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

# PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,…

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

## TITULO III
## CAPITULO VI
## Del contrato de Teletrabajo

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo s/n: PRESTACIONES TRASNACIONALES. Se prohíben las contrataciones trasnacionales de teletrabajo salvo que el empleador expresamente sea autorizado por la autoridad de aplicación quien deberá llevar un registro especial a tales efectos, o se trate de un trabajador o trabajadora con domicilio legal en el país y que circunstancialmente se encuentre en el exterior.

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

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

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

Artículo s/n: VIGENCIA. La presente ley entrará en vigencia al dia siguiente de su publicación en el Boletín Oficial.

Artículo s/n: COMUNICACIÓN. Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional.

Mariano RECALDE

RECALDE Mariano

Firmado digitalmente por RECALDE Mariano
Fecha: 2020.06.17 12:27:47 -03'00'

# FUNDAMENTOS

Señora Presidenta:

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

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

Nuestro país no cuenta actualmente con un instrumento jurídico creado para regular el “teletrabajo” en forma específica, sino que su regulación, por las características de la prestación, podríamos considerar incluida en normas tales como la Ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias[1] y la Ley 25.800 (2003)[2] que ratifica el Convenio 177 (1996) de la OIT[3] sobre el “trabajo a domicilio”[4].

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

---

[1] http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=25552
[2] http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=90682
[3] https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322
[4] Asimismo, y en forma más remota, podemos mencionar la ratificación de nuestro país del Convenio 156 sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares, a través de la Ley 23.451, en donde se menciona acotadamente la circunstancia del “trabajo a domicilio”.

contarto y relación de trabajo de los arts. 21 y 22 de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo.

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

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

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

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

---

[5] http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/95000-99999/96295/texact.htm
[6] http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/45000-49999/48991/norma.htm
[7] La Ley 12.713 sobre trabajo a domicilio fue pensada en el marco de la expansión de grandes empresas que se dedican a la confección y comercialización de indumentaria que tercerizan la confección de las mismas en talleres y que en muchos casos se encontraban realizando la prestación en condiciones casi de servidumbre. La modalidad de trabajo a domicilio constituye una legislación laboral que tuvo su razón de ser en la regulación de la industria textil, y cuyo antecedente normativo podemos encontrar en la Ley 10.505 de 1918. En tal sentido, y ante las continuas injusticias que se verificaban en las relaciones laborales, se fueron dictando diversas normas que transformaron la relación laboral de un contrato civil a un vínculo con una fuerte regulación estatal en defensa de la parte más débil.

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

En 1999, a través de la Ley 25.212 sobre Pacto Federal del Trabajo[8], en su ANEXO VI sobre "Plan Nacional para la inserción y el mejoramiento del empleo de las personas discapacitadas", se menciona por primera vez en nuestra legislación nacional el concepto de teletrabajo al establecer que los servicios de empleo nacionales y provinciales para personas con discapacidad deberán ofrecer "información a las empresas acerca de los trabajadores con discapacidad, sus calificaciones y posibilidades de utilización de esta fuerza de trabajo (trabajo a domicilio, teletrabajo, etc.)".

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

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

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

---

[8] http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/61876/norma.htm
[9] http://www.trabajo.gov.ar/downloads/temasespeciales/teletrabajo_proyecto-de-ley.pdf

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

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

En noviembre de 2009, a través de la Resolución 1.003[12] del Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social se establece el "Programa de Teletrabajo a partir de los 45 años. Un nuevo desafío" que, en junio de 2010, a través de la Resolución 632[13] será profundizado en cuanto al establecimiento de "condiciones, plazos y modalidades que regularán la asignación y liquidación de ayudas económicas en el marco del Programa Teletrabajo a Partir de los 45 Años".

En 2010 el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social firma la "Declaración de lineamientos y compromisos en materia de teletrabajo,

---

[10] http://www.trabajo.gob.ar/downloads/teletrabajo/manual_buenas_practicas_2011.pdf
[11] http://publicaciones.srt.gob.ar/Publicaciones/2010/Teletrabajo.pdf
[12] http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/215000-219999/217701/norma.htm
[13] http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/165000-169999/169440/norma.htm

para la promoción de trabajo decente y como garantía de calidad laboral”[14].

En 2012 la Coordinación de Teletrabajo será trasladada a la órbita de la Secretaría de Empleo a través de la Resolución 147/2012[15]. Asimismo, la Superintendencia de Riesgos de Trabajo emite la Resolución 1552[16] que define el teletrabajo y determina los estándares mínimos que deben cumplirse en términos de seguridad e higiene.

Mediante la Resolución 239[17], 15 de marzo de 2013, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social implementó un conjunto de acciones de sostenimiento y promoción del empleo que promovían la implementación de la modalidad de teletrabajo.

A través de la Resolución 595/2013[18], se formaliza el programa PROPET como experiencia piloto de teletrabajo para empresas y el 16 de Septiembre de 2013, por iniciativa del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social se proclama el Día Internacional de la Promoción y Protección del Teletrabajo.

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

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

A instancias del Poder Legislativo Nacional[20] se han presentado múltiples Proyectos de Ley tendientes a regular el teletrabajo los cuales pueden ser resumidos en la existencia de 29 Proyectos Legislativos, de los cuales 18 Proyectos de Ley son en el marco de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación[21] y 11 Proyectos de Ley

---

[14] http://www.trabajo.gov.ar/downloads/teletrabajo/teletrabajoytrabajodecente.pdf
[15] http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/190000-194999/194314/norma.htm
[16] http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/200000-204999/204726/norma.htm
[17] http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/210000-214999/210164/texact.htm
[18] http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=217070
[19] http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=335553
[20] Hasta el 16/06/2020.
[21] 6077-D-2002; 0941-D-2006; 1089-D-2020; 3175-D-2018; 1041-D-2020; 1172-D-2020; 1846-D-2020; 2204-D-2020; 2224-D-2020; 2272-D-2020; 2305-D-2020; 2297-D-2020; 2287-D-2020; 2365-D-2020; 2343-D-2020; 2350-D-2020; 2329-D-2020; 2509-D-2020.

son en el marco de la Honorable Cámara de Senadores de la Nación[22].

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

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

Mariano RECALDE

RECALDE Mariano

Firmado digitalmente por RECALDE Mariano
Fecha: 2020.06.17 12:27:10 -03'00'

---

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