

(S-3498/10)

## PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

### REGIMEN JURÍDICO 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 de la ley 20.744 y sus modificatorias, en las que el objeto del contrato o relación de trabajo es realizado total o parcialmente en lugares distintos del establecimiento del empleador, mediante la utilización de todo tipo de tecnología de la información y la comunicación (TIC).

En idéntico sentido, se entiende por teletrabajador en relación de dependencia a toda persona que ejecuta esta modalidad laboral del teletrabajo de acuerdo a la definición anterior.

ARTÍCULO 2º.- Los teletrabajadores gozarán de los mismos derechos y tendrán iguales obligaciones que los demás trabajadores en relación de dependencia. En especial, aquellos relativos al desarrollo de carrera del teletrabajador, sus posibilidades de capacitación, y de recibir la misma información que los trabajadores presenciales. Sin perjuicio de ello, las comisiones paritarias de los convenios colectivos aplicables a estos trabajadores deberán establecer las condiciones de trabajo, teniendo como prioridad las particularidades de la prestación, la índole de la relación y el respeto del principio de igualdad de trato entre un teletrabajador y un trabajador que desempeñe igual tarea en el establecimiento del empleador.

ARTÍCULO 3º.- El empleador que adopte al teletrabajo como nueva modalidad laboral, deberá diseñar y aplicar programas de inducción, capacitación y perfeccionamiento que permitan una mejor adecuación de las partes intervinientes a este proceso de cambio.

El empleador realizará los controles necesarios para que este cambio no represente una mayor carga de trabajo o dedicación que para los trabajadores presenciales.

ARTÍCULO 4º.- 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.

ARTÍCULO 5º.- En caso de que el teletrabajador aporte su propio equipamiento, el empleador deberá compensar la totalidad de los gastos, sin perjuicio de los mayores beneficios que pudieran pactarse en los convenios colectivos.

ARTÍCULO 6º.- En el supuesto de que 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 o contrato de trabajo.

ARTÍCULO 7º.- Cuando por razones de organización del trabajo se requiera la prestación de tareas bajo la forma de teletrabajo, ésta 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 hubiere modificado las condiciones de prestación de servicios en teletrabajo y no hayan 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 N° 20.744 y sus modificatorias, a cuyo fin deberá notificar en forma fehaciente al empleador.

Se exceptuará la reversión cuando el empleador demuestre que las condiciones de la prestación fueron modificadas con el único objetivo de mantener el puesto de trabajo y como consecuencia de ello el espacio físico ocupado por el teletrabajador haya desaparecido.

ARTÍCULO 8º.- 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 N° 24.557 y sus modificatorias.

ARTÍCULO 9º.- En todo lo que no estuviese expresamente previsto en esta ley, regirán las disposiciones de la ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 y sus modificatorias, en las condiciones previstas en el artículo 2º de dicho cuerpo legal.

ARTÍCULO 10.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Adolfo Rodríguez Saá.- Roberto Basualdo. - Arturo Vera.-Adriana Bortolozzi de Bogado.- Graciela A. di Perna. -Hilda B. González de Duhalde.- Emilio A. Rached.- Juan C. Romero. – Liliana T. Negre de Alonso. -

## FUNDAMENTOS

Señor Presidente:

Los cambios que introdujeron las tecnologías de la información y de la comunicación (TICs) en la vida de todos nosotros, en especial en el plano laboral, han sido vertiginosos. Si bien el término teletrabajo se traduce habitualmente como trabajo a distancia, las leyes vigentes que rigen la actividad de los viajantes de comercio (ley N° 14.546) y de los trabajadores a domicilio (ley N° 12.713) no son suficientes para regular este fenómeno que crece día a día y se manifiesta de diferentes maneras a medida que el avance científico y tecnológico va facilitando nuevas tecnologías, más ágiles, con mayor extensión geográfica y más livianas.

Así encontramos que el teletrabajador si bien puede realizar tareas en su propio domicilio, éste no es el único ámbito en el que labora. Existen hoy en día trabajadores nómadas que desarrollan sus actividades laborales donde las TICs están disponibles, haciendo que su lugar de trabajo sea indeterminado. Esta situación no había sido ni siquiera sospechada por los legisladores al momento en que se promovieron las leyes antedichas.

Por otro lado, es importante destacar que no hablamos de una nueva profesión de teletrabajador sino que esta modalidad es transversal a una gran cantidad de actividades profesionales o no necesariamente. Es común encontrar secretarías que teletrabajan, así como empleados administrativos, docentes, diseñadores gráficos y web, contadores, abogados, arquitectos, traductores, ingenieros, programadores, sólo por nombrar algunos ejemplos; que eligen esta forma de organización laboral o encuentran en ella una oportunidad de inclusión o bien para ampliar sus posibilidades de trabajo.

Todo ello, sin perjuicio de otros beneficios que ya han sido reconocidos internacionalmente, como las mejoras en el medio ambiente por la disminución de los transportes particulares a los centros urbanos y también porque amplía las oportunidades a grupos excluidos o con dificultades de inclusión en los trabajos tradicionales, como las personas con discapacidad, los ex presidiarios, los ex drogadictos o los enfermos de VIH, entre otros ((Cfr. "Teletrabajo: Políticas Públicas y Modelos de legislación" investigación de la Comisión TIC de USUARIA para el IDRC - Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo; [www.teletrabajolegal.org.ar](http://www.teletrabajolegal.org.ar)).

Las crisis económicas vividas en nuestro país hicieron que miles de ciudadanos desempleados emigraran. Sin embargo, muchos otros encontraron en el teletrabajo un nuevo horizonte, a veces en el propio living de su hogar, lo que les permitió permanecer en su país y exportar sus servicios.

La regulación que propugnamos en este proyecto es sólo del teletrabajador en relación de dependencia. Vale la pena esta aclaración ya que siendo el teletrabajo una especie dentro del género trabajo las modalidades de contratación son las mismas, es decir podemos teletrabajar en relación de dependencia o en forma autónoma o freelance. Es también por ello que esta regulación no puede ni debe ser opuesta a las leyes laborales vigentes; antes bien, debe procurarse su complementariedad y adecuación a esta nueva época dentro de un marco amplio, que constituya una base mínima e indispensable, dejando las cuestiones particulares o más específicas sujetas a la negociación individual o colectiva.

El teletrabajo es una forma de trabajar que se ha establecido desde hace años en nuestro país y que ha cobrado mayor impulso desde la pandemia de la Gripe A durante el año 2009. Aunque sin estadísticas oficiales, hoy se habla de más de 1,6 millones de teletrabajadores de los cuales cerca del 20% estarían en relación de dependencia.

El presente proyecto ha tenido en cuenta aspectos que han sido ya probados o propuestos en varios países desarrollados y también de nuestra región, tales como su carácter reversible, la voluntariedad, la privacidad del domicilio, nuevos costos y gastos a cargo del teletrabajador y/o empleador, equidad de trato con respecto a los puestos presenciales (desarrollo de carrera, capacitación, información, agremiación, etc.).

Otros aspectos, tales como riesgos del trabajo, aplicación de seguros, baremo de evaluación de incapacidades y enfermedades profesionales, no son objeto de este proyecto pues requieren de un amplio debate y estudio previos con los distintos sectores involucrados. De allí que junto a este proyecto, presentamos además otra iniciativa que propugna el diseño de las mismas en el ámbito del Poder Ejecutivo y su posterior remisión al Congreso Nacional.

Tiene tino poner de resalto que la regulación del teletrabajo es una necesidad impulsada por distintos sectores que han contribuido en 2007 a la elaboración del proyecto de ley que enviara el Poder Ejecutivo Nacional a este Honorable Cuerpo, registrado bajo el Expte. S-159/07. Dicho proyecto caducó el 28 de febrero de 2009, sin que fuera presentado nuevamente. El presente proyecto tuvo principalmente en cuenta aquel antecedente, al que se le introdujeron

algunas modificaciones sugeridas por especialistas en la materia y en orden a garantizar los genuinos derechos de los trabajadores.

Por todo lo expuesto es que solicitamos a nuestros pares la aprobación del presente proyecto de ley.

Adolfo Rodríguez Saá.- Roberto Basualdo. - Arturo Vera.-Adriana Bortolozzi de Bogado.- Graciela A. di Perna. -Hilda B. González de Duhalde.- Emilio A. Rached.- Juan C. Romero. –Liliana T. Negre de Alonso. -