



## PROYECTO DE LEY

### PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA

ARTÍCULO 1º.- Objeto. La presente ley tiene como objeto promover, regular e implementar el trabajo a distancia como un instrumento para la generación de empleo y modernización de las organizaciones públicas y privadas, a través de la utilización de medios tecnológicos apropiados para cada actividad y/o basados en tecnologías de la información y comunicación. La presente ley es de orden público y aplicable en todo el territorio nacional.

ARTÍCULO 2º.- Ámbito de aplicación y acceso voluntario. Queda sometido al ámbito de aplicación de la presente ley, tanto el sector privado como toda la Administración Pública Nacional, tanto centralizada como descentralizada, incluyendo aquellas empresas pertenecientes al régimen provincial y municipal y cualquier otro ente perteneciente al sector público.

ARTÍCULO 3º.- Definiciones.

- a) Trabajo a distancia o Teletrabajo (TDyTT): modalidad de trabajo en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar libremente elegido por este distinto al de las instalaciones o dependencia de la empresa o dependencia pública. Incluye al teletrabajo que también se realiza fuera de las instalaciones de la empresa o dependencia pública y para el cual se utilizan 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 la persona definen sus objetivos y la forma en cómo se evalúan los resultados del trabajo. Esta forma comprende a la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios establecidos en la Ley N° 20.744, 25.164, 24.600 y sus modificatorias. La adhesión a esta modalidad es voluntaria tanto para el trabajador como para el empleador y se regirá por acuerdo entre partes, observando plenamente las disposiciones y



normativas vigentes. Puede ser acordado desde el principio de la relación laboral o posteriormente.

- b) Trabajador a distancia: persona protegida por esta regulación que trabaja en relación de dependencia o subordinación en su domicilio incluyendo al teletrabajador.
- c) Telecentro: espacio físico acondicionado con las tecnologías digitales e infraestructura, que le permite a los teletrabajadores realizar sus actividades y facilita el desarrollo de ambientes colaborativos que promueven el conocimiento para innovar esquemas laborales de alto desempeño.
- d) Trabajo domiciliario: se da cuando las personas trabajadoras ejecutan sus actividades laborales desde su domicilio. Las partes deberán determinar el lugar donde el trabajador prestará los servicios, que podrá ser el domicilio del trabajador u otro sitio determinado.
- e) Trabajo a distancia móvil: se da cuando las personas trabajadoras realizan sus funciones de manera itinerante, ya sea en el campo o con traslados constantes, con ayuda del uso de equipos móviles que sean fácilmente utilizables y transportables.

ARTÍCULO 4º.- Fomento del TDyTT. Para el cumplimiento de lo establecido en la presente ley, la Autoridad de Aplicación que determine el Poder Ejecutivo, en coordinación intersectorial con las diferentes áreas del Gobierno que tengan relación directa o indirecta con el tema y el apoyo de Sindicatos y Asociaciones Empresariales, formulará y le dará seguimiento a la política pública para el fomento del TDyTT, definiendo como prioridad los siguientes objetivos:

- a) Promover desarrollo social en los territorios, por medio de la práctica del TDyTT;
- b) Desarrollar acciones formativas para el fomento del TDyTT;



- c) Incentivar, a través del diálogo tripartito, la creación de alianzas entre el sector público, el sector sindical y el sector empresarial para el fomento del TDyTT;
- d) Impulsar el trabajo a distancia en los grupos socioeconómicamente vulnerables y en las personas con responsabilidades de cuidados domiciliarios;
- e) Promover una mayor conciliación entre la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan;
- f) Promocionar la inclusión laboral de personas con discapacidad y con movilidad reducida;
- g) Proveer las condiciones necesarias para que las diferentes regiones del país puedan ser atractivas e idóneas para la implementación del teletrabajo, fomentando el federalismo;
- h) Mejorar la movilidad urbana, aportar a la modernización de nuestras ciudades y promover el desarrollo sostenible de nuestro país.

ARTÍCULO 5°.- Derechos y obligaciones propias del TDyTT en relación de dependencia. Todas las relaciones de esta modalidad de trabajo serán interpretadas conforme las leyes laborales vigentes La Autoridad de Aplicación, teniendo en cuenta la legislación vigente más favorable reglamentará el Trabajo a distancia o Teletrabajo conforme los los siguientes principios:

- a) Igualdad de Trato. El empleador debe garantizar la igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades de trabajo, y otros derechos laborales, entre las personas que teletrabajan y demás trabajadores.
- b) Voluntariedad. La vinculación a través del teletrabajo es voluntaria tanto del empleador como para el trabajador y dicha voluntad debe ser expresamente manifestada.
- c) Reversibilidad. Cuando se trate de un teletrabajador que al inicio de su relación laboral se desempeñaba bajo la modalidad presencial, se deberá prever la posibilidad de regresar a la condición anterior, tanto a petición del empleador como del trabajador, fijándose un plazo de antelación mínimo de treinta (30) días para notificar, en forma fehaciente y por escrito, la decisión de la otra parte.



ARTÍCULO 6°.- Reconocimiento para el fomento del TDyTT. El Poder Ejecutivo Nacional, por medio de la Autoridad de Aplicación, otorgará facilidades para aquellas empresas o instituciones que implementen exitosamente la modalidad del TDyTT como mecanismo de mejoramiento y modernización de las relaciones laborales. La forma de otorgar dicho reconocimiento y las reglas para acceder a él serán establecidas en el Decreto Reglamentario de la presente ley, tomando en cuenta que no podrán ser de carácter económico.

ARTÍCULO 7°.- Reglas generales. El TDyTT modificará única y exclusivamente la organización y la forma en que se efectúa el trabajo, sin afectar las condiciones de la relación laboral del trabajador a distancia, quien mantiene los mismos beneficios y obligaciones de aquellos que desarrollen funciones equiparables en las instalaciones físicas del empleador, de conformidad con la normativa vigente y se ajustará a las siguientes reglas generales:

- a) Cuando el TDyTT no forma parte de la descripción inicial de las funciones del puesto, la persona empleadora y el trabajador deberán suscribir conjuntamente un acuerdo voluntario, en el que se establecerá la información con las condiciones necesarias para la realización de sus funciones bajo esta modalidad de trabajo;
- b) Todos los acuerdos suscritos para el trabajo a distancia deberán ajustarse a lo estipulado en la en la Ley N° 20.744 y 25.164, 24.600 y sus modificatorias en lo que se refiere a derechos y deberes de ambas partes;
- c) Si la naturaleza del trabajo así lo permite las partes podrán pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando lo establecido por la Ley de Contrato de Trabajo.
- d) Los criterios de medición, evaluación y control del trabajador a distancia la serán previamente determinados en el acuerdo o adenda a suscribir.
- e) La incorporación a la modalidad del trabajo a distancia es voluntaria tanto para el trabajador como para el la empleador. En caso de que la modalidad de TDyTT 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;



- f) No podrá utilizarse el TDyTT como medio para propiciar tratos discriminatorios en perjuicio de las personas trabajadoras. Las personas que adhieran a esta modalidad tienen el mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo de la carrera administrativa y profesional que sus homólogos que laboran en las instalaciones físicas de la persona empleadora.
- g) En los casos en que la modalidad de TDyTT sea una condición acordada desde el inicio de la relación laboral, el trabajador ni el empleador podrán exigir posteriormente realizar su trabajo en las instalaciones físicas de la empresa o institución, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado.

ARTÍCULO 8°.- Contrato o adenda de trabajo a distancia. Para establecer una relación de teletrabajo regida por lo dispuesto en la presente ley, el trabajador y el empleador deberán suscribir un contrato específico, el cual estará sujeto a las disposiciones de la presente ley y a la demás normativa vigente en relación al empleo público y privado en la República Argentina. El contrato de trabajo a distancia deberá especificar, de forma clara, las condiciones en que se ejecutarán las labores, 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, se realizará una adenda constatando, como mínimo:

- a) Indicación expresa de que las partes han acordado la modalidad de TDyTT 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 trabajo a distancia o teletrabajo.
- b) El lugar o los lugares donde se prestarán los servicios, salvo que las partes hayan acordado que el trabajador pueda elegir libremente el lugar dónde ejercerá sus funciones.
- c) Duración del acuerdo, el cual podrá ser indefinido, por un tiempo determinado, o bien durante ciertos períodos del año.
- d) La circunstancia de haberse acordado que el trabajador a distancia podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades y/o establecimiento de las pautas de la distribución y disponibilidad de la carga horaria.



- e) Acordar los gastos en los cuales pueda incurrir el trabajador relacionado a esta modalidad de trabajo y que asumirá el empleador.
- f) Medidas de seguridad que debe conocer y cumplir el trabajador.
- g) Sistemas de control y gestión que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador, los cuales no podrán vulnerar los derechos establecidos en la normativa vigente.

ARTÍCULO 9º.- Obligaciones de los empleadores. Sin perjuicio de las demás obligaciones que acuerden las partes en el contrato o adenda de teletrabajo, serán obligaciones para el empleador:

- a) Proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos, los programas, los elementos de protección personal y el valor de la energía determinado según la forma de mediación posible y acordada entre las partes y los gastos, en caso de que las labores asignadas lo ameriten. La disposición anterior podrá ser variada en aquellos casos en que el empleado, por voluntad propia, solicite la posibilidad de realizar trabajo con su equipo personal y la persona empleadora acepte, lo cual debe quedar claro en el contrato o adenda y exime de responsabilidad a la persona empleadora sobre el uso del equipo propiedad de la persona trabajadora.
- b) Con independencia de la propiedad de la herramienta informática, la persona trabajadora deberá guardar confidencialidad respecto a la información propiedad de la persona empleadora, o bien, a los datos que tenga acceso como consecuencia de la relación laboral.
- c) Capacitar para el adecuado manejo y uso del equipamiento, herramientas y programas necesarios para desarrollar sus funciones.
- d) Informar sobre el cumplimiento de las normas y directrices relacionadas con la salud ocupacional y prevención de los riesgos de trabajo, según lo establecido por la normativa vigente.



- e) Coordinar la forma de restablecer las funciones de la persona trabajadora, ante situaciones en las que no pueda realizar sus labores o estas se vean interrumpidas.
  
- f) Reconocer el salario al empleado por no poder trabajar en aquellos casos donde la el trabajador no reciba las herramientas o los programas necesarios para realizar las labores o no se le delegue el trabajo o insumos.

Lo estipulado en este artículo podrá ser variado en el contrato o adenda de teletrabajo por un mutuo acuerdo entre las partes, siempre y cuando los cambios no sean en perjuicio del trabajador, respecto a los derechos y las garantías mínimas reconocidas en este artículo, ni contravengan los derechos contenidos en las Leyes N° 20.744, 25.164, 24600 y sus modificatorias, ni afecten lo relacionado con derechos establecidos en los Convenios Colectivos de Trabajo.

ARTÍCULO 10°.- Derechos del trabajador a distancia. El trabajador a distancia gozará de los mismos derechos laborales, sindicales y de seguridad social como así también tendrá iguales obligaciones que los demás trabajadores en relación de dependencia de conformidad con lo previsto en la Leyes N° 20.744, 25.164, 24600 y sus modificatorias, a excepción de las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno, dada la naturaleza especial de sus actividades. En los casos en que el trabajador ejerza la forma parcial del trabajo a distancia, la excepción mencionada será aplicable solamente en las jornadas que se encuentre trabajando fuera de los establecimientos del empleador.

- a) Privacidad. El trabajador a distancia tiene derecho a la intimidad de su vida personal y la privacidad de su domicilio.
- b) Descanso. La asignación de tareas para los trabajadores a distancia deberá hacerse de manera que garantice su derecho a contar con un descanso de carácter recreativo, y deberá existir una adecuada correspondencia entre la carga laboral y la jornada de trabajo o servicios asignada.



- c) Por nacimiento o adopción. El personal tendrá derecho a optar por adquirir la modalidad de teletrabajo durante los 12 primeros meses posteriores al nacimiento u adopción de hijo/a, siempre que la naturaleza de sus actividades se lo permita. Estos plazos aplicarán para el trabajador como para la trabajadora que no haya gestado al hijo/a.
- d) 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 desempeña igual tarea en un establecimiento del empleador.

ARTÍCULO 11.- Obligaciones del trabajador a distancia. Sin perjuicio de las demás obligaciones que acuerden las partes en el contrato o adenda del trabajo a distancia, serán sus obligaciones:

- a) Cumplir con los criterios de medición, evaluación y control determinados en el contrato o adenda, así como sujetarse a las políticas y los códigos de la empresa, respecto a temas de relaciones laborales, comportamiento, confidencialidad, manejo de la información y demás disposiciones aplicables;
- b) Informar su situación y coordinar con la persona empleadora la forma como se establecerán sus funciones, cuando se presente cualquier situación donde el trabajador no pueda realizar sus labores o estas se vean interrumpidas;
- c) Informar la situación acontecida y coordinar las acciones a seguir para garantizar la continuidad de sus labores, cuando las herramientas, los materiales y demás implementos afines, que el empleador haya entregado al trabajador para la realización de sus labores, sufran algún daño, extravío, robo, destrucción o cualquier otro imprevisto que impida su utilización. El trabajador no será responsable por los imprevistos que ocurran en el ejercicio de sus funciones, salvo intencionalidad, negligencia, descuido o impericia. Cuando las fallas en el equipo y/o herramientas impidan el normal desarrollo de las funciones de trabajador y se afecte el adecuado cumplimiento de sus labores, se podrá suspender temporalmente el trabajo. En situaciones que los justifiquen y por requerimiento expreso de la persona empleadora, el trabajador a distancia podrá acudir a las instalaciones de la empresa a continuar con sus labores.
- d) El trabajador a distancia debe cumplir con las pautas establecidas en cuanto a su jornada laboral y estar disponible para la persona empleadora durante dicho periodo.





- e) Protección de datos personales. El trabajador a distancia debe respetar la legislación en materia de protección de datos, y las políticas de privacidad y de seguridad de la información que la empresa haya implementado, guardando la máxima reserva y confidencialidad sobre las actividades laborales que desarrolle.
- f) Control del lugar de trabajo. El trabajador a distancia tendrá que autorizar a la ART y al empleador a realizar visitas periódicas a su domicilio que permitan verificar si el lugar de trabajo es seguro y está libre de riesgos, previa notificación.
- g) Comunicar cambio del lugar de trabajo. El trabajador a distancia deberá notificar el cambio de domicilio del lugar de trabajo

ARTÍCULO 12.- Deber de la autoridad administrativa. Adecuación. La autoridad de aplicación 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 N° 24.557 y sus modificatorias.

La autoridad de aplicación contemplará la caracterización de los accidentes de trabajo tutelados.

ARTÍCULO 13.- Compatibilidad. Las leyes 20.744, 25.164, y la ley 24.600 serán aplicables al TDyTT en todo lo que resulte compatible con esta modalidad y con el régimen específico contemplado en esta ley.

ARTÍCULO 14.- Fiscalización del TDyTT. La fiscalización del cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales relativas a las tareas cumplidas bajo la modalidad del trabajo a distancia se ejercerá acorde lo establecido por el régimen de la Ley N° 25.877, 25.212 y Decreto 772/96. Cuando el trabajo a distancia 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.



Silvina García Larraburu  
Senadora Nacional

---

ARTÍCULO 15.- Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional.



## FUNDAMENTOS

Señora Presidenta:

Los continuos avances tecnológicos, la proliferación de una fuerza de trabajo global junto a cambios demográficos y sociales que afectan a las comunidades en general, son factores claves que han revolucionado el mundo laboral. Del mismo modo, las relaciones laborales también han diversificado sus prácticas y modos de trabajo, lo que sin dudas también genera nuevos desafíos en materia de derechos y obligaciones, tanto de trabajadores como empleadores.

En este contexto se requiere implementar nuevas modalidades de trabajo a las tradicionales que permitan compatibilizar la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores fomentando alternativas como el trabajo a distancia, opción que rompe con el paradigma tradicional de trabajar en la oficina o en la fábrica e implica no sólo estar en línea con la cambios sociales y tecnológicos sino también adaptarse a estas nuevas demandas que van gestando un cambio cultural en relación a la manera de organizar el trabajo dentro de las empresas.

Un análisis de las distintas definiciones sobre trabajo a distancia muestra que habitualmente se lo asocia a conceptos como organización, localización y tecnología. El trabajo a distancia se entiende como aquél en el que la prestación de trabajo de la actividad laboral se realiza en el domicilio del trabajador o el lugar libremente elegido por éste o en forma conjunta con el empleador. Es un concepto más amplio del teletrabajo entendido como una forma de organización y/o de realización del trabajo, con el uso de las tecnologías de la información en la que el trabajo se realiza fuera en las instalaciones de la empresa de manera regular. Por lo tanto, el trabajo a distancia incluye al teletrabajo pero también abarca otras actividades, oficios y profesiones donde el trabajador realiza un proceso productivo o de servicios con otras herramientas, insumos y tecnologías que pueden nos ser perteneciente al campo de las TICs.



El avance de esta nueva modalidad de trabajo es un verdadero hito a nivel mundial, fenómeno global respecto del cual nuestro país no es ajeno. A nivel nacional, la Comisión Nacional de Comunicaciones realizó un proyecto piloto de trabajo a distancia con resultados satisfactorios y hubo otras experiencias en ese sentido en otras Ministerios y reparticiones.

Más allá de esto es importante reconocer que vivimos un momento especial en el mundo y la región de América Latina y el Caribe por los efectos de la pandemia que ha generado el coronavirus y la necesidad imperiosa de implementar mecanismos que faciliten el trabajo a distancia y poder enfrentar los efectos y los retos que presenta el aislamiento obligatorio de manera satisfactoria. Son varios los países que han o están impulsando esta modalidad de trabajo y presentando proyectos legislativos para su regulación entre los que podemos mencionar Colombia, Chile y Costa Rica. Además tenemos antecedentes de trabajos realizados en el ámbito del ministerio del Trabajo de nuestro país y también proyectos legislativos presentados en estos últimos años que dan cuenta del avance de esta modalidad.

Una de los beneficios directos del trabajo a distancia es la posibilidad de la inclusión de personas en el mundo laboral. Madres que cuidan a sus hijos y atienden las tareas del hogar y, en general, personas que no disponen de horarios habituales para la atención al público, encuentran en el trabajo a distancia un canal inteligente e idóneo para desplegar todo su potencial. Pero sin dudas son las personas excluidas del sistema por diversas circunstancias las más beneficiadas de esta “revolución inclusiva” que produce el trabajo a distancia: personas con discapacidad, población en situación de aislamiento geográfico o desplazamiento social, mayores de 45 años, jóvenes sin experiencia, mujeres con niños o mayores a cargo, acompañantes y cuidadores, y a toda la población vulnerable en general. Por ello es que teniendo en cuenta esa realidad proyectamos que el Poder Ejecutivo diseñe en un plazo breve las políticas públicas destinadas a incentivar y facilitar la incorporación al trabajo a distancia de estas personas.

Por lo expuesto, toda vez que las actuales leyes no contemplan las especificidades propias del trabajo a distancia que se ha gestado a partir del avance continuo y progresivo de las tecnologías de la información con nuevas demandas sociales y



empresariales; y considerando su potencial impacto y utilización por trabajadores en relación de dependencia, prestadores de servicios y contratantes como herramienta eficaz para la generación de empleo y autoempleo, para una mejor conciliación entre la vida personal y laboral de las personas, para extender las posibilidades de inserción laboral y para la mejora del medio ambiente en general; se advierte la necesidad de dictar una normativa de promoción y difusión del trabajo a distancia con los consiguientes beneficios que una adecuada implementación de esta modalidad de trabajo puede significar para la sociedad en su conjunto.

El presente proyecto brinda un marco regulatorio, tanto para el sector público como privado, generando mejores condiciones para aquellos trabajadores que se encuentran incluidos o que no pueden acceder a esta forma de trabajo a distancia, y que carecen de protección jurídica por parte del Estado en sus relaciones laborales. Esta modalidad también permite una mayor flexibilización en la organización del trabajo, desafío primordial en el diseño y planificación de políticas de género vinculadas al ámbito laboral, un ámbito conformado tanto por mujeres como por hombres. Informes de la Organización Internacional del trabajo (OIT) señalan los efectos positivos que fueron relevados como ser la reducción en los tiempos de traslado, la mayor autonomía en cuanto al tiempo de trabajo, un mejor equilibrio personal-familiar-laboral junto al aumento de la productividad. En particular el convenio 177 de esta Organización sobre trabajo a distancia. Las empresas por su parte se benefician al elevar la motivación de sus colaboradores, bajar la tasa de rotación de personal y una gestión más eficiente del espacio en sus instalaciones.

Por todas estas razones, solicitamos a nuestros pares la aprobación del presente proyecto de ley.