teletrabajo que deberán ser contempladas. Cualquier accidente en la casa en ocasión de trabajo es un accidente de trabajo y debe ser cubierto, inclusive aquellos accidentes producidos en el hogar familiar en que resultaren víctimas convivientes del trabajador cuando estos ocurriesen en relación al trabajo desplegado en el hogar o por los equipos vinculados al teletrabajo.

Art. 20. – Estará prohibido el seguimiento electrónico y vigilancia de mails y herramientas de comunicación brindadas por el empleador, así como todo método de vigilancia y control que implique violaciones a la intimidad y privacidad del trabajador y su familia o cohabitantes, ya sea mediante escucha, obligatoriedad de instalar micrófonos, cámaras o el resguardo de registros visuales o de audio en el domicilio del trabajador. El sistema de control de tareas y tiempos de conexión debe ser establecido por reglamento y dado a conocer a los trabajadores o será nula toda sanción basada en violaciones a dicho régimen.

Art. 21. – Quedan expresamente prohibidas las contrataciones transnacionales de teletrabajo salvo que se trate de un trabajador/a con domicilio legal en el país y que circunstancialmente se encuentre en el exterior. En esos casos se aplicarán 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.

Art. 22. – Queda expresamente prohibida la implementación del teletrabajo en el sistema sanitario para diagnosticar pacientes, atender guardias o a modo de consultorios externos. La educación obligatoria queda expresamente excluida de esta normativa.

Art. 23. – Queda expresamente prohibido por esta ley que el teletrabajo o trabajo remoto se implemente bajo la modalidad de locación de trabajo mediante el régimen de monotributo, lo que será considerado fraude laboral de acuerdo al articulado de la Ley de Contrato de Trabajo.

La infracción al presente duplicará las indemnizaciones a que eventualmente se hiciera acreedora la persona contratada en estas condiciones.

Art. 24. – En todo lo que no estuviese expresamente previsto en esta ley, regirán las disposiciones de la ley 20.744 que beneficien y protejan a la parte más débil de la negociación, o sea, el trabajador.

Art. 25. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Romina Del Plá. – Nicolás Del Caño.

El Senado y Cámara de Diputados,...

MARCO NORMATIVO PARA EL TELETRABAJO EN LA ARGENTINA

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

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

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

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

Art. 5º – *Riesgos de trabajo*. En lo que respecta a los riesgos del trabajo, para el teletrabajo se aplicarán las regulaciones previstas para el trabajo presencial y se registrará por lo dispuesto en la ley 24.457.

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

Art. 6º – *Obligaciones de los empleadores*. Son obligaciones de los empleadores:

- Proveer y garantizar la disposición de los equipos, los programas y los materiales necesarios para que el trabajador que desarrolle la modalidad de teletrabajo pueda desarrollar sus tareas de manera normal;
- Capacitar al trabajador en el adecuado uso de los equipos y programas necesarios para desarrollar sus funciones;
- Informar sobre el cumplimiento de las normas de salud e higiene, así como también la prevención de los riesgos de trabajo, según lo establecido en el ordenamiento jurídico vigente para esta materia;
- Colaborar con el trabajador ante situaciones en las que no pueda realizar sus labores o estas se vean interrumpidas por fuerza mayor;
- El empleador no podrá trasladar los gastos de funcionamiento de la empresa al trabajador. En ese sentido, deberá reconocerle al trabajador el costo asociado al servicio de energía o conexiones cuando haya lugar.

Art. 7º – *Obligaciones de los trabajadores*. Son obligaciones de los trabajadores:

- Cumplir con los objetivos, evaluación y control determinados en el contrato, así como sujetarse a las políticas específicas de la empresa, respecto a temas de relaciones laborales, comportamiento, confidencialidad, manejo de la información y demás disposiciones aplicables;
- Informar al empleador cuando se presente cualquier situación donde pueda realizar sus labores o estas se vean interrumpidas;
- Cumplir con el horario establecido, su jornada laboral y estar disponible para la persona empleadora durante dicho horario y jornada. El incumplimiento de la jornada u horario de trabajo, o bien, el no estar disponible para la persona empleadora durante dicho horario y jornada serán considerados como abandono de trabajo.

Art. 8º – *Jornada laboral*. El teletrabajo podrá ser parcial o completo.

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

Art. 9º – *Voluntariedad*. La incorporación a la modalidad del teletrabajo deberá ser voluntaria, tanto para el trabajador como para el empleador. La persona emplea-

dora tiene la potestad de otorgar y revocar la modalidad de teletrabajo, cuando así lo considere conveniente. Esta revocatoria deberá plantearse con 15 (quince) días hábiles de anticipación como mínimo y aplica únicamente cuando la modalidad de teletrabajo haya sido acordada con posterioridad al inicio de la relación laboral. El empleador no podrá inducir o coaccionar al trabajador a desarrollar esta modalidad laboral.

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

Art. 11. – El Poder Ejecutivo nacional, a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, deberá proceder a su reglamentación.

Art. 12. – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Eduardo A. Cáceres. – María de las Mercedes Joury. – María L. Rey.

Sr. Presidente (Massa). – En consideración en general.

Tiene la palabra la señora diputada Siley, por Buenos Aires.

Sra. Siley. – Señor presidente: ha transcurrido un tiempo de lo que fue la primera vez que el teletrabajo intentó regularse en la Cámara de Diputados. Han pasado 18 años.

El primer proyecto se presentó en el año 2002. Hace trece años –en el año 2007, durante la presidencia de Néstor Carlos Kirchner– el ministro de Trabajo, Carlos Tomada, presentaba el primer proyecto del Poder Ejecutivo nacional sobre este tema.

La idea era regular un régimen que, como dijo el ministro de Trabajo en la reunión informativa, se nos vino encima por la pandemia, el aislamiento, por el COVID-19. Sin embargo, muchos diputados y diputadas habían intentado que esto se trate.

En este caso quiero recordar a un compañero. Me refiero a un diputado que cuando yo entré a esta casa me insistía mucho con este tema; es el compañero Carlos Castagneto. Concretamente, él fue uno de los autores del proyecto de teletrabajo, que ya perdió estado parlamentario, pero que lo tuvimos como precedente y en consideración en la comisión, así como el proyecto que ingresara en el año 2007.

Luego de analizar los 20 proyectos de ley que ingresaron en la Cámara de Diputados –todos este año, algunos con representaciones– llega-

mos a la conclusión de que hay un interés social para que este tema se regule.

El interés social tiene que ver con todos los actores de la vida social: trabajadores y trabajadoras; sector privado y empresarial, y con el Estado, que es el encargado de regular el tema. Por eso, en la Comisión de Trabajo hemos decidido hacer reuniones informativas para invitar a los sectores sociales que, en definitiva, conforman lo que es el diálogo tripartito: empleadores, trabajadores y Estado. Respecto de esta modalidad del teletrabajo concurren a exponer las centrales sindicales y los sindicatos telefónicos e informáticos.

En otra reunión informativa que hicimos no solamente vinieron representantes del Ministerio de Trabajo, sino que también hubo una participación muy importante del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. Nos visitó la Directora Nacional de Políticas de Cuidado.

Había un interés muy grande de todos los bloques de que este proyecto tenga perspectiva de género y que se contemple especialmente –así ha quedado en el dictamen– a las tareas de cuidado, como un trabajo que requiere que se lo reconozca, visibilice y que se le otorgue derechos. Eso hicimos en este dictamen que hoy estamos tratando.

Asimismo, concurren las cámaras empresariales. A esta Cámara de Diputados –vía telemática– pasó la UIA, la CAME, APYME y la Mesa de Empresarios Nacionales. Vinieron jueces y juezas de la justicia nacional del trabajo y de la justicia provincial del trabajo de la provincia de Buenos Aires. Incluso, nos visitó Viviana Díaz, que es la persona que estuvo a cargo, en el Ministerio de Trabajo, desde el 2003 al 2016, de un programa especial de teletrabajo. Después del 2016 no sé qué habrá pasado con ese programa.

Quiero resaltar el trabajo que pudimos llevar adelante. Sé que mis compañeros y compañeras van a hablar mucho del contenido de cada uno de los institutos que se regulan en este dictamen de mayoría.

Voy a resaltar algo. Se trata de un dictamen de mayoría que, por casualidad, no fue unánime. Son dictámenes similares con una diferencia de dos artículos. Ese trabajo que se realizó

pondera mucho a la Cámara de Diputados. Pudimos llevar a cabo la conjunción de intereses contrapuestos.

Cuando se está regulando una norma laboral siempre hay intereses contrapuestos porque la relación del trabajo se hace entre partes desiguales. El principio fundamental de una norma laboral —como la que vamos a estar votando hoy— es que proteja a la parte más débil de esa relación.

Me da mucho orgullo que la Cámara de Diputados haya emitido un dictamen, casi por unanimidad, que sea protectorio del trabajo. Claramente, cuando tenemos que conjugar los intereses de las tres partes del diálogo social no va a salir el proyecto que yo presenté o el que presentó algún otro legislador.

La idea era arribar a un consenso y lo logramos. No va a salir el proyecto de nadie. Va a salir el proyecto del consenso; el proyecto que demanda la sociedad y que en este caso protege a las trabajadoras y trabajadores que realizan la modalidad del teletrabajo, pues están haciéndolo desde sus casas. Esa demanda social fue rápidamente tomada por los 20 diputados y diputadas que presentaron proyectos y también tenida en cuenta desde el rol institucional que tuvo y tiene la Cámara de Diputados en esta particular y especial discusión.

En ese sentido, ponderemos también al Estado, porque somos servidores públicos. Esto yo lo dije en la comisión y lo sostengo como una bandera, ya que a veces me disgusta cuando algunos políticos critican a otros políticos. Pero ¿qué sería de los más humildes, de los trabajadores y trabajadoras, sin representantes que defiendan sus intereses y, por ende, el rol del Estado?

Me gustaría que entendamos al teletrabajo —que algunos dicen que llegó para quedarse— como lo que dice el proyecto: como una modalidad laboral que necesitaba ser regulada. Como decía Scalabrini Ortiz, todo lo que no está regulado expresamente a favor de la parte más débil, queda tácitamente regulado a favor de la parte más poderosa. No es el poderoso quien necesita la ley, porque ya tiene el ejercicio de su propia fuerza.

En este sentido, sabemos que debemos regular esto; debemos votarlo hoy y seguir tra-

bajando para que finalmente los argentinos y argentinas tengamos una ley que es casi única en el mundo.

Si leen el derecho comparado, verán que esto se está discutiendo hoy en España. Es decir que ellos, saliendo de la pandemia, están discutiendo una norma en este mismo sentido. Hoy un compañero me facilitó una nota publicada en *El País*, en la que se enumeran los institutos del teletrabajo que está discutiendo el Parlamento español.

Eso es para nosotros una buena noticia, y también lo es para la tradición de la normativa laboral argentina, porque no solamente contiene los mismos elementos que el proyecto que estamos discutiendo hoy acá, sino que nuestra iniciativa contiene, además, derechos que ni siquiera aparecen en la letra de aquella norma que se está discutiendo en España. Por ejemplo, los derechos sindicales, a los que nuestro proyecto les destina dos artículos a fin de garantizar a la persona que teletrabaja desde su casa los mismos derechos gremiales que tiene el trabajador presencial.

Otro aspecto que contempla nuestra iniciativa son las tareas de cuidado, para lo cual estamos incorporando por primera vez expresamente la regulación de estas tareas con un derecho en una norma laboral. (*Aplausos.*)

También se prevé la desconexión digital, que es algo que muchos y muchas plantean que debe hacerse para todos los trabajadores y trabajadoras. Es cierto que esto dará lugar a próximas discusiones, pero era urgente y obligatorio incluir la desconexión digital cuando hablamos de teletrabajo.

Asimismo, en esta norma es fundamental el artículo que le da a la autoridad de aplicación las potestades para la creación de un registro, a fin de evitar situaciones como el trabajo no registrado, la flexibilización laboral y todas esas cosas que hoy padecen las personas que hacen teletrabajo. No digo que eso ocurra solamente hoy, sino que incluso antes de la pandemia las personas que hacen teletrabajo ya padecían salarios más bajos, en negro, fuera de todo convenio y de toda protección. Eso es lo que intentamos evitar y es lo que proponemos con este proyecto de ley.

Esto es histórico porque, además, refiere a esas personas que trabajan bajo esa modalidad. Esto lo hablé mucho con la diputada de Córdoba, Gabriela Estévez...

Sr. Presidente (Massa). – Por favor, señora diputada, redondee su exposición.

Sra. Siley. – Esto lo hablé mucho con Gabriela Estévez, cuando muchos diputados proponían que se denomine “trabajadores y trabajadoras”. Ella me explicó la necesidad de que el contenido de las leyes contemplara la diversidad de personas que hay en nuestra sociedad. Como ese es nuestro compromiso, así utilizamos el lenguaje alrededor de todo el proyecto de ley.

Antes de finalizar, quiero agradecer al diputado Albor Cantard, vicepresidente de la Comisión de Legislación del Trabajo, porque es bueno trabajar con una persona que tenga honestidad intelectual, y el diputado la tiene. Me parece que esas cosas hay que reconocerlas.

Más allá de que tenemos diferencias y de que el bloque de Cambiemos ha presentado sus disidencias parciales, creo que el trabajo que se hizo es muy bueno y hay que valorarlo.

Quiero agradecer, además, al presidente de nuestro bloque, Máximo Kirchner, con quien veníamos hablando de este tema incluso un poquito antes de que empiece la pandemia, y fue quien permitió e impulsó que saquemos una norma protectora del trabajo para aquellas personas que realizan el teletrabajo.

Por supuesto, agradezco también al presidente de la Cámara de Diputados, quien nos facilitó la discusión de manera telemática. Fue difícil, pero afortunadamente se hizo con mucha armonía. No fue fácil llevar adelante esta tarea a lo largo de un mes de trabajo sin canso.

Por último, no olvidemos que detrás de todo lo que hacemos, detrás de esta sesión, hay trabajadores y trabajadoras, que son el personal legislativo, que siempre está esforzándose, incluso más que antes, para que este Congreso pueda funcionar. Así que mis palabras son de agradecimiento.

Ese agradecimiento va también a uno de los autores de estos proyectos, que es el compañero Walter Correa, proyecto del cual soy cofirmante y del que se ha nutrido muchísimo este

dictamen para llegar hoy al recinto. Así que a ese compañero que hoy no está acá –pero que se está recuperando, se está cuidando mucho y está muy bien, por suerte–, y que militó mucho para que esto sea posible y les lleve beneficios a los trabajadores y trabajadoras, quiero darle las gracias. (*Aplausos.*)

Sr. Presidente (Massa). – Tiene la palabra el señor diputado Albor Cantard, por Santa Fe.

Sr. Cantard. – Señor presidente: indudablemente, el hecho de que hayan transcurrido más de doce o trece años desde que se presentaron los primeros proyectos de teletrabajo, y que, sin embargo, no se haya logrado que llegaran a discutirse en el recinto de la Cámara de Diputados, y que por otra parte tengamos –como lo señalaba la diputada Siley– una veintena de proyectos para analizar –algunos presentados el año pasado y otros este año–, valoriza en gran medida los trabajos realizados en estos últimos días, en este último mes, para alcanzar los máximos consensos posibles.

–Ocupa la Presidencia el señor vicepresidente 1° de la Honorable Cámara, doctor Álvaro Gustavo González.

Sr. Cantard. – Hablo de los máximos consensos posibles porque, como bien decía la diputada Siley, evidentemente cuando se regula en materia laboral –en este caso en particular, una modalidad laboral–, hay tensión entre las miradas de los sectores involucrados, tanto del sector empleador como del sector trabajador. Es decir, hay también miradas diferentes con respecto al teletrabajo.

Para nosotros, para nuestro interbloque, el teletrabajo es una modalidad contractual que no solo ha venido para quedarse –como se dice–, sino que, indudablemente, producto del avance de las tecnologías de la información, va a crecer mucho en el futuro.

Nuestro país viene golpeado en su economía, y hace 48 horas supimos que tenemos más de un 10 por ciento de trabajadores desocupados, dato que corresponde al primer trimestre del año, es decir, antes de ingresar en el período de ASPO. Lamentablemente, se espera que este porcentaje se incremente, y mucho, en los próximos meses.

Por lo tanto, me parece oportuno regular una modalidad contractual que, sin duda algu-

na, posibilitará generar empleo. Esta es una de las herramientas, uno de los objetivos centrales que nos guió a dejar de lado nuestros intereses y hasta nuestras miradas particulares, en aras de encontrar una norma que regule e impulse esta modalidad de trabajo.

Cabe señalar que, como toda norma laboral nacional, esto debe marcar un piso de derechos para los trabajadores, y eso también está contemplado en gran parte del articulado del proyecto.

Esto es importante señalarlo, porque lo principal es el conocido principio de indemnidad. Me refiero a que aquel trabajador que presta servicios hoy en forma presencial, y que con acuerdo con el empleador pasa a prestar los mismos servicios, pero de manera remota a través de la modalidad del teletrabajo, no tenga ninguna variación. El principio de indemnidad, entonces, implica que ese trabajador no tenga ninguna variación en sus derechos, ni familiares ni de descanso ni salariales.

Esto está claramente tipificado, así como también lo está la confianza en las relaciones laborales, en la negociación colectiva y en los acuerdos individuales.

Por eso es una iniciativa que busca ser lo menos reglamentarista posible y en más de un artículo se delegan las especificidades de cada una de las actividades a la negociación colectiva. En este sentido, se tiene en cuenta la problemática de la desconexión, de la intimidad, de las situaciones de cuidado, entre otras cuestiones.

Asimismo, se ha incorporado la posibilidad de que los acuerdos laborales del teletrabajo puedan ser pactados por horas o por objetivos. Esto es muy importante en la medida en que se garantice al trabajador la posibilidad de la desconexión y que tenga una jornada que no sea excesivamente agotadora.

Por otro lado, se prevé el otorgamiento de equipos por parte del empleador, pero cuando el equipamiento está en poder del trabajador se establece que tenga una compensación por la utilización de ellos. Al igual que a los trabajadores presenciales, se les garantizan los derechos sindicales y colectivos.

Contamos con la presencia, entre tantos funcionarios, de sindicalistas, de empresarios, de

representaciones de la UIA y del presidente de la Cámara del Software.

En el momento en que visitó esta Cámara el presidente de la Cámara de Software nos dijo que, específicamente, la actividad del software tiene promedios salariales muy superiores a los normales en nuestra comunidad y, además, tienen registrados al ciento por ciento de sus trabajadores.

Es decir que se refirió a los dos problemas existentes en las relaciones laborales de hoy en nuestro país: la creciente desocupación y los trabajadores no registrados, que llegan a un porcentaje cercano al 40 por ciento. Consideramos que el teletrabajo no dará una solución, pero si lo fomentamos, lo impulsamos y brindamos los instrumentos necesarios a las pequeñas y medianas empresas para que puedan llevar adelante emprendimientos y contratar a trabajadores bajo esta modalidad, sin duda alguna, redundará en beneficio de todos los argentinos.

Por último, quiero señalar que se tuvo en cuenta muy especialmente la situación que está atravesando el empresariado argentino y, particularmente, la pequeña y mediana empresa. En este sentido, se recepcionó una inquietud de la Unión Industrial Argentina en referencia a la entrada en vigencia de esta iniciativa. Por ello en una cláusula transitoria final se prevé que esta ley entraría en vigencia noventa días después de finalizado el período de la pandemia.

Para finalizar quiero señalar todos los elementos positivos, a nuestro juicio, que nos llevaron a acompañar el dictamen de mayoría, aunque hemos marcado nuestras disidencias. En oportunidad del tratamiento en particular de esta iniciativa expresaremos nuestras disidencias en relación con los artículos 3º, 4º, 5º, 8º y 9º. Adelanto por Secretaría que quiero hacer uso de la palabra al momento del tratamiento en particular de los artículos referidos, a fin de expresar las disidencias de nuestro interbloqueo.

Sr. Presidente (González, Á. G.). – Se toma nota del requerimiento solicitado, señor diputado.

Tiene la palabra el señor diputado Ansaloni, por Buenos Aires.

Sr. Ansaloni. – Señor presidente: escuché atentamente a quienes me precedieron en el

uso de la palabra y ellos han señalado que el teletrabajo llegó para quedarse, ya que hace mucho que está instalado entre los trabajadores de la República Argentina.

Nosotros, que provenimos del movimiento obrero, tenemos el honor y la obligación de legislar por la mejor iniciativa para los trabajadores. Tenemos que dar dignificación a cada uno de ellos y por eso se han realizado grandes debates, tal como mencionó el señor diputado Cantard, con diferentes tipos de cámaras empresariales y con los legisladores.

A veces se discutieron temas vinculados con la garantía de los derechos de cada uno de ellos, pero por encima de todo debemos entender que los trabajadores y las trabajadoras son el motor de la economía. Por ende, debemos priorizar que este proyecto lleve dignificación para cada uno de ellos.

Nosotros no nos podemos permitir legislar el teletrabajo hacia futuro, porque si no lo hacemos de manera correcta dejaremos afuera a un porcentaje cercano al 40 por ciento de pibes vinculados con este sistema. Muchísimos de ellos son del interior del país, donde muchas veces nos cuesta enormemente llevar adelante este tipo de tareas.

Muchas veces nosotros tenemos que llevar adelante las conquistas que marca nuestra Constitución y respetar los derechos y las obligaciones, pero más que nada los derechos adquiridos por nuestros trabajadores y nuestras trabajadoras. Asimismo, tenemos que respetar a los gremios y acompañarlos, a las cámaras de empresarios y a los empleadores. De esta manera, si se quiere, podremos hablar de un Estado donde se ubique, entre el capital y el Estado, a los trabajadores, a fin de legislar de la mejor manera posible la dignificación del trabajo, tanto para los hombres como para las mujeres.

Por todo ello, consideramos que tenemos que dar las herramientas necesarias a los sindicatos que tienen que ver con la actividad, para que puedan llevar adelante las inspecciones tendientes a verificar que esos trabajadores estén en buenas condiciones y que reciban mejores salarios, para seguir creciendo en nuestra República Argentina.

Muchos de los señores diputados dijeron que vemos que gran parte de la economía se cae a pedazos y que se pierden muchos puestos de trabajo. Por eso debemos tener más que nunca la herramienta de un gremialismo fuerte para que ellos salgan en defensa de los derechos de cada uno de los trabajadores y las trabajadoras.

También tenemos que garantizar la perspectiva de género en la actividad, para que todos seamos iguales ante la ley. De esa manera, se podrán desarrollar, en todo el territorio de la República Argentina, hombres y mujeres con valores, porque el trabajo dignifica.

Hoy tenemos en nuestras manos una iniciativa relativa al teletrabajo para enmarcarlo de la mejor manera posible. Por eso debemos tener tiempo y no apurarnos en sancionar una ley que vaya en desmedro de los trabajadores ni tampoco de aquellas pymes que con muchísimo esfuerzo les cuesta llevar adelante este tipo de tareas.

Todo esto está atravesando no solamente a la parte industrial, sino a toda nuestra Argentina, y específicamente al interior del país, donde la tecnificación vino para quedarse y nuestros trabajadores y trabajadoras requieren de capacitación para desarrollar ese tipo de tareas.

Nosotros hemos presentado un dictamen en minoría y vamos a discutir cada uno de los artículos porque queremos ser serios y llevar adelante una iniciativa que proteja a todos los trabajadores y las trabajadoras en el país. Asimismo, que también se legisle para aquellos empleadores que siempre están dentro de la ley y respetan los derechos de los diferentes tipos de dirigentes sindicales que tienen que ver con la actividad.

Señor presidente: seguramente se marcará un antes y un después con esta ley sobre una modalidad que hace muchísimo tiempo se está llevando a cabo. Tristemente esta pandemia nos saca la venda de los ojos y nos deja ver el teletrabajo que, reitero, se viene realizando desde hace tiempo en nuestra República Argentina y en el mundo.

Quiero remarcar que, sobre todas las cosas, es importante proteger a nuestras maestras, maestros y docentes en el interior del país, quienes muchas veces tienen que llevar adelante este tipo de tareas con sus propias herra-

mientas. A cada uno de ellos queremos decirle que ojalá los diferentes tipos de empleadores les faciliten las herramientas para trabajar en los diferentes lugares.

Muchas gracias, señor presidente; seguramente vamos a discutir todas estas cuestiones, para sancionar la mejor ley que favorezca a toda las argentinas y los argentinos que trabajan en el interior del país.

Sr. Presidente (González, Á. G.). – Tiene la palabra el señor diputado Moyano, por Buenos Aires.

Sr. Moyano. – Señor presidente: quiero destacar el trabajo que se ha realizado, así como también la predisposición y la honestidad intelectual del diputado Cantard, el vicepresidente de la Comisión de Legislación del Trabajo.

Asimismo, es dable recalcar el trabajo de todos los diputados porque, en este momento que lo estamos discutiendo en el recinto, pareciera que es un tema consensuado, pero costó mucho trabajo lograr ese consenso.

Como bien señaló la señora diputada Siley, había veinte proyectos sobre esta materia. El primer proyecto sobre el teletrabajo fue presentado en 2002, y después de dieciocho años está por sancionarse una iniciativa sobre esta materia en la Cámara de Diputados.

Esto significó un gran trabajo, que no solamente tuvimos que articular diputados de diferentes orígenes, pensamientos, posturas ideológicas y políticas, sino también con actores sindicales, con entidades gremiales empresarias, como la UIA y CAME, y con diferentes sindicatos independientes que vinieron y nos trajeron sus preocupaciones, incertidumbres y demás.

Señor presidente: solicito que hagan un poquito de silencio.

Sr. Presidente (González, Á. G.). – Disculpe, señor diputado. Pido silencio a los que se encuentran presentes en el recinto, por favor.

Sr. Moyano. – Quiero también destacar en un capítulo aparte la capacidad de trabajo de la presidenta de la Comisión de Legislación del Trabajo, Vanesa Siley, como diputada, como mujer, pero por sobre todas las cosas por mostrar no solamente capacidad para elaborar una articulación de veinte proyectos, entre los cuales estaba uno que presenté en 2017 y lo volví

a presentar hace dos meses, sino por la capacidad de lograr consensos.

Como bien decía, hoy llegamos con un dictamen de mayoría de este proyecto, que tiene el consenso de la mayoría de los diputados y que va a ser sancionado. Pero eso significó un trabajo arduo y dinámico que nos puso a todos a trabajar en sintonía, y esto se debió a la capacidad de la diputada. Esa capacidad, esa energía, esa dinámica de trabajo creo que también deberíamos tenerla en la Confederación General del Trabajo.

Así como estamos planteando nuevos desafíos en el mundo del trabajo, que cambia de manera cada vez más acelerada, también creo que en el sindicalismo tenemos que esperar ver no solamente capacidades como la de Vanesa Siley, sino de mujeres que le saquen la mancha a ese sindicalismo lleno de hombres que, como la CGT, no puede mostrar ni siquiera una mujer.

Por eso celebraríamos que en poco tiempo mujeres como Vanesa Siley y otras dirigentes sindicales con gran capacidad estén ocupando cargos importantes y de decisión dentro del movimiento obrero.

Quiero decir también que durante las asambleas informativas dirigentes sindicales dejaron muchas inquietudes. Hablaban de la posibilidad de regular la cantidad de teletrabajadores en diferentes actividades.

Como bien dijeron, tanto la diputada Siley como el diputado preopinante y el diputado Cantard, lo que nosotros estamos regulando es una modalidad de trabajo que va a quedar establecida en el artículo 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo.

Después, en otros proyectos, vamos a profundizar esas cuestiones y quedará esa base normativa para que en las convenciones colectivas se ahonde y regule más. Como regulamos la actividad en la modalidad de teletrabajo, en ese marco pueden trabajar la industria de telecomunicaciones, la industria del transporte, la Cámara de Diputados o la Cámara de Senadores; es decir, es una modalidad de trabajo.

Establecemos pautas mínimas, pero que implican derechos a respetar y sobre los cuales se puedan basar las convenciones colectivas para plantear más conquistas y derechos, como el

de la desconexión, compensación de gastos, protección de la información, reversibilidad, provisión de elementos de trabajo, etcétera.

Yo hice referencia a las sillas ergonómicas porque es una de las herramientas que necesitan muchos trabajadores que deben permanecer sentados durante mucho tiempo. En realidad, lo que garantizamos con este piso normativo son condiciones de seguridad e higiene para trabajadores que van a estar sentados durante mucho tiempo y que por eso pueden tener problemas físicos como la lumbalgia.

Decía que surgieron muchas dudas e inquietudes, como la cantidad de trabajadores que puede tener tanto una pyme como una gran empresa que utilice esta modalidad de trabajo. Muchos dirigentes hablaban de que el teletrabajo podía significar –o significa– precarización laboral. Es cierto, el teletrabajo puede significar precarización laboral, aun legislando este piso normativo. Pero el trabajo presencial también puede implicar precarización laboral; de hecho, se da esa precarización laboral.

En este sentido creo que los diputados, y fundamentalmente los diputados del peronismo, no nos podemos seguir haciendo los distraídos ante esta realidad.

Hay un 40 por ciento de trabajo no registrado. Ese porcentaje de trabajo no registrado no es de teletrabajadores, sino que es de teletrabajadores, de trabajadores presenciales y de todo tipo de trabajadores. Y no se trata de un número, no es una estadística, sino que son trabajadores que no tienen acceso a la salud y que no tienen la posibilidad de la afiliación sindical para defender las normativas que están establecidas y que le garantizan un piso de derechos. Se trata de trabajadores que no tienen una aseguradora de riesgo de trabajo; son trabajadores que están en la informalidad laboral.

Más allá de que en los últimos cuatro años de gobierno de Mauricio Macri se profundizó esta problemática –porque antes era un 30 y ahora es un 40 por ciento–, cabe destacar que durante los 10 años de crecimiento económico que tuvo la Argentina gracias a las medidas políticas y económicas de Néstor Kirchner y después de Cristina Fernández, la informalidad laboral nunca bajó del 30 por ciento. Siempre hubo un 30 por ciento de trabajadores que no

contaron con todos esos derechos que acabo de mencionar.

Esto es responsabilidad de la política y, fundamentalmente, del peronismo, porque lo que hay que hacer es una reforma impositiva y previsional, y hay que discutir –no hay que tener miedo de decirlo porque es asumir este problema– sobre el sistema laboral y el cese laboral.

Tenemos que animarnos a hablar del fondo de desempleo, tenemos que animarnos a hablar de la “mochila austríaca”, que fueron propuestas de partidos de centroizquierda y de centro-derecha de España, como Ciudadanos.

¿Por qué nos vamos a limitar inclusive en mi caso, que provengo de las filas sindicales en cuanto a reconocer un problema que inevitablemente debe tener una solución? El ex presidente Macri lo encaró de la peor manera: para beneficiar a las grandes corporaciones. Por eso estableció pisos sobre los cuales no se pagan contribuciones patronales, que se iban actualizando hasta el 2022, y también estableció la reforma previsional para sacarle dinero a los jubilados.

Nosotros debemos plantear la discusión del sistema laboral para lograr derechos para quienes no los tienen y conseguir más derechos para los que los tienen. Esa responsabilidad, señor presidente, es de todos los diputados, de todo el arco político, pero fundamentalmente, de esta generación política y, particularmente, del peronismo. (*Aplausos.*)

Sr. Presidente (González, Á. G.). – Tiene la palabra la señora diputada Ormachea, por Buenos Aires.

Sra. Ormachea. – Señor presidente: hoy estamos tratando un proyecto de ley que ha reunido los denominadores comunes de todos los proyectos presentados –que fueron muchos– de diputados y diputadas que provienen de distintos espacios políticos y de distintas procedencias sectoriales.

Cuando me refiero a los denominadores comunes estoy hablando de que todos los diputados que presentamos un proyecto tuvimos que dejar de lado algunos postulados para llegar a este proyecto de ley que, sin lugar a dudas, como lo dijimos a lo largo de todos estos días de discusión, es una norma perfectible.

Tal como lo dijo el ministro de Trabajo, Claudio Moroni, solamente en el andar, cuando estemos saliendo de la pandemia y realmente conozcamos las condiciones en que quedaremos, van a aparecer, seguramente, situaciones que vamos a tener que rectificar.

Si me preguntan una de las cosas que más me interesaba que se contemplara en este proyecto les diría que se incluyeran los contenidos de los derechos. Porque si esos contenidos estaban en los derechos, eso permitiría que después los convenios colectivos de trabajo, de acuerdo a su sector, a sus potencias y a sus posibilidades, ampliaran derechos. De esa manera, es decir, estando los contenidos en los derechos, asegurábamos a los sindicatos chicos y a los trabajadores y trabajadoras no convencionales una cobertura, sin lugar a dudas.

Pero como hay poco tiempo, quiero referirme a uno de los puntos donde mayores diferencias pudimos plantear. Tiene que ver con la situación de reversibilidad de los trabajadores y trabajadoras que inician la actividad en la modalidad de teletrabajo.

Quiero plantear, fundamentalmente, que estos trabajadores deben tener la posibilidad, en algún momento del desarrollo de su carrera, de pasar a la forma presencial. ¿Por qué digo esto? Porque nosotros no legislamos para ahora; nosotros legislamos mirando al futuro. Estoy convencida de que trabajadoras y trabajadores deben tener la posibilidad real de pasar de la modalidad de teletrabajo a la presencial por un hecho incontrastable y que marca una diferencia: es el hecho de que las trabajadoras y trabajadores son seres humanos, y por ser seres humanos hay dos cuestiones fundamentales que me permiten fundamentar la necesidad de que sea factible pasar a la situación presencial.

Esto se debe, en primer lugar, a que la vida de los trabajadores tiene cambios, como las de nosotros que estamos hoy reunidos acá: se casan, se divorcian, se separan, tienen hijos, se tienen que hacer cargo de familiares, se mudan. Y eso no tiene que significar, bajo ningún punto de vista, poner al trabajador en la situación de tener que abandonar el trabajo.

Muchas veces hemos hablado, en el recorrido de estos días, de que las casas de los trabajadores son las casas de los trabajadores, y bajo ningún punto de vista podemos pensar que hoy

esas casas de la mayoría de los trabajadores están preparadas para convertirse en la oficina de una empresa sin alterar las relaciones familiares, las relaciones sociales y la vida de cada uno de los que viven dentro de ese hogar.

El otro factor que me parece que debemos tener en cuenta para permitir la reversibilidad a quienes inician esta modalidad de teletrabajo es el hecho de que todos los trabajadores y trabajadoras tienen proyectos, tienen deseos de progresar, tienen planes en su futuro. Tengo el ejemplo concreto de organizaciones sindicales —como la de telefónicos— cuyos trabajadores hace tiempo vienen trabajando bajo esta modalidad, que marcan estadísticamente que estos trabajadores no han tenido la posibilidad de progresar dentro de su empresa.

Sr. Presidente (González, Á. G.). — Disculpeme, señora diputada, ¿puede ir redondeando?

Sra. Ormachea. — Sí, señor presidente.

Cercenamos los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, pero, además, fundamentalmente, privamos a los trabajadores y a las empresas del desarrollo de la creatividad, de la potencia que significa el pensar con otro, el trabajar con otro. En particular, para mostrar eso, voy a dar como ejemplo el caso de nuestros científicos. Más allá del Zoom, más allá del Jitsi Meet, fueron necesarios encuentros presenciales para permiternos llegar hoy a logros como los que nos dieron nuestros científicos, con herramientas para luchar durante esta pandemia, cuando la salud es tan importante para los argentinos.

Quiero terminar, señor presidente, diciéndole que los trabajadores y trabajadoras incluidos dentro de esta modalidad de teletrabajo ven el surgimiento de nuevas necesidades. Esas nuevas necesidades, en un estado de justicia social, tienen como resultado la búsqueda y el otorgamiento de nuevos derechos.

No voy a robarles más tiempo porque todos van a desarrollar distintos puntos. Destaco en este proyecto la perspectiva de género y la posibilidad de introducir los cuidados. Y quiero hacerles saber a los diputados y diputadas que el derecho a la desconexión no es una imposición para el empleador, sino que muchas veces en el ámbito laboral...

Sr. Presidente (González, Á. G.). – Señora diputada: le pido por favor si puede terminar, ya que está largamente excedida en su tiempo.

Sra. Ormachea. – Lo que abunda no daña. Gracias, señor presidente y disculpas por haber tomado más tiempo.

Sr. Presidente (González, Á. G.). – Tiene la palabra el señor diputado Yasky, por Buenos Aires.

Sr. Yasky. – Señor presidente: creo que estamos debatiendo un proyecto de ley que, como se dijo aquí, viene con muchos años de retraso frente al crecimiento de una modalidad de trabajo que se aplicó durante mucho tiempo en algunas actividades y se reguló a través de los convenios con los sindicatos.

Creo que es muy importante que hayamos podido discutir en la Comisión de Legislación del Trabajo, en un clima donde hubo diferencias, pero también hubo voluntad de llegar a un proyecto. La prueba de ello es que pudimos dictaminar y estar hoy discutiendo en este recinto.

Hay una realidad y es que vamos a enfrentar una situación muy difícil. En el mundo, los trabajadores vamos a ser particularmente castigados por las consecuencias económicas de esta pandemia del COVID-19.

Ayer la OIT publicó una proyección de una pérdida de 300 millones de puestos de empleo cuando hayamos salido de este período de pandemia. Es una cifra enorme, como aquí se dijo, frente a la cual sabemos que necesariamente debemos respaldar y fortalecer la posición de los trabajadores, no por una cuestión corporativa, sino por el hecho de que en la sociedad es el sector más frágil, el más vulnerable, el que está más expuesto a los coletazos y sufrimientos que generan este tipo de crisis.

En ese sentido, este proyecto de ley viene a saldar un vacío legal. Recibí en el día de ayer una nota de IDEA –un agrupamiento empresario conocido, que nuclea a alrededor de 500 empresas–, que en un considerando previo planteaba que la preocupación tiene que ser contribuir a la generación de más y mejor empleo en lugar de sumar complejidades y costos, refiriéndose a la propuesta de esta ley.

Yo comparto con los firmantes de esta nota la necesidad de generar más y mejores empleos. Pero más y mejores empleos se pueden

generar en tanto y en cuanto seamos capaces de construir las leyes que permitan que esos empleos se generen en el marco de la legalidad y en el marco del respeto por los derechos de los trabajadores.

El capitalismo sin leyes es el capitalismo salvaje. Y esto lo digo porque una de las firmantes es la señora Rosario Altgelt, que a su vez es una de las principales responsables de la empresa LATAM en la Argentina. Esa empresa en este momento está discutiendo en el Ministerio de Trabajo el despido de 1.700 trabajadores y trabajadoras, un hecho que evidentemente nos preocupa. Y nos tiene que preocupar a todos, no solamente a los empleados de esa empresa. Por eso es que hemos recogido muchas de las preocupaciones planteadas por los empresarios, justamente para garantizar el empleo. Y quiero aprovechar esta oportunidad para decirle a la señora Rosario Altgelt que, en reciprocidad, también tome como una preocupación de fundamental importancia proteger el empleo y actúe en consecuencia.

Contamos con un proyecto de ley en el que aportaron los sindicatos de la CGT y muchos de los sindicatos de la CTA –nuestro proyecto fue de elaboración colectiva–, y de parte de las autoridades de la Comisión de Legislación del Trabajo, tanto de la diputada Siley como del diputado Cantard, hubo una actitud proactiva que favoreció la discusión en un clima que no fue de falsa armonía sino de debate, con diferencias, donde se pudo escuchar a empresarios, a sindicalistas y a representantes de pequeñas, medianas y grandes empresas, con la determinación de avanzar en algo que hacía falta que estuviera en manos de los trabajadores.

En cuanto a los tiempos de esta crisis que necesariamente vamos a tener que atravesar, y de la que estoy convencido de que vamos a salir adelante –porque los argentinos, y particularmente los trabajadores y las trabajadoras, salimos de situaciones peores–, considero que se va a requerir que nos esforcemos con este tipo de leyes.

Es mentira que la política no sirve; es mentira que todos los políticos son iguales. Necesitamos la política para que esta crisis no la paguen quienes menos tienen y quienes más la van a sufrir. Necesitamos animarnos a discutir una agenda que tenga que ver con repartir la

carga, para que aquellos que poseen la riqueza sean capaces de entender que la Argentina que viene necesita de un esfuerzo, que a los que están abajo no se les puede pedir más, y que ellos son quienes en este momento deben tener la actitud ciudadana de entender que un país se construye si es capaz de generar leyes pensadas para el bienestar del conjunto de los ciudadanos, para el trabajo y para la producción.

De manera que bienvenida sea esta ley. Creo que podemos decir con orgullo que hemos demostrado que todo el clima de exacerbación y de exasperación que muchas veces se quiere generar desde algún periodismo muy amarillo, muy asimilado a la idea de que el periodismo tiene que ser de guerra, no ha existido en este Congreso.

Sr. Presidente (González, Á. G.). – Tiene la palabra el señor diputado Medina, por Buenos Aires.

Sr. Medina. – Señor presidente: hoy estamos dando un paso en las discusiones laborales de la Argentina, pero debemos entender que solo es un paso. Tenemos la obligación de comenzar un proceso donde abordemos las discusiones laborales con una mirada del siglo XXI, sobre todo en lo que hace a las nuevas formas de producción, las de hoy y las que están por venir.

Si algo nos enseñó esta pandemia es que, si hubiésemos dado hace dos años la discusión sería para modernizar la legislación laboral de nuestro país, abordando muchos de los aspectos que esa discusión nos proponía, como el instituto que hoy estamos debatiendo, pero también, como dijo un diputado que me precedió en el uso de la palabra, el Fondo de Cese Laboral, o hubiéramos modernizado las licencias especiales, hoy tendríamos mejores herramientas para discutir.

Por eso, cuando algunos tratan a veces de estigmatizar a nuestro gobierno, a mí me gusta recordar que nosotros propusimos dar esos debates que mejoraban las condiciones de los trabajadores en la Argentina.

Hoy podemos avanzar, y es el momento también de que vayamos por este camino. Reitero que es necesario que nos animemos a discutir la modernidad laboral, que demos esos

debates, que miremos el mundo, pero no como en el siglo XX sino como en el siglo XXI.

Con respecto al proyecto de ley en tratamiento, la realidad es que llegamos a un dictamen de consenso, pero nosotros queremos plantear algunas disidencias que afectan bastante el desarrollo del teletrabajo.

En primer lugar, me quiero referir al artículo 8º, porque es clave que nosotros hagamos el esfuerzo de entender que, así como figura en el dictamen de mayoría, puede interpretarse como violatorio de la potestad del empleador de organizar y dirigir sus empresas.

¿Por qué digo esto, señor presidente? Porque considero que imponer que un trabajador que ha sido cambiado en su modalidad de trabajo, pasando al teletrabajo, por sí solo y de un día para el otro pueda decidir volver al puesto presencial puede afectar el funcionamiento normal de una empresa.

Nosotros solicitamos que exista un plazo para realizar ese cambio, que podría ser de 30 o de 60 días. Concretamente proponemos un plazo de 60 días, porque esta medida afecta a las pymes. Cuando hablamos de una Argentina con mayor posibilidad de desarrollo, debemos entender la necesidad de proteger a quienes más trabajo generan, que son las pymes. Y una pyme no tiene la misma capacidad que una gran empresa para volver a poner en un edificio a su empleado.

Seguramente, después de esta pandemia y del plazo de los noventa días, cuando entre a regir esta ley, muchas pymes ya no tendrán sus edificios porque no los pueden mantener, y entonces tengan que continuar con el teletrabajo.

Por otra parte, debemos poder seguir discutiendo las relaciones laborales por mutuo acuerdo. Es importante que las partes se puedan poner de acuerdo y que no importe solo una parte. Esto no significa desproteger al trabajador.

En cuanto al artículo 5º, que se refiere a la desconexión digital, la realidad es que en el dictamen de mayoría se tiene en cuenta ese aspecto en la relación entre empleado y empleador, pero no se contempla la relación de grupo o de compañerismo. En efecto, muchos de los trabajadores que hoy están en la modalidad de teletrabajo tienen distintas jor-

nadas u horarios con otros compañeros, y tal como está redactado el dictamen de mayoría, esa desconexión evita que una persona pueda solicitar una información o un dato a su compañero.

Entonces, ahí dejamos de tener en cuenta la relación entre empleados, pues al impedirse que un trabajador pueda relacionarse con otro empleado para solicitarle información, por este artículo de la desconexión, se está atentando contra el trabajo de un compañero. Entonces, existe una gran controversia y advertimos una contradicción en la norma contenida en este artículo.

Por último, hay algo que a mí me gusta aclarar siempre, en cuanto a la necesidad de mirar hacia adelante, el trabajo del futuro, y sobre todo a las pymes, que son las grandes generadoras de trabajo. Al respecto, considero que esta iniciativa carece de un régimen de promoción del teletrabajo. El ministro Moroni fue claro en el sentido de que no interesa promocionarlo ni generar un régimen de promoción fiscal para las pymes, para que puedan adecuarse al teletrabajo, lo que va a atentar claramente contra la creación de nuestros puestos de trabajo.

Así como está redactado el dictamen de mayoría, consideramos que puede afectar la creación de nuevos puestos de teletrabajo.

Más allá de las disidencias que estoy planteando quiero celebrar la discusión de proyectos que surgen de los diputados y que no vienen impuestos desde el Poder Ejecutivo. Se hizo un trabajo sobre la base de más de 18 proyectos de distintos diputados y hemos logrado emitir un dictamen que contempla muchas cuestiones. Esperamos que otras puedan ser aceptadas para seguir mejorando esta ley, entendiendo el teletrabajo no solo como una oportunidad de continuar manteniendo las fuentes de trabajo durante la pandemia, sino como una modalidad que genera más trabajo y, sobre todas las cosas, genera igualdad de oportunidades en el desarrollo laboral para todas las mujeres argentinas.

En efecto, muchas veces nuestras mujeres, al no poder acceder al teletrabajo, tampoco pueden acceder a capacitaciones ni hacer horas extras. Frente a ese problema cultural que tenemos el teletrabajo ayuda mucho, y es importante que entendamos que debemos seguir

legislado para que la modernidad genere mayor igualdad entre el hombre y la mujer a la hora de desarrollarse en el mundo del trabajo.

No quiero entrar en una polémica, pero la presidenta de la comisión dejó entrever algo que había pasado con la oficina de teletrabajo a partir de 2016. Le aviso a la compañera que en nuestro gobierno no solamente siguió esa dependencia, sino que estuvo a cargo de una mujer y llegó a ser Secretaría de Estado. Lamentablemente, la compañera Graciela Guzmán no pudo participar de las reuniones informativas por un problema personal, pero hubiese sido bueno contar con ella. Le voy a acercar todo lo que hizo nuestra gestión respecto al teletrabajo.

Sr. Presidente (González, Á. G.). – Tiene la palabra la señora diputada Martínez, por la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Sra. Martínez. – Señor presidente: en los últimos meses hemos visto cómo nuestra rutina diaria ha sido fuertemente golpeada por esta pandemia. Medidas como el aislamiento social preventivo y obligatorio, tomadas de manera temprana en nuestro país, han sido importantes para mitigar la potencial saturación de nuestro sistema de salud, y sobre todo el costo de vidas.

Pero todo este esfuerzo que se ha demandado a la sociedad, se da además en el marco de una economía que ya era compleja. En estos meses estamos asistiendo, por ejemplo, al cierre de empresas, en particular de las pymes, y a la pérdida de puestos de trabajo.

Es ahí donde en busca de mitigar estos efectos claramente negativos, muchas empresas comienzan a volcarse a una reconversión de urgencia, improvisada, lo que se denomina “teletrabajo”.

Y acá me parece que es importante marcar una diferencia clave. No estamos legislando sobre lo que conocemos como trabajo a distancia, desde nuestras casas y a través de nuestras computadoras. Estamos legislando sobre una modalidad de trabajo que no está contemplada en la Ley de Contrato de Trabajo, ley que por otra parte tenemos que entender que fue diseñada hace muchos años, en 1974. En algún momento fue modelo, pero arrastra características de un mundo sin Internet, por ejemplo, con graves problemas de comunicación y con

mujeres sin posibilidad de trasladar a sus domicilios las tareas laborales; por eso nosotros promovemos en nuestro proyecto la derogación del artículo 75 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Ahora bien, ¿qué estamos buscando acá con esta ley? Encontrar puntos armónicos entre esa Ley de Contrato de Trabajo y la modalidad de teletrabajo, teniendo en cuenta justamente las particularidades de esta relación laboral, que es complementemente distinta y que se da justamente a través del uso de las tecnologías de la información.

En ese sentido, tenemos que destacar que lo principal que estamos logrando es que no existan diferencias en cuanto a derechos y obligaciones entre los que realizan las tareas dentro de una empresa, por ejemplo, y los que lo hacen desde afuera, desde de sus casas.

Es importante que destaquemos como ya lo han hecho los diputados que me precedieron en el uso de la palabra, pero vale la pena profundizarlo, cuáles son los principios que han sido foco de discusión en este debate.

Uno es la voluntariedad. Es muy importante entender que este proceso es voluntario entre las partes. Otros son la reversibilidad, el derecho a la desconexión, la compensación, y también el derecho a la privacidad. Y ni hablar —y espero que podamos seguir profundizando este camino en la Comisión de Legislación del Trabajo— de que hemos podido legislar con perspectiva de género, introduciendo la conciliación entre la vida familiar y la vida laboral.

Ahora bien, acá me quiero detener en algunos puntos. Estas cuestiones que acabo de mencionar como avances también tienen que ser concebidas como garantías, como derechos explícitos, pero no tienen que terminar siendo usados como condicionantes para adoptar esta modalidad.

Imponer criterios demasiado exigentes en esta ley terminará provocando que sean de difícil cumplimiento. Además, y esto es lo más grave, pueden terminar produciendo efectos no deseados, porque el 75 por ciento de las pymes están endeudadas y un 20 por ciento con riesgo de quiebra. Imagínense exigir al empleador que debe aportar el equipamiento para poder utilizar la modalidad de teletrabajo. Claramente se le estaría cerrando las puertas a la modalidad.

Lo mismo podemos decir respecto de cómo se definió el tema de la reversibilidad, ya que se deja en manos de los convenios la posibilidad de revertir a una situación que nunca ocurrió, lo que va a terminar generando incertidumbre, desalentando la modalidad y promoviendo sobre todo la industria judicial.

Espero que en el transcurso de este debate sigamos profundizando y encontrando un equilibrio entre protección y desarrollo. Todos debemos mirar hacia el futuro, evolucionar y no atarnos a los modos del pasado o del presente, ni legislar el futuro con criterios del pasado.

Queda así pendiente trabajar para que la administración pública...

Sr. Presidente (González, Á. G.). — Le pido, señora diputada, que vaya redondeando su exposición.

Sra. Martínez. — Ya termino, señor presidente.

Es muy importante que profundicemos este debate y que lo llevemos también al sector de la administración pública.

Ha quedado pendiente el teletrabajo en el sector de la enseñanza. Estoy de acuerdo con lo que plantea la señora diputada Flavia Morales; vamos a tener que seguir trabajando en este sentido.

El debate de esta norma en el siglo XXI claramente nos permite volcar nuevos derechos, cuidados y garantías, y sobre todo destronar viejos paradigmas.

Sr. Presidente (González, Á. G.). — Tiene la palabra la señora diputada Frade, por Buenos Aires.

Sra. Frade. — Señor presidente: antes que nada quiero adherir a los homenajes que se hicieron al iniciar la sesión: a la memoria de Kosteki y Santillán y a nuestros héroes de Malvinas.

Vengo escuchando a los colegas que me precedieron en el uso de la palabra respecto a los consensos que hemos alcanzado en la Comisión de Legislación del Trabajo. Y sin desmerecer, por supuesto, el valor que tiene el consenso, nadie habló de excelencia. Y yo creo en la excelencia. Creo que una buena ley no refleja un consenso, sino un instrumento que no va a ser fuente de conflictos.

Hoy estamos frente a una ley que va a ser una usina de conflictos laborales. No hay nada más perjudicial para un trabajador –también para un empleador pero pongo énfasis en el trabajador– que tener que recurrir a la instancia judicial y esperar cinco años a que un tribunal laboral defina si tenía o no razón.

Hoy, después de casi dos décadas –porque se está hablando de proyectos que tienen casi dos décadas–, estamos en este recinto, en realidad en esta caja boba virtual en la que nos han metido a discutir algo que requiere presencialidad, decidiendo sobre la vida de los trabajadores y de los sectores más vulnerables de este país, que son los que hoy la están pasando mucho peor.

En este recinto es recurrente que se llenen la boca los que en este país se han colgado del cartel de progresistas, y que nos hablen de los sectores vulnerables, de los trabajadores, con discursos que hoy no tienen un correlato en esta ley que nos están proponiendo.

Es un proyecto de ley que en general tiene contenidos de consenso, pero hemos planteado serias divergencias que están reflejadas en los postulados de quienes las hemos presentado, y al momento de la votación vamos a explicar por qué.

Se quiere aprobar este proyecto de ley olvidando que hay un marco del que no podemos correr, que es la Ley de Contrato de Trabajo. Nos puede gustar más o nos puede gustar menos, pero es el marco dentro del cual los legisladores tenemos que generar estas herramientas.

Y lamentablemente hay artículos de este proyecto de ley que no tienen en cuenta la Ley de Contrato de Trabajo, sin perjuicio de que durante estos días hemos escuchado –como bien lo dijo la presidenta de la comisión– a las cámaras empresariales, a representantes de CIPPEC y a jueces. Sin embargo, el dictamen no recoge muchas de las recomendaciones de quienes han venido a informarnos.

Esto es preocupante porque la conclusión es que hemos cumplido un mero trámite escuchándolos. Y entiendo –alguien lo dijo– que hoy esta ley la estamos tratando por el apuro de alguien y no por la necesidad que esta ley tiene para nuestros trabajadores. De hecho, la vamos a comenzar a aplicar 90 días después de

terminada la pandemia, y todavía no sabemos cuándo va a terminar la pandemia.

Ahora, el progresismo de este país, el que nos corre a nosotros –entiéndase “nosotros” por la derecha de este país–, no ha querido contemplar en esta ley dos aspectos que son fundamentales. Uno tiene que ver con una propuesta que había hecho la diputada Dolores Martínez, que me precedió en el uso de la palabra, que tenía que ver con la promoción para esta actividad; porque esto lo queremos aprobar para que se promueva la actividad, sobre todo de las pequeñas y medianas industrias; porque así va a servir para los grupos concentrados de los que nos hablan, las multinacionales y todo ese “bla bla” y esa verba progresista que tiene el oficialismo.

Ahora, fíjense ustedes –porque los pingos se ven en la cancha–, como dice el dicho, que nos han suprimido todo lo que tiene que ver con la promoción. ¿Qué es la promoción? Lo que se pedía: que en la reglamentación se contemplara la contratación de personas mayores de 45 años, la contratación de mano de obra en hogares de madres monoparentales, de capacidades diferentes, de liberados en programas de reinserción de –liberados como corresponde, no como los liberan ahora–, de trans y travestis, y de poblaciones vulnerables. Y el progresismo de este país, representado en el oficialismo, no quiso esto en la ley.

Sr. Presidente (González, Á. G.). – Señora diputada: le pido que vaya redondeando.

Sra. Frade. – Y tampoco quiso la reducción de aportes patronales para incentivar y para ayudar con microcréditos a las pequeñas y medianas industrias, que son las que nos importan a los que somos calificados de retrógrados.

Así que, sin perjuicio de esto, en su momento voy a fundar las disidencias que tenemos en los artículos 5º, 6º, 8º y 10 del dictamen de mayoría.

Sr. Presidente (González, Á. G.). – Tiene la palabra el señor diputado Gutiérrez, por Córdoba.

Sr. Gutiérrez (C. M.). – Señor presidente: ayer, en la ciudad de Córdoba, se lanzó –entre el gobierno de nuestra provincia y la Universidad Nacional de Córdoba– un programa de 50 cursos virtuales, y el rector de la universidad nacional, Hugo Juri, pronunció una frase que

realmente nos dejó pensando a todos. Él dijo que con la pandemia el teletrabajo pegó un salto de diez años.

Si bien venimos desde hace ya muchos años analizando los profundos cambios que las sociedades están experimentando desde su base económica y la correspondiente modificación de toda la superestructura ideológica, jurídica, social y política –tocando prácticamente todos los aspectos de la vida humana–, hoy palpamos, por así decirlo, que estos cambios van a modificar definitivamente las formas actuales de organización del trabajo, no solamente en lo que se refiere a la forma en la que se va a realizar el mismo, sino a cuál va a ser ese trabajo y dónde vamos a desarrollarlo.

Sí voy a decir que estamos en una transición. Vaya como ejemplo el paso de las máquinas automáticas a la tecnología de base y microelectrónica, de una organización del trabajo basada en la fábrica y en el ordenamiento rígido en torno a los obsoletos paradigmas a otra caracterizada por la descentralización, la disminución de los planteles propios y la externalización de las tareas complementarias; también la atenuación de las regulaciones y una participación, digámoslo también, más directa e individualizada de los trabajadores. Como dice un autor, es la posibilidad de enviar el trabajo al trabajador en lugar del trabajador al trabajo.

Por supuesto que esta evolución no es homogénea, claro que no, pero no podemos tener dudas de que vino para quedarse. De lo que en todo caso también tenemos que estar seguros, es de que, más allá de las múltiples definiciones del teletrabajo, este se caracteriza sin dudas por el elemento central de la no presencia física del trabajador en su empresa como tampoco cabe duda de que teletrabajar implica servirse de los elementos tecnológicos que todos conocemos. Será en el domicilio, en los centros de teletrabajo, en las oficinas satélites, serán móviles o nómadas, *off shore* o transnacional, pero todos son teletrabajadores.

Como siempre, en estos procesos comienza la evaluación de las ventajas y de las desventajas. Para los empresarios pueden ser unas y para los trabajadores, sin ninguna duda, son otras y, por supuesto, esto lleva a pensar en los verdaderos desafíos, como aquí se ha

planteado, que unos y otros tendrán por delante hasta acomodarse, si cabe el término, a la nueva modalidad.

Estoy pensando en este momento en los compañeros sindicalistas y en el esfuerzo que, entre otras tantas cuestiones, van a tener que hacer frente, como la dispersión, que también es una de las características de esta modalidad. También tengo que pensar en los empresarios, sobre todo en los empresarios pymes, tan citados en esta sesión, y en el rol que siempre el empresario tiene en lo que hace al control y la dirección.

No me cabe duda de que no estamos errando en la oportunidad para sancionar esta ley. La pandemia, como decía antes, ha actuado en todos nosotros al igual que en otros campos, más allá de las dificultades de aprendizaje que algunos sectores, aún dentro de nuestra propia Cámara, pueden tener para asumirla. Está actuando como un verdadero acelerador diría yo de la necesidad de legislar en el sentido en que hoy lo estamos haciendo.

Es cierto...

Sr. Presidente (González, Á. G.). – Señor diputado: le pido si puede ir redondeando.

Sr. Gutiérrez (C. M.). – Señor presidente, deme un minuto más; ya se los ha dado a otros legisladores, por favor.

Sr. Presidente (González, Á. G.). – Le he dado dos o tres minutos más, señor diputado; no crea que hago alguna excepción con usted.

Sr. Gutiérrez (C. M.). – Hay delgadas líneas entre el teletrabajador y el trabajador independiente, por ejemplo. De modo que en esta materia tenemos, sin ninguna duda, una cuestión de fondo pendiente, que es pensar en una ley que ataque la problemática del tercer sector y no trate como iguales a los que evidentemente no lo son por la expulsión que el sistema tiene.

Como peronista, y voy terminando, me eximo de mayores comentarios...

–Se interrumpe la señal.

Sr. Gutiérrez (C. M.). – Pero serlo no, no nos exime –y realmente he escuchado con mucho agrado el hecho de que el diputado Moyano haya mencionado la necesidad de una auto-crítica en el sector sindical– de ir legislando y

dejando atrás una legislación que tiene 60 o 70 años y aun así...

–Se interrumpe la señal.

Sr. Gutiérrez (C. M.). – Cuando se ha dicho aquí que otros países carecen de legislación, al menos hasta hoy en esta materia, cuando otros importantes países de América Latina no han avanzado en la especificidad de una ley para regular el teletrabajo, el logro obtenido por esta Cámara es elogiable. Saludo por eso con sinceridad el trabajo de la comisión, de su presidenta, de todos sus miembros, por haber llegado a esta cuasi unanimidad que realmente celebro.

Adelanto el voto positivo del bloque de Córdoba Federal al despacho de mayoría.

Sr. Presidente (González, Á. G.). – Tiene la palabra el señor diputado Estévez, por Santa Fe.

Sr. Estévez. – Señor presidente: en primer lugar, como hicieron los diputados y diputadas preopinantes, quiero destacar el trabajo de la comisión, porque realmente ha sido realizado a conciencia, ha sido un trabajo que ha encontrado el consenso necesario para abordar un tema que hace mucho tiempo que viene sucediendo en nuestro país y que desde hace mucho tiempo se ha intentado debatir en el marco de esta Cámara de Diputados de la Nación.

Venimos a regular una realidad que no es nueva. Obviamente, la idea es establecer criterios básicos que ya están contemplados en la Ley de Contrato de Trabajo; no obstante, intentaremos fijar presupuestos mínimos para regular la modalidad del teletrabajo.

Respetamos los principios fundamentales vinculados con el derecho laboral y damos importancia a las negociaciones colectivas y a los convenios colectivos de trabajo. En este sentido, creo que ha sido fundamental la participación de distintos sectores en las reuniones informativas de la comisión.

Por otro lado, pienso que algunas cuestiones planteadas por el señor diputado Moyano son importantes y que merecen ser tomadas en cuenta, porque el Congreso de la Nación tiene algunas deudas. Hay debates que no hemos dado; hay situaciones de la realidad a las que, en estos treinta y seis años de democracia interrumpida, no hemos podido dar respuesta.

Creo que hoy lo estamos haciendo, aunque en forma parcial. Obviamente, podría ser mejor, ya que como toda ley la que vayamos a sancionar será perfectible. Como bien dijo el señor diputado, en este momento tan particular de aislamiento obligatorio, el teletrabajo se ha incrementado.

Por otro lado, me gustaría hacer referencia a dos cuestiones que para el Bloque Socialista son muy importantes. Esos dos temas, que hemos planteado y que han sido incorporados en el proyecto de ley en tratamiento, tienen que ver con la perspectiva de género y obviamente con la corresponsabilidad en las tareas de cuidado en los hogares. Para nosotros era fundamental establecer taxativamente que los convenios colectivos de trabajo deben contener cláusulas que promuevan una mayor conciliación entre la vida laboral y la vida familiar, como así también –como dije antes– la corresponsabilidad en las tareas de cuidado para que sean equitativas entre varones y mujeres.

Finalmente, hay algo que hemos mencionado muchas veces en estas sesiones: la necesidad de garantizar las condiciones laborales de trabajadores y trabajadoras. Si hoy es muy difícil controlar una fábrica donde realizan sus tareas cien personas, imaginemos lo que sería garantizar las condiciones de higiene y seguridad en sus domicilios.

En ese camino, vuelvo a destacar la necesidad de conformar comités mixtos de higiene y seguridad. En la provincia de Santa Fe funcionan desde hace bastante tiempo, y lo cierto es que, con la participación de empleadores, trabajadores y el Estado, se obtienen resultados muy positivos a la hora de garantizar los derechos laborales.

Es un avance, y en verdad estamos muy contentos por haber podido participar del debate que se dio en la Comisión de Legislación del Trabajo.

Sr. Presidente (González, Á. G.). – Tiene la palabra la señora diputada Morales, por Misiones.

Sra. Morales. – Señor presidente: en verdad, no vemos reflejado en el dictamen de mayoría nuestro proyecto de ley, a pesar de que hemos participado del debate. Sin embargo, obviamente lo acompañaremos con nuestro voto porque –como dijeron otros legisladores–

sobre el teletrabajo vienen presentándose iniciativas desde hace doce años.

Por lo tanto, el Estado está llegando tarde otra vez. No es para celebrar esta regulación, ya que fue la pandemia la que puso el tema sobre la mesa. Muchos venimos haciendo teletrabajo —me incluyo, ya que provengo del sector docente y específicamente del informático— y estamos vivos; crecimos, progresamos y ascendimos. No morimos, sino que estamos bien. La pandemia, reitero, fue la que puso el tema sobre la mesa y en buena hora, ya que fue ella la causante de que descubramos la necesidad de regular el teletrabajo, algo que desde hace muchos años venimos pidiendo. En mi caso en particular, obviamente lo he hecho aun sin ser diputada.

Nos hubiese gustado ver reflejada nuestra iniciativa en el dictamen de mayoría, pero no por una cuestión de ego. Coincido con la presidenta de la Comisión de Legislación del Trabajo en que los proyectos de ley no son personales, sino que representan los intereses de quienes nos votaron. No nos representan a nosotros; entonces, tenemos que acallar nuestros egos.

Ahora bien, cuando no vemos reflejada nuestra iniciativa, sentimos que hace falta regular más. Me refiero concretamente a los docentes, quienes hacemos teletrabajo y no solo en épocas de pandemia; también utilizamos esta modalidad cuando enviamos notas y hacemos tareas que ahora han quedado visibilizadas, pero que ya veníamos realizando —quizás, en menor grado— para seguir interactuando con nuestros alumnos. Hoy es necesario capacitar; no tenemos que estar en las mismas circunstancias ante una nueva crisis.

Entonces, nos ha quedado pendiente incorporar taxativamente el trabajo docente.

Por otro lado, es preciso tener en cuenta que el teletrabajo es muy amplio. En este sentido, se ha olvidado a un sector que viene creciendo muy bien. En épocas en que la economía en nuestro país no está en su mejor momento —máxime con lo que está ocurriendo a raíz de la pandemia—, los programadores, a quienes llamamos “los operarios del siglo XXI”, necesitan una reglamentación; pero no una reglamentación tan abarcadora que no termina de

definirse. En este punto, es necesario hacer un poco más.

Repito lo que dije en la reunión de comisión de ayer y sigo sosteniendo: de esta forma, estaremos fomentando un trabajo *freelance* y nuestros talentos, nuestros cerebros, se irán al exterior al no tener un marco legal. Así perderemos nosotros, porque las pymes argentinas —de las que habló el señor diputado Ansaloni— se encontrarán sin una demanda que hoy no llegamos a cubrir: entre cinco mil y diez mil programadores por año.

Nos hubiese gustado ver un poco más de especificidad. Reitero un concepto que no es mío, creo que el señor presidente dijo algo parecido en su mensaje del 1º de marzo: necesitamos un país de oportunidades, no de oportunistas.

Tenemos la oportunidad de sancionar una ley que regule el teletrabajo de máxima. Doce años, es mucho; llegamos tarde.

Sr. Presidente (González, Á. G.). — Tiene la palabra la señora diputada Sapag, por Neuquén.

Sra. Sapag. — Señor presidente: es un gusto saludarlo a usted y a todos los diputados.

Agradezco a los integrantes de la Comisión de Legislación del Trabajo por la tarea realizada y en especial a su titular, la señora diputada Vanesa Siley. Conocemos perfectamente su compromiso con el mundo laboral y sindical, y celebro que sea durante su gestión como presidenta de la comisión que se haya logrado este dictamen de consenso a partir de la unificación de veinte proyectos sobre teletrabajo, presentados desde todos los bloques luego de aquella primera iniciativa que vio la luz hace trece años. Sin duda, se trata de un hito en el mundo del trabajo.

Para poder adaptarnos a los cambios que estamos viviendo debemos ser capaces de innovar, de ser ágiles, creativos y flexibles para enfrentar situaciones nuevas. Me animaría a agregar que también tenemos que ser pacientes; a veces, hay demasiada impaciencia y todo se quiere de golpe.

Este proyecto sobre teletrabajo apunta a atender una necesidad pendiente desde hace años que esta pandemia ha transformado en urgencia. Por eso celebro la celeridad y el grado de consenso con que se ha tratado el tema.

Coincidió plenamente con los principios en que se basaron los proyectos unificados en el dictamen de mayoría y que representan el piso a partir del cual se desarrollará la negociación colectiva. Debemos considerar que el derecho del trabajo es dinámico, y que tendremos que ir adaptándolo y perfeccionándolo siempre dentro de ese gran marco de principios fundamentales que contempla nuestra Constitución.

En cuanto al contenido de la norma, me parece relevante que el empleador deba estar en condiciones de proveer todas las herramientas que necesite el trabajador para realizar la tarea *online* y que se contemplen las particularidades del teletrabajo de las personas con discapacidad.

En este tema en particular, creo que es necesario evaluar la posibilidad de auxiliar a las pymes desde el Estado para que puedan afrontar los gastos de equipamiento del domicilio de cada uno de sus trabajadores, puesto que en esta crisis debemos pensar una política diferenciada para estas empresas que no tienen la misma espalda financiera que las grandes compañías.

Respecto de la posición de la mujer en el teletrabajo, debemos tener en cuenta que el costo social de las tareas domésticas y los cuidados de niños y adultos mayores recae, en su mayoría, sobre las mujeres, sobre nosotras. Por eso, se requiere poner en valor esta tarea y pensar cómo redistribuir responsabilidades. Porque si solo reconocemos pero no distribuimos, esto puede significar una profundización de la desigualdad. Por eso destaco que el proyecto incluye la perspectiva de género en lo referente a legislación laboral. Sin duda, constituye otro hito de trascendencia en materia de derechos. En ese sentido, es importante que se resguarde la intimidad y la jornada de trabajo para que no se produzca una saturación en relación con la cantidad de horas trabajadas.

Asimismo, desde los organismos de control del Estado se deben tomar todos los recaudos necesarios para que esta modalidad de trabajo no derive en condiciones de precariedad laboral.

En cuanto al registro y a los efectos de que puedan facilitarse los controles, tanto del empleador como de la autoridad de aplicación, debería preverse en la reglamentación que se haga de manera conjunta con las autoridades

del área de trabajo de cada provincia con sentido federal.

Para finalizar, quiero mencionar que mi provincia fue una de las primeras en sancionar una ley de teletrabajo como instrumento para mantener y generar empleo. Seguramente queda muchísimo camino por recorrer en cuanto a las nuevas modalidades de trabajo que el mundo y su circunstancia nos impone, y considero que este es un gran paso en esa dirección. Por esto, señor presidente, es que vamos a acompañar la iniciativa.

Sr. Presidente (González, Á. G.). – Tiene la palabra el señor diputado Del Caño, por Buenos Aires.

Sr. Del Caño. – Señor presidente: como lo hemos expresado en la Comisión de Legislación del Trabajo y se ha dicho aquí también, creo que esta situación del teletrabajo se ha generalizado a muchos trabajadores y trabajadoras.

Nosotros recibimos a diario reclamos y planteos. Nos escriben ciento de trabajadores diciendo cuál es su situación. Por ejemplo, muchos han sido despedidos por no contar con las herramientas de trabajo. Otros trabajadores y trabajadoras han visto cómo les han descontado parte de su salario por no tener la conectividad adecuada. Hay infinidad de reclamos –no solo en el sector privado sino también en el sector público–, sobre lo que está sucediendo hoy en este aislamiento con muchísimos trabajadores bajo esta modalidad.

En ese sentido, hemos sido muy claros en el planteo. Hay aspectos del proyecto con los que estaríamos de acuerdo, pero hay muchos puntos que son problemáticos. Uno de ellos, por ejemplo, es el artículo 4º, que establece la jornada laboral por hora o por objetivo. Nosotros creemos que, claramente, esto abre la puerta a lo que quieren las patronales, tal como lo que hemos escuchado de las cámaras empresarias en las exposiciones que hicieron en la Comisión de Legislación del Trabajo, que es un *lobby* constante.

Aquí también algunos diputados y diputadas de Cambiemos se hicieron eco de este planteo de la promoción del teletrabajo porque lo ven como una herramienta o forma de flexibilizar a los trabajadores y a las trabaja-

doras, imponiendo una reforma laboral en los hechos. Eso es lo que intentan las patronales. En algún sentido, se hicieron modificaciones a partir de esos pedidos en los distintos anteproyectos de ley. Nosotros rechazamos esta disposición sobre el trabajo por objetivo, que claramente abre la puerta a la flexibilización.

Hay muchos elementos que no están planteados, como la reincorporación de trabajadores y trabajadoras despedidos, la prohibición del uso del monotributo, una modalidad que se ha extendido como forma de fraude laboral. Tampoco está establecido, por ejemplo, que el cálculo de la remuneración debe hacerse en función de la empresa principal y en función del mejor convenio para el trabajador. Así, se deja abierta la puerta para que pueda establecerse el pago en función del convenio que más le conviene a la patronal. Eso tampoco está establecido claramente.

Hay otras cuestiones que mencionamos en la comisión. Para nosotros, el tema de los derechos sindicales es fundamental. Sin embargo, nos parece que en el proyecto está planteado de manera insuficiente. Lo que buscan las patronales es atomizar aún más la fuerza de trabajo y, de esa manera, disminuir la capacidad de resistencia y de lucha de las trabajadoras y los trabajadores. Esto debe ser claramente garantizado porque es la única forma de pelear por los derechos laborales.

Más adelante, hay un punto central, que es el artículo 19. Quizás algunos trabajadores y trabajadoras se preguntan si se está planteando una discusión en función de esta realidad porque las patronales se están abusando permanentemente. No garantizan la conectividad, el pago de las herramientas de trabajo o los servicios como luz y gas. Tampoco está explicitado cómo se va a hacer ese pago. Ni hablar de que las casas de muchos trabajadores y trabajadoras no estuvieron pensadas como una oficina. Entonces, tampoco hay un plus que se pague a los trabajadores por alquiler. Hay muchos elementos que no están planteados pero que sí son considerados en el dictamen que elaboramos con mi compañera Romina Del Plá.

Escuché decir a algunos representantes patronales que nuestro proyecto era demasiado exigente. Sí, entendieron bien la idea, porque

nosotros creemos que no se puede retroceder un milímetro en los derechos de los trabajadores.

Lo que plantea el artículo 19 es muy grave, porque establece que esta norma recién empezará a regir 90 días después de terminado el aislamiento. Es decir que todo lo que se dijo acá y en la comisión, en cuanto a que estaban apurados para legislar y beneficiar a trabajadoras y trabajadores, es falso. Porque las patronales vinieron y dijeron no, esto no se puede aplicar en la pandemia, que es cuando se están dando los abusos por la generalización del teletrabajo.

Nosotros planteamos que directamente se elimine el artículo 19 y que esta norma comience a regir inmediatamente, porque ya llevamos casi cien días de cuarentena, y debería haberse legislado, y deberían haberse respetado los derechos de los trabajadores desde el comienzo.

Por último, quiero decir que la tecnología no debe ser, como quieren las patronales, para transformar al trabajador en un mero apéndice, horas y horas trabajando, sino que debe servir y tiene que estar puesta en función de reducir la jornada de trabajo, aliviar el trabajo, y repartir las horas entre ocupados y desocupados.

Justamente, hoy la desocupación es un gran flagelo y está creciendo. Por eso, la tecnología tiene que estar puesta al servicio de las grandes mayorías trabajadoras y no volverse en su contra, como quieren hacer las patronales.

Sr. Presidente (González, Á. G.). – Tiene la palabra la señora diputada Del Plá, por Buenos Aires.

Sra. Del Plá. – Señor presidente: para dejar en claro algunos temas que refuercen lo que ya ha dicho mi compañero del Frente de Izquierda, Nicolás Del Caño, quiero mencionar tres aspectos.

En primer lugar, quiero destacar algo que hemos expresado con mucho rigor en los fundamentos del proyecto que hemos presentado: ¿los trabajadores tenemos que estar en contra de los avances tecnológicos? ¿Tenemos un planteo retrógrado? ¿Queremos seguir a pico y pala? No, de ninguna manera. Por supuesto, si hay cambios tecnológicos, hay que incorporarlos. ¿Hace falta poner un límite a lo que ya se viene haciendo de hecho, que es la precarización laboral de los trabajadores que hacen teletrabajo? Claro que sí.

Sin embargo, entendemos que en nombre de los avances tecnológicos, lo que no se puede hacer es limitar, eliminar o flexibilizar las conquistas laborales que están establecidas en los convenios colectivos de trabajo. Quiero ser muy clara en este sentido. Aquí se ha dicho que, dado los tiempos que vienen, es necesario avanzar en una reforma laboral. Eso de ninguna manera debe hacerse. La reforma laboral, planteada como se insiste en presentarla, sirve para avanzar aún más en la pérdida de conquistas. Porque ese 40 por ciento de trabajadores no registrados o en negro no salió de la nada. Por el contrario, es el resultado de la complicidad de los sucesivos gobiernos con las direcciones sindicales, que han dejado hacer a las patronales.

Entonces, este es un problema de fondo y es importante que se haya mencionado aquí, porque eso significa que los trabajadores y las trabajadoras debemos estar alertas respecto de la modificación de los convenios colectivos de trabajo que están planteando muchos representantes de las centrales y los sindicatos, que en realidad deberían preocuparse por blanquear al conjunto de los trabajadores y las trabajadoras. Esto último podría hacerlo el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a través de los inspectores laborales, que podrían determinar los lugares en los que se están violando las leyes. Pero eso no ocurre, ya que en general esos inspectores están precarizados con contratos flexibles.

A nuestro juicio, en el tema del teletrabajo hay cuatro aspectos fundamentales que no están contemplados en el proyecto de ley. En primer término, lo referido a la habilitación del trabajo por objetivos o a destajo. En relación con este último ya lo conocemos, y hubo un reclamo específico de las cámaras patronales para que fuera incorporado al dictamen de mayoría.

En segundo lugar, la idea de que tanto la decisión de ir al teletrabajo como la reversibilidad pueden no ser aplicados por causas de fuerza mayor. Sabemos que esta última puede ser generada por la propia patronal. Por ende, esto no debería estar en ningún dictamen.

En tercer lugar, la ley que se sancione entrará en vigencia noventa días después de la finalización de la cuarentena. Entonces, efec-

tivamente tampoco va a servir para reparar lo que se está haciendo.

Por último, advertimos que a partir de estos puntos, mucho de lo que se está intentando proteger mediante otros artículos del proyecto finalmente puede ser arrasado por estos otros, que habilitan la posibilidad de una precarización. Además, al no estar taxativamente planteada la prohibición del monotributo, se habilita la posibilidad de que se incurra en un fraude laboral, lo que constituye moneda corriente.

Por las razones expuestas, advertimos sobre estos aspectos, respecto de los cuales insistiremos en oportunidad del tratamiento en particular del proyecto. De todos modos, nos reservamos la opinión de que el consenso al que se ha arribado vaya a ser efectivo para proteger a los trabajadores y las trabajadoras, que hoy están sufriendo todos los efectos de una crisis económica y de una pandemia. En relación con esta última, quiero señalar que constituye la excusa perfecta para descargar todas las consecuencias de la crisis sobre las espaldas de los trabajadores y las trabajadoras.

Sr. Presidente (González, Á. G.). – Tiene la palabra la señora diputada Vigo, por Córdoba.

Sra. Vigo. – Señor presidente: en primer término, deseo destacar el avance que significan este proyecto de ley y la incorporación en él de las tareas de cuidado detalladas en su artículo 6°.

En segundo lugar, celebro que después de mucho tiempo se clarifique e inicie el camino de una justa visibilización de las actividades que millones de mujeres llevan adelante en los hogares de nuestro país.

Todas las tareas que se realizan en el hogar son de cuidado, haya o no niños, personas con discapacidad y personas mayores. Obviamente, cuando esto sucede las tareas que se llevan a cabo en los hogares aumentan.

Reitero que las labores de cuidado que se realizan en los hogares están mayoritariamente a cargo de mujeres. Esto demuestra claramente que todas las mujeres somos trabajadoras, más allá de que cumplamos o no otra tarea remunerada.

En relación con este tema, considero que ha sido muy importante la presencia, en la reunión celebrada por la Comisión de Legislación del

Trabajo, de la señora directora Nacional de Políticas de Cuidados, dependiente del Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad. En esa oportunidad la funcionaria señaló lo que mencioné al comienzo de mi exposición respecto de la invisibilidad de las tareas domésticas y el cuidado asociados al tema de las mujeres.

En este sentido, quiero decir que en mi opinión siempre nos quedamos a mitad de camino. Muchos integrantes de esta Honorable Cámara conocen y nos han acompañado hace más de treinta años en estos planteos que efectuamos desde el Sindicato de Amas de Casa de la República Argentina. Me refiero a planteos en el sentido de visibilizar y valorar estas tareas que hoy se denominan “de cuidado”, pero que nosotros presentamos como un trabajo. Deseo destacar esto porque me parece importante el trabajo doméstico en toda su amplitud, ya que sin él –justamente– todas las demás actividades productivas no se podrían llevar a cabo.

Celebramos el consenso al que se ha arribado en la comisión, que ha dado este primer paso circunscribiendo algo que me interesa muchísimo resaltar y que es el derecho a compatibilizar los horarios de aquellas personas que tienen a su cargo el cuidado de niños, adolescentes y personas mayores o con discapacidad.

Me parece muy importante que se haya hecho hincapié en este concepto, incorporándolo después de tanto tiempo. Y eso es así porque acá estamos tratando un proyecto de ley que, como bien se ha expresado, constituye un avance y fortalece esta nueva modalidad que va a quedarse después de la pandemia, al tiempo que fundamentalmente incluye y pone en valor la tarea a que hice referencia.

Creo que es importante destacar las tareas que realizan millones de mujeres en la Argentina. Más allá de cómo estén constituidos los hogares, en su mayoría estamos hablando de mujeres. Actualmente esas actividades se están midiendo en función del uso del tiempo. Esto sucede a partir de una ley sancionada por el Congreso Nacional y aplicada por el INDEC.

Por lo expuesto, acompañaré el proyecto en consideración. Asimismo, deseo expresar que es necesario que sigamos insistiendo en estos planteos, porque me parece importante abordar la realidad del trabajo en el hogar, sobre todo a partir de esta nueva modalidad determinada

por el teletrabajo, que justamente comenzará en esos ámbitos en los que siempre hubo tareas invisibilizadas y anónimas.

Sr. Presidente (González, Á. G.). – La Presidencia informa que a continuación se dará inicio a la ronda de exposiciones individuales de los señores diputados.

Tiene la palabra la señora diputada Mounier, por Santa Fe.

Sra. Mounier. – Señor presidente: obviamente, quiero destacar la actividad desarrollada por la Comisión de Legislación del Trabajo, en el sentido de considerar los numerosos proyectos presentados en relación con el tema del teletrabajo.

¿Por qué recalco esa tarea? Porque no solamente se arribó a un dictamen consensuado, sino que además y fundamentalmente hubo un trabajo previo que implicó escuchar durante todo el tiempo que fuera necesario a todos los sectores y especialistas en la materia. Me refiero a los representantes del movimiento sindical argentino, los empresarios y demás. Pudimos escuchar las opiniones de todos ellos en relación con este tema. Inclusive algunos sectores pudieron evacuar las dudas que tenían respecto de lo que planteaban las diferentes iniciativas.

Por lo tanto, valoro muchísimo la actividad desarrollada por la comisión que preside la señora diputada Siley, en la que hemos podido participar, opinar y ser parte del dictamen consensuado al que finalmente se arribó.

Ese dictamen establece muchas cuestiones importantes respecto de las cuales los señores diputados y las señoras diputadas preopinantes han efectuado algunas aclaraciones en torno a determinadas situaciones que voy a mencionar.

En primer término, el derecho a la desconexión digital, que implica resguardar la jornada de trabajo.

En segundo lugar, el derecho a la voluntariedad y a la reversibilidad, que en mi opinión son dos aspectos muy importantes previstos en este proyecto.

Pero quiero agregar dos cuestiones que, a mi juicio, son muy destacables en el dictamen de mayoría. Primero, el proyecto pone en valor las negociaciones colectivas de trabajo, porque es una norma general que abarca a todo este mundo laboral argentino, pero que después

cada uno de los sectores, por actividades, podrán trabajar más específicamente en el marco de las convenciones colectivas de trabajo.

Al respecto, quiero comentarles un importante antecedente que tenemos en esta materia, que hemos logrado las y los docentes en el marco de la paritaria federal docente: el 4 de junio se firmó un acta en la que justamente acordamos con el Ministerio de Educación de la Nación, la Secretaría del Consejo Federal de Educación –que comprende todas las jurisdicciones– y los cinco gremios con representación nacional, todas estas cuestiones referidas al teletrabajo como modalidad, la situación de excepcionalidad que estamos viviendo las y los docentes al haber trasladado las aulas a nuestros hogares, así como también los derechos que nos protegen en este trabajo que hemos tenido que hacer, de alguna manera, de un día para otro y sin contar con muchos elementos.

Me parece que el acta constituye un importante avance y un buen antecedente para que se tenga en cuenta que en las convenciones colectivas se van a tener que tratar las especificidades de cada sector –incluso dentro de cada uno de los sectores laborales–, las características propias de cada actividad, de cada función y demás. Obviamente que tenemos la tranquilidad de que este dictamen protege y preserva los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, así como también resguarda los derechos colectivos y sindicales, y en esto no podemos retroceder. Considero que es muy importante, más allá de que la norma sea general y que después se irá especificando en los convenios colectivos. De otro modo, todo lo que explícitamente no se legisla para el más débil –como dijo la diputada Siley–, queda legislado implícitamente para el más fuerte, que en este caso son las patronales.

De modo que estoy absolutamente convencida de que vamos por un buen camino y que después de que podamos votar este dictamen de consenso y que este texto se convierta definitivamente en una ley, iremos por un camino un poco más justo para todos los trabajadores y todas las trabajadoras de nuestra patria.

Obviamente, destaco que prácticamente por primera vez en una normativa se tienen en cuenta las tareas de cuidado, tal como citaron claramente las diputadas preopinantes. Me pa-

rece que vivimos un momento histórico para la lucha de las mujeres trabajadoras y que estamos haciendo justicia.

Sr. Presidente (González, Á. G.). – Tiene la palabra el señor diputado Arce, por Formosa.

Sr. Arce. – Señor presidente: en primer lugar, la normativa vigente en materia de trabajo es escasa y es por eso que este proyecto viene a ser un buen instrumento jurídico, teniendo presente que existen algunas disposiciones, como la resolución de la Superintendencia de Riesgos de Trabajo 1.552, del año 2012, que establece una serie de obligaciones a cargo del empleador, así como también la ley 25.800, que ratifica el Convenio 177 de la Organización Internacional del Trabajo en cuanto al trabajo a domicilio.

Sin embargo, se hace necesaria la regulación de esta figura del teletrabajo, respecto de la cual destaco tres aspectos muy importantes sobre el análisis que se realizó en la comisión. Por un lado, se buscó garantizar los derechos laborales de los trabajadores y, por el otro, se establecieron principios mínimos en la materia, incorporando nuevos derechos como el de la desconexión laboral, el de la voluntariedad y el de la reversibilidad.

Sin lugar a dudas, se va a tener que trabajar mucho para que no se viole esta nueva normativa. Esto hay que entenderlo en el marco de esta modalidad, porque también queda claro que estamos ante una modalidad de trabajo y no ante una actividad. Además, se da en un contexto en el que un universo de aproximadamente un millón de trabajadores bajo esta modalidad, el 20 por ciento lo realiza a distancia y el otro 80 por ciento de manera combinada, es decir, combinando trabajo a distancia con el presencial.

Otros aspectos que nos llevaron a analizar y discutir estos proyectos tienen que ver con la situación de pandemia, de aislamiento social preventivo y obligatorio, que sin lugar a dudas acrecentó la cantidad de trabajadores bajo esta modalidad y también la necesidad de tratamiento del proyecto.

Por otro lado, quiero destacar también el enfoque que tiene nuestro interbloque en cuanto a que esta modalidad implica la posibilidad de generar nuevas fuentes de trabajo, contraria-

mente a lo que otros sostienen, en el sentido de que es una forma de precariedad laboral o de informalidad.

Más allá de que acompañamos el proyecto en general, adelanto que vamos a formular algunas observaciones en determinados artículos, en línea con lo que planteó nuestro miembro informante con respecto a los artículos 3º, 4º, 5º, 8º y 9º. También vemos como una cuestión pendiente –tal como surge de determinadas iniciativas de algunos miembros de nuestro interbloque– la posibilidad de ayudar a algunas pymes y a algunos comercios con incentivos fiscales, a fin de que puedan acceder a ellos de manera mucho más flexible y, así, tratar de potenciarlos para que cumplan con esta normativa.

En esa línea veo con mucha preocupación la labor de la autoridad aplicación, del Ministerio de Trabajo en la Nación y de los ministerios de Trabajo de cada provincia, en el sentido de que no solamente uno está preocupado por la situación de cómo vamos a tener más empleos registrados o cómo ayudamos a resolver los problemas de la registración deficiente, sino también por cómo se adapta esta autoridad de aplicación para que efectivamente se dé cumplimiento a las nuevas obligaciones que están a cargo del empleador. Repito que vemos con preocupación el trabajo de la autoridad de aplicación.

Para finalizar, quiero decir que hemos trabajado fuertemente para arribar a un consenso en línea con las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, teniendo en cuenta todos los proyectos que sirvieron de antecedentes para esta iniciativa. Así, pudimos avanzar en la consagración del derecho a la desconexión laboral, la igualdad entre la modalidad presencial y la modalidad a distancia.

También pudimos avanzar en una temática a la que ya se refirieron otros legisladores preopinantes, que básicamente tiene que ver con la perspectiva de género, incorporando normas de protección a las personas que realizan tareas de cuidado.

Sr. Presidente (González, Á. G.). – La Presidencia le solicita que redondee su exposición, señor diputado.

Sr. Arce. – Ya finalizo, señor presidente.

Por último, quiero destacar el trabajo de los integrantes y de las autoridades de la comisión, para alcanzar este consenso que nos permita sancionar el proyecto de ley sobre teletrabajo.

Sr. Presidente (González, Á. G.). – Tiene la palabra la señora diputada Osuna, por Entre Ríos.

Sra. Osuna. – Señor presidente: lo que pretendemos lograr en esta sesión, al tratar el proyecto de ley de teletrabajo, es materializar en una norma una política que reinauguró nuestro presidente Alberto Fernández el 10 de diciembre del año pasado.

Reinagurarla significa ratificar el importantísimo valor del rol del Estado en este tema, en particular en materia laboral. ¿Por qué? Porque estamos hablando del Estado y de la igualdad, y si no lo hacemos en el Congreso de la Nación, dónde, señor presidente y colegas compañeras y compañeros.

En realidad, trasladar hacia los teletrabajadores la legislación protectora que hoy existe para los trabajadores presenciales constituye una decisión clave.

Al mismo tiempo, hemos puesto el acento en otra perspectiva de igualdad consistente en acortar la brecha de posibilidades laborales entre varones y mujeres. Esta es una de las razones que en su momento se adujo, cuando durante el gobierno de Néstor Kirchner el exministro Tomada impulsó la ley de teletrabajo. Pero evidentemente eso no alcanzaba, y la insistencia con que distintos legisladores y legisladoras han planteado el valor de las tareas de cuidado tiene que ver con esa otra perspectiva de igualdad. ¿Cómo es posible que esa brecha de género se resuelva si no es con el sostén del Estado?

Evidentemente, debido a este marco de pandemia, pero también gracias a los avances tecnológicos que amplían las posibilidades laborales en esta materia, en estos días veíamos encuestas que indicaban que muchas mujeres preferían el trabajo presencial al teletrabajo. ¿Cuál es la razón de esa elección, si no justamente ese refuerzo laboral que implica el trabajo no reconocido o aquel que no está económicamente valorado?

Entonces, efectivamente, debemos tomar en consideración esas tareas de cuidado, pero además teniendo en claro que quienes tengan a su

cargo de manera única o compartida menores de 13 años, personas mayores sin autonomía o personas con discapacidad tendrán derecho a organizar horarios compatibles acordados con el sector empleador. De no ser así, se puede interpretar que se está lesionando ese derecho y se presume también la existencia de una acción discriminatoria.

De modo que estamos avanzando y abriendo por primera vez la puerta a la ratificación del valor de las tareas de cuidado en este marco de igualdad de género. De igual manera, estamos promoviendo la corresponsabilidad y la necesidad de que se involucren distintos sectores. De allí la convocatoria a los sindicatos y empresas, porque evidentemente este paso que damos no cierra esa brecha, pero sí da un paso indudablemente importante en ese sentido.

Las negociaciones colectivas deben tomar estas pautas. Eso sería lo más conveniente para cristalizar en el texto de esos acuerdos lo que hoy se está promoviendo por primera vez.

Quiero resaltar otro aspecto que tiene que ver con la igualdad, que está establecido en el artículo 11 del proyecto de ley. Me refiero a la responsabilidad de los empleadores de garantizar la capacitación de los trabajadores y trabajadoras en las nuevas tecnologías.

Entonces, evidentemente, entre todos los acuerdos que hemos logrado creo que hay matices distintivos –al menos así lo quiero destacar– que hacen a la igualdad. En este sentido, la capacitación de trabajadoras y trabajadores en las nuevas tecnologías constituirá una gran responsabilidad de los empleadores. Al mismo tiempo, estas tareas de cuidado se empiezan a iluminar; representan un tema complejo e invisibilizado al que empezamos a echar luz a favor de la igualdad, con un Estado que se hace presente. Creemos que se abre un camino para continuar trabajando en las temáticas que brinden más derechos para los trabajadores y trabajadoras.

Sr. Presidente (González, Á. G.). – Tiene la palabra la señora diputada Carrizo, por Córdoba.

Sra. Carrizo (M. S.). – Señor presidente: en estos minutos de que dispongo quisiera dirigirme a quienes nos están escuchando y a aquellos que muchas veces nos han consultado para llevarles la tranquilidad de que aquí venimos a regular una modalidad de trabajo

distinta y que la ley de contrato de trabajo sigue vigente plenamente.

Sin embargo, atento a la especificidad que debemos reglamentar, es necesario incorporar principios o derechos nuevos, como lo han expresado quienes me antecedieron en el uso de la palabra. Me refiero al derecho a la desconexión, al tema del cuidado y a la intimidad.

Quiero felicitar a la señora presidenta de la comisión por el trabajo que se ha desarrollado en ese ámbito, donde hemos podido escuchar a todo el arco gremial, al Ejecutivo y también a los empresarios.

Si bien desde nuestro interbloque vamos a apoyar en general el proyecto en tratamiento, hemos planteado algunas disidencias en los artículos 3º, 4º, 5º, 8º y 9º, como lo ha manifestado el diputado Cantard.

Creo que es sumamente necesario poner el acento en el artículo 8º, referido a la reversibilidad. En este sentido, pido a los diputados del oficialismo que lo revean y tomen en cuenta especialmente aquel proyecto que presentara el presidente Néstor Kirchner y fuera firmado por el actual presidente en su carácter de jefe de Gabinete. El artículo 60 de aquel proyecto trata este tema de una manera mucho más específica y clara. Además, en él no existe la posibilidad de que se presente un peligro de litigiosidad, dado que contempla la necesidad de que la reversibilidad se dé a aquellos trabajadores que no han comenzado esta relación laboral de manera telemática sino presencial. Un trabajador que ha sido contratado de esta manera, mal podría pedir volver a trabajar de manera presencial en su lugar de trabajo cuando esto nunca estuvo contemplado en el contrato de trabajo. Es decir que se hace de cumplimiento imposible.

Entonces, reitero el pedido de que se reconsidere esta situación, ya que debemos legislar hacia el futuro y brindar una previsibilidad para evitar conflictos legales.

También quiero dirigirme a todos los diputados, sobre todo tomando las palabras de la presidenta de la comisión. Como dijo la diputada Morales, en esto hemos llegado dieciocho años tarde, pero como diputados es nuestra obligación interpelar a quienes dan el trabajo público: a la administración pública nacional, provincial y municipal.

Debemos preguntarnos por qué no avanzamos sobre eso, por qué no regulamos ciertas situaciones. ¿Por qué los docentes tienen que responder WhatsApp durante todo el fin de semana, sin derecho a la desconexión? ¿Por qué no está prevista la provisión del equipamiento? Tal vez ahora han tenido que ponerlo a disposición de este trabajo.

Es sumamente necesario que dejemos de inclinar esta balanza solamente hacia el sector privado y empecemos a mirar al Estado como empleador, ya que la precarización es mucho más evidente en este que en el sector privado. Esta también es una deuda que debemos saldar y que abarca a todas las administraciones.

Por último, quiero destacar el consenso unánime que hubo respecto de la plena vigencia de la Ley de Contrato de Trabajo y en cuanto a que los derechos de los trabajadores de ninguna manera se van a ver vulnerados. Radicales, peronistas y del Pro coincidimos, por el contrario, en la incorporación de nuevos derechos relativos a la especificidad de la modalidad.

Como legisladora deseo que el marco de nuestra Constitución Nacional, el respeto a la República y la defensa de la propiedad privada, nos mantengan unidos frente a la crisis que estamos atravesando; es el marco que nos debe guiar y la luz que debemos defender.

En este sentido, tomando las palabras de algún diputado preopinante, considero que este desafío mayor de defender la República debe ser ejercido por el peronismo.

Sr. Presidente (González, Á. G.). – Tiene la palabra el señor diputado Ferraro, por la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Sr. Ferraro. – Señor presidente: en primer lugar, coincido con que la modalidad del teletrabajo en nuestro país era necesaria previo al ingreso a esta situación de pandemia que afecta al mundo de manera global y de la que, por supuesto, nuestro país no está exento.

Por lo tanto, durante esta discusión en general del proyecto, sin perjuicio de las consideraciones y modificaciones que se den durante el debate en particular, trataré de argumentar y de trazar un hilo conductor para contraponer la idea de amenaza versus la de oportunidad, que estoy convencido es lo que nos brinda el teletrabajo para mejorar las relaciones laborales.

Algunos diputados y diputadas preopinantes han dicho que se trata de la incorporación de una modalidad en la Ley de Contrato de Trabajo, que está relacionada con que nos permite ahorrar tiempo y costos, al evitar los desplazamientos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

–Varios señores diputados hablan a la vez.

Sr. Presidente (González, Á. G.). – Solicito a los señores diputados que, por favor, guarden silencio.

Sr. Ferraro. – Decía, señor presidente, que nos brinda una oportunidad para mejorar las relaciones laborales porque también ayuda a conciliar la vida familiar, social y laboral, a reducir el espacio de trabajo en instalaciones de empresas o facilitar la existencia de otro tipo de espacios. Asimismo, nos permite incrementar la productividad, teniendo en cuenta una mayor autonomía, libertad y comodidad de parte de los trabajadores y trabajadoras y, además, ayuda a disminuir el ausentismo laboral.

Al pensar en el teletrabajo, ello no implica el encierro en una casa y tampoco flexibilidad en el mal sentido de la palabra, sino en el buen sentido, que tiene que ver con la concurrencia diaria a las sedes que pueda establecer el empleador permitiendo trabajos desde otros lugares.

De un total de 11 millones 700 mil trabajadores relevados por la Encuesta Permanente de Hogares, 3 millones 300 mil se dedican a tareas que podrían ser realizadas desde el hogar o con la modalidad de teletrabajo; así lo indica un muy buen informe de CIPPEC.

Asimismo, creemos que el teletrabajo es una clara oportunidad para cuidar el medioambiente, mejorar la calidad de vida en general y también la movilidad. Decimos esto porque se reduce la congestión de tráfico y las emisiones de carbono, se utilizan en menor medida las vías públicas y el transporte público radial –en los grandes centros urbanos– y al reducir los desplazamientos, se producen menos atascos y menos accidentes; todo ello, a su vez, se traduce en menos contaminación y en una mejora de la calidad del aire.

Por citar otro ejemplo, una empresa importante informó que logró reducir en más de 47 mil toneladas sus emisiones de dióxido de carbono debido al empleo de la modalidad de teletrabajo.

Por otra parte, también se produce mucho menos consumo de energía, ya que la tasa de consumo de energía de equipos de oficina es el doble a la que podríamos utilizar en otros espacios bajo esta modalidad.

Además, el teletrabajo posibilita el menor consumo de papel, la eliminación de la tecnología, la exploración de la ingeniería climática, la descarbonización y la cultura de la desmaterialización.

Tal como mencionaron varios señores diputados preopinantes, esta es una oportunidad para incluir a mayor cantidad de personas en el mundo laboral, ya que incentiva la producción de *software* y otras herramientas que permiten acceso a base de datos y transferencia de información, entre muchas otras muchas ventajas.

Además, la modalidad de teletrabajo es una clara alternativa para mitigar la discriminación laboral que reciben las personas con discapacidad.

Estamos convencidos de que el teletrabajo abre las puertas de la inserción laboral para todas esas personas, ya que claramente se puede adaptar a sus necesidades.

Por otra parte, permite que lleguen ofertas de trabajo calificadas a personas del interior de nuestro país, fomentando claramente la diversidad de empleos y de empleados en una empresa y el cumplimiento de la integración laboral.

Hoy estamos perdiendo la oportunidad de establecer incentivos fiscales, para acceder a la recuperación económica e incluir a mayor cantidad de trabajadores y trabajadoras en el mercado formal. Por esa razón, en el proyecto original –y también en el de otros bloques parlamentarios– sin ningún tipo de prejuicio ideológico, sino en términos de promocionar e incentivar esta modalidad para garantizar empleo y trabajo, propusimos la reducción de aportes patronales diferenciados para las grandes empresas y para las micro, pequeñas y medianas empresas, de hasta un máximo de 20 por ciento por cada empleado; la reducción de aportes personales para los teletrabajadores y las líneas de crédito.

Para finalizar, tenemos la oportunidad de establecer principios de contratación y derechos del trabajador. Me refiero a la igualdad de trato

entre trabajadores que prestan tareas con modalidad presencial o mediante la modalidad del teletrabajo, la voluntariedad, la reversibilidad y el derecho a la desconexión. La persona que trabaja con la modalidad de teletrabajo debe tener derecho a no ser contactada y desconectarse de los dispositivos digitales.

Además, debemos considerar la privacidad y el derecho a la intimidad; los equipos y bienes de uso; los servicios de electricidad y la capacitación; los derechos colectivos y la sindicalización, sobre la que tanto se ha hablado en este recinto, así como también en las distintas reuniones de la Comisión de Legislación del Trabajo.

Esta no es la mejor ley que nos hubiera gustado sancionar, porque creemos que estamos perdiendo oportunidades importantes a la hora de incorporar la modalidad de teletrabajo. Muchas veces el juego del Parlamento, de las mayorías y minorías, nos brinda la posibilidad de construir una ley o la mejor ley posible. Estamos convencidos de que falta incorporar muchas cosas en este proyecto de ley, pero esta modalidad que estamos incluyendo en la Ley de Contrato de Trabajo es la mejor norma posible que hoy podemos votar en este recinto.

Sr. Presidente (González, Á. G.). – La Presidencia informa a todos los señores y señoras diputadas que quedan ocho oradores, que cuentan con tres minutos cada uno y que no hay discursos de cierre del debate. Por lo tanto, una vez agotada la lista de oradores, se pasará a la votación. Es decir que en aproximadamente veinte minutos tendrían que estar todos “logueados” para poder votar.

Tiene la palabra la señora diputada Uceda, por Mendoza.

Sra. Uceda. – Señor presidente: permítame un instante para agradecerle a la presidenta de la Comisión de Legislación del Trabajo y a cada uno de los diputados y diputadas que participaron en la elaboración de esta iniciativa que, sin lugar a dudas, es un proyecto de consenso. Esto no significa que no haya habido disidencias ni que todos pensemos lo mismo.

Me sorprende que algunos diputados y algunas diputadas, que durante las reuniones de comisión acusaban a este proyecto de ser muy protectorio y de que desalentaba la contrata-

ción, ahora levanten la bandera de los derechos de trabajadores y trabajadoras y de una realidad del mundo laboral sobre todo, de los sectores más vulnerables que, por lo que dicen, claramente no conocen.

Además, para alejar algún fantasma, sepan que el artículo relativo a la vigencia de la ley, no habla de la finalización de la pandemia –eso sería muy poco preciso–, sino de la finalización del aislamiento social preventivo y obligatorio.

Muchas provincias, como la mía –Mendoza–, ya han pasado por varias fases. Así que eso sí tiene una temporalidad; no deben preocuparse.

Como dije, este es un proyecto producto de un gran consenso. Con su sola lectura queda en claro que la norma asume la obligación de legislar con carácter tuitivo, con la naturaleza protectoria que el derecho laboral se exige para sí mismo, porque lo que viene a hacer es proteger los derechos de las trabajadoras y de los trabajadores, que son la parte más vulnerable de la relación.

Por eso, se precisa de manera concreta el respeto de los derechos colectivos, no dejando dudas de que los trabajadores y trabajadoras que realicen esta modalidad no tendrán diferencias y gozarán de los mismos derechos gremiales que sus compañeros que ejercen la modalidad de prestación presencial. Tal vez por eso también es que se le otorga a los sindicatos un rol fundamental.

Por otra parte, he escuchado que hay muchas dudas con respecto al artículo 8°. Este proyecto de ley contempla varios derechos muy importantes, que ya fueron mencionados por todos los diputados y diputadas preopinantes: el derecho a la intimidad; a la desconexión, que no es otra cosa que el respeto a la jornada limitada; al descanso de trabajadores y trabajadoras; a la voluntariedad y a la reversibilidad.

De la voluntariedad, nadie duda. No he escuchado a nadie emitir disidencia, pero resulta que sin el artículo 8°, que establece el derecho de volver reversible la modalidad, esta voluntariedad es un cascarón vacío.

Déjeme decirle que quienes conocemos el derecho laboral por haberlo transitado desde el ejercicio, sabemos que normas genéricas como el *ius variandi* inevitablemente terminan en presencia de jueces para que le den una in-

terpretación a la falta de especificidad de esa norma, con lo cual su resultado no siempre es justo para los trabajadores y las trabajadoras.

Esta norma le permite al trabajador, a la persona que trabaja, tener contemplado nada más y nada menos que en su convención colectiva la forma en llevar adelante esta manera de prever la situación o la reversibilidad de la prestación.

Esto le da certezas, no solo a los trabajadores y a las trabajadoras, sino también a sus empleadores. Nadie mejor que el gremio, a través de la Convención Colectiva de Trabajo para especificar cómo hacerlo en cada actividad. No entiendo, realmente, dónde quedan las dudas con respecto a este tema.

Además, quiero decirles que si algo tiene este proyecto de ley es que levanta el guante y no se escapa de su obligación de litigar con perspectiva de género, tal cual lo indica la Ley Micaela. Mis compañeras y diputados y diputadas, que me precedieron en el uso de la palabra, lo explicaron con muchísimo detalle, por lo que no me voy a detener en este tema.

También, esta norma regula el derecho a la compensación, sobre la que muchos gremios manifestaron su preocupación. Hay trabajadores y trabajadores que claramente no pueden hacerse cargo del nuevo gasto que implica la conectividad.

Por eso, este proyecto de ley es de avanzada, porque además contempla un sujeto del que rara vez nos acordamos que aparece en la relación laboral, que son las ART.

El proyecto de ley, en su artículo 14, le exige al Estado nacional –como garante del cumplimiento de los derechos– la incorporación de las nuevas enfermedades profesionales. Además, genera una presunción a favor de los trabajadores y las trabajadoras en el caso de los accidentes acaecidos en el lugar, jornada y en ocasión del teletrabajo, conforme a lo que indica el artículo 6° de la ley 24.557.

Creo que en este momento y con la necesidad inmediata de haber dictado este proyecto de ley, lograremos una ley de avanzada, que entiende que el sujeto a proteger es el trabajador y la trabajadora.

Como dicen en la jerga judicial: “a confesión de partes, relevo de pruebas”, si la derecha

está inquieta, es porque estamos haciendo las cosas muy bien.

Sr. Presidente (González, Á. G.). – Tiene la palabra la señora diputada Alicia Terada, por Chaco.

Sra. Terada. – Muchas gracias, señor presidente. La verdad que esta modalidad de trabajo, el teletrabajo existe y está siendo utilizada y cada vez más en todo el mundo. Es cierto que, es necesaria su regulación.

Por lo tanto, en la Comisión de Legislación del Trabajo hemos estado trabajando y analizando sobre la base de más de veinte proyectos, incluidos el de la Coalición Cívica –autoría del diputado Maximiliano Ferraro– que hemos acompañado la totalidad de los diputados de nuestro bloque.

Sinceramente, a veces uno no entiende algunas cosas porque, por un lado, se habla de que hace más de 12 años existen distintos tipos de proyectos referidos al teletrabajo; por otro lado, no se comprende por qué hoy existe un apuro tan grande en sancionar una norma sobre la cual desde nuestro bloque hemos formulado distintos cuestionamientos referidos, por ejemplo, a los artículos 5º, 6º, 8º y al 10, a través de una disidencia que oportunamente –cuando se trate en particular– serán expuestos por la diputada Frade, en relación a cada uno de esos puntos.

Nosotros entendemos que es obligación de todo legislador poder sancionar la mejor ley, una ley que sea clara, concreta, que no deje lugar a dudas y que –fundamentalmente– no obligue a la judicialización por alguna de las dos partes de la relación laboral.

Lamento que dentro de este cuerpo normativo no se haya incluido todo lo referido a la promoción e incentivos fiscales que colaboran en la instalación de nuevas empresas y, fundamentalmente, a lo que en el artículo 14 del proyecto del diputado Ferraro se refiere al Programa de Promoción del Teletrabajo, que significaría establecer, por ejemplo, la gradualidad de la reducción de los aportes patronales y personales que recién explicara el diputado Ferraro. Por ejemplo, la reducción del 20 por ciento de los aportes patronales; del 35 por ciento, en el caso de las minipymes, y del 30 por ciento, en el caso de los aportes personales.

Establecer sanciones y multas para los empleadores que gozan de estos beneficios impositivos y que incumplan con las normativas que regulan el teletrabajo.

Otorgar microcréditos para la adquisición por parte del empleador de elementos de trabajo. Por ejemplo, se incluye dentro del texto de la ley la obligación, por parte del empleador, de facilitar o de otorgar todas las herramientas de trabajo necesarias. Por lo tanto, este tipo de microcrédito para la adquisición de esos elementos sería más que necesaria.

También establecer un plan de segmentación del teletrabajo, para los empleados de la administración pública nacional que cumplen tareas presenciales, pero que no son esenciales y que podrían transformarse en teletrabajo.

Hoy la diputada Morales habló sobre el tema de los docentes. Podríamos avanzar sobre este tipo de temas y también promover, por ejemplo, la eliminación gradual de cargas o impuestos que graven la utilización de dispositivos y plataformas digitales.

Promover una mayor conciliación e inclusión laboral de personas con discapacidad y con movilidad reducida y también para facilitar la contratación de personas trans, travestis, transexuales y otras poblaciones vulnerables, que puedan realizar este tipo de teletrabajo.

Otras naciones del mundo otorgan este tipo de promociones e incentivos fiscales con mayores facilidades a efectos de que aumente la creación de trabajo. Nosotros procuramos la creación de trabajo genuino; sin embargo, cuando el señor ministro Moroni participó de la reunión de la Comisión de Legislación del Trabajo señaló que no le interesaban la promoción ni el incentivo de esta nueva fuente de trabajo que está siendo ampliada en todo el mundo.

Espero que durante el tratamiento en particular se acepten las distintas observaciones que planteamos en nuestro dictamen en disidencia parcial, porque creo que el objetivo es sancionar la mejor ley.

Sr. Presidente (González, Á. G.). – Tiene la palabra la señora diputada Ginocchio, por Catamarca.

Sra. Ginocchio. – Señor presidente: celebro que los representantes del pueblo de la Nación estemos tratando un proyecto de ley como este.

Lo digo asumiendo que desde mundo del trabajo se vive una permanente transformación, donde el derecho necesariamente debe ser dinámico, adaptándose y perfeccionándose sobre el andamiaje de los principios que lo forman.

Por otro lado, tenemos las nuevas tecnologías que ya venían operando cambios en nuestras vidas y que de alguna manera nos compelen a que nos acerquemos a este mundo en el que nuestros jóvenes van creciendo en el siglo XXI, lo cual es un desafío como legisladores.

Esta es una pandemia que se presenta en el marco de una crisis global sin precedentes, que afecta a la comunidad internacional y, particularmente, a nuestro país. La modalidad de trabajo que hoy estamos tratando ha penetrado ese mundo laboral y es una tendencia. Indiscutiblemente, ofrece ventajas pero también hay límites que tenemos que afrontar que generan ciertos reclamos. Esta modalidad de prestación evidencia barreras, asimetrías y desigualdades que siempre existieron, porque no podemos olvidar los intereses que existen en la vinculación entre empleador y trabajador.

Por otra parte, esta modalidad no es una novedad: hay registros sobre proyectos muy importantes que se presentaron en otro momento, pero que no llegaron a tratarse en el recinto. De todos modos, advertimos que la pandemia impone esta modalidad, que va mostrando estas disparidades, desigualdades e interrogantes que se plantea la gente. En todas partes existen interrogantes por esa desprotección y la necesidad de dotar de derechos, como señaló la señora diputada Siley. Por eso, aprovecho la oportunidad para destacar que ella ha hecho un trabajo excelente en la comisión.

Coincido con mucho de lo que se dijo en cuanto a que la sociedad estaba demandando esta organización. El proyecto aborda cuestiones trascendentes, como la dosificación del tiempo de trabajo, la manera en la que esta modalidad puede interferir en la vida privada de las personas y la impredecibilidad, es decir cuándo se corta con el trabajo. Otras preocupaciones son el espacio, la infraestructura, los gastos y la conectividad, porque esta última nos pone en contacto con situaciones dispares dentro del país.

También hay que considerar la manera en que la que todo esto puede impactar en la vida

de las mujeres. Por esa razón el proyecto tiene en cuenta el tema de las tareas de cuidado. Asimismo, no debemos olvidar las cuestiones vinculadas con la salud, las condiciones en que se va a prestar esa tarea y los controles.

Ese es el interés social al que apuntaba la señora diputada Siley cuando fundamentó este proyecto.

Cabe señalar también que en la comisión hubo un análisis fecundo de todos los proyectos, que fue muy enriquecedor para todos quienes participamos, con un trabajo muy bueno por parte de la presidenta y del vicepresidente de la comisión, quienes dieron un amplio espacio para el diálogo social. En la discusión no solo intervinieron los legisladores que integran la comisión y quienes habían presentado algún proyecto, sino también los representantes de los trabajadores, de las cámaras empresariales y del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Nosotros estamos de acuerdo con los pisos, los acuerdos individuales y los acuerdos colectivos necesarios para esta modalidad. Sin lugar a dudas, estamos ante un proyecto unificado que es producto del consenso. Se escucharon todas las voces y contiene las disposiciones necesarias. Además, creo que no es un trabajo intempestivo, sino que vino haciéndose de manera continuada durante varias semanas.

Este proyecto fue encaminado hacia el objetivo del trabajo decente al que aspiramos, tendiente a proteger a la persona que trabaja, eliminando zonas grises para ambas partes, tanto para el empleador como para el trabajador.

También se aportó una perspectiva de género, tal como se evidencia en la letra del proyecto.

Este es un marco regulatorio que ubica el teletrabajo como una modalidad dentro de la ley de contrato de trabajo y del marco regulatorio que ya tenemos en el orden laboral, que ofrece beneficios a las partes y que aporta los propuestos mínimos.

Sr. Presidente (González, Á. G.). – Señora diputada: le ruego que vaya redondeando su exposición.

Sra. Ginocchio. – Sí, señor presidente, ya voy terminando.

Como decía, este proyecto va delegando consideraciones a la negociación colectiva,

lo cual es muy importante. Haciendo centro en la persona, protege su vida, sus derechos y sus obligaciones, así como la responsabilidad, la voluntariedad y la reversibilidad. Además, menciono un tema que nosotros aportamos dentro de nuestro proyecto: el registro de las empresas que desarrollan esta actividad.

Finalmente, se apunta a la existencia de condiciones de trabajo justas y a la promoción de un trabajo decente, a fin de generar más y mejores empleos en nuestro país.

Esta iniciativa no lograba llegar al recinto, pero hoy la tenemos acá. Es una propuesta normativa necesaria para el mundo del trabajo que representa un claro avance, que nos posiciona de mejor manera hacia el bien común y la igualdad de oportunidades. La Argentina necesita esta ley.

Sr. Presidente (González, Á. G.). – Tiene la palabra el señor diputado Eduardo Fernández, por Córdoba.

Sr. Fernández (E.). – Señor presidente: destaco la importancia de que estemos legislando por primera vez sobre el teletrabajo como modalidad posible en las relaciones laborales de nuestro país. Es una de las primeras legislaciones del mundo, es decir que estamos en un debate trascendente.

Este tratamiento se da en un momento muy particular. Algunos de los diputados preopinantes preguntaban por qué se hace en tan corto tiempo o si es la oportunidad correcta. Es importante porque en el mundo –en el medio de esta pandemia y de esta tremenda crisis económica que va a sobrevenir– está en discusión si la salida es solidaria y con todos, como lo viene proponiendo nuestro presidente. En este marco hay que seguir asegurando los derechos de los trabajadores para que no se descargue toda la responsabilidad de poner a la Argentina de pie en manos de los que menos tienen. Es un momento muy oportuno para el debate mundial y en nuestra Argentina.

Soy autor de uno de los proyectos que integra el dictamen que estamos tratando, en el que hemos receptado el aporte de sindicalistas, dirigentes y empresarios pymes, profesionales, catedráticos y asesores en técnica legislativa. Esta iniciativa la hemos defendido y trabajado sobre la base de los ejes que se vienen apor-

tando y que están incluidos en el dictamen de mayoría.

Este proyecto incorpora el teletrabajo como modalidad de ejecución de la prestación de trabajo, y no como una nueva relación laboral. También debatimos el rol de los convenios colectivos de trabajo para especificar mucho más sus alcances. A través de esta iniciativa consideramos la importancia de regular la preservación de los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras, con igualdad de trato y de remuneración respecto de las otras modalidades. Otros temas abordados fueron la voluntariedad, el derecho de conexión digital, las condiciones del teletrabajo, la atención a los trabajadores y a las trabajadoras a cargo de tareas de cuidado, además de la perspectiva de género, que si bien figura explícitamente, tendríamos que hacer lo posible para que en la reglamentación y en las negociaciones colectivas se cumpla integralmente.

Otro aspecto que trabajé en mi proyecto es la importancia de la capacitación y de la provisión de los elementos necesarios al teletrabajador y a la teletrabajadora por parte del empresario.

He concebido mi proyecto sabiendo que se trata de una modalidad de trabajo dinámica; por lo tanto, muchas de las pautas rígidas no ayudan en este proceso. Es por eso que planteé a la reversibilidad como un derecho tanto del trabajador como del empresario, con un plazo determinado y con una notificación fehaciente.

Señor presidente: ha finalizado mi tiempo. Quiero hacer una propuesta teniendo en cuenta cómo ha quedado el dictamen.

Pienso que sería importante incorporar una invitación a las jurisdicciones provinciales y locales a que adecuen sus sistemas de empleo a los principios que establecerá esta ley y a los derechos y obligaciones que fijará tanto para los empleadores como para los trabajadores y las trabajadoras de los regímenes docentes, del personal de salud y de otras reparticiones estatales que así lo necesiten.

Sr. Presidente (González, Á. G.). – Tiene la palabra la señora diputada Spósito, por Río Negro.

Sra. Spósito. – Señor presidente: en primer término, quiero felicitar el trabajo de la comisión y de su presidenta, mi compañera Vanesa Siley.

Realmente han realizado su trabajo tomando todas las opiniones y convocando a todos los actores que tienen relación con estos proyectos.

Se ha trabajado con mucha responsabilidad. Hemos notado gran predisposición, tanto de parte de los que componen la comisión como del resto de los diputados que no pertenecemos a ella, pero que hemos puesto a disposición a nuestros asesores. Quiero destacar este trabajo porque realmente fue muy importante.

En segundo lugar, quiero resaltar el hecho de que este proyecto y futura ley –ya que no tengo dudas de que será sancionada– tiene una gran perspectiva de género.

Creo que en todas estas leyes empezamos a trabajar con perspectiva de género –algo que era necesario– teniendo en cuenta las tareas del cuidado, como bien han expresado muchos diputados preopinantes. La gran mayoría de estas tareas son realizadas por mujeres y es necesario legislar sobre aquellas cuando tiene lugar la modalidad de teletrabajo.

La desconectividad y los derechos sindicales –había una gran preocupación por este sector– quedan contemplados. Mi compañera Marisa Uceda ha explicado muy bien esta cuestión y no me quiero extender al respecto.

Se respetan los convenios colectivos de trabajo y, principalmente, se logra lo que estábamos buscando cada uno de nosotros con todos estos proyectos: la protección de los trabajadores y las trabajadoras que puedan llegar a desempeñarse bajo esta modalidad de teletrabajo.

A fin de no extenderme más, quiero agradecer nuevamente el hecho de que se ha tenido en cuenta un proyecto de mi autoría, destacando lo que planteé en esa iniciativa.

Sr. Presidente (González, Á. G.). – Tiene la palabra el señor diputado Petri, por Mendoza.

Sr. Petri. – Señor presidente: después de dieciocho años, forzados por los acontecimientos, estamos dando respuesta desde el Congreso de la Nación a una modalidad de trabajo que no tenía regulación específica. Esto no quiere decir que estaba desregulada ya que en la República Argentina el trabajo en sus diversas formas goza de la protección de las leyes, conforme reza el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, con normas de carácter protectorio,

de orden público e irrenunciables en favor del trabajador.

Pero debido a la fuerza de los hechos –el aislamiento y la cuarentena– diversas actividades que podían ejercerse a distancia, fuera del establecimiento de la empresa y a través de la incorporación de TIC, se han desplazado al teletrabajo. Sin embargo, es necesario tener en cuenta que muchos trabajos no tienen actualmente esa posibilidad.

No me quiero detener en este punto porque ya ha sido desarrollado por los miembros de mi interbloque que me precedieron en el uso de la palabra, pero es necesario mencionar algunas características del teletrabajo que hacen necesaria una regulación específica.

Claramente, está la voluntariedad, que es eminentemente consensual. Debe haber igualdad, no solamente en la remuneración, sino también en las horas de trabajo, en las horas extras, en la capacitación y en la posibilidad de avanzar dentro de la empresa.

Debe estipularse el derecho a la desconexión para garantizar el necesario descanso que tiene que tener el trabajador. Además, se debe prever la reversibilidad, algo que consideramos esencial pero tenemos nuestros reparos, y se debe respetar el derecho a la privacidad.

También, la perspectiva de género tiene que estar incorporada en todas las leyes que sancionemos en el futuro.

Debe contemplarse la compensación por mayores gastos y la cobertura de las ART.

Este dictamen intenta resolver todas estas cuestiones, aunque tenemos algunas disidencias a las que lógicamente nos referiremos en el tratamiento en particular. Fundamentalmente, mis reparos tienen que ver con el artículo 3º y el artículo 8º del dictamen, ya que creemos que van en contra del espíritu de la ley y que van a generar una futura conflictividad.

Pero señor presidente, hay que decir que existen dos temores que desde hace más de dieciochos años han obstaculizado el avance del teletrabajo en el país.

Uno de esos temores es la precarización del trabajo. Sin embargo, el mejor antídoto para evitar la precarización laboral es la sanción de esta norma en el día de hoy. A partir de la regulación y de la consagración de derechos especí-

ficos de orden público en cabeza del trabajador y del establecimiento de obligaciones a cargo de las empresas, impedimos la precarización.

Tenemos que hacernos necesariamente una pregunta: ¿por qué dejamos tantos vacíos legales que posteriormente tendrán que ser rellenados en la negociación colectiva? ¿Por qué no somos capaces aquí, en el Congreso, de dar respuestas a esos vacíos y generar certezas dentro de la ley de teletrabajo, teniendo en cuenta que son problemas comunes a todos los teletrabajadores?

Señor presidente: ha existido una cerrada negativa por parte de los sectores gremiales del país frente a esta cuestión. Incluso, en algunos casos han llegado a calificar al teletrabajo como peligroso.

Esto nos lleva al segundo de los temores por el cual esta iniciativa no había avanzado hasta ahora. Me refiero a la posibilidad de que a partir del teletrabajo los gremios puedan perder poder sindical.

Esta es la verdadera causa por la que no se ha sancionado una ley de teletrabajo, no la excusa de la precarización laboral porque —como ya vimos— se subsana con la regulación.

Es por eso que el dictamen deja en manos de la negociación colectiva cuestiones que no son específicas de cada actividad sino que son comunes al teletrabajo.

En ese sentido, como dijo la presidenta de la comisión, esta ley se distingue de las normas que regulan esta actividad en otros países, ya que en algunos casos garantiza con mayor énfasis los derechos de los gremios en lugar de los derechos de los propios trabajadores.

—Ocupa la Presidencia el señor presidente de la Honorable Cámara, doctor Sergio Tomás Massa.

Sr. Petri. — Quienes vemos al teletrabajo como una oportunidad, creemos que hay que allanarle el camino para que prolifere y se multiplique, generando miles de puestos de trabajo en condiciones dignas, algo que hoy más que nunca necesita la República Argentina que tiene más de dos millones de desocupados.

Quienes ven al teletrabajo como una amenaza, lógicamente lo tratan de amordazar y de llenar de trabas para que fracase en el intento,

desalentándolo por todos los medios más allá de que en esta sesión van a tener que votarlo apretando los dientes.

Para finalizar, quiero citar a Robert Castel cuando dijo: “Hay que asociar los nuevos derechos y la nueva protección a la persona del trabajador y no más al empleo que ocupa”. Yo agregó: “...ni al sindicato al que pertenece”.

La protección de la ley tiene que llegar a todos por igual, es decir, con la misma intensidad y a todos los teletrabajadores del país.

Sr. Presidente (Massa). — Le quiero recordar a todos los diputados y diputadas que en tres minutos se va a proceder a votar en general este proyecto de ley. Recuerden utilizar el sistema de identificación a los efectos de no tener problemas al momento de votación.

Tiene la palabra el señor diputado Darío Martínez, por Neuquén.

Sr. Martínez (D.). — Gracias señor presidente; gracias a todos los diputados y diputadas que nos permiten hoy estar discutiendo un tema tan importante como este.

La verdad que cuando el objeto de contrato de trabajo, de la relación de trabajo, se hace total o parcialmente en el domicilio del trabajador, o en un domicilio distinto al del empleador, y se utilizan tecnologías de comunicación e información, estamos hablando de un teletrabajador.

Es una actividad o una forma de desarrollar la actividad que no es nueva, ni mucho menos. De hecho, en el proyecto de ley que he presentado he tomado como base —y muchos del resto de los autores también lo han hecho— las resoluciones que firmó quien por entonces era ministro de trabajo, Carlos Tomada. Fue uno de los primeros avances que hizo el Estado por reconocer esta modalidad. Y hay proyectos, inclusive, que son anteriores, pero yo me refería a la resolución 1.552/2012 y 595/2013. Carlos, con todo su equipo, había tomado la decisión de avanzar en el teletrabajo.

No es una actividad ni nueva ni novedosa, pero no es menos cierto que el aislamiento social y la pandemia han facilitado a quienes veníamos impulsando proyectos de ley poder discutir una iniciativa en este sentido.

Del mismo modo que lo han hecho otros oradores, felicito a la diputada Vanesa Siley y al diputado Albor Cantard, presidenta y vicepresidente de la comisión, quienes han aportado mucho para poder llegar a un consenso y tener hoy un dictamen que contemple casi todas las propuestas presentadas. También hago llegar mi reconocimiento al ministro Moroni, quien nuevamente vino al Congreso a discutir este tema, tal como lo había hecho en repetidas oportunidades. El ministro planteó claramente cuál era el objetivo del gobierno y dio su aval para entender la necesidad de esta iniciativa.

Está claro que no estamos precarizando; está claro que estamos reconociendo derechos y que hay muchas formas de teletrabajo. Creo que desde la aparición del teléfono en adelante hemos tenido diferentes formas de teletrabajo. Era una actividad que se ha visto y que desde hace muchísimos años se ha utilizado en el periodismo: los correctores y los corresponsales han trabajado de este modo. Doy ese ejemplo pero podríamos hablar de muchísimos más.

Estas tecnologías de la información y de la comunicación, que se utilizan para el teletrabajo, nos han permitido, por ejemplo, estar sesionando en este momento e igualar la cantidad de sesiones que habíamos tenido en todo el año pasado con la gestión anterior. Y eso es gracias a la utilización de estas tecnologías de la información y de la comunicación.

También nos han permitido respetar el federalismo. Y ya que hablo del federalismo, quiero hablar del ejemplo de mi provincia. Desde el 2013 tenemos una ley de teletrabajo, que fue impulsada por el bloque del Frente para la Victoria por medio del exdiputado Pablo Todero, con quien hablé. También escuché recién a una diputada y amiga de mi provincial y veo que todavía falta reglamentar la ley. Fue sancionada en el 2013, está sancionada y aún no se ha reglamentado. Pero seguramente este proyecto también va a ayudar en mi provincia para lograr la reglamentación.

Se habló de los derechos sindicales, de la igualdad, de los derechos a la desconexión, del resguardo a la intimidad, de la provisión del equipamiento por parte del empleador, o un reconocimiento cuando lo pone el trabajador. Se habló de la reversibilidad, de las condiciones laborales,

de las tareas de cuidado. Y la verdad que estamos muy contentos hoy de poder sancionar este proyecto. Repito, señor presidente, no es un tema nuevo, pero sí tenemos apuro por sancionarlo.

Siempre que se hable de reconocer derechos nuestro espacio político va a garantizarlos y va a tener apuro por sancionar normas que den a los trabajadores esos derechos.

Así que van mis felicitaciones para las autoridades de la comisión y para todos los diputados que hoy nos dan la oportunidad de sancionar este proyecto. Muchísimas gracias.

Sr. Presidente (Massa). – Me permito recordar a todos los diputados y diputadas que no hayan realizado la verificación, que recuerden que es necesario tener actualizado el VPN.

Corresponde proceder a la votación nominal.

Sr. Rodríguez. – Pido la palabra.

Sr. Presidente (Massa). – Tiene la palabra el señor diputado Alejandro Rodríguez, por Buenos Aires.

Sr. Rodríguez. – Gracias, señor presidente: solicito a esta Cámara se me autorice a abstenerme en la votación, reconociendo, por supuesto, la tarea intensa y positiva que han desarrollado en muy corto tiempo las diputadas y los diputados de la comisión correspondiente. Tengo la convicción de que las mipymes y las pymes de la Argentina necesitan más tiempo para adaptarse y sostener la posibilidad de adoptar esta ley.

Sr. Presidente (Massa). – Gracias, señor diputado. ¿La abstención es de carácter individual o de bloque?

Sr. Rodríguez. – Es de carácter individual, señor presidente.

Sr. Presidente (Massa). – Tiene la palabra la señora diputada Lospenatto, por Buenos Aires.

Sra. Lospenatto. – En el mismo sentido, señor presidente, solicito se autorice nuestra abstención. No es de todo el bloque, pero sí de algunos de sus miembros que se van a abstener en la votación en general. Entonces para no hacerlo uno por uno, solicito que se nos autorice esta abstención.

Sr. Presidente (Massa). – Quiero recordarles igual a todos los diputados que en las opciones para el voto en el sistema electrónico

existe la abstención y que la autorización es un formalismo que cumplimos del reglamento.

Tiene la palabra el diputado Ferraro, por la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Sr. Ferraro. – Sí, presidente, en el mismo sentido que la diputada preopinante, solicito autorización para abstenerme, pero vale la aclaración que ha hecho recién. Gracias.

Sr. Presidente (Massa). – Gracias, señor diputado.

Sr. Zottos. – Señor presidente, pido también autorización para abstenerme.

Sr. Presidente (Massa). – Quiero recordar a todos los diputados que la abstención está dentro de las opciones que tienen en el mecanismo telemático de votación.

La autorización es una costumbre y un ritual que tiene que ver con el funcionamiento del cuerpo en pleno presente, porque en el botón de la banca no existe la abstención.

Reitero, se va a votar en general, el dictamen de mayoría de la Comisión de Legislación del Trabajo, recaído en los proyectos de ley sobre creación y regulación de la prestación del teletrabajo en relación de dependencia.

–Mientras se practica la votación nominal:

Sr. Presidente (Massa). – Les recuerdo a los señores diputados que el voto se emite y se ratifica.

–Luego de unos instantes:

Sr. Presidente (Massa). – La Presidencia aclara a aquellos diputados que no puedan ejercer su voto mediante el sistema que previo a proclamar el resultado de la votación, tal como establece el protocolo, se les va a solicitar que indiquen de manera oral el sentido de su voto.

–Luego de unos instantes:

Sr. Presidente (Massa). – Tiene la palabra la señora diputada Graciela Camaño.

–Luego de unos instantes:

Sr. Presidente (Massa). – No habiéndose manifestado, se la tendrá por ausente en la votación.

Tiene la palabra el señor diputado Gerardo Cipolini.

–Luego de unos instantes:

Sr. Presidente (Massa). – No habiéndose manifestado, se lo tendrá por ausente en la votación.

Tiene la palabra el señor diputado Gonzalo Del Cerro.

Sr. Del Cerro. – Mi voto es por la afirmativa, señor presidente.

Sr. Presidente (Massa). – Tiene la palabra la señora diputada Romina Del Plá.

Sra. Del Plá. – Me abstengo de votar, señor presidente.

Sr. Presidente (Massa). – Tiene la palabra la señora diputada Mónica Frade.

Sra. Frade. – Me abstengo de votar, señor presidente.

Sr. Presidente (Massa). – Tiene la palabra la señora diputada Ana Carolina Gaillard.

Sra. Gaillard. – Mi voto es por la afirmativa, señor presidente.

Sr. Presidente (Massa). – Tiene la palabra el señor diputado Fernando Iglesias.

–Luego de unos instantes:

Sr. Presidente (Massa). – No habiéndose manifestado, se lo tendrá ausente en la votación.

Tiene la palabra el señor diputado Santiago Nicolás Igon.

Sr. Igon. – Mi voto es por la afirmativa, señor presidente.

Sr. Presidente (Massa). – Tiene la palabra la señora diputada Ingrid Jetter.

Sra. Jetter. – Me abstengo de votar, señor presidente.

Sr. Presidente (Massa). – Tiene la palabra el señor diputado Luis Juez.

Sr. Juez. – Mi voto es por la afirmativa, señor presidente.

Sr. Presidente (Massa). – Tiene la palabra el señor diputado Luciano Laspina.

–Luego de unos instantes:

Sr. Presidente (Massa). – No habiéndose manifestado, se lo tendrá por ausente en la votación.

Tiene la palabra el señor diputado Aldo Leiva.

Sr. Leiva. – Mi voto es por la afirmativa, señor presidente.

Sr. Presidente (Massa). – Tiene la palabra el señor diputado Martín Maquieyra.

Sr. Maquieyra. – Mi voto es por la afirmativa, señor presidente.

Sr. Presidente (Massa). – Tiene la palabra el señor diputado José Luis Martiarena.

–Luego de unos instantes:

Sr. Presidente (Massa). – No habiéndose manifestado, se lo tendrá ausente en la votación.

Tiene la palabra el señor diputado Osmar Monaldi.

Sr. Monaldi. – Mi voto es por la afirmativa, señor presidente.

Sr. Presidente (Massa). – Tiene la palabra la señora diputada Rosa Rosario Muñoz.

–Luego de unos instantes:

Sr. Presidente (Massa). – No habiéndose manifestado, se la tendrá por ausente en la votación.

Tiene la palabra el señor diputado Miguel Nanni.

Sr. Nanni. – Mi voto es por la afirmativa, señor presidente.

Sr. Presidente (Massa). – Tiene la palabra la señora diputada Graciela Navarro.

Sra. Navarro. – Mi voto es por la afirmativa, señor presidente.

Sr. Presidente (Massa). – Tiene la palabra el señor diputado José Carlos Nuñez.

Sr. Nuñez. – Mi voto es por la afirmativa, señor presidente.

Sr. Presidente (Massa). – Tiene la palabra el señor diputado Luis Alfonso Petri.

Sr. Petri. – Mi voto es por la afirmativa, señor presidente.

Sr. Presidente (Massa). – Tiene la palabra el señor diputado Ruiz Aragón.

Sr. Ruiz Aragón. – Mi voto es por la afirmativa, señor presidente.

Sr. Presidente (Massa). – Tiene la palabra el señor diputado Martín Ignacio Soria.

Sr. Soria. – Mi voto es por la afirmativa, señor presidente.

Sr. Presidente (Massa). – Tiene la palabra el señor diputado Facundo Suárez Lastra.

Sr. Suárez Lastra. – Mi voto es por la afirmativa, señor presidente.

Sr. Presidente (Massa). – Tiene la palabra el señor diputado Luis Rodolfo Tailhade.

Sr. Tailhade. – Mi voto es por la afirmativa, señor presidente.

Sr. Presidente (Massa). – Tiene la palabra la señora diputada María Fernanda Vallejos.

Sra. Vallejos. – Mi voto es por la afirmativa, señor presidente.

Sr. Presidente (Massa). – Tiene la palabra el señor diputado Hugo Yasky.

Sr. Yasky. – Mi voto es por la afirmativa, señor presidente.

Sr. Presidente (Massa). – Tiene la palabra la señora diputada Mariana Zuvic.

Sra. Zuvic. – Me abstengo de votar, señor presidente.

Sr. Presidente (Massa). – Con la incorporación de los votos expresados a viva voz por los señores diputados, se procederá al recuento definitivo.

Tiene la palabra el señor diputado Martiarena.

Sr. Martiarena. – Señor presidente...

Sr. Presidente (Massa). – Tiene la palabra el señor diputado por Jujuy, José Luis Martiarena.

Sr. Martiarena. – Señor presidente: había pedido la palabra con anterioridad para expresar mi voto por la afirmativa.

Sr. Presidente (Massa). – Se tomará nota del sentido de su voto, señor diputado.

Por Secretaría se dará lectura del resultado de la votación.

Sr. Secretario (Cerngul). – Se registraron 214 votos por la afirmativa, uno por la negativa, y 29 abstenciones.¹

Sr. Presidente (Massa). – La votación en general resultó afirmativa.

Corresponde considerar en particular el proyecto de ley aprobado en general.

Tiene la palabra la señora miembro informante.

Sra. Siley. – Señor presidente: quiero comunicar que no se van aceptar modificaciones en el tratamiento en particular.

Sr. Presidente (Massa). – Tiene la palabra el señor diputado por Santa Fe, Albor Cantard.

Sr. Cantard. – Señor presidente: esta es mi primera intervención en esta Cámara.

1. Véase el acta N° 1 de votación nominal en el apéndice. (Pág. 185.)

Quiero manifestar que estamos dispuestos a acompañar este dictamen, aunque tenemos algunas disidencias que ya hemos manifestado en la reunión de comisión del día de ayer. Ellas se vinculaban a cinco artículos, a los que me voy a referir muy brevemente.

El último párrafo del artículo 3º, relativo a los derechos y obligaciones, habla de la posibilidad de que las prestaciones sean mixtas, es decir, en parte presencial y en parte remota. Allí se utiliza el término “deberán”, como imperativo de delegación a los convenios colectivos. Entendemos que esta expresión no es apropiada porque estamos frente a una facultad.

Por lo tanto, en su momento habíamos propuesto que en lugar de establecerse que los convenios colectivos “deben”, este artículo debería decir “podrán”, porque es claramente facultativo, como lo expresó muy claramente en el día de ayer el diputado Luis Petri en el debate en comisión.

El artículo siguiente, que refiere a la jornada laboral, señala que debe ser previamente pactada por escrito. Entendemos que aquí se genera una situación de incertidumbre que debería haber sido salvada en el sentido de qué puede ocurrir con aquellos contratos con anterioridad a la entrada en vigencia de la ley que ya están en marcha y las jornadas están acordadas, pero no tienen acuerdo por escrito. Entonces también entendemos que el texto debería tener una redacción más precisa.

El artículo 5º se refiere específicamente a la desconexión digital. Ya hemos manifestado nuestra posición favorable tendiente a contemplar este derecho por parte de los trabajadores. Sin embargo, cuando habla de las prohibiciones del empleador para garantizar esta desconexión digital, hace referencia a la prohibición de enviar comunicaciones.

Nos parece que este es un término exagerado –así lo hemos planteado en su momento en la discusión en la comisión– y por tal motivo también entendemos que este artículo debe ser modificado.

El otro artículo en el que teníamos disidencias es el 8º, referido a la reversibilidad. Hay dos cuestiones puntuales que nos parece muy importante que estén contempladas en este texto. En primer lugar, que ese derecho de re-

versibilidad opere mediante un plazo de preaviso que no sea intempestivo. Nos parece que debe contar con un plazo de preaviso de 30 o 60 días como mínimo, pero esta sugerencia no fue receptada y es motivo de una de nuestras disidencias.

Y en particular en el último párrafo de este artículo, la reversibilidad refiere a los nuevos contratos que se inician bajo la modalidad remota del teletrabajo, pero desde el punto de vista conceptual y jurídico este no es un caso de reversibilidad porque claramente no se está volviendo a la situación anterior, sino que directamente sería un caso de novación de la modalidad contractual.

Por lo tanto, entendemos que ese último párrafo debía dejarse de lado y no constar en el mencionado artículo 8º.

Por último, en el artículo 9º –que se refiere a los elementos de trabajo– vemos que no hay un trato igualitario en la denominación de dichos elementos de trabajo cuando refiere al empleador y cuando refiere al trabajador. O sea que cuando refiere al empleador habla de equipamiento, hardware, software, herramientas de trabajo, soporte necesario pero, en cambio, cuando refiere al trabajador solamente habla de herramientas.

Por lo tanto, entendemos que es importante dejar abierta la posibilidad de que los elementos de trabajo fueran provistos por el trabajador, si así se acordase, con la debida compensación, tal cual está previsto en el artículo 10.

Atento a que la presidente de la Comisión ha anticipado que no se van a admitir modificaciones al texto del dictamen de mayoría de la comisión, solicito al señor presidente que autorice a los diputados y a las diputadas de nuestro interbloque a abstenerse al momento de pasar a la votación de los cinco artículos referidos. Asimismo, solicito que nos autorice también a insertar los fundamentos de las disidencias manifestadas.

Sr. Presidente (Massa). – Se incorporarán los fundamentos de las disidencias y, a la hora de votar en particular, se registrarán las abstenciones planteadas.

Tiene la palabra el señor diputado por Mendoza, José Luis Ramón.

Sr. Ramón. – Señor presidente: hemos planteado disidencias, incluso en un dictamen en minoría, respecto de algunos artículos donde ya la señora miembro informante ha adelantado que no aceptará modificaciones. En honor a la brevedad, voy a dar por reproducidos los argumentos que dieran el diputado Ansaloni y la diputada Flavia Morales, pertenecientes a nuestro bloque Unidad y Equidad Federal.

Es importante destacar que en el artículo 4º, cuando se habla de relación de trabajo, se trata de la puesta a disposición del débito del empleador, es decir, de aquel que presta el servicio laboral, y no el logro de objetivos.

Este sí que es un argumento central porque la relación laboral no puede ser suplida para que la remuneración esté atada al cumplimiento de los objetivos en algún momento determinado. Mucho ha costado lograr que esa legislación sea aplicada en los tribunales cuando, frente a argucias de algunos empresarios, se utiliza determinado mecanismo que obliga a cumplir con un objetivo para obtener una mejora en sus condiciones de trabajo.

En el artículo 7º proponemos que se elimine la expresión “salvo casos de fuerza mayor”, y establecemos que la opción siempre tiene que ser a propuesta del trabajador. Si la mantenemos, el empleador podrá disponer de qué manera se va a realizar la tarea. De esta manera, estamos desequilibrando el fiel de la balanza en un tema tan importante como el que se dispone en el artículo 7º.

Consideramos que el artículo 8º también tiene que ser modificado, pero por lo extenso de la fundamentación, vamos a pedir a la Presidencia que nos autorice a insertar los argumentos a fin de no prolongar esta exposición.

El artículo 9º habla de las compensaciones que tendrá el empleador conforme las pautas que se logren en las convenciones colectivas de trabajo cuando el empleado tenga que volver o tener una regresividad en la modalidad remota para volver al formato presencial de prestación de la tarea.

En el artículo 10 introducimos una pequeña modificación: cambiamos “los mayores” por “todos los”. Este artículo está regulando los costos de infraestructura que puede llegar a cubrir el trabajador.

Nuevamente, la opción de que sea el trabajador el que los cubra o que esta situación se deje librada provoca un estado de desigualdad. En caso de negativa, también se puede negar la prestación del trabajo.

En el artículo 11 agregamos la frase “debiéndose realizar dentro de la jornada laboral estipulada”. Asimismo, cambiamos la frase “la capacitación podrá realizarla” por “la capacitación deberá realizarla en forma conjunta”. Esto último para que la capacitación no solo la pueda realizar el empleador, sino también otras empresas u organismos del Estado, u otros sectores; es decir, para que esa capacitación no solo esté a expensas del empleador.

Con respecto al artículo 13, proponemos reemplazar “las personas que trabajan bajo esta modalidad deberán ser anexadas por el empleador” por la expresión “las trabajadoras y los trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo podrán elegir”.

Por otro lado, proponemos agregar dos artículos. Cuando pasamos las modificaciones por escrito, hablábamos de los artículos 18 y 19. El primero de ellos está referido al género y tiende a que se garantice la igualdad en la implementación de la ley. Diría así: “Regímenes especiales. Adoptarán las normativas de la presente ley de acuerdo a lo determinado por los representantes de la entidad sindical más representativa de la actividad”.

El artículo 19, referido a la perspectiva de género, diría lo siguiente: “Se dispondrán en todas las medidas de esta ley las perspectivas de género, manteniendo las equidades correspondientes”.

Estas son las modificaciones en particular que nosotros hemos propuesto. Lamento que la miembro informante haya resuelto que no serán incorporadas, porque entendemos que estas modificaciones harían que no se altere la relación laboral y esta posibilidad de que, ante el cambio, el aporte de bienes e insumos para realizar la tarea a distancia puedan perjudicar los derechos del trabajador en el sistema de relación de trabajo.

Si me permite, señor presidente, solicito autorización para incorporar el resto de mis argumentaciones en el Diario de Sesiones para no extenderme más en mi exposición.

Sr. Presidente (Massa). – Oportunamente se tendrá en cuenta su solicitud, señor diputado.

Tiene la palabra la señora diputada Frade, por Buenos Aires.

Sra. Frade. – Señor presidente: como miembro informante de nuestro dictamen en disidencia, también queremos que nuestras disidencias y consideraciones sean insertadas en el Diario de Sesiones.

Una de nuestras disidencias tiene que ver con el artículo 5°, que impide al empleador remitir comunicaciones al trabajador en horarios donde este último está desconectado. Dado que entre los derechos del trabajador está garantizado el de no ser molestado durante su descanso, este impedimento en realidad tiene que ver con el empleador que puede decidir esto sin perjudicar al trabajador. Por lo tanto, nos parece un obstáculo que debería haber sido salvado para facilitar las relaciones.

En el artículo 8° tenemos las mismas disidencias que ya expresó el señor diputado Cantard, en el sentido de que aquel trabajador que fue contratado inicialmente como teletrabajador y luego pasa al trabajo presencial tenga un preaviso de treinta días como mínimo. Nos parece que es lo que corresponde para que no se alteren las relaciones de trabajo y no se afecte el artículo 65 de la ley de contrato de trabajo, que define con bastante claridad que existen facultades de organización.

También tenemos una disidencia en el artículo 6°. Por supuesto que no objetamos aunque sabemos que no se va a cumplir que en la contratación se priorice a las mujeres y a aquellas personas que lo necesitan por razones particulares. Lamentablemente, este artículo va a obstaculizar que los empleadores contraten mano de obra que tengan hijos o adultos mayores a cargo. Este artículo va a expulsar la contratación de esa mano de obra.

Por supuesto que celebramos que se haya contemplado la visión de género, pero no estamos de acuerdo con que un empleador que obstaculice el descanso o la licencia que puede tener un trabajador para cuidar en horario de trabajo a un niño o a un adulto mayor, sea remitido como sanción a la ley 23.592, porque esto no configura un acto de discriminación. Nos parece que esto excede la ley de contrato

de trabajo para ingresar en figuras que son de tipología penal. Entendemos que esto no tiene técnica legislativa y que se va del marco o de la órbita de la ley de contrato de trabajo; en todo caso, esto sería un abuso del empleador, que tiene una resolución dentro de la ley de contrato de trabajo expresamente prevista. Por lo tanto, nos parece que esta remisión es absolutamente disparatada.

Por último, en el artículo 10, que alude a las compensaciones o a los mayores gastos en los que el trabajador incurre al trabajar en su domicilio, nos parece que se debería haber contemplado que esos mayores gastos se deben dar “en ocasión” del trabajo. Digo esto porque podría ser que el trabajador tenga otras actividades contraturno que generen gastos que no deban ser cargados al empleador, siempre entendiendo que en este caso los empleadores van a ser las pequeñas y medianas industrias o empresas, y no las transnacionales o las grandes empresas.

Para finalizar, señor presidente, solicito autorización para insertar nuestras disidencias y consideraciones en el Diario de Sesiones. Lamentamos que no hayan sido tomadas, porque muchas de estas cuestiones van a generar luego esa usina de conflictos laborales que anticipamos.

Sr. Presidente (Massa). – Tiene la palabra el señor diputado Ferraro, por la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Sr. Ferraro. – Señor presidente: durante todo el debate, los diputados y diputadas de los distintos bloques coincidimos en que promover la nueva modalidad del teletrabajo es necesario para avanzar en una economía de baja proximidad. En ese aspecto, nosotros vamos a insistir, porque creemos que los incentivos fiscales sirven para acelerar y acompañar la recuperación económica como lo establecimos en el proyecto presentado por la Coalición Cívica pero también planteado por el interbloque de Juntos por el Cambio en los diversos proyectos, en que es importante la reducción de este tipo de aportes diferenciando para las grandes empresas y para las mipymes, así como también la reducción de los aportes personales de los teletrabajadores. A esto hay que sumar –como bien argumentaba en la consideración en general– las líneas de crédito para que los empleadores puedan adquirir bienes de uso y elementos de trabajo específicos

para esta nueva modalidad que estamos incorporando en la Ley de Contrato de Trabajo.

En este sentido, propongo la incorporación de dos artículos. Dentro del capítulo “Promoción del teletrabajo”, propongo un artículo 20 cuyo texto sería: “La reglamentación de la presente ley promoverá la contratación de personas mayores de 45 años, madres de hogares monoparentales, personas con discapacidad, liberados en programas de reinserción, personas trans, travestis y transexuales y otras poblaciones vulnerables”.

También propongo la incorporación de un artículo 21, que diría así: “Se reducirán hasta un máximo del 30 por ciento los aportes patronales artículo 10, inciso b), de la ley 24.241 y hasta un máximo del 30 por ciento los aportes personales artículo 10, inciso a), de la ley 24.241 por cada trabajador que se registre en la modalidad de teletrabajo mientras se desenvuelva bajo dicha modalidad. Los beneficios se otorgarán de acuerdo a la reglamentación que elabore el Poder Ejecutivo la que deberá contemplar mayores beneficios para las diferentes categorías de pymes y microempresas y una clasificación segmentada en la aplicación de los incentivos según parámetros que midan la posibilidad de realizar tareas telemáticas, la prescindencia del contacto físico al realizar la actividad, la eventual ocupación de transporte público que requieran dichas actividades y otros factores que hagan al bienestar social. La reglamentación también contemplará la otorgación de microcréditos para la adquisición de elementos de trabajo para garantizar la adaptación óptima del domicilio o donde se preste funciones por parte del empleado”. Proponemos la incorporación de estos dos artículos; y el 22 sería el artículo de forma.

Sr. Presidente (Massa). – Tiene la palabra la señora diputada Siley, por Buenos Aires.

Sra. Siley. – Señor presidente: la comisión no acepta las modificaciones propuestas.

Sr. Presidente (Massa). – Tiene la palabra la señora diputada Romina Del Plá, por Buenos Aires.

Sra. Del Plá. – Señor presidente: antes de remitirme al tema, quiero hacer un especial agradecimiento a las y los trabajadores de la Cámara que trabajan mucho y nos tienen tanta paciencia a todas y todos nosotros.

En primer lugar, proponemos modificar el artículo 4º. Queremos que se elimine el trabajo por objetivos de ese artículo y que se coloque expresamente que la jornada laboral no podrá ser divisible, a fin de que detrás de la partición de la jornada laboral no haya una conexión de tipo permanente. También solicitamos que se incluya, no lo leo porque después pedimos una inserción, la prohibición expresa de contratos de locación mediante monotributo para no utilizar esta modalidad como un mecanismo de fraude laboral. A su vez, solicitamos la estabilidad de aquellos trabajadores que acepten el trabajo remoto o el teletrabajo por dos años porque entendemos que no puede ser un mecanismo para sacar al trabajador de su ámbito laboral habitual para luego producir el despido. Este mecanismo debe ser claramente evitado; el que acepta el trabajo remoto debe tener dos años de estabilidad laboral.

En el artículo solicitamos eliminar el concepto de fuerza mayor; la aceptación del teletrabajo siempre debe ser voluntaria porque si no la fuerza mayor efectivamente se va a convertir en un mecanismo que la propia patronal puede crear para justificar una atomización y luego una mayor carga laboral.

El artículo 8º establece que la reversibilidad debe ser dada a solicitud del trabajador, salvo que por motivos fundados resulte imposible satisfacer el pedido. Nosotros planteamos que hay que eliminar el texto “Salvo que por motivos fundados...”, porque con el mismo concepto del artículo anterior se pueden crear argumentos de fundamentación y, como el trabajador siempre tiene las de perder en la relación con el patrón, nos parece que hay que eliminar este concepto. También hay que eliminar del párrafo la idea de que la negativa va a ser causal de despido, porque de esta forma habilitamos mecanismos de despidos encubiertos, y todos los trabajadores que quieren regresar a su lugar de trabajo en realidad van a tener que ir a la Justicia para pelear seguramente por algún tipo de indemnización y no se prioriza la defensa laboral, que creo que es lo que tiene que estar presente.

El artículo 10 plantea que debe haber una compensación por los mayores gastos en la conectividad y consumo de servicios. Solicitamos que se reemplace la frase “...mayores gastos...” por “...la totalidad de los gastos...”.

Por último, en el artículo 13 incluimos un párrafo dedicado a la manera de garantizar que se puedan desarrollar las asambleas laborales. A pesar de la situación de dispersión se debe garantizar la realización de asambleas por medio de espacios suficientes durante la propia la jornada laboral sin afectar el salario y sin ningún tipo de represalia. Por lo tanto, nos parece fundamental incluir esta modificación también. El resto de los cambios que solicita nuestro bloque les enunciará el diputado del Caño.

Sr. Presidente (Massa). – Tiene la palabra el señor diputado Del Caño, por Buenos Aires.

Sr. Del Caño. – Señor presidente: lamento que no se puedan debatir estos artículos. Principalmente quería tratar el artículo 4° que mencionó mi compañera y creo que también lo hizo el diputado Ramón, sobre el pago por objetivos que es una clara puerta a la flexibilización laboral. También quería debatir sobre otros artículos que voy a mencionar.

Proponemos que el artículo 6° quede redactado de la siguiente manera: “Las personas que trabajen bajo esta modalidad y que acrediten estar a cargo de personas menores de 14 años dependientes, tendrán derecho a convenir con la persona empleadora jornadas laborales reducidas, interrupciones en la jornada laboral, reducción de carga de tareas, modos específicos de prestación y/o un ingreso adicional destinado a afrontar el costo de jardines materno-parentales de modo de compatibilizar el cumplimiento de las tareas laborales y del cuidado a su cargo. Asimismo, tendrán derecho a licencias pagas tal como correspondiere a quienes realicen la modalidad presencial. Cualquier acto, conducta, decisión, represalia u obstaculización proveniente del empleador que lesione estos derechos se presumirá discriminatorio resultando aplicables las previsionales de la ley 23.592”.

Solicitamos que se agregue en el artículo 9° un detalle de los elementos de trabajo básicos. Según la resolución de la SRT 1.572 el empleador deberá proveer a la persona que trabaje mediante la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia los siguientes elementos: una silla ergonómica, un extintor portátil contra incendios, un botiquín de primeros auxilios, un manual de buenas prácticas del teletrabajo y también la totalidad del equipamiento tecnológico requerido.

También proponemos que se agregue un artículo que nos parece muy importante, lo mencionamos en las reuniones de comisión y durante nuestra intervención del día de hoy, en el que se indique que los trabajadores que realicen teletrabajo contratados o subcontratados tienen iguales derechos que los trabajadores de la empresa madre. El artículo debe agregar que las empresas madre contratante y subcontratada son solidariamente responsables ante violaciones a la normativa laboral y sindical.

Por último, el artículo 19 se refiere a la entrada en vigencia de esta norma. El artículo sostiene algo que hemos cuestionado seriamente: que esta iniciativa entraría en vigencia recién 90 días después de finalizado el aislamiento. Por lo tanto, ninguna de las cuestiones que nosotros creemos que puede resguardar esta ley al trabajador estará en vigencia en este momento que es tan necesario.

Por ello, proponemos que el artículo 19 quede redactado de la siguiente manera: “Régimen de transitoriedad. La presente ley entrará en vigor inmediatamente después de que se publique en el Boletín Oficial y se dicte su reglamentación, en un plazo que no puede ser mayor a diez días contado de su aprobación, tal cual el plazo establecido en el artículo 18 de la presente”.

Por todo esto, señor presidente, lamento que no haya habido voluntad por parte de la diputada Vanesa Siley –informante del proyecto de consenso– para aceptar modificaciones, porque justamente esto demostraría el consenso que existe entre Cambiemos y el Frente de Todos. Algunas modificaciones que se introdujeron en el borrador a último momento son parte del *lobby* que han hecho las patronales. Lamento que las propuestas formuladas, insisto, no sean tomadas en cuenta. Muchas gracias.

Sr. Presidente (Massa). – Se va a votar en particular, sin modificaciones, el dictamen de mayoría atendiendo e incorporando las observaciones realizadas. Se procederá tal como acordamos en la Comisión de Labor Parlamentaria, levantando la mano en caso de votar afirmativamente.

–Resulta afirmativa.

Sr. Presidente (Massa). – Queda sancionado el proyecto de ley.¹

1. Véase el texto de la sanción en el Apéndice. (Pág. 174.)

Se comunicará al Honorable Senado.
(*Aplausos.*)

8

RÉGIMEN DE PROMOCIÓN DE LA ECONOMÍA DEL CONOCIMIENTO

Sr. Presidente (Massa). – Corresponde considerar el dictamen con disidencias y observaciones de la Comisión de Comunicaciones e Informática y otra, recaído en los proyectos de ley sobre modificación a la ley 27.506, de régimen de promoción de la economía del conocimiento (Orden del Día N° 29).

Sr. Ritondo. – Perdón, señor presidente, quedó registrada la abstención del señor diputado Cantard, ¿no?

Sr. Presidente (Massa). – Todas las abstenciones fueron registradas.

Aprovecho la interrupción para saludar y agradecer a la señora diputada Magdalena Sierra por estar presente en el recinto acompañándonos en el día de su cumpleaños. (*Aplausos.*)

(Orden del Día N° 29)

Dictamen de las comisiones

Honorable Cámara:

Las comisiones de Comunicaciones e Informática y de Presupuesto y Hacienda han considerado el proyecto de ley del Poder Ejecutivo, a través del mensaje 24/20; y el proyecto de ley del diputado Ramón, sobre modificación de la ley 27.506, de régimen de promoción de la economía del conocimiento; y, por las razones expuestas en el informe que se acompaña y las que dará el miembro informante, aconsejan la sanción del siguiente

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

Artículo 1° – Sustitúyese el artículo 4° de la ley 27.506 por el siguiente:

Artículo 4°: *Sujetos alcanzados. Requisitos de inscripción y revalidación.*

- I. *Requisitos de inscripción.* Las personas jurídicas comprendidas en el inciso a) del artículo 53 de la Ley de Impuesto a las Ganancias, texto ordenado en 2019 y sus modificatorias, constituidas en la República Argentina o habilitadas para actuar dentro de su territorio, que se encuentren en curso normal de cumplimiento de sus obligaciones fiscales, laborales, gremiales y previsionales debidamente acreditados

con el certificado de libre deuda de la entidad respectiva, y desarrollen en el país por cuenta propia alguna/s de la/s actividad/es mencionadas en el artículo 2° de la presente ley, podrán inscribirse en el Registro Nacional de Beneficiarios del Régimen de Promoción de la Economía del Conocimiento, a fin de obtener los beneficios previstos en la presente norma legal. A efectos de su inscripción en el registro, deberán acreditar, en las formas y condiciones que determine la autoridad de aplicación:

Respecto de la/s actividad/es promovida/s:

- a) Que el setenta por ciento (70 %) de su facturación total del último año se genere a partir de las actividades promovidas; o
- b) Que acrediten fehacientemente el desarrollo de actividades promovidas de manera intensiva para incorporar conocimiento derivados de avances científicos y tecnológicos en sus productos, servicios o procesos productivos, con el fin de agregar valor e innovación, en los términos y alcances que establezca la reglamentación junto con la documentación y/o requisitos que a esos efectos se soliciten.

La autoridad de aplicación contará con el asesoramiento experto del consejo consultivo creado por el artículo 18 bis de la presente ley, a los efectos de determinar el encuadramiento y proporcionalidad de la actividad promovida respecto de la actividad total y su correlación con los beneficios derivados de la inscripción en el presente régimen.

Las empresas que desarrollen las actividades descritas en los incisos a) y/o e) del artículo 2° de la presente ley deberán acreditar la realización de la/s actividad/es promovida/s de conformidad a la previsión dispuesta en el punto a) precedente, aun cuando pudieran realizar, de corresponder, alguna de las otras actividades que el mencionado artículo establece.

Adicionalmente, las empresas interesadas en inscribirse en el registro deberán reunir dos (2) de los tres (3) requisitos que se detallan a continuación, con relación a la/s actividad/es promovida/s:

1. Acreditar la realización de mejoras continuas en la calidad de sus servicios, productos y/o procesos, o mediante una norma de calidad reconocida aplicable a sus servicios, productos y/o procesos.

II. ACTAS DE VOTACIÓN NOMINAL

Acta N° 1



Honorable Cámara de Diputados de la Nación

Votación Nominal

138° - Período Ordinario - 3° Sesión Especial - 4° Reunión
OD 57 TELETRABAJO

Acta N° 1

Ult.Mod.Ver 1

Fecha: 25/06/2020

Hora: 20:34

Base Mayoría: **Votos Emitidos**Tipo Mayoría: **Más de la mitad**

Miembros del Cuerpo: 257

Resultado de Votación: **AFIRMATIVO**Presidente: **MASSA, Sergio Tomás**

	Votando	Sin votar	Total		Diputados	Presidente	Desempate	Total
Presentes	245	6	251	Afirmativos	215	0	0	215
Ausentes			6	Negativos	1	0	0	1
				Abstenciones	29	0		29

Apellido y Nombre	Bloque político	Distrito	
ABDALA DE MATARAZZO, Norma Amanda	Frente de Todos	Santiago del Estero	AFIRMATIVO
AGUIRRE, Hilda Clelia	Frente de Todos	La Rioja	AFIRMATIVO
ALLENDE, Walberto Enrique	Frente de Todos	San Juan	AFIRMATIVO
ALUME SBODIO, Karim Augusto	Frente de Todos	San Luis	AFIRMATIVO
ÁLVAREZ, Felipe	Acción Federal	La Rioja	AFIRMATIVO
ÁLVAREZ RODRIGUEZ, María Cristina	Frente de Todos	Buenos Aires	AFIRMATIVO
AMERI, Juan Emilio	Frente de Todos	Salta	AFIRMATIVO
ANSALONI, Pablo Miguel	Unidad y Equidad Federal	Buenos Aires	AFIRMATIVO
APARICIO, Alicia Noemi	Frente de Todos	Buenos Aires	AFIRMATIVO
ARCE, Mario Horacio	Unión Cívica Radical	Formosa	AFIRMATIVO
ASCARATE, Lidia	Unión Cívica Radical	Tucumán	AFIRMATIVO
AUSTIN, Brenda Lis	Unión Cívica Radical	Córdoba	AFIRMATIVO
ÁVILA, Beatriz Luisa	Partido por la Justicia Social	Tucumán	AFIRMATIVO
AYALA, Aida Beatriz Máxima	Unión Cívica Radical	Chaco	AFIRMATIVO
BALDASSI, Héctor Walter	PRO	Córdoba	AFIRMATIVO
BANFI, Karina Verónica	Unión Cívica Radical	Buenos Aires	AFIRMATIVO
BÁRBARO, Hector Orlando	Frente de Todos	Misiones	AFIRMATIVO
BAZZE, Miguel Ángel	Unión Cívica Radical	Buenos Aires	AFIRMATIVO
BENEDETTI, Atilio Francisco Salvador	Unión Cívica Radical	Entre Ríos	AFIRMATIVO
BERHONGARAY, Martin Antonio	Unión Cívica Radical	La Pampa	AFIRMATIVO
BERISSO, Hernán	PRO	Buenos Aires	AFIRMATIVO
BERMEJO, Alejandro Daniel	Frente de Todos	Mendoza	AFIRMATIVO



Honorable Cámara de Diputados de la Nación

Votación Nominal

138° - Período Ordinario - 3° Sesión Especial - 4° Reunión
OD 57 TELETRABAJO

Acta N° 1

Ult.Mod.Ver 1

Fecha: 25/06/2020

Hora: 20:34

Base Mayoría: **Votos Emitidos**Tipo Mayoría: **Más de la mitad**

Miembros del Cuerpo: 257

Resultado de Votación: **AFIRMATIVO**Presidente: **MASSA, Sergio Tomás**

Apellido y Nombre	Bloque político	Distrito	
BERNAZZA, Claudia Alicia	Frente de Todos	Buenos Aires	AFIRMATIVO
BERTONE, Rosana Andrea	Frente de Todos	Tierra del Fuego	AFIRMATIVO
BOGDANICH, Esteban Mateo	Frente de Todos	Santa Fe	AFIRMATIVO
BORMIOLI, Lisandro	Frente de Todos	Buenos Aires	AFIRMATIVO
BRAMBILLA, Sofía	PRO	Corrientes	AFIRMATIVO
BRAWER, Mara	Frente de Todos	C.A.B.A.	AFIRMATIVO
BRITEZ, María Cristina	Frente de Todos	Misiones	AFIRMATIVO
BRIZUELA DEL MORAL, Eduardo Segundo	Frente Cívico y Social de Catamarca	Catamarca	AFIRMATIVO
BRUE, Daniel Agustín	Frente de Todos	Santiago del Estero	AFIRMATIVO
BUCCA, Eduardo	Justicialista	Buenos Aires	AFIRMATIVO
BURGOS, María Gabriela	Unión Cívica Radical	Jujuy	AFIRMATIVO
BURYAILE, Ricardo	Unión Cívica Radical	Formosa	AFIRMATIVO
CACACE, Alejandro	Unión Cívica Radical	San Luis	AFIRMATIVO
CÁCERES, Adriana Cintia	PRO	Buenos Aires	AFIRMATIVO
CAMPAGNOLI, Marcela	Coalición Cívica	Buenos Aires	AFIRMATIVO
CAMPOS, Javier	Coalición Cívica	Buenos Aires	AFIRMATIVO
CANO, José Manuel	Unión Cívica Radical	Tucumán	AFIRMATIVO
CANTARD, Albor Angel	Unión Cívica Radical	Santa Fe	AFIRMATIVO
CAPARRÓS, Mabel Luisa	Frente de Todos	Tierra del Fuego	AFIRMATIVO
CARAMBIA, Antonio José	Unidad y Equidad Federal	Santa Cruz	AFIRMATIVO
CARRIZO, Ana Carla	Unión Cívica Radical	C.A.B.A.	AFIRMATIVO
CARRIZO, Nilda Mabel	Frente de Todos	Tucumán	AFIRMATIVO
CARRIZO, Soledad	Unión Cívica Radical	Córdoba	AFIRMATIVO
CARRO, Pablo	Frente de Todos	Córdoba	AFIRMATIVO
CASARETTO, Marcelo Pablo	Frente de Todos	Entre Ríos	AFIRMATIVO
CASAS, Sergio Guillermo	Frente de Todos	La Rioja	AFIRMATIVO



Honorable Cámara de Diputados de la Nación

Votación Nominal

138° - Período Ordinario - 3° Sesión Especial - 4° Reunión

OD 57 TELETRABAJO

Acta N° 1

Ult.Mod.Ver 1

Fecha: 25/06/2020

Hora: 20:34

Base Mayoría: **Votos Emitidos**

Tipo Mayoría: **Más de la mitad**

Miembros del Cuerpo: 257

Resultado de Votación: **AFIRMATIVO**

Presidente: **MASSA, Sergio Tomás**

Apellido y Nombre	Bloque político	Distrito	
CASELLES, Graciela María	Frente de Todos	San Juan	AFIRMATIVO
CASSINERIO, Paulo Leonardo	Córdoba Federal	Córdoba	AFIRMATIVO
CASTETS, Laura Carolina	Coalición Cívica	Santa Fe	AFIRMATIVO
CERRUTI, Gabriela	Frente de Todos	C.A.B.A.	AFIRMATIVO
CISNEROS, Carlos Anibal	Frente de Todos	Tucumán	AFIRMATIVO
CLERI, Marcos	Frente de Todos	Santa Fe	AFIRMATIVO
CONTIGIANI, Luis Gustavo	Frente Progresista Cívico y Social	Santa Fe	AFIRMATIVO
CORNEJO, Alfredo Victor	Unión Cívica Radical	Mendoza	AFIRMATIVO
CORPACCI, Lucia	Frente de Todos	Catamarca	AFIRMATIVO
CRESCIMBENI, Camila	PRO	Buenos Aires	AFIRMATIVO
CRESTO, Mayda	Frente de Todos	Entre Ríos	AFIRMATIVO
DAIVES, Ricardo Daniel	Frente de Todos	Santiago del Estero	AFIRMATIVO
DE LAMADRID, Alvaro Héctor	Unión Cívica Radical	C.A.B.A.	AFIRMATIVO
Del CERRO, Gonzalo Pedro Antonio	Unión Cívica Radical	Santa Fe	AFIRMATIVO
DELÚ, Melina Aida	Frente de Todos	La Pampa	AFIRMATIVO
DI GIACOMO, Luis	Juntos Somos Río Negro	Rio Negro	AFIRMATIVO
EL SUKARIA, Soher	PRO	Córdoba	AFIRMATIVO
ENRIQUEZ, Jorge Ricardo	PRO	C.A.B.A.	AFIRMATIVO
ESTEVEZ, Enrique Eloy	Socialista	Santa Fe	AFIRMATIVO
ESTEVEZ, Gabriela Beatriz	Frente de Todos	Córdoba	AFIRMATIVO
FAGIOLI, Federico	Frente de Todos	Buenos Aires	AFIRMATIVO
FELIX, Omar	Frente de Todos	Mendoza	AFIRMATIVO
FERNANDEZ, Carlos Alberto	Unión Cívica Radical	Buenos Aires	AFIRMATIVO
FERNANDEZ, Eduardo Gabriel	Frente de Todos	Córdoba	AFIRMATIVO
FERNANDEZ, Hector	Frente de Todos	Buenos Aires	AFIRMATIVO
FERNANDEZ LANGAN, Ezequiel	PRO	Buenos Aires	AFIRMATIVO



Honorable Cámara de Diputados de la Nación

Votación Nominal

138° - Período Ordinario - 3° Sesión Especial - 4° Reunión
OD 57 TELETRABAJO

Acta Nº 1 Ult.Mod.Ver 1 Fecha: 25/06/2020 Hora: 20:34
Base Mayoría: **Votos Emitidos** Tipo Mayoría: **Más de la mitad** Miembros del Cuerpo: 257
Resultado de Votación: **AFIRMATIVO** Presidente: **MASSA, Sergio Tomás**

Apellido y Nombre	Bloque político	Distrito	
FERNANDEZ PATRI, Gustavo Ramiro	Frente de Todos	Formosa	AFIRMATIVO
FERRARO, Maximiliano Carlos Francisco	Coalición Cívica	C.A.B.A.	AFIRMATIVO
FERREYRA, Daniel Julio	Frente de Todos	Jujuy	AFIRMATIVO
FLORES, Danilo Adrián	Frente de Todos	La Rioja	AFIRMATIVO
FLORES, Héctor Toty	Coalición Cívica	Buenos Aires	AFIRMATIVO
GAILLARD, Ana Carolina	Frente de Todos	Entre Ríos	AFIRMATIVO
GARCIA, Alejandro	PRO	C.A.B.A.	AFIRMATIVO
GARCIA, Ximena	Unión Cívica Radical	Santa Fe	AFIRMATIVO
GINOCCHIO, Silvana Micaela	Frente de Todos	Catamarca	AFIRMATIVO
GIOJA, José Luis	Frente de Todos	San Juan	AFIRMATIVO
GODOY, Lucas Javier	Frente de Todos	Salta	AFIRMATIVO
GONZÁLEZ, Álvaro Gustavo	PRO	C.A.B.A.	AFIRMATIVO
GONZÁLEZ, Josefina Victoria	Frente de Todos	Santa Fe	AFIRMATIVO
GONZÁLEZ, Pablo Gerardo	Frente de Todos	Santa Cruz	AFIRMATIVO
GROSSO, Leonardo	Frente de Todos	Buenos Aires	AFIRMATIVO
GUEVARA OLIVERA, Alejandro Francisco	Frente de Todos	San Juan	AFIRMATIVO
GUTIERREZ, Carlos Mario	Córdoba Federal	Córdoba	AFIRMATIVO
GUTIÉRREZ, Carlos Ramiro	Frente de Todos	Buenos Aires	AFIRMATIVO
HAGMAN, Itai	Frente de Todos	C.A.B.A.	AFIRMATIVO
HELLER, Carlos Salomón	Frente de Todos	C.A.B.A.	AFIRMATIVO
HERNÁNDEZ, Estela Beatriz	Frente de Todos	Chubut	AFIRMATIVO
HERRERA, Bernardo José	Frente de Todos	Santiago del Estero	AFIRMATIVO
IGON, Santiago Nicolás	Frente de Todos	Chubut	AFIRMATIVO
JOURY, Mercedes	PRO	Buenos Aires	AFIRMATIVO
JUEZ, Luis Alfredo	PRO	Córdoba	AFIRMATIVO
KIRCHNER, Máximo Carlos	Frente de Todos	Buenos Aires	AFIRMATIVO



Honorable Cámara de Diputados de la Nación

Votación Nominal

138° - Período Ordinario - 3° Sesión Especial - 4° Reunión

OD 57 TELETRABAJO

Acta N° 1

Ult.Mod.Ver 1

Fecha: 25/06/2020

Hora: 20:34

Base Mayoría: **Votos Emitidos**

Tipo Mayoría: **Más de la mitad**

Miembros del Cuerpo: 257

Resultado de Votación: **AFIRMATIVO**

Presidente: **MASSA, Sergio Tomás**

Apellido y Nombre	Bloque político	Distrito	
KOENIG, Marcelo Christian	Frente de Todos	Buenos Aires	AFIRMATIVO
LACOSTE, Jorge Enrique	Unión Cívica Radical	Entre Ríos	AFIRMATIVO
LAMPREABE, Florencia	Frente de Todos	Buenos Aires	AFIRMATIVO
LANDRISCINI, Susana Graciela	Frente de Todos	Rio Negro	AFIRMATIVO
LATORRE, Jimena Hebe	Unión Cívica Radical	Mendoza	AFIRMATIVO
LEHMANN, María Lucila	Coalición Cívica	Santa Fe	AFIRMATIVO
LEITO, Mario	Frente de Todos	Tucumán	AFIRMATIVO
LEIVA, Aldo	Frente de Todos	Chaco	AFIRMATIVO
LENA, Gabriela Mabel	Unión Cívica Radical	Entre Ríos	AFIRMATIVO
LOPEZ, Jimena	Frente de Todos	Buenos Aires	AFIRMATIVO
LÓPEZ, Juan Manuel	Coalición Cívica	C.A.B.A.	AFIRMATIVO
LÓPEZ RODRÍGUEZ, Dante Edgardo	Frente de Todos	Catamarca	AFIRMATIVO
LOSPENNATO, Silvia Gabriela	PRO	Buenos Aires	AFIRMATIVO
MACHA, Mónica	Frente de Todos	Buenos Aires	AFIRMATIVO
MANZI, Ruben	Coalición Cívica	Catamarca	AFIRMATIVO
MAQUIEYRA, Martín	PRO	La Pampa	AFIRMATIVO
MARQUEZ, Claudia Gabriela	Córdoba Federal	Córdoba	AFIRMATIVO
MARTIARENA, José Luis	Frente de Todos	Jujuy	AFIRMATIVO
MARTIN, Juan	Unión Cívica Radical	Santa Fe	AFIRMATIVO
MARTÍNEZ, Darío	Frente de Todos	Neuquén	AFIRMATIVO
MARTÍNEZ, Germán Pedro	Frente de Todos	Santa Fe	AFIRMATIVO
MARTÍNEZ, Maria Dolores	Unión Cívica Radical	C.A.B.A.	AFIRMATIVO
MARTÍNEZ, Maria Rosa	Frente de Todos	Buenos Aires	AFIRMATIVO
MARTÍNEZ VILLADA, Leonor María	Coalición Cívica	Córdoba	AFIRMATIVO
MARZIOTTA, Maria Gisela	Frente de Todos	C.A.B.A.	AFIRMATIVO
MASIN, María Lucila	Frente de Todos	Chaco	AFIRMATIVO



Honorable Cámara de Diputados de la Nación

Votación Nominal

138° - Período Ordinario - 3° Sesión Especial - 4° Reunión
OD 57 TELETRABAJO

Acta N° 1

Ult.Mod.Ver 1

Fecha: 25/06/2020

Hora: 20:34

Base Mayoría: **Votos Emitidos**Tipo Mayoría: **Más de la mitad**

Miembros del Cuerpo: 257

Resultado de Votación: **AFIRMATIVO**Presidente: **MASSA, Sergio Tomás**

Apellido y Nombre	Bloque político	Distrito	
MASSETANI, Vanesa Laura	Frente de Todos	Santa Fe	AFIRMATIVO
MATZEN, Lorena	Unión Cívica Radical	Rio Negro	AFIRMATIVO
MEDINA, Gladys	Frente de Todos	Tucumán	AFIRMATIVO
MEDINA, Martín Nicolás	PRO	Buenos Aires	AFIRMATIVO
MENDOZA, Josefina	Unión Cívica Radical	Buenos Aires	AFIRMATIVO
MENNA, Gustavo	Unión Cívica Radical	Chubut	AFIRMATIVO
MESTRE, Diego Matías	Unión Cívica Radical	Córdoba	AFIRMATIVO
MOISÉS, María Carolina	Frente de Todos	Jujuy	AFIRMATIVO
MONALDI, Osmar	PRO	Jujuy	AFIRMATIVO
MONTOTO, María Luisa	Frente de Todos	Santiago del Estero	AFIRMATIVO
MORALES, Flavia	Frente de la Concordia Misionero	Misiones	AFIRMATIVO
MORALES GORLERI, Victoria	PRO	C.A.B.A.	AFIRMATIVO
MOREAU, Cecilia	Frente de Todos	Buenos Aires	AFIRMATIVO
MOREAU, Leopoldo Raúl Guido	Frente de Todos	Buenos Aires	AFIRMATIVO
MOSQUEDA, Juan	Frente de Todos	Chaco	AFIRMATIVO
MOUNIER, Patricia Monica	Frente de Todos	Santa Fe	AFIRMATIVO
MOYANO, Juan Facundo	Frente de Todos	Buenos Aires	AFIRMATIVO
NAJUL, Claudia Inés	Unión Cívica Radical	Mendoza	AFIRMATIVO
NANNI, Miguel	Unión Cívica Radical	Salta	AFIRMATIVO
NAVARRO, Graciela	Frente de Todos	Santiago del Estero	AFIRMATIVO
NEDER, Estela Mary del Rosario	Frente de Todos	Santiago del Estero	AFIRMATIVO
NEGRI, Mario Raúl	Unión Cívica Radical	Córdoba	AFIRMATIVO
NUÑEZ, José Carlos	PRO	Santa Fe	AFIRMATIVO
OBEID, Alejandra del Huerto	Frente de Todos	Santa Fe	AFIRMATIVO
OCAÑA, María Graciela	PRO	Buenos Aires	AFIRMATIVO
ORMACHEA, Claudia	Frente de Todos	Buenos Aires	AFIRMATIVO



Honorable Cámara de Diputados de la Nación

Votación Nominal

138° - Período Ordinario - 3° Sesión Especial - 4° Reunión

OD 57 TELETRABAJO

Acta N° 1

Ult.Mod.Ver 1

Fecha: 25/06/2020

Hora: 20:34

Base Mayoría: **Votos Emitidos**

Tipo Mayoría: **Más de la mitad**

Miembros del Cuerpo: 257

Resultado de Votación: **AFIRMATIVO**

Presidente: **MASSA, Sergio Tomás**

Apellido y Nombre	Bloque político	Distrito	
OSUNA, Blanca Ines	Frente de Todos	Entre Ríos	AFIRMATIVO
PAROLA, María Graciela	Frente de Todos	Formosa	AFIRMATIVO
PASTORI, Luis Mario	Unión Cívica Radical	Misiones	AFIRMATIVO
PENACCA, Paula Andrea	Frente de Todos	C.A.B.A.	AFIRMATIVO
PÉREZ ARAUJO, Hernán	Frente de Todos	La Pampa	AFIRMATIVO
PERTILE, Elda	Frente de Todos	Chaco	AFIRMATIVO
PETRI, Luis Alfonso	Unión Cívica Radical	Mendoza	AFIRMATIVO
POLLEDO, Carmen	PRO	C.A.B.A.	AFIRMATIVO
PONCE, Carlos Ybrhain	Frente de Todos	San Luis	AFIRMATIVO
QUETGLAS, Fabio José	Unión Cívica Radical	Buenos Aires	AFIRMATIVO
RAMÓN, José Luis	Unidad y Equidad Federal	Mendoza	AFIRMATIVO
RAUSCHENBERGER, Ariel	Frente de Todos	La Pampa	AFIRMATIVO
REGIDOR BELLEDONE, Estela Mercedes	Unión Cívica Radical	Corrientes	AFIRMATIVO
REY, María Lujan	PRO	Buenos Aires	AFIRMATIVO
REYES, Roxana Nahir	Unión Cívica Radical	Santa Cruz	AFIRMATIVO
REZINOVSKY, Dina Esther	PRO	C.A.B.A.	AFIRMATIVO
RICCARDO, José Luis	Unión Cívica Radical	San Luis	AFIRMATIVO
RITONDO, Cristian	PRO	Buenos Aires	AFIRMATIVO
RIZZOTTI, Jorge	Unión Cívica Radical	Jujuy	AFIRMATIVO
RODRIGUEZ SAA, Nicolás Marcelo	Frente de Todos	Buenos Aires	AFIRMATIVO
ROMERO, Jorge Antonio	Frente de Todos	Corrientes	AFIRMATIVO
ROMERO, Victor Hugo	Unión Cívica Radical	Córdoba	AFIRMATIVO
ROSSO, Victoria	Frente de Todos	San Luis	AFIRMATIVO
RUARTE, Adriana Noemi	PRO	Córdoba	AFIRMATIVO
RUIZ ARAGÓN, José Arnaldo	Frente de Todos	Corrientes	AFIRMATIVO
RUSSO, Laura	Frente de Todos	Buenos Aires	AFIRMATIVO



Honorable Cámara de Diputados de la Nación

Votación Nominal

138° - Período Ordinario - 3° Sesión Especial - 4° Reunión
OD 57 TELETRABAJO

Acta Nº 1 Ult.Mod.Ver 1 Fecha: 25/06/2020 Hora: 20:34
Base Mayoría: **Votos Emitidos** Tipo Mayoría: **Más de la mitad** Miembros del Cuerpo: 257
Resultado de Votación: **AFIRMATIVO** Presidente: **MASSA, Sergio Tomás**

Apellido y Nombre	Bloque político	Distrito	
SALVADOR, Sebastian Nicolás	Unión Cívica Radical	Buenos Aires	AFIRMATIVO
SAND GIORASI, Nancy Aracely	Frente de Todos	Corrientes	AFIRMATIVO
SAPAG, Alma Liliana	Movimiento Popular Neuquino	Neuquén	AFIRMATIVO
SARGHINI, Jorge Emilio	Consenso Federal	Buenos Aires	AFIRMATIVO
SARTORI, Diego Horacio	Frente de la Concordia Misionero	Misiones	AFIRMATIVO
SCAGLIA, Gisela	PRO	Santa Fe	AFIRMATIVO
SCHWINDT, María Liliana	Frente de Todos	Buenos Aires	AFIRMATIVO
SELVA, Carlos Américo	Frente de Todos	Buenos Aires	AFIRMATIVO
SIERRA, Magdalena	Frente de Todos	Buenos Aires	AFIRMATIVO
SILEY, Vanesa	Frente de Todos	Buenos Aires	AFIRMATIVO
SORIA, Martin Ignacio	Frente de Todos	Rio Negro	AFIRMATIVO
SPOSITO, Ayelén	Frente de Todos	Rio Negro	AFIRMATIVO
STEFANI, Héctor Antonio	PRO	Tierra del Fuego	AFIRMATIVO
STILMAN, Mariana	Coalición Cívica	Buenos Aires	AFIRMATIVO
SUAREZ LASTRA, Facundo	Unión Cívica Radical	C.A.B.A.	AFIRMATIVO
TAILHADE, Luis Rodolfo	Frente de Todos	Buenos Aires	AFIRMATIVO
TERADA, Alicia	Coalición Cívica	Chaco	AFIRMATIVO
TORRES, Ignacio Agustín	PRO	Chubut	AFIRMATIVO
TUNDIS, Mirta	Frente de Todos	Buenos Aires	AFIRMATIVO
UCEDA, Marisa Lourdes	Frente de Todos	Mendoza	AFIRMATIVO
UHRIG, Romina Maricel	Frente de Todos	Buenos Aires	AFIRMATIVO
VALDÉS, Eduardo Felix	Frente de Todos	C.A.B.A.	AFIRMATIVO
VALLEJOS, María Fernanda	Frente de Todos	Buenos Aires	AFIRMATIVO
VARA, Jorge Alberto	Unión Cívica Radical	Corrientes	AFIRMATIVO
VAZQUEZ, Juan Benedicto	Frente de Todos	Santa Cruz	AFIRMATIVO
VESSVESSIAN, Marcela Paola	Frente de Todos	Santa Cruz	AFIRMATIVO



Honorable Cámara de Diputados de la Nación

Votación Nominal

138° - Período Ordinario - 3° Sesión Especial - 4° Reunión
OD 57 TELETRABAJO

Acta Nº 1 Ult.Mod.Ver 1 Fecha: 25/06/2020 Hora: 20:34

Base Mayoría: **Votos Emitidos** Tipo Mayoría: **Más de la mitad** Miembros del Cuerpo: 257

Resultado de Votación: **AFIRMATIVO** Presidente: **MASSA, Sergio Tomás**

Apellido y Nombre	Bloque político	Distrito	
VIGO, Alejandra María	Córdoba Federal	Córdoba	AFIRMATIVO
VILAR, Daniela	Frente de Todos	Buenos Aires	AFIRMATIVO
VILLA, Natalia Soledad	PRO	Buenos Aires	AFIRMATIVO
VIVERO, Carlos Alberto	Frente de Todos	Neuquén	AFIRMATIVO
WELLBACH, Ricardo	Frente de la Concordia Misionero	Misiones	AFIRMATIVO
YACOBITTI, Emiliano Benjamin	Unión Cívica Radical	C.A.B.A.	AFIRMATIVO
YAMBRUN, Liliana	Frente de Todos	Buenos Aires	AFIRMATIVO
YASKY, Hugo	Frente de Todos	Buenos Aires	AFIRMATIVO
YEDLIN, Pablo Raúl	Frente de Todos	Tucumán	AFIRMATIVO
YUTROVIC, Ines Carolina	Frente de Todos	Tierra del Fuego	AFIRMATIVO
ZAMARBIDE, Federico Raúl	Unión Cívica Radical	Mendoza	AFIRMATIVO



Honorable Cámara de Diputados de la Nación

Votación Nominal

138° - Período Ordinario - 3° Sesión Especial - 4° Reunión
OD 57 TELETRABAJO

Acta N° 1

Ult.Mod.Ver 1

Fecha: 25/06/2020

Hora: 20:34

Base Mayoría: **Votos Emitidos**

Tipo Mayoría: **Más de la mitad**

Miembros del Cuerpo: 257

Resultado de Votación: **AFIRMATIVO**

Presidente: **MASSA, Sergio Tomás**

Apellido y Nombre	Bloque político	Distrito	
SANCHEZ, Francisco	PRO	Neuquén	NEGATIVO



Honorable Cámara de Diputados de la Nación

Votación Nominal

138° - Período Ordinario - 3° Sesión Especial - 4° Reunión

OD 57 TELETRABAJO

Acta N° 1

Ult.Mod.Ver 1

Fecha: 25/06/2020

Hora: 20:34

Base Mayoría: **Votos Emitidos**

Tipo Mayoría: **Más de la mitad**

Miembros del Cuerpo: 257

Resultado de Votación: **AFIRMATIVO**

Presidente: **MASSA, Sergio Tomás**

Apellido y Nombre	Bloque político	Distrito	
AICEGA, Juan	PRO	Buenos Aires	ABSTENCION
AMAYA, Domingo	PRO	Tucumán	ABSTENCION
ANGELINI, Federico	PRO	Santa Fe	ABSTENCION
ASSEFF, Alberto Emilio	PRO	Buenos Aires	ABSTENCION
CÁCERES, Eduardo Augusto	PRO	San Juan	ABSTENCION
CORNEJO, Virginia Maria	PRO	Salta	ABSTENCION
DE MARCHI, Omar Bruno	PRO	Mendoza	ABSTENCION
DEL CAÑO, Nicolás	PTS - Frente de Izquierda	Buenos Aires	ABSTENCION
Del PLÁ, Romina	Fte. de Izquierda y de los Trabajadores	Buenos Aires	ABSTENCION
FRADE, Monica	Coalición Cívica	Buenos Aires	ABSTENCION
FREGONESE, Alicia	PRO	Entre Ríos	ABSTENCION
FRIGERIO, Federico	PRO	Tierra del Fuego	ABSTENCION
FRIZZA, Gabriel Alberto	PRO	Córdoba	ABSTENCION
GARCIA DE LUCA, Sebastian	PRO	Buenos Aires	ABSTENCION
GRANDE, Martín	PRO	Salta	ABSTENCION
HEIN, Gustavo Rene	PRO	Entre Ríos	ABSTENCION
JETTER, Ingrid	PRO	Corrientes	ABSTENCION
OLIVETO LAGO, Paula Mariana	Coalición Cívica	C.A.B.A.	ABSTENCION
ORREGO, Humberto Marcelo	Producción y Trabajo	San Juan	ABSTENCION
PATIÑO, José Luis	PRO	C.A.B.A.	ABSTENCION
PICCOLOMINI, María Carla	PRO	Buenos Aires	ABSTENCION
RODRIGUEZ, Alejandro	Consenso Federal	Buenos Aires	ABSTENCION
SAHAD, Julio Enrique	PRO	La Rioja	ABSTENCION
SCHIAVONI, Alfredo Oscar	PRO	Misiones	ABSTENCION
SCHLERETH, David Pablo	PRO	Neuquén	ABSTENCION
TONELLI, Pablo Gabriel	PRO	C.A.B.A.	ABSTENCION



Honorable Cámara de Diputados de la Nación

Votación Nominal

138° - Período Ordinario - 3° Sesión Especial - 4° Reunión
OD 57 TELETRABAJO

Acta N° 1

Ult.Mod.Ver 1

Fecha: 25/06/2020

Hora: 20:34

Base Mayoría: **Votos Emitidos**

Tipo Mayoría: **Más de la mitad**

Miembros del Cuerpo: 257

Resultado de Votación: **AFIRMATIVO**

Presidente: **MASSA, Sergio Tomás**

Apellido y Nombre	Bloque político	Distrito	
TORELLO, Pablo	PRO	Buenos Aires	ABSTENCION
ZOTTOS, Miguel Andrés Costas	Justicialista	Salta	ABSTENCION
ZUVIC, Mariana	Coalición Cívica	C.A.B.A.	ABSTENCION



Honorable Cámara de Diputados de la Nación

Votación Nominal

138° - Período Ordinario - 3° Sesión Especial - 4° Reunión

OD 57 TELETRABAJO

Acta N° 1

Ult.Mod.Ver 1

Fecha: 25/06/2020

Hora: 20:34

Base Mayoría: **Votos Emitidos**

Tipo Mayoría: **Más de la mitad**

Miembros del Cuerpo: 257

Resultado de Votación: **AFIRMATIVO**

Presidente: **MASSA, Sergio Tomás**

Apellido y Nombre	Bloque político	Distrito	
CAMAÑO, Graciela	Consenso Federal	Buenos Aires	AUS. SIN VOTO
CIPOLINI, Gerardo	Unión Cívica Radical	Chaco	AUS. SIN VOTO
IGLESIAS, Fernando Adolfo	PRO	C.A.B.A.	AUS. SIN VOTO
LASPINA, Luciano Andrés	PRO	Santa Fe	AUS. SIN VOTO
MUÑOZ, Rosa Rosario	Frente de Todos	Chubut	AUS. SIN VOTO



Honorable Cámara de Diputados de la Nación

Votación Nominal

138° - Período Ordinario - 3° Sesión Especial - 4° Reunión
OD 57 TELETRABAJO

Acta N° 1

Ult.Mod.Ver 1

Fecha: 25/06/2020

Hora: 20:34

Base Mayoría: **Votos Emitidos**

Tipo Mayoría: **Más de la mitad**

Miembros del Cuerpo: 257

Resultado de Votación: **AFIRMATIVO**

Presidente: **MASSA, Sergio Tomás**

Apellido y Nombre	Bloque político	Distrito	
ALDERETE, Juan Carlos	Frente de Todos	Buenos Aires	AUSENTE
CALIVA, Lia Veronica	Frente de Todos	Salta	AUSENTE
CORREA, Walter	Frente de Todos	Buenos Aires	AUSENTE
DALDOVO, Nelly Ramona	Frente de Todos	Formosa	AUSENTE
DE MENDIGUREN, José Ignacio	Frente de Todos	Buenos Aires	AUSENTE
WOLFF, Waldo Ezequiel	PRO	Buenos Aires	AUSENTE



Honorable Cámara de Diputados de la Nación

Votación Nominal

138° - Período Ordinario - 3° Sesión Especial - 4° Reunión

OD 57 TELETRABAJO

Acta N° 1

Ult.Mod.Ver 1

Fecha: 25/06/2020

Hora: 20:34

Base Mayoría: **Votos Emitidos**

Tipo Mayoría: **Más de la mitad**

Miembros del Cuerpo: 257

Resultado de Votación: **AFIRMATIVO**

Presidente: **MASSA, Sergio Tomás**

Observaciones

OD 57 TELETRABAJO

III. INSERCCIONES

1

INSERCIÓN SOLICITADA POR EL SEÑOR
DIPUTADO ALUME SBODIO**Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo**

A nivel mundial las nuevas tecnologías han redefinido los mercados laborales, así como la relación entre el empleador y el trabajador, erigiéndose el teletrabajo no solo como una nueva forma de trabajo sino como una modalidad de organización.

La Organización de las Naciones Unidas emitió un informe¹ donde detalla las ventajas, pero también las desventajas, de esta nueva forma de trabajo. Tal documento sintetizó las investigaciones realizadas por la red de corresponsales europeos de Eurofound en diez Estados miembros de la UE: Alemania, Bélgica, España, Finlandia, Francia, Hungría, Italia, Países Bajos, Reino Unido y Suecia, y por expertos de la OIT en la Argentina, Brasil, India, Japón y Estados Unidos, destacándose entre sus principales conclusiones las que a continuación se señalan: “Respecto a los efectos positivos del T/TICM, se incluyen la reducción de los tiempos de desplazamiento desde casa al trabajo, el aumento de la autonomía en cuanto al tiempo de trabajo, lo que permite una mayor flexibilidad de la organización del tiempo de trabajo, la mejora de la conciliación entre la vida laboral y la personal en general y el aumento de la productividad. Las empresas se benefician de la mejora de la conciliación, lo que puede llevar a un aumento de la motivación y una reducción de la rotación de personal en la empresa, la mejora de la productividad y la eficiencia y la reducción de la necesidad de espacio de oficina y de los costes asociados. Entre las desventajas del T/TICM cabe citar la tendencia a trabajar más horas, la superposición entre el trabajo remunerado y la vida personal (interferencia trabajo-casa) y, como consecuencia, la intensificación del trabajo. Los que trabajan desde casa parecen señalar un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal, mientras que los trabajadores de ‘elevada movilidad’ están más expuestos al riesgo de padecer efectos negativos en la salud y el bienestar. Las modalidades parciales y ocasionales de T/TICM parecen presentar un saldo más favorable entre las ventajas y los inconvenientes. Desde una perspectiva de género, las mujeres que hacen T/TICM tienden a trabajar menos horas que los hombres y parecen lograr un nivel de conciliación entre la vida laboral y la personal algo mejor”.

Actualmente, y en virtud de la pandemia que estamos viviendo, el teletrabajo se esgrime como una posibilidad para la continuidad de los negocios durante esta época de crisis, acrecentándose el número de

empresas que recurren a tal modalidad, al tiempo que quedan al descubierto sus implicancias y complejidades, extremos que se evidencian en el mercado laboral argentino.

En tal contexto, resulta dable señalar que en nuestro país, si bien se aprobó el Convenio sobre el Trabajo a Domicilio adoptado en la 83ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, solo existen algunas normas administrativas dispersas que distan de constituir un ordenamiento legal que contemple las cuestiones esenciales del trabajo a distancia, por lo que resulta imprescindible abordar su regulación y de esta manera evitar la pérdida de derechos irrenunciables y la precarización laboral.

En ese entendimiento es que se acompaña la iniciativa en moción, en tanto garantiza el goce de los mismos derechos y obligaciones que las personas que trabajan bajo la modalidad presencial, consagrando el derecho a la desconexión digital, la compatibilidad del horario con las tareas de cuidado a su cargo, el traslado voluntario y su reversibilidad y la representación sindical, así como la salvaguarda de la intimidad de la persona y la privacidad de su domicilio, entre otras cuestiones que resultan de vital importancia a los fines sindicados.

Ese es el sentido de mi voto.

2

INSERCIÓN SOLICITADA POR EL SEÑOR
DIPUTADO ASSEFF**Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo,
Campaña Nacional para la Donación de Plasma
Sanguíneo de Pacientes Recuperados
de COVID-19 y Régimen de Promoción
de la Economía del Conocimiento**

Señor presidente: en nombre del interbloque Juntos por el Cambio y también del partido UNIR, que presido, expreso nuestra adhesión más sincera, enfática y sentida a este homenaje a los caídos por la patria.

Es propicia la circunstancia para manifestar nuestra complacencia por la presencia en esta Cámara del diputado Leiva, el primer veterano de guerra que es miembro de este cuerpo.

Nuestro país honra a los muertos por la patria en la Guerra de Malvinas todos los 2 de abril, y cada 10 de junio nos detenemos para afirmar nuestros derechos sobre las Malvinas, islas y sector antártico. Así está establecido correctamente en nuestro calendario.

Además, el pueblo en cada ocasión en que desfilan los excombatientes –sea un 25 de Mayo u otra efemérides patria–, distingue a los veteranos con sus palmas y la sonrisa indisimulada en sus rostros. No puede ha-

1. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/doi/mm/publ/documents/publication/wcms_544226.pdf

ber mejor ni mayor reconocimiento que ese espontáneo y notable saludo de la gente.

La guerra es siempre un último e indeseable recurso. La historia de este mundo está plagada de páginas que la recuerdan y analizan. La de las Malvinas no fue una buena decisión, sobre todo a la luz de su doloroso resultado.

No es el momento para hacer el escrutinio de ese conflicto. Si lo es para ratificar nuestro homenaje a los 649 caídos en 1982.

Cuando juré el 4 de diciembre de 2011 como diputado lo hice por la memoria de todos y cada uno de ellos. Hoy vuelvo a darles mi tributo con la misma emoción que ese día.

Coincido con el diputado Leiva en que esta Cámara tiene que poner en funcionamiento el Observatorio Malvinas para abarcar toda la problemática que involucra, no solo la reivindicación soberana. Hay un inmenso mar que debemos custodiar y aprovechar sustentablemente. Ese observatorio es una gran tribuna institucional y también un ámbito ideal para pensar e impulsar estrategias relacionadas con la integralidad de la cuestión austral y marítima, incluyendo a nuestra Antártida. Si, también a la Antártida, donde nos hicimos presentes en febrero de 1904, para quedarnos allí a perpetuidad.

Asegurando la jurisdicción y los recursos, cuidándolos, en esta etapa, con la perspectiva, en tiempos que inexorablemente llegarán, de utilizarlos con celo bioambiental, porque nuestro país está comprometido con la preservación del medio antártico y marítimo y es oportuno esta tarde reafirmarlo.

Por supuesto que las Malvinas, nuestras islas australes, el Mar Argentino y la Antártida deben ser política de Estado. Estoy convencido que más allá de matices y vaivenes lo es. En todo caso, hoy también es propicio ratificar que es y debe ser una política de toda la Nación, lo más alejada a los turnos de gobierno y de las ideologías y diversidades sectoriales. Esto es de todos porque el objetivo es tan grandioso que exige el compromiso conjunto de la Argentina.

Es momento también para memorar la enorme contribución del presidente Arturo Illia —de cuyo infausto derrocamiento pasado mañana se cumplirán 54 años—, del canciller Miguel Ángel Zavala Ortiz y del embajador José María Ruda, que lograron en 1965 uno de los éxitos diplomáticos más sólidos en esta materia, la resolución 2065 de las Naciones Unidas, que reconoce la existencia de un conflicto colonial en Malvinas con una precisión de mayúscula trascendencia: no se trata de dar autodeterminación a la población de la colonia, sino de la integridad territorial del país perjudicado por la situación fáctica.

Rendimos pues homenaje a los caídos, y con la Constitución Argentina en la mano reafirmamos el mandato establecido en la cláusula transitoria primera: recuperar la soberanía por medios pacíficos y di-

plomáticos, con gran firmeza y también habilidad. Y apelando a la postergada justicia que ponga fin a esta rémora colonial en nuestra patria.

3

INSERCIÓN SOLICITADA POR EL SEÑOR DIPUTADO BRIZUELA DEL MORAL

Régimen de Promoción de la Economía del Conocimiento

En 2004, el Congreso Nacional sancionó la ley 25.922, que se conoció como la “ley del software” ya que su objetivo era promocionar la industria del software.

En dicha norma se dieron a las empresas favorecidas importantes beneficios con créditos fiscales que llegaron hasta el 70 por ciento de las contribuciones patronales o una desgravación del 60 por ciento del impuesto a las ganancias.

Luego, transcurridos unos quince años, se deroga esa ley para incorporar nuevas actividades a los beneficios fiscales que se le otorgaba a la industria del software. Así nació la llamada Ley de la Economía del Conocimiento, sancionada bajo el número 27.056. Es esa norma la que venimos hoy a corregir intentando mejorarla.

Los cambios que se pretenden, en cierta manera, vuelven la idea de los beneficios a sus orígenes, es decir, a la ley del software, perfeccionando y sacando lo mejor de ambas normas.

Es claro que la idea de este tipo de proyectos no es solamente incentivar a la industria del conocimiento mediante la seducción de mejores ganancias para las empresas que se dediquen a los rubros favorecidos, sino que la idea principal es que ese beneficio incentive a estas empresas a ser grandes generadoras de empleos.

Vale decir que la quita del 60 por ciento del impuesto a las ganancias a las actividades promovidas, sumada a que los impuestos del exterior serán considerados como gastos deducibles y no como créditos fiscales, y que las exportadoras no tendrán retenciones ni percepciones del IVA, hará que estas empresas también gocen del beneficio como bono fiscal por el 70 por ciento de los empleados afectados, con un tope de hasta 3.745 empleados.

Es importante destacar el plus que se establece de un 10 por ciento adicional para aquellas empresas que contraten mujeres profesionales o empleados de zonas desfavorables o de menor desarrollo relativo, personas con discapacidad, aquellos profesionales especialmente capacitados y con posgrados o beneficiarios de planes sociales.

Es claramente una ley que intenta no solo incentivar una industria que se basa en el conocimiento, sino también dicha actividad en todos los niveles,

la generación de empleo como su objetivo fundamental.

Es importante desde el punto de vista federal, si consideramos que a diferencia de su antecedente inmediato este proyecto no requiere la adhesión expresa de las provincias mediante la sanción de una ley que respetara la estabilidad fiscal y ofreciera beneficios adicionales.

Quizás la eliminación de la estabilidad fiscal implique perder un incentivo importante dentro del contexto que se busca generar para el desarrollo de este tipo de empresas y las nuevas inversiones, pues la estabilidad fiscal siempre apunta a la seguridad jurídica en esta materia, sobre la cual las nuevas inversiones podrán asentar sus bases de inversión.

No obstante, considero que el proyecto está correctamente orientado a promover el ingreso de las pymes y microempresas a partir de la flexibilización de los requisitos de acceso.

Será seguramente la reglamentación la que defina la suerte y efectividad de esta importante iniciativa.

Creo que este proyecto es el resultado de las experiencias previas que ya mencioné, es decir, la ley del software y la Ley de Economía del Conocimiento de 2019. En este entendimiento, y creyendo que será beneficioso para el desarrollo de la actividad y la generación de empleo de calidad, es que vengo a adelantar mi apoyo al proyecto.

4

INSERCIÓN SOLICITADA POR LA SEÑORA DIPUTADA BURGOS

Campaña Nacional para la Donación de Plasma Sanguíneo de Pacientes Recuperados de COVID-19

Estamos atravesando un momento crucial en el mundo entero y nuestro país no es ajeno a eso. La pandemia que provocó el coronavirus en pocos meses nos hizo replantear muchas situaciones y cambió nuestra cotidianidad, nuestra forma de vida.

Las cifras nos estremecen a todos y crecen día a día. Nuestro país, con más de 50.000 contagiados y más de mil muertes, no es ajeno a los números a escala mundial, con más de 9 millones de contagios y más de 400.000 fallecidos.

El mundo lleva meses dando batalla a un enemigo invisible que ataca sin distinguir sexo, edad, raza, estatus social y lugar de residencia. Todos somos vulnerables y nadie está exento de padecerlo, de contagiarse.

En este tiempo en que nos encontramos aislados, respetando el distanciamiento social, preventivo y obligatorio, con cada provincia atravesando diferentes etapas de acuerdo a su realidad, tenemos que estar más unidos que nunca, porque está en juego la salud de todos los que habitamos este país.

Las investigaciones que se realizan a nivel mundial para encontrar la cura a la enfermedad y el trabajo de nuestros científicos que a diario luchan para lograr ese objetivo debe ser reconocido.

Un avance que debemos reconocer es la campaña nacional de donación de plasma de pacientes recuperados de COVID-19, un tratamiento que, si bien no tiene certezas científicas, arrojó buenos resultados en personas contagiadas que recibieron transfusiones de aquellos que atravesaron la enfermedad y hoy se encuentran recuperados. Además de la creación de un Registro Nacional de Pacientes Recuperados de COVID-19 donantes de plasma, cuyos datos deberán ser resguardados en cumplimiento de la ley 25.326, de protección de datos personales.

Los estudios que se están llevando a cabo con el tratamiento del plasma de aquellos pacientes recuperados de COVID-19 merecen un reconocimiento especial, porque quienes donan de manera voluntaria lo hacen para ayudar a aquellos que aún están transitando esta enfermedad.

Además, aquellos que donen su plasma tendrán un día más de licencia y serán considerados ciudadanos solidarios destacados.

La posibilidad de transfundir anticuerpos del plasma de algún paciente enfermo recuperado a un paciente en la fase aguda no es algo nuevo, nuestro país lo ha utilizado a lo largo de la historia.

Celebro esta iniciativa como un avance más en la legislación sanitaria para abordar el COVID-19, como también lo fue el Programa de Protección al Personal Sanitario, la “Ley Silvio”, y tantas otras iniciativas que venimos debatiendo para dar respuesta ante la situación en la que nos encontramos inmersos, sin dejar de reclamar su pronta reglamentación e inminente implementación.

Todos los que tenemos una responsabilidad en esta Honorable Cámara debemos seguir trabajando mancomunadamente para colaborar desde nuestro lugar, brindando herramientas de utilidad para afrontar esta pandemia y sus consecuencias.

5

INSERCIÓN SOLICITADA POR LA SEÑORA DIPUTADA ADRIANA CÁCERES

Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo

Desde el inicio de la pandemia, y debido al aislamiento social preventivo y obligatorio, gran parte de las empresas y de la administración pública adoptó la modalidad de trabajo remoto, acelerando un proceso de transformación digital que se venía dando en los últimos años, por lo que surge esta nueva modalidad, producto del avance de la tecnología de la comunicación.

En la difícil situación económica que estamos atravesando, la incorporación de nuevas tecnologías al mundo del trabajo emerge como una gran oportunidad

para mejorar la competitividad y desarrollar la economía de nuestro país, por lo que resulta necesario modernizar la legislación laboral, ya que las empresas cuentan hoy con distintos medios para poder llevar adelante sus actividades bajo nuevas formas de organización del trabajo.

El teletrabajo promueve beneficios tanto para trabajadores como para empleadores, tales como el ahorro de tiempo y de dinero al evitar los desplazamientos, la inclusión de personas con discapacidad a los distintos rubros, el acceso de más ciudadanos a las nuevas tecnologías y la reducción de ciertos costos fijos para las empresas.

Según el informe publicado en marzo de 2020 por el Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (CIPPEC), de un total aproximado de 11,7 millones de trabajadores cubiertos por la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), entre 3,1 y 3,3 millones se dedican a tareas que podrían ser realizadas desde el hogar; es decir que aproximadamente el 27 por ciento del total de los trabajos podrían realizarse de forma virtual.

La actual Ley de Contrato de Trabajo no tiene contemplado un instrumento jurídico sobre el teletrabajo, y por eso es necesario fijar un marco normativo en el que se encuadre este tipo de relación laboral. Esto implica otorgar mejores herramientas para que las pequeñas y medianas empresas puedan incorporar nuevos trabajadores bajo esta nueva modalidad, permitiéndoles incrementar su capacidad y productividad.

En este proyecto se incorporan nuevos derechos, como la voluntariedad, la reversibilidad, la privacidad y la desconexión digital, los cuales se encuentran en línea con lo recomendado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Estos derechos son importantes porque protegen a las y los teletrabajadores, resguardando su intimidad y equiparando sus derechos a los del resto de las y los trabajadores de nuestro país.

Además, este proyecto tiene en cuenta el valor de las tareas de cuidado de las personas que tienen a su cargo a menores de 13 años, personas mayores sin autonomía o personas con discapacidad, que tendrán el derecho de organizar horarios compatibles acordados con su empleador. Estas tareas suelen recaer principalmente en las mujeres del hogar, por lo que resulta necesario abordar este tema con perspectiva de género, no solo para visibilizar las desigualdades sino también para acortar la brecha de oportunidades laborales entre mujeres y varones. Sin embargo, será necesario continuar trabajando en la disposición de recursos, servicios y la infraestructura necesaria para que las familias puedan cumplir con sus responsabilidades de cuidado en el marco de este nuevo tipo de relaciones laborales.

Asimismo, y tomando en cuenta que este proyecto delega la responsabilidad de su aplicación y la atención de las especificidades en las negociaciones

colectivas, creo que es muy importante que sigamos trabajando en aumentar la representatividad de las mujeres dentro de las organizaciones sindicales para que la voz de la mujer trabajadora esté cada vez más presente en los acuerdos paritarios y demás consensos laborales.

Como sociedad nos debíamos este debate desde hace muchos años, y la crisis sanitaria del COVID-19 ha permitido que diputadas y diputados de distintas fuerzas políticas hayamos presentado propuestas y trabajado en conjunto con el objetivo de determinar un marco normativo que promueva el desarrollo del teletrabajo pero que también logre garantizar los derechos de los y las trabajadoras.

Toda ley es perfectible, por lo que resulta indispensable evaluar la implementación del presente marco normativo para adaptarlo, en caso de que fuese necesario, a la realidad en que se encuentre el país al finalizar la pandemia.

Atento a estos argumentos y a los expuestos por mis colegas, adelanto mi voto positivo en la votación general y mi abstención en los artículos 3°, 4°, 5°, 8° y 9°.

6

INSERCIÓN SOLICITADA POR LA SEÑORA DIPUTADA NILDA MABEL CARRIZO

Régimen de Promoción de la Economía del Conocimiento

Hoy venimos a tratar un proyecto de ley por el que se busca reemplazar la ley 27.506, cuya aplicación fue suspendida por el gobierno el enero pasado.

El proyecto de modificación de esta ley mantiene dos beneficios: la reducción de la alícuota sobre el impuesto a las ganancias y sobre el pago de contribuciones patronales, y su ampliación al modificar el modo de calcularlos, retomando lo establecido en la ley de software, es decir, un 60 por ciento para la reducción del impuesto a las ganancias y un 70 por ciento para la reducción de contribuciones patronales.

En lo que respecta a las contribuciones patronales se introducen dos novedades. Por un lado, un tope inicial equivalente a siete veces la cantidad de empleados de una pyme tramo II (535 empleados), lo que significa que el beneficio aplica inicialmente a un máximo de 3.745 empleados, que podrán ser promovidos en este régimen especial del 70 por ciento de la reducción de los aportes patronales. De esta manera, las grandes empresas siguen siendo consideradas como destinatarias de este régimen porque son empresas emblemáticas de la Argentina que mueven la economía y el empleo del país.

Este tope funciona de manera tal que permite seguir generando empleo. Si una empresa, al momento de la inscripción, tiene 5.000 empleados, va a poder inscribirse al régimen con 3.745 empleados afectados

a la actividad promovida y luego, si la empresa suma empleados por encima de su nómina inicial de 5.000, esos nuevos empleados quedan fuera de este tope.

De esta manera, también se busca estimular el nuevo empleo vinculado con las actividades promovidas en la ley. Por ejemplo, si la empresa de 5.000 empleados en el mes siguiente a su inscripción toma 100 empleados nuevos, estos ingresos tendrán el beneficio del 70 por ciento de reducción de las contribuciones patronales.

Otro cambio que busca la nueva ley es el de una orientación inclusiva y federal, en la que las empresas podrán acceder a 10 puntos adicionales en las contribuciones patronales, o sea a un 80 por ciento, en el caso de que incorporen mujeres, profesionales con estudios de posgrado en ingeniería, ciencias exactas o naturales, discapacitados, o personas que sean previamente beneficiarias de planes sociales o que habiten en zonas de menor desarrollo relativo.

Por otro lado, se elimina el requisito fijado en la ley aprobada el año pasado, que obligaba a las provincias a adherir al régimen mediante la sanción de una ley que respetara la estabilidad fiscal y ofreciera beneficios adicionales, a la que solo habían adherido seis provincias. De esta forma, la ley por sí misma adquiere el carácter federal que promueve.

Asimismo, se ajustó la forma de encuadramiento para aquellas empresas pertenecientes a los nuevos sectores cuyo ingreso al régimen no estaba definido claramente, a partir de la exigencia del 70 por ciento de facturación de la actividad principal, que tenía que ver con el nivel de facturación de la actividad promovida.

El proyecto establece también la creación de un consejo consultivo integrado por entidades del sistema de ciencia, tecnología e innovación, y fija criterios para definir el encuadre de empresas ligadas a las nuevas actividades que incluye la ley, frente a una experiencia de varios años que tenía a la industria del software como única destinataria.

Por otra parte, se crea un fondo con un porcentaje del beneficio que ya estaba previsto en la ley y que van a aportar las empresas, pero con otro destino: la promoción de la economía del conocimiento para financiar capacitación, formación de recursos humanos, proyectos de inversión productiva, internacionalización de pymes y actividades de innovación. Este fondo será de apoyo exclusivo para las pymes.

Es por todo lo expuesto que mi voto es afirmativo, con la firme convicción de trabajar por una Argentina unida.

7

INSERCIÓN SOLICITADA POR LA SEÑORA
DIPUTADA NILDA MABEL CARRIZO

Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo

Hoy venimos a tratar un proyecto de ley que tiende a la protección de los trabajadores y las trabajadoras

del país, en un contexto de pandemia en el que, de acuerdo con las recomendaciones de especialistas de la salud, una parte del país debe permanecer en su casa y realizar sus tareas laborales desde allí.

El proyecto que estamos tratando obtuvo dictamen de mayoría en la Comisión de Legislación del Trabajo. La oposición firmó con disidencias, pero este dictamen de consenso parte de la base de considerar el teletrabajo como una modalidad laboral, integrándola al contrato de trabajo y delegando sus especificidades en las convenciones colectivas de trabajo.

El principal objetivo de esta norma es 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. Este objetivo es incorporado en este proyecto en el título III, “De las modalidades del contrato de trabajo”, de la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744.

El proyecto de ley propone modificar la Ley de Contrato de Trabajo para avanzar sobre los distintos aspectos que trae aparejada esta nueva modalidad: el principio de igualdad de derechos entre los trabajadores y las trabajadoras presenciales y los teletrabajadores, el carácter voluntario de esta modalidad y el principio de indemnidad, para que los gastos del teletrabajo no recaigan en el trabajador. También aborda el derecho a la desconexión y la contemplación de las tareas de cuidado de menores o adultos mayores.

En su primer artículo, el proyecto define el teletrabajo como toda aquella prestación de servicios que se efectúe total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos del establecimiento del empleador, mediante la utilización de tecnologías.

En lo que respecta a la jornada laboral, el proyecto dispone que sea 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. También se introduce el concepto de derecho a la desconexión digital, por el cual la persona que trabaja bajo esta modalidad 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, y 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.

En lo que se refiere a las tareas de cuidados, la iniciativa establece que quienes acrediten tener a su cargo el cuidado de personas menores de 13 años, con discapacidad o adultos mayores que requieran asistencia específica tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada laboral.

En lo que respecta a la reversibilidad del consentimiento, el trabajador podrá reclamar el retorno a la modalidad presencial en cualquier momento de la relación. En tal caso, el empleador deberá otorgarle 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. Si el empleador se negare, dará derecho a la persona que trabaja bajo esta modalidad a considerarse en situación de despido o a accionar para el restablecimiento de las condiciones oportunamente modificadas.

Esta iniciativa permitirá impulsar el empleo y dar trabajo a los argentinos en este contexto de desocupación.

Es por todo lo expuesto que mi voto es afirmativo, con la firme convicción de trabajar por una Argentina unida.

8

INSERCIÓN SOLICITADA POR LA SEÑORA DIPUTADA CRESCIMBENI

Régimen de Promoción de la Economía del Conocimiento

Señor presidente: estamos en un momento muy complejo de nuestra historia, atravesando una emergencia sanitaria sin precedentes, y nuestros hábitos sociales han cambiado como nunca antes. La situación económica que vivimos deja en evidencia la necesidad persistente de construir políticas de Estado que nos ayuden a crecer sostenidamente, independientemente de a quién le toque estar al frente del gobierno. Queremos defender nuestro derecho al futuro.

Aunque suene extraño hablar de futuro en un contexto donde el presente es tan apremiante y doloroso, hoy nos toca volver a votar un proyecto de ley que nos conduce necesariamente a hablar de nuestro futuro, a apostar por los que apuestan por nosotros, los que aman a la Argentina y eligen aplicar su talento acá, los miles de jóvenes que emprenden, las pymes, las empresas, las y los trabajadores que con mucho esfuerzo siguen transformando información en conocimiento, mejorando nuestra productividad y agregando valor a gran escala.

A pesar de que las prioridades cambiaron por la premura con que se avecinó esta nueva normalidad, hoy vemos necesario proyectar nuestro presente, sentir que ese futuro nos incluye a todos, que no vamos a seguir cometiendo los mismos errores, y que cuando definimos un rumbo entre todos, convencidos de que nos va a ayudar a crecer, no lo vamos a boicotear.

Eso es la economía del conocimiento: una oportunidad muy clara para fomentar un crecimiento bien argentino, basado en la bioeconomía, la industria espacial, las industrias 4.0, como la inteligencia artifi-

cial o el Internet de las cosas, y todos los servicios basados en conocimiento, incluyendo la investigación y el desarrollo.

La economía del conocimiento implica que los jóvenes tucumanos o mendocinos, pudiendo elegir cualquier lugar del mundo, eligieron armar su clúster en sus provincias. Son los emprendedores y divulgadores científicos como Augusto y Mateo Salvatto, o Joan Cwaik, que no solo divulgan conocimiento, sino también acercan el lenguaje técnico para que todos y todas seamos parte de esta revolución. Son las mujeres que aprenden a programar en Villa Jardín, Lanús. Son los salteños de la Escuela Técnica N° 3.106 de Campo Quijano que crean sus propios robots. Son los científicos de INVAP, de ARSAT, del INTA, del INTI.

El talento, la creatividad, el ingenio, la resiliencia y la búsqueda tenaz de aprendizaje y progreso son las cosas que impulsan a nuestros ciudadanos en todos los rincones del país.

Por eso, cuando pensamos en economía del conocimiento, debemos considerar no solamente lo que genera la ley, sino el esfuerzo conjunto que tenemos que hacer también desde la educación, la formación, la ciencia y la investigación para acompañar y sostener este rumbo sin dejar a nadie atrás.

Sin embargo, esta ley es una potencialidad. Alcanzar ese crecimiento y desarrollo depende de cuán intensamente acordemos sostener ese camino. Para eso, tenemos que pensar en nuestros compatriotas, no como un enemigo o un sujeto a vencer, sino como alguien con quien trabajar codo a codo, si realmente queremos construir este porvenir.

La persistencia de una grieta histórica entre compatriotas y la habitualmente citada “coyuntura” dificulta muchas veces la concreción de nuestros sueños y aspiraciones colectivas sobre los destinos de nuestro país.

Independientemente de la complejidad del hoy, esta nueva normalidad requiere buscar alternativas de desarrollo que puedan traducirse en bienestar para la mayor cantidad de personas, abordando la situación presente sin condicionar nuestro camino al progreso.

El cambio climático, la desigualdad económica, la sensación permanente de vivir en la injusticia, las desigualdades de género, el futuro del trabajo, la violencia, entre otros, son temas que atraviesan nuestra cotidianeidad, generando desequilibrios y debilitando no solo nuestra vida en sociedad presente sino su potencialidad.

En este sentido, en tiempos en que la pobreza y el desempleo aumentan, particularmente entre los jóvenes, es crucial que trabajemos juntos impulsando políticas que se sostengan en el tiempo y favorezcan el crecimiento que necesitamos.

Por eso, hoy volvemos a buscar un consenso para impulsar a los distintos sectores productivos que funcionan como motores para la economía argentina,

También tenemos que decir que, mientras el crecimiento global fue del 92 por ciento, el crecimiento del bloque asiático fue del 157 por ciento, creció 74 por ciento en Europa, 34 por ciento en Latinoamérica y solo 18 por ciento en la Argentina. Esto hizo que perdiéramos 4.000 millones de dólares en ingresos y cien mil nuevos empleos.

Por todo esto, no podemos perder más tiempo; tenemos alta *performance* profesional, capacidad emprendedora, fuentes de innovación, inglés disponible y amplia base de estudiantes, aunque debemos ampliarla mucho más. Debemos trabajar fuertemente en nuestras debilidades, como la inestabilidad normativa, la falta de un proyecto estratégico, seguir bajando la presión tributaria que nos haga competitivos, diversificar las carreras y generar una regulación laboral acorde.

Tenemos mucho para hacer; esperemos que este sea el inicio de un camino virtuoso en esta industria.

10

INSERCIÓN SOLICITADA POR EL SEÑOR DIPUTADO FRIZZA

Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo

El teletrabajo no es una nueva actividad laboral. Es una modalidad de trabajo que ya existe, y que en estos momentos especiales que vive nuestro país por la pandemia se ha potenciado y resulta indispensable para poder sostener la actividad en muchísimos rubros que, de otra manera, sería imposible de mantener.

Por eso considero que ahora no es precisamente el mejor momento para tratar un proyecto de ley que regule esta modalidad, que agregue complejidad y burocracia, frente a una situación ya de por sí insostenible para la mayor parte del sector productivo.

Sin dudas que la modalidad de teletrabajo requiere de una adaptación a dos puntas: tanto del empleador como del empleado, pero estamos justo en medio de una crisis de la que con seguridad resultará una reconfiguración de la economía, del mercado de trabajo y de las condiciones laborales.

Si hablamos de teletrabajo, todavía debemos aprender mucho sobre cómo es la relación entre las partes, de qué manera ponemos límites a los horarios de trabajo, cómo generamos comodidad y ambientes de trabajos acordes, cómo hacemos para tener una situación de trabajo mixto, entendiendo en que no siempre un trabajo puede ser a distancia o presencial o puede requerir de reuniones presenciales y desarrollo de trabajos a distancia.

Como ya lo mencioné: se trata de un proceso de aprendizaje, sobre un esquema laboral que ya estamos desarrollando pero cuyo auge actual está prácticamente impuesto por la pandemia y sus limitantes. No es el momento más oportuno para sentarnos a revisar la mejor manera de que esto funcione a futuro.

Otro aspecto para analizar, además de la ya de por sí compleja relación laboral entre trabajador y empresa, es la cuestión de la tecnología necesaria para poder realizar el teletrabajo. Un caso típico es la calidad de conexión: cómo se garantiza esa tecnología y quién asume esos costos.

Quiero acá incorporar la visión de IDEA (Instituto Empresarial de la Argentina), que representa a más de quinientas empresas de distintas actividades y ubicaciones geográficas.

En una misiva que envié a los diputados, IDEA nos marcó que, en contextos como el actual, las regulaciones, lejos de generar más y mejor empleo para contribuir a la salida económica del país, reproducen complejidades y costos que al final terminan resultando contraproducentes. Temo que, al plantear regulaciones en este momento tan singular, logremos resultados muy diferentes a los que legítimamente aspiramos.

También estuve analizando la opinión de la Cámara de la Industria del Software de Argentina, que es un actor clave para que la economía sea “teletrabajable”.

Ellos indican claramente que se perderán oportunidades de inclusión y desarrollo al limitar la posibilidad de contratar recursos humanos. Junto con esto, también se producirá una merma en la recaudación estatal.

Es justo reconocer algunas cuestiones positivas que tiene la presente ley, como el derecho a la intimidad y la protección de datos, la dotación y el mantenimiento de las herramientas de trabajo, del mismo modo que la limitación de la jornada laboral y la seguridad e higiene en el ambiente laboral.

Creo que es importante proteger al trabajador y *aggionarnos* a las nuevas modalidades de empleo; pero, insisto, no me parece que sea este el momento más oportuno para hacerlo.

No es bueno aprobar una ley de teletrabajo justamente cuando el empleo no está siendo realizado de manera normal. En muchos casos, el teletrabajo no es hoy producto de decisiones consensuadas o de cambios acordados en las relaciones laborales, sino algo forzado por la situación a la que nos lleva la pandemia.

Por los motivos expuestos, adelanto mi abstención en general al proyecto de ley en discusión.

11

INSERCIÓN SOLICITADA POR EL SEÑOR DIPUTADO GODOY

Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo

Estamos abordando una temática, la regulación del teletrabajo, que ha tomado relevancia a partir del actual contexto de aislamiento social preventivo y obligatorio adoptado por nuestro gobierno para

mitigar los efectos de la pandemia provocada por el COVID-19 y que ha derivado en la intensificación de este tipo de herramientas. Resulta necesario entonces, en este contexto, dotar a la sociedad de un instrumento que otorgue un marco jurídico a las dinámicas de vinculación laboral que surgen precisamente por la utilización de nuevas tecnologías, que se fueron desarrollando en los últimos años y cuyo uso se precipitó necesariamente por este contexto de aislamiento que describí anteriormente. En esta instancia, deseo destacar el trabajo realizado por la comisión y especialmente por su presidenta al considerar todas las iniciativas con estado parlamentario, entre otras, la del diputado Eduardo Fernández, a la cual he adherido como cofirmante, especialmente en aquellos aspectos referidos a los principios rectores de voluntariedad, reversibilidad, igualdad de trato y tareas de cuidado, así como también los derechos y obligaciones, específicamente el derecho a la desconexión.

El dictamen que estamos considerando contiene precisamente los presupuestos mínimos del contrato de teletrabajo, estableciendo así el régimen legal y dejando que otros aspectos que se refieren a regulaciones específicas de cada actividad sean abordados mediante negociación colectiva.

No quiero extenderme más sobre aspectos que ya han sido abordados por la señora diputada miembro informante de la comisión y otros compañeros que me han precedido en el uso de la palabra, pero sí deseo destacar que se trata de una nueva modalidad. Esta es la primera regulación que se aborda, por lo tanto es un camino que recién comienza y a medida que se extienda el uso de nuevas tecnologías en el ámbito laboral, seguramente, las iremos regulando.

Así, por ejemplo, en la iniciativa de la cual soy cofirmante, se incluía la regulación de esta modalidad en el ámbito público, que seguramente deberemos abordar en un tiempo no muy lejano.

Sin lugar a dudas –con esto termino mi presentación–, este proyecto constituye un gran avance en cuanto a la protección de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras que hoy se encuentran en una laguna legislativa y, por ello, puede suceder que sus derechos resulten cercenados ante la inexistencia de una regulación que los ampare.

12

INSERCIÓN SOLICITADA POR EL SEÑOR
DIPUTADO GODOY

**Campaña Nacional para la Donación de Plasma
Sanguíneo de Pacientes Recuperados
de COVID-19**

El dictamen que estamos considerando es importante y necesario para fomentar el comportamiento solidario individual de aquellos pacientes recuperados

de COVID-19 y su objeto es el de promover la donación voluntaria de sangre para la obtención de plasma. Se trata de un acto solidario único que ayudará a salvar vidas. La donación de sangre –la donación de uno mismo, diría– es uno de los actos de solidaridad más trascendentales que puede realizar la persona humana, quien con total desprendimiento se brinda para ayudar al prójimo. Es por ello que esta iniciativa que tiene el consenso de todo el arco político de esta Cámara, apela a la solidaridad de todos y de todas.

En este contexto de emergencia y crisis mundial ante el COVID-19, que nos afecta a todos y a todas por igual, se requiere del gesto fraterno y voluntario de las personas recuperadas que puede beneficiar a aquellas que están cursando la enfermedad.

El Ministerio de Salud está llevando a cabo ensayos clínicos a nivel nacional que van a permitir evaluar los riesgos y beneficios del tratamiento con plasma de pacientes recuperados de COVID-19. Con satisfacción, hemos observado en este último tiempo que pacientes han respondido favorablemente al tratamiento. Por ello, este proyecto que queremos sancionar declara a esta donación de interés público.

Como dije, el donar sangre es un acto altruista, bienintencionado, pero resulta necesario que el Estado intervenga a través de una campaña nacional para la difusión y promoción de la donación voluntaria de plasma sanguíneo proveniente de pacientes recuperados de COVID-19 en todo el territorio nacional y que apelemos de esta manera a la ayuda de los argentinos y las argentinas.

Un punto importante del dictamen es el “reconocimiento” de esta donación por parte del Estado. Este gesto de agradecimiento colectivo a través del reconocimiento del donante, y su materialización, es otro punto que quería destacar. Para ello, el proyecto crea el Registro Nacional de Pacientes Recuperados de COVID-19 donantes de plasma.

Ya hemos visto cómo algunas leyes en la Argentina han generado cambios positivos, como por ejemplo la sanción de ley 26.066, que introdujo la figura del “donante presunto” en la ley 24.193, que presume la donación de órganos cuando la persona mayor de edad no haya dejado constancia expresa de su oposición. Aquí también, una vez más, se ha demostrado el apego de la gente, ya que no hubo un masivo rechazo o manifestación negativa respecto de la donación, todo lo contrario. Esta ley que pretendemos aprobar también recorre el mismo camino: el de buscar entre todas las soluciones a estas problemáticas que, si bien son sanitarias, repercuten en todos los órdenes de vida de nuestra sociedad.

No tengo dudas de que aquellos y aquellas que pasaron por este proceso de contagio han podido sobrelevar la enfermedad y recuperarse por la intervención de los efectores de salud, trabajadores y trabajadoras que día a día se desempeñan con esmero, sin olvidarnos del acompañamiento familiar, tan importante en momentos acuciantes. Es por ello que apelamos a su

voluntad y confiamos en que van a acompañar y manifestar su desprendimiento y apoyo donando un poco de ellos para salvar otras vidas.

Felicito a las autoras y los autores de las iniciativas que dieron origen a esta norma que queremos sancionar. Personalmente, he participado acompañando el proyecto de la diputada Cecilia Moreau.

Por último, quiero destacar el trabajo similar que se está realizando en las provincias. Así, en mi provincia, Salta, legisladores de nuestro espacio político han presentado iniciativas con la misma finalidad, y estoy convencido de que serán un instrumento importante para brindar una mejora a aquellos que han contraído la enfermedad, para que puedan recuperarse a través del tratamiento con plasma. Por eso acompaño la sanción de esta iniciativa.

13

INSERCIÓN SOLICITADA POR EL SEÑOR DIPUTADO MAQUIEYRA

Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo

Estamos de acuerdo con regular el teletrabajo como una nueva modalidad y por eso acompañamos la iniciativa legislativa que les da una mayor protección y reglas claras a los trabajadores contratados bajo esta forma de trabajo.

En este caso, destacamos el reconocimiento de los mayores gastos en los que pueden incurrir los trabajadores, la garantía de igual remuneración por igual tarea con independencia de dónde se desarrolle, el derecho a la desconexión y el reconocimiento del derecho de los trabajadores con personas a cargo, entre otros.

Pero vemos con preocupación que no hayamos podido discutir en particular el articulado a fin de llegar a un texto de verdadero consenso en todos sus puntos.

Expresamos nuestra preocupación en varios artículos que debieron ser analizados con mayor profundidad o, aunque sea, discutidos. En particular, destacamos la preocupación relativa a las pymes, para las cuales no hay disposiciones específicas, y que creemos que deben ser beneficiadas a fin de incorporar esta modalidad de trabajo, siendo el verdadero motor de la economía. Además de prever que luego de la pandemia dichas empresas no van a tener la capacidad técnica para mantener la modalidad a distancia o teletrabajo, lo cual tendríamos que haber incentivado.

También discutimos que la falta de certezas y la existencia de varios vacíos legales que se dejan a la negociación colectiva se deban a la falta de tratamiento sobre el tema y a la postura reticente de los gremios a perder poder, delegando nuestra actividad legislativa en ellos sin justificación real, lo que tiene como consecuencia que la protección puede no llegar a todos los trabajadores.

Respecto al texto aprobado, también manifestamos disidencia en varios artículos. En este sentido, creemos que el artículo 3º, relativo a los derechos y obli-

gaciones, debería indicar la posibilidad de combinar el trabajo presencial y el teletrabajo, y no hacerlo de forma imperativa conforme surge del texto.

Por ello, propusimos –lo cual fue rechazado– modificar la frase “los convenios colectivos deben” por “los convenios colectivos pueden”, con el objeto de alcanzar el fin deseado.

En lo relativo a la jornada laboral, entendemos que no se están contemplando los contratos realizados con anterioridad a la presente ley que no se llevaron a cabo por escrito, dejando un marco de incertidumbre que no es propio de la norma y que puede tener consecuencias disvaliosas para los trabajadores.

Por su parte, en el artículo 5º entendemos que la prohibición de cualquier comunicación por fuera del horario de trabajo, incluso aquellas que informan cuestiones administrativas básicas, es un exceso que no garantiza la desconexión digital, sino que perjudica el normal funcionamiento de la relación laboral.

Asimismo, consideramos que el trabajador debe tener la posibilidad de proveer todos los elementos de trabajo, con la debida compensación, y que el artículo 9º no brinda un trato igualitario en este sentido cuando se trata de las obligaciones del empleador y el derecho del trabajador a aportar dichos elementos.

Por último, consideramos que el artículo 8º no es claro respecto a la reversibilidad cuando se trata de nuevos contratos realizados bajo esta modalidad, ya que no tendrían un estadio anterior al cual volver, por lo que su modificación será una novación contractual y la terminología utilizada por la ley sería errónea e inaplicable.

Asimismo, consideramos que se debe prever un plazo para el empleador a fin de adecuar las tareas frente a la postura del trabajador, por lo que proponíamos un preaviso de la modificación de unos treinta días por lo menos.

Por lo expuesto, acompañamos la idea general del proyecto y nos abstenemos en los artículos que fueron citados por considerar que pueden afectar la modalidad de trabajo regulada. Además, exhorto a mis pares a fin de elaborar un proyecto de ley que incentive la inclusión de este tipo de trabajos beneficiando a las pymes del país.

14

INSERCIÓN SOLICITADA POR EL SEÑOR DIPUTADO MAQUIEYRA

Régimen de Promoción de la Economía del Conocimiento

Hablar de economía del conocimiento implica hacer referencia a un sector completamente dinámico, de enormes capacidades y funcionalidades, promotor de millones de puestos de trabajo, tercer puesto en exportación de nuestro país y generador de empleo en blanco. Pero, además, hacia el interior de nuestro país, hablar economía del conocimiento es hablar de

la exclusión de los beneficios para el caso de las empresas que presten servicios profesionales de exportación, cuya importancia dentro de la actividad resulta trascendental.

No quiero dejar pasar que este mercado que buscamos impulsar es un mercado muy competitivo y con facilidades para la relocalización. Todo espacio que dejemos disponible para la competencia puede ser aprovechado por una legislación más beneficiosa en un país vecino, y las empresas, empleados y ganancias verse en la posibilidad de trasladarse, llevándose con ellos lo más importante, conocimiento desarrollado y promovido en el país.

16

INSERCIÓN SOLICITADA POR LA SEÑORA DIPUTADA MARÍA DOLORES MARTÍNEZ

Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo

En los últimos meses hemos visto cómo nuestra rutina diaria ha sido fuertemente golpeada por la pandemia del COVID-19 que azota al mundo. Nuestro país no es la excepción, lo vemos a diario y cada día con mayor preocupación.

Las medidas como el aislamiento social preventivo y obligatorio, tomadas de manera temprana en el país, han sido importantes para mitigar la potencial saturación de nuestro sistema de salud y el costo de vidas.

El esfuerzo que se ha demandado de la sociedad es muy importante, y continúa siéndolo. Más aún si consideramos la situación económica ya compleja en el país. El producto interno bruto cayó 4,8 por ciento en el primer trimestre de 2020 en relación al período previo, y 5,4 por ciento interanual, según informó el INDEC, y esto es un período previo a la pandemia.

En los últimos meses hemos visto el cierre de empresas, en particular pymes, y la consecuente pérdida de puestos de trabajo. Según el último informe de la Federación de Comercio e Industria de la Ciudad de Buenos Aires (FECOA), tan solo el 23 por ciento de las pymes pudo pagar los salarios de abril en su totalidad. Casi el 40 por ciento directamente no pudo hacerlo. A las 25.000 pymes que cerraron en los últimos años se le suman otras 25.000 que no resistieron la pandemia, y de las que todavía están aguantando, el 20 por ciento está en riesgo de cierre.

En este contexto, en busca de mitigar estos efectos negativos, muchas empresas se han volcado a una reconversión de urgencia –e improvisada– al denominarlo teletrabajo.

Creo que es importante establecer una diferencia clave: no estamos legislando sobre el llamado *home office*; estamos legislando sobre una modalidad de trabajo, el teletrabajo. Una modalidad que no estaba contemplada en la Ley de Contrato de Trabajo, la 20.744, que, sancionada en septiembre de 1974, arrastra características de un mundo sin Internet, con gra-

ves problemas de comunicación, con otro programa de desarrollo, con mujeres que no pueden trasladar al domicilio tareas laborales. En relación a este último punto, creo que sería pertinente incorporar al texto del dictamen un artículo que derogue el artículo 175 de la ley 20.744, para permitir que también las mujeres podamos optar por el teletrabajo y, lo que es más importante, acceder a la conciliación establecida en el artículo 6º.

Como en muchas cosas, tenemos que pensar qué lecciones, qué cosas podemos tomar de este tiempo, mirando hacia adelante. La insipiente de la modalidad de teletrabajo antes de la pandemia se vio acentuada. Debemos legislar pensando en el día después y esa fue la idea de nuestro espacio desde un principio.

Nos sorprendió, señor presidente, la ausencia de una actitud proactiva por parte del gobierno en torno a la discusión de la temática, más viniendo de parte de un espacio político que había trabajado el tema hace una década con bastante profundidad, incluso con las intenciones de presentar un proyecto de ley. Las declaraciones del ministro Moroni, que dijo que no estaba en los planes del gobierno promocionar la modalidad, cuando esta trae aparejada beneficios ambientales, de sustentabilidad, reducción de costos, desarrollo de nuevas actividades generadoras de servicios exportables y mayor competitividad, aún ahora nos extraña.

Con 17 proyectos presentados en la comisión, se trató de un arduo trabajo para acercar posiciones. Quiero reivindicar el trabajo de los representantes del pueblo, más allá de sus adscripciones, ya sean sindicales, empresarias, políticas, aquí somos representantes del pueblo, no de un sector en particular.

Trabajamos por una ley que establezca armonía entre la Ley de Contrato de Trabajo y esta nueva modalidad, tomando en consideración las particularidades de una relación laboral a través de las tecnologías de la información y comunicación.

De emergencia e improvisadamente se ha avanzado mucho, pero no deben existir diferencias entre quienes, en relación de dependencia, llevan adelante tareas dentro o fuera de una empresa.

Además, una ley que le dé certidumbre al sector empresarial y estimule a las pequeñas y medianas empresas, que promueva la modalidad sin importar su edad, su condición social, su género o su físico. Hoy en día hay factores que caracterizan a la modalidad como joven universitario, de altos ingresos y hombre. El desafío es que pueda expandirse e incorporar a todos y todas.

Antes de la pandemia, solo el 7 por ciento de las empresas había incorporado la modalidad del teletrabajo. Los estudios indican que su potencial es del 28 por ciento. La potencialidad aumenta en algunas áreas particulares, como servicios financieros, de información y comunicaciones, energía y servicios inmobiliarios.

Los principios que fueron foco de la discusión en comisión fueron la desconexión, reversibilidad, com-

pensación, privacidad y conciliación entre vida familiar y laboral, en particular la perspectiva de género y el trabajo. La coincidencia sobre la necesidad de contener estos preceptos era unánime. Sin embargo, hubo distancias sobre el modo de volcarlos en el texto de la ley.

Estos puntos son concebidos como garantías, derechos explícitos, y no deben ser usados como condicionantes para adoptar la modalidad, ni poner criterios tan exigentes que dificulten su cumplimiento. Con el 75 por ciento de las pymes endeudadas, y con el 20 por ciento con riesgo de quiebra, exigir que el empleador deba aportar el equipamiento, como lo hace en el artículo 9º del dictamen de mayoría, le cierra las puertas a la modalidad. Tal endurecimiento coarta la posibilidad de aquellos trabajadores que, contando con el equipamiento y las aptitudes necesarias, se inserten en una relación laboral formal. Perjudica tanto a la parte empleadora, que teniendo necesidad de ampliar el recurso humano no lo hace por no poder cubrir los costos, como al trabajador que, teniendo la necesidad y voluntad de trabajar, no puede saltar la traba legal que este artículo impone.

Quiero mencionar los demás artículos que, a mi entender no logran captar la naturaleza de la actividad del teletrabajo e impiden su expansión, comenzando por la propuesta de artículo 3º. Este reclama taxativamente, a través del verbo “deberán”, que las negociaciones colectivas establezcan regímenes mixtos de teletrabajo, forzando la presencialidad en algún momento de la semana. Expongo dos consideraciones. La primera es la autonomía con la que cuentan los gremios para ejercitar la representación del interés profesional de los trabajadores en el plano de la actividad, del oficio o de la empresa. Ninguna ley puede pasar por encima de ese atributo imponiendo los temas o modos sobre los cuales deben negociar. Toda negociación colectiva debe ser libre y por eso creemos que la imperatividad del “deberán” debiera ser reemplazada por el verbo “podrán”, para no anular las potestades gremiales.

En cuanto al artículo 4º, veo con preocupación la exigencia de que la jornada sea pactada por escrito en el contrato de trabajo, ya que ignora la presunción de la existencia de una relación laboral, protección firmemente establecida a favor de la parte trabajadora, además de contradecir el artículo 23 de la Ley de Contrato de Trabajo. Esta demanda también crea dudas: deja en el limbo las relaciones de trabajo que no cuenten con un contrato escrito y no aclara si aquellas personas que cambien de modalidad deben volver a firmar un contrato. Tampoco encuentro adecuada la exigencia de impedir el acceso al sistema y plataforma digital, ya que mientras que en el párrafo anterior reconocemos la organización de trabajo por objetivos, acto siguiente impedimos que eso suceda pidiendo establecimiento de horarios fijos y pautados. Por eso quiero acercar una nueva redacción que sea coherente con la intención de habilitar la flexibilidad –a favor de la parte trabajadora– en la organización de la jornada:

“Artículo 4º: *Jornada laboral*. La jornada laboral debe ser pactada previamente por escrito 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 de la presente, deberán desarrollarse de modo acorde a las condiciones laborales establecidas.”

Discrepo, asimismo, al igual que mis compañeros de bloque, con los términos excesivos en los que se entiende el derecho a desconexión, plasmado en el artículo 5º. Por supuesto que estamos decididos a garantizar y proteger el derecho al tiempo libre y descanso, indispensable para la salud y buen vivir. También estamos comprometidos con el reconocimiento de la autonomía en administración de los tiempos. Creo, incluso de una manera más profunda, ya que uno de los beneficios del teletrabajo es la organización del trabajo por objetivos y la flexibilidad que esto trae para la parte trabajadora. Sin embargo, la prohibición a remitir comunicaciones, establecida en el último párrafo del mencionado artículo, desborda la intención de protección y entra en el terreno de la comunicación ineficiente, ya que prohíbe la posibilidad de la parte empleadora de anunciar a los trabajadores sobre sucesos imprevistos o de índole administrativo –como anuncios de mantenimiento de infraestructura o liberación del personal del cumplimiento de la jornada del día siguiente–, así como también resulta limitante a la facultad de organización de la parte empleadora. ¿Cuál sería la amenaza a este derecho, la violación al descanso, si la empresa envía mediante correo las tareas que deberá desarrollar la persona que trabaja al inicio de su jornada? Acá no se demanda ninguna actividad ni contraprestación por fuera de la jornada establecida; ni siquiera se reclama la lectura del mail. Solo se deja constancia de las tareas que el trabajador o la trabajadora deberá encarar en la siguiente jornada. Por tanto, no vería afectado el derecho a la desconexión y, consecuentemente, al tiempo de descanso. Es por esto que proponemos suprimir la prohibición de comunicación que dicho párrafo dicta.

Las condicionalidades hasta acá mencionadas, contraproducentes al desarrollo de la actividad y limitantes para la generación de nuevos puestos de trabajo dignos, surgen también en la actual redacción del artículo 8º, dedicado a definir la “reversibilidad”, que deja en manos de los convenios la posibilidad de “revertir” a una situación que nunca ocurrió. Esto genera una obligación a la parte trabajadora que quizás no es capaz de satisfacer ya que trasladar –ese es el verbo correcto, no revertir– a una persona a la modalidad presencial implica contar con la disponibilidad de espacio físico y un modelo de organización de la actividad productiva que lo permita. Además, limita el potencial federal de la actividad, ¿qué empresa-

rio o emprendedor de Tierra del Fuego contrataría a un correntino, aun siendo el más apto e idóneo para el puesto, si sabe que corre el riesgo de verse obligado a emplearlo en una modalidad presencial, lo cual también implicaría la cobertura del traslado? La actual redacción y la manera en la que se define la reversibilidad genera incertidumbre, desalienta la modalidad y promueve la industria judicial.

Debemos encontrar el equilibrio entre protección y desarrollo. Todos debemos mirar hacia el futuro, acomodarnos a este. Eso es evolucionar, no atarnos a los modos del pasado o el presente, ni legislar el futuro con criterios del pasado. Debemos legislar pensando en el día después.

Esto fue el grueso de nuestro debate en comisión. Un debate rico, exhaustivo, con sesiones informativas con empresarios, cámaras representativas de múltiples sectores, como la UIA, y organizaciones de la sociedad civil, como el CIPPEC. Y los aportes recibidos a través del portal de leyes abiertas de la Cámara.

Queda para el futuro trabajar para que la administración pública pueda adoptar y aplicar esta modalidad. Ayudaría a descomprimir y descentralizar el trabajo del Estado.

Dar el debate de esta norma en el siglo XXI nos permite volcar nuevos derechos, cuidados y garantías y destronar paradigmas. Así como después de dar el debate en la calle logramos hacerle entender a la sociedad que las mujeres no vivimos solo para cuidar, es momento de aclarar que tampoco las personas trabajadoras estamos solo para producir.

La salud social, tantas veces invocada en estos tres meses, depende también de fijar las pautas que nos permitan el correcto desarrollo y disfrute de todos los ámbitos de nuestra vida, el trabajo incluido.

17

INSERCIÓN SOLICITADA POR LA SEÑORA DIPUTADA MATZEN

Régimen de Promoción de la Economía del Conocimiento

No digo nada nuevo si menciono que la economía del conocimiento es el sector de la economía que utiliza el saber y la creatividad para generar valor y mejores procesos. Esta definición sin duda aplica a todas las industrias tradicionales que van cambiando, en los años que corren, de la mano de ella.

Esta representa el 22 por ciento de la producción total del país y está creciendo año tras año. En la Argentina, más de 6.000 empresas aplican conocimiento en software, innovación, educación y hasta en agricultura. En 2018, la llamada industria del conocimiento, con 6.000 millones de dólares, se convirtió en el tercer exportador, después de los granos, los aceites y los autos.

En la convicción de un camino a seguir, en mayo de 2018, por unanimidad, esta Cámara sancionó la ley 27.506, de promoción de la economía del conocimiento. Casi inexplicablemente, un poco más de dos años después, el nuevo gobierno, en una medida de escaso valor legal, la suspende y congela por, hasta hoy, casi siete meses.

Rescataré el valor del trabajo de consenso realizado por mis compañeros de bancada con los otros bloques para llegar a este nuevo proyecto consensuado. Pero no puedo dejar de mencionar que se debió haber trabajado de esta manera desde el principio, y que fue absolutamente innecesaria esa actitud de autoritarismo inicial de suspensión si podíamos llegar a esta situación. Las medidas de la cuarentena frente al COVID-19 nos enseñaron lo importante de la inversión y la agilidad de estas nuevas tecnologías, que requieren certezas y seguridades en lugar de idas y vueltas que solo demoran el avance y la innovación.

En esa misma línea voy a reflexionar brevemente sobre el impacto de las tecnologías de la economía del conocimiento en industrias que hoy se encuentran paralizadas, tales como una de las más afectadas por la pandemia. El conocimiento es inagotable en términos de experiencia, de capacidades intelectuales, de información, de investigación, y por ello se ha convertido en un factor clave en la suma del valor agregado que puede darle al turismo; por ello la incorporación de servicios tecnológicos entre las ofertas de los destinos turísticos en general y de su infraestructura, el marketing, como herramienta de incursión y contactos con el mundo, de la mano de la tecnología aplicada a los servicios de venta e intercambio adquieren un valor superlativo.

No es casual que conceptos asociados a la tecnología, tales como la segmentación del mercado, el desarrollo sostenible, la desregulación de líneas aéreas, entre otros, hayan generado también nuevos turistas.

Pero quiero dejar expresamente planteado que es necesario que dejemos el terreno de los anuncios y avancemos con medidas rápidas y eficaces. Nos dijeron: “40 días para la nueva ley de economía del conocimiento”, y aquí estamos, siete meses después. ¿Cuánto tendrá que esperar la emergencia para el sector turístico y cuánto las respuestas que nos reclaman distintos sectores de la economía nacional que caen y no encuentran concreciones en la inmensa cantidad de anuncios realizados?

Abogo entonces para que el contenido de esta ley no se convierta en una letra muerta y que el Estado esté a la altura de las circunstancias para hacerla real y accesible.

Para finalizar, nuestra industria toda necesita de leyes como esta que la modernicen y reconviertan de la mano de la economía del conocimiento, pero nada detendrá su caída y proyectará su futuro si no tenemos una economía para la emergencia y una economía para la salida a la altura de una verdadera planificación de país presente y pospandemia.

INSERCIÓN SOLICITADA POR EL SEÑOR DIPUTADO RAMÓN

Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo

Venidas estas actuaciones a ser tratadas en el recinto, en las que se pretende la modificación de la Ley de Contrato de Trabajo, es menester, previo a todo, establecer un marco de las prerrogativas de derechos, obligaciones y cargas de los empleadores en la ley, actualmente, y, a partir de ello, verificar las bondades de por qué creemos desde nuestro bloque que la modificación es posible.

Primero, cuando discutimos y debatimos sobre las modificaciones a la Ley de Contrato de Trabajo es necesario evaluar los aspectos base sobre los cuales se asienta todo el andamiaje legislativo de protección de los derechos de los trabajadores: la relación laboral, las modalidades, la protección de los intereses económicos del trabajador, la protección de las capacidades psicofísicas, y la protección gremial y colectiva de los derechos a una paritaria.

Analizados, pasados por la lupa de estos principios que inspiran el derecho laboral, es como nos adentramos en el análisis de la importancia de contar con una modificación a la Ley de Contrato de Trabajo que se *aggiorne* a los nuevos tiempos: la sociedad, sus cambios, el desarrollo tecnológico, la aparición de todas y cada una de las nuevas modalidades de la prestación del débito en la relación laboral.

Aspectos claves del proyecto sobre teletrabajo

Las líneas generales que se propusieron para discutir y resolver son simples y creo que concordamos todos los bloques: establecer el teletrabajo como una modalidad y no como un tipo de trabajo en particular; respetar el esquema de representación sindical, garantizar la desconexión y la jornada laboral, garantizar la voluntariedad de la elección y la reversibilidad, y establecer completamente quién se hace cargo de los gastos de elementos necesarios para el trabajo a distancia.

Estos son los problemas centrales que esta modalidad genera y compartimos que es necesario legislar sobre el asunto.

No nada más que porque se esté dando en la práctica, tampoco porque no tenemos normativa, ni siquiera porque hay que dar seguridad jurídica. Tenemos que legislar porque hay que asegurar el derecho de los trabajadores y que no se pierda ni un derecho. Porque no podemos permitir que haya una flexibilización encubierta en una modalidad como esta, o en una ley.

Acá es donde empezamos a no concordar con el proyecto de mayoría.

Vamos a acompañar en general porque creemos que tiene que haber ley, para proteger. Pero el dictamen de mayoría tiene falencias graves que no podemos dejar

pasar y que nos llevaron a proponer un dictamen de minoría desde el interbloque.

No podemos decir que aseguramos la elección voluntaria del trabajador cuando en realidad depende de si contrató así, o del convenio colectivo, o si no hay fuerza mayor, o si el empleador considera que no es factible.

Tampoco podemos decir que los gastos de esta modalidad los cubre el empleador, cuando al permitir que el trabajador ponga sus cosas lo estamos condenando a que las ponga o no tenga trabajo. Mucho menos podemos quedarnos cruzados de brazos cuando se propone que ponga su infraestructura y que luego vamos a ver qué cuenta sacamos para compensar los “mayores gastos”. ¿Cómo piensan calcular el mayor gasto de luz o de Internet?

Tampoco sé si podemos decir que garantizamos los derechos sindicales si empezamos a decir que son trabajadores “equiparados” los que están en esta modalidad. Acá no se equipara nada, señores. Son trabajadores como todo el resto y punto. Encima se propone que los empleadores elijan adonde van a asignar a los trabajadores para que elijan sus representantes. ¿Desde cuándo los derechos laborales se los damos a los empleados? ¿Nos equivocamos de rama? Yo pensé que era para proteger y dar derechos a los débiles. Pero acá, en lugar de dar derecho al trabajador, se lo dan al empleador.

No voy a dar más ejemplos; los vamos a ver en cada caso cuando discutamos el texto del articulado y vamos a sostener ahí los cambios.

Lo que nos queda claro es que esta intención de consenso, esta discusión apurada en dos semanas, de un proyecto que ni siquiera va a entrar en vigencia más que 90 días luego de que se levante la cuarentena, se presenta como una cosa, pero es otra.

En cada cosa vemos como la duda termina apuntando a favor de los empleadores. Vemos como un derecho que se declama claramente para el trabajador se ahoga en un mar de peros y excepciones.

No tengamos dudas: en un derecho protectorio, la duda es a favor del fuerte. Y dudas en este proyecto sobran.

INSERCIÓN SOLICITADA POR LA SEÑORA DIPUTADA ROSSO

Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo y Régimen de Promoción de la Economía del Conocimiento

En el día hoy estamos debatiendo incorporaciones a nuestro marco legal que resultan de suma importancia. En efecto, por un lado, estamos incorporando a la Ley de Contrato de Trabajo la modalidad de lo que denominamos teletrabajo, y que no es más que el trabajo llevado a cabo fuera del establecimiento del empleador mediante el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, una realidad que se viene tratando de incorporar al plexo normativo desde hace tiempo y que la situación actual nos ha llevado a

concretar. Por otro lado, estamos impulsando la competitividad de un sector de la economía que encabeza las exportaciones en nuestro país.

El futuro ya llegó. Tanto la ley del teletrabajo tanto como la ley de conocimiento son acordes a los tiempos que corren: tiempos en que las distancias se acortan gracias a la conectividad, tiempos donde se legisla con perspectiva de género y donde se promueve la generación de empleo y de oportunidades para aquellas personas —especialmente mujeres— que se dedican a los cuidados de otros que los necesitan, tiempos donde se promueven mecanismos inclusivos para las micro, pequeñas y medianas empresas.

Como lo percibimos en este momento, mediante sesiones telemáticas, la tecnología está en todas nuestras actividades. Y, con la aprobación de estos proyectos, seguramente se van a replantear mecanismos de trabajo, espacios de trabajo dentro y fuera de nuestros hogares, formas de movilizarnos, etcétera.

A lo largo y a lo ancho de la Argentina existen miles de jóvenes creativos e innovadores que se conectan desde sus casas en distintas localidades y emprenden en conjunto.

En efecto, ambas leyes van de la mano en la visión de fomentar la producción y el desarrollo.

Estos proyectos fomentan la capacitación de las trabajadoras y los trabajadores, el fomento de la investigación y del desarrollo científico y tecnológico. Pero desde el Estado debemos continuar implementando políticas públicas que fomenten el estudio y perfeccionamiento de carreras relacionadas con la ciencia, la tecnología y la innovación, y otras que combatan el analfabetismo digital; que las áreas del Estado como el Ministerio de Ciencia y Tecnología sean bandera conjuntamente con el Ministerio de Producción; políticas que generen las herramientas necesarias para garantizar la inclusión digital, ampliando la conectividad y mejorando la calidad de la misma.

Esto es fundamental para reducir la brecha de la desigualdad, porque si hay algo que Internet y la conectividad pueden lograr es un país más federal, e, independientemente del rincón en el que cada argentina y argentino se encuentren, es importante igualar las oportunidades para progresar.

Creo que estamos a la altura de las circunstancias para que así sea.

20

INSERCIÓN SOLICITADA POR EL SEÑOR
DIPUTADO SAHAD

**Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo,
Campaña Nacional para la Donación de Plasma
Sanguíneo de Pacientes Recuperados
de COVID-19 y Régimen de Promoción
de la Economía del Conocimiento**

Señor presidente: quiero hacer uso de la palabra en esta sesión en la que se está debatiendo el ré-

gimen para la regulación del trabajo a distancia o teletrabajo.

En primer lugar, quiero destacar que estoy de acuerdo a rasgos generales con la iniciativa que estamos debatiendo, unos desde sus hogares y otros pocos desde este honorable recinto. Es crucial que la legislación laboral se adapte a las nuevas herramientas que la era digital y las telecomunicaciones nos traen. Los avances tecnológicos brindan la libertad de crear nuevas formas de contratación y nos permiten trabajar a distancia cuando el tipo de tarea así lo permite. De esta manera se evitan pérdidas de tiempo en traslado, se reduce el gasto de combustible, se ahorra energía en las oficinas y se disminuyen la siniestralidad *in itinere* y los accidentes laborales. Es por ello que, entiendo, la modalidad del teletrabajo debe ser legislada y, de ese modo, enmarcada dentro de las posibilidades que los derechos constitucionales de trabajar y de ejercer toda industria lícita nos brindan a quienes habitamos en suelo argentino. Ahora bien, cuando una herramienta destinada a regular un sistema laboral, cuya principal ventaja es la ampliación de las libertades, se ve entorpecida y acotada se coarta también esa libertad que persigue. Eso es lo que yo veo que ocurre con algunos puntos del proyecto que estamos debatiendo.

El primer artículo que, en mi humilde opinión, le quita elasticidad al teletrabajo es el 5º, destinado a regular el “derecho a la desconexión digital”. Dicho artículo establece que “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”.

Entiendo que tal redacción persigue evitar, mediante una innecesaria generalización, los potenciales abusos que el teletrabajador podría experimentar en aquellos casos en los que su empleador, no respetando el descanso diario y el semanal, le exigiera la realización de tareas durante las veinticuatro horas del día. Pero, a mi entender, la limitación de la comunicación entre el trabajador y su empleador debería surgir del acuerdo entre las partes. No olvidemos que el teletrabajo, en muchos casos, es utilizado en modalidades profesionales que no responden a la del horario fijo. Asimismo, entiendo que, si bien el trabajador debe estar liberado de realizar tareas fuera de su horario laboral, nada impide que el empleador pueda comunicarse con aquel para indicarle la realización, o bien la suspensión, de alguna tarea una vez iniciada la jornada correspondiente. Imaginemos, por ejemplo, el caso en que hubiere una reunión virtual programada que, por algún imprevisto, deba ser suspendida o cambiada de horario. El empleador, para permitirle a su dependiente organizarse de antemano, podría notificarle fuera

del horario laboral dicha circunstancia y de ese modo liberarlo para la realización de otras actividades. Ello sería imposible en caso de quedar redactado el artículo 5° tal como lo está en este momento. Veo sin sentido que el empleador no pueda adelantarse, mediante una comunicación por fuera del horario laboral, de manera tal de optimizar su trabajo y el de sus dependientes en beneficio mutuo.

El otro artículo con cuya actual redacción no estoy de acuerdo es el 8°, sobre “reversibilidad”. Se trata de un nuevo concepto que escucharemos muy seguido, en caso de que se apruebe el presente proyecto de ley que tiene que ver con la decisión del trabajador de cambiar la modalidad de contratación original por otra. Es decir que le permitiría elegir discrecionalmente entre el teletrabajo e ir presencial. Esta posibilidad debería estar contemplada al nacimiento de la relación contractual de manera tal que ambas partes puedan acordar la modalidad de teletrabajo para las tareas a realizar. Pero la redacción del artículo 8° deja abierta la posibilidad de que el trabajador abuse del *ius variandi* al otorgarle la posibilidad de elegir la modalidad presencial aun luego de haber pactado el teletrabajo con su empleador. Insistir en la redacción actual de este artículo deja abierta la posibilidad para que el trabajador, unilateralmente, exija desarrollar tareas presenciales cuando ellas no fueren necesarias ni responda a lo pactado inicialmente. Tal situación conduce, inexorablemente, a la industria del litigio que, como sabemos, es uno de los factores que impide la generación de empleo genuino.

Si lo que realmente queremos es legislar hacia el futuro debemos generar un marco normativo que le brinde previsibilidad a ambas partes mediante el respeto de las condiciones contractuales pactadas al inicio de la relación laboral.

Estoy totalmente a favor de la modernización y de las nuevas modalidades de empleo. Por eso no voy a votar en contra, pero, justamente por estar a favor de dicha modernización, tampoco voy apoyar con mi voto un texto que le resta al teletrabajo, mediante rigideces y arbitrariedades innecesarias, gran parte de su potencialidad.

Ante la imposibilidad de poder debatir la modificación de los artículos 5° y 8° en la votación en particular, y pese a estar de acuerdo con lo que en general propone el proyecto, me abstendré de emitir mi voto.

Muchas gracias, señor presidente.

21

INSERCIÓN SOLICITADA POR EL SEÑOR
DIPUTADO SÁNCHEZ

Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo

Señor presidente: en primer lugar, quiero expresar que quienes vemos al teletrabajo como una oportunidad, creemos que debemos allanar el camino para

que se generen puestos de trabajo en condiciones dignas, algo que hoy más que nunca necesita nuestra República Argentina.

La regulación del teletrabajo en nuestro país era necesaria previo al ingreso a esta situación de pandemia, ya que no existía ninguna ley, salvo algunas resoluciones del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la última del año 2012 y que fue suspendida por el DNU-260/20.

Desde el año 2013, en mi provincia, Neuquén existe una ley de teletrabajo, la primera en el país, que tiene como finalidad la promoción del trabajo y la inserción laboral para personas con discapacidad, mujeres amas de casa, personas en condición de enfermedad, jóvenes y profesionales, en el ámbito público y en el privado. Estos dos objetivos, lamentablemente, no se cumplen en este proyecto.

En el mismo sentido, este proyecto solo apunta a regular las condiciones para el teletrabajo para quienes se encuentran bajo la LCT y deja afuera a otros regímenes laborales y trabajadores autónomos, monotributistas e informales.

Esta era una oportunidad para incluir a una mayor cantidad de personas en el mundo laboral, ya que esta modalidad incentiva la producción de software y otras herramientas que permiten acceso a base de datos y transferencia de información, entre muchas otras ventajas.

Sin embargo, tengo la convicción de que este dictamen, al cual no se nos ha permitido introducirle cambios en este recinto, adolece no solo de errores de forma, sino que las grandes ausentes e ignoradas son las mipymes y las pymes, que muchas de ellas, después de la pandemia, probablemente ya no tengan sus locaciones físicas y no tengan otra alternativa que continuar con la modalidad de teletrabajo.

Sin embargo, y dada la responsabilidad que me cabe, quiero dejar sentadas mis objeciones a los artículos 4° 5°, 8°, 12 y 13.

El artículo 4°, sobre la exigencia de que la jornada laboral sea pactada por escrito, genera confusiones y un vacío legal con respecto a los contratos iniciados con anterioridad que no fueron firmados por escrito.

En relación con el derecho de desconexión regulado en el artículo 5°, que establece que: “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”, debería haberse planteado que el trabajador no está obligado a leer y menos a contestar comunicaciones del empleador en dichos horarios. Si bien el trabajador tiene derecho a gozar del tiempo libre al finalizar la jornada laboral, el impedir que el empleador envíe todo tipo de comunicaciones resulta excesivo, ya que algunas de ellas pueden referirse a temas administrativos, como, por ejemplo, avisos sobre mantenimiento de equipos, cambios de horarios o fechas de eventos, o a temas vinculados con una emergencia y que pudieran ser ne-

cesarios para la seguridad el trabajador, etcétera. Por lo que considero que a ese párrafo debieron establecerse excepciones.

También tengo mis objeciones en la formulación del artículo 8º, sobre reversibilidad, es decir, la posibilidad de que un teletrabajador pueda volver a cumplir tareas de manera presencial.

Debo advertir que existe la posibilidad de que se presente un supuesto de litigiosidad dado que contempla la necesidad de que la reversibilidad se otorgue a aquellos trabajadores que no han comenzado esta relación laboral de manera presencial, sino telemática. Un trabajador que ha sido contratado de esta manera antes de la sanción de esta ley podría pedir volver a trabajar de manera presencial en su lugar de trabajo, cuando esto nunca estuvo contemplado en el contrato de trabajo original. Es decir que se hace de cumplimiento imposible, que no ha sido previsto, porque no puede ser retroactiva la aplicación de una eventual negociación colectiva, tal como se regula en el caso del artículo 8º *in fine*.

En suma, y en general, con la figura de la reversibilidad en materia de teletrabajo se está generando una interpretación que colisiona con la facultad de dirección de la empresa por parte del empleador, contenida en el artículo 65 de la LCT, que establece: “Artículo 65. *Facultad de dirección*. Las facultades de dirección que asisten al empleador deberán ejercitarse con ca-

rácter funcional, atendiendo a los fines de la empresa, a las exigencias de la producción, sin perjuicio de la preservación y mejora de los derechos personales y patrimoniales del trabajador”.

Por último, los artículos 12 y 13 regulan con redacciones diferentes los derechos colectivos del trabajador, por lo cual considero que se debe suprimir el artículo 13.

Lamento que dentro de este cuerpo normativo no se hayan incluido mecanismos de promoción, como incentivos fiscales para que las mipymes y pymes puedan aplicar el teletrabajo sin pagar mayores costos, que colaboren con la promoción del mismo.

Estamos perdiendo la oportunidad de establecer herramientas para acceder a la recuperación económica e incluir a una mayor cantidad de trabajadores en el mercado formal. Por esto, tengo la convicción de que las mipymes y las pymes de la Argentina necesitan que las dotemos de herramientas para adaptarse a esta nueva modalidad de trabajo sin perder competitividad en un contexto signado por una gran crisis económica.

Entiendo que es obligación de todo legislador poder sancionar la mejor ley, una ley que evite conflictos y no sea fuente de ellos, una ley clara, concreta, que dé certezas a las partes de una relación de trabajo y que también promueva la actividad.

Por estas razones, dejo constancia de mi voto negativo.