

VERSION PRELIMINAR  
SUSCEPTIBLE DE CORRECCION  
UNA VEZ CONFRONTADO  
CON EL EXPEDIENTE ORIGINAL

DIRECCION GENERAL DE COMUNICACIONES

(S-0782/2020)

## PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

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

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

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

Asimismo, se le garantizarán los siguientes derechos:

- a) Trabajar en un ambiente sano y seguro.
- b) Conocer los riesgos asociados a su tarea.
- c) Recibir capacitación sobre métodos de prevención de riesgos y utilización de herramientas tecnológicas de trabajo.
- d) Recibir elementos de protección personal.
- e) Recibir asistencia médica.
- f) Recibir los pagos mensuales en caso de accidente o enfermedad profesional y la indemnización en los casos que corresponda, como también prestaciones en especie.
- g) Recibir la recalificación laboral cuando sea necesario.
- h) A ser respetado en su intimidad.

- i) A gozar de días y horas de descanso conforme legislación aplicable a cada caso, no encontrándose obligados a cumplir tareas durante dichos momentos, garantizándose así el derecho a la desconexión.

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

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

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

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

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

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

**ARTÍCULO 6.- AUTORIDAD DE APLICACIÓN. DEBER DE PROMOCIÓN E INCLUSIÓN.** La autoridad de aplicación será designada por el Poder Ejecutivo Nacional e impulsará políticas públicas para el fomento, desarrollo, difusión y regulación de esta modalidad de trabajo, con cooperación de todos los sectores, con específica y especial incorporación de personas con discapacidad o

movilidad reducida, mayores de 60 años, juventudes y otras poblaciones vulnerables.

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

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

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

ARTÍCULO 9.- Comuníquese al PODER EJECUTIVO.

María E. Catalfamo.- María T. M. González.- Sergio N. Leavy.-  
Edgardo D. Kueider.- Alfredo H. Luenzo.- Beatriz G. Mirkin.- Guillermo  
E. M. Snopek.- José R. Uñac

## FUNDAMENTOS

Señora Presidenta:

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

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

La regulación de dicha modalidad fue incrementándose a través de los tiempos, pudiéndose destacar el Convenio OIT 177 ratificado por la ley N° 25.800, del año 2003. Asimismo se resalta la presentación de distintos proyectos en el Congreso Nacional, destacándose -entre ellos- el proyecto de ley remitido por el Poder Ejecutivo Nacional en el año 2007, elaborado por la Comisión de Teletrabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Asimismo, mediante Resolución 595/2013 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social se creó el Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo (PROPET), para el sector privado, a los fines de continuar impulsando dicha modalidad.

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

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

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

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

Si bien estadísticamente la modalidad de teletrabajo es aún reducida, teniendo en consideración que al menos 40% de los trabajos no tienen posibilidad de realizarse con dicha modalidad, como también que el porcentaje de trabajos que tienen potencial de realizarse desde el hogar se encuentra entre un 27% y 29%, porcentaje que se reduce aún más si se estima el efectivo uso de TIC's en hogares al 18%<sup>1</sup>; se estima necesario y aún imprescindible, impulsar esta modalidad de trabajo también generando distintas políticas públicas que permitan profundizarla, ya sea desde la disposición de la infraestructura tecnológica, de la posibilidad real de acceso a la tecnología y modernización de aparato productivo, tareas que quedarán a cargo de la autoridad de aplicación que el Poder Ejecutivo Nacional designe.

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

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

Finalmente, tal como se explica en la Guía para el uso de un lenguaje no sexista e inclusivo en la H. Cámara de Diputados<sup>2</sup> -que se tomó de referencia hasta tanto el H. Senado de la Nación no elabore la propia-

---

<sup>1</sup> “Evaluando las oportunidades y los límites del teletrabajo en Argentina en tiempos del COVID-19” de Ramiro Albrieu – CIPECC <https://www.cippecc.org/publicacion/evaluando-las-oportunidades-y-los-limites-del-teletrabajo-en-argentina-en-tiempos-del-covid-19/>

<sup>2</sup> Guía para el uso de un lenguaje no sexista e inclusivo en la H. Cámara de Diputados, [https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dprensa/guia\\_lenguaje\\_igualitario.pdf](https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dprensa/guia_lenguaje_igualitario.pdf)

el lenguaje en sí mismo no es masculino ni femenino, *a priori* no es sexista ni excluyente, pero sí su utilización, a partir de la cual se proyectan estereotipos aprendidos que responden a la construcción de modelos culturales androcéntricos y sitúan la mirada masculina como universal y generalizable a toda la humanidad.

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

En este sentido, *aggiornar* el uso del lenguaje, en general y en la producción legislativa en particular, implica un cambio cultural que ya está en marcha y nos sigue convocando a construir un sistema de valores inclusivo y respetuoso de los derechos humanos, así como también supone otra forma de entender, pensar y representar el mundo.

Por los motivos expuestos solicito el acompañamiento de mis pares.

María E. Catalfamo

DIRECCION GENERAL DE PUBLICACIONES