2007 -Año de la Seguridad Vial

BUENOS AIRES,

AL HONORABLE CONGRESO DE LA NACION:

Tengo el agrado de dirigirme a Vuestra Honorabilidad, a fin de someter a su consideración un Proyecto de Ley elaborado por la Comisión de Teletrabajo del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.

La paulatina proliferación del fenómeno de los trabajadores conectados a su empleador a través de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC's), el incalculable e imprevisible desarrollo que dicha modalidad de prestación de servicios podría adquirir en el futuro de las relaciones productivas y la necesidad de dotar a los actores sociales de reglas de juego claras que, sin descuidar la protección de los derechos del trabajador, posibiliten su utilización por parte de las empresas generando el aumento del empleo, ha llevado al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL a la conformación de una Comisión de Teletrabajo que, con un enfoque interdisciplinario pero fundamentalmente con la participación de los propios actores y grupos de interés comprometidos en el fenómeno, permitiera establecer las bases para una reglamentación de la actividad en el marco de un consenso que se considera indispensable para un adecuado desarrollo de las relaciones productivas en un contexto de paz social .
El proyecto ha tenido particularmente en consideración que la REPUBLICA ARGENTINA, como consecuencia de la ratificación, mediante la Ley N° 25.800 del Convenio No 177 sobre Trabajo a Domicilio de la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (O.I.T.), cuenta con una norma de jerarquía supralegal, que contempla en su articulado todo tipo de trabajo a distancia y entre los que se encuentra sin duda alguna incluido el
teletrabajo, lo cual supone de parte del ESTADO NACIONAL el compromiso de adoptar, aplicar y revisar periódicamente una política nacional en materia de trabajo a domicilio, destinada a mejorar la situación de estos trabajadores, en consulta con las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores (artículo 3° del Convenio No 177 sobre Trabajo a Domicilio de la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO -O.I.T.), la cual debe tener como objetivo esencial la promoción de la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y otros trabajadores asalariados, particularmente en orden al ejercicio de la libertad sindical, la protección contra la discriminación en el empleo y en la ocupación, la protección en materia de higiene y seguridad, la remuneración, la protección por regímenes de la Seguridad Social, el acceso a la información, la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo y la protección de la maternidad.
No obstante, se ha tomado como punto de partida que las referidas disposiciones contienen parámetros para la actividad legislativa que necesita el complemento de parte de los distintos Estados adherentes, aspecto en el que la normativa del trabajo a domicilio vigente en nuestra
legislación da escasa o nula respuesta a las novedosas situaciones derivadas del trabajo prestado mediante la utilización de las técnicas de la información y las comunicaciones.

Las estructuras de producción y las formas organizativas del trabajo asociado a ellas sufren permanentes modificaciones como resultado de diversos factores, entre los cuales las mutaciones verificadas en el campo de las comunicaciones y la información han producido una verdadera revolución, no sólo en el ámbito de las relaciones laborales, sino también sobre las pautas culturales que influyen en la forma de vivir de la sociedad,
cuyas consecuencias no siempre han encontrado una adecuada respuesta del orden jurídico.
El fenómeno de los trabajadores que prestan tareas fuera del ámbito de los establecimientos de la empresa no es nuevo, a punto tal de que algunas prestaciones de esas características se encuentran reguladas desde antiguo en nuestra legislación relativa al trabajo, como lo atestiguan las leyes sobre viajantes de comercio (Ley N° 14.546) y sobre los trabajadores a domicilio
(Ley N° 12.713).
Sin embargo, el desarrollo de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC's) así como favorece la multiplicación de relaciones humanas de todo tipo a distancia y en tiempo real, no sólo ha determinado que el fenómeno del trabajo (a domicilio) que se realiza fuera de los establecimientos de la empresa mute de un papel excepcional a un progresivo protagonismo en el mundo de las relaciones laborales, sino que determina que lo haga bajo modalidades y condiciones nunca antes conocidas, ya que las circunstancias en las cuales ese "trabajo a distancia" tiene lugar son absolutamente novedosas y desconocidas por el orden normativo, poniendo en evidencia la insuficiencia de las previsiones destinadas a la producción de objetos "a domicilio" y dando lugar a la aparición de una renovada preocupación por la situación de estos trabajadores.
Aunque es indudable que el uso de tecnología a los efectos de la prestación de servicios no se reduce al ámbito de las prestaciones realizadas con subordinación sino que, por el contrario, puede incluso favorecer la conformación de relaciones con mayor libertad de gestión y autonomía de
los prestadores de servicios, se ha considerado que más allá de las necesidades, exigencias o inquietudes que puedan plantear los sectores interesados en el desarrollo de las referidas técnicas, la viabilidad de una normativa específica para la actividad debe tener necesariamente en cuenta el marco de referencia que impone el ordenamiento general relativo a la conformación de las relaciones de trabajo.
Esto así, se ha considerado que la prestación de servicios a distancia y mediante el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC's), más allá de sus particularidades intrínsecas, no configura una categoría conceptual o tipo contractual autónomo, sino que constituye una
modalidad transversal que puede tener lugar tanto en el marco de las relaciones autónomas como en el ámbito de las relaciones dependientes, siendo lasque se desarrollan en este marco las que se han considerado objeto de una necesaria regulación, dado que es allí donde se presenta con nitidez el sometimiento efectivo o potencial a la determinación heterónoma de la prestación de servicios y al ejercicio del poder de dirección y organización del principal, y el campo sobre el cual el ordenamiento jurídico tradicional ha articulado sus técnicas de protección.
No se pretende desconocer con ello que la modificación de las estructuras productivas, marcadas por una masiva descentralización y externalización de actividades, ha dado lugar a una paulatina inquietud por la situación de aquellos

prestadores de servicios que, no obstante ser jurídicamente independientes, se encuentran expuestos al poder económico de quien recibe los servicios, como así también que el estatuto del trabajador
dependiente se encuentra en crisis como único parámetro para generar
una normativa protectoria única, ya que existirían distintos tipos de trabajadores con grados diferentes de dependencia o subordinación jurídica que necesitarían una distinta protección jurídica en sus relaciones laborales (SALA FRANCO, Tomás "El ámbito subjetivo de protección del derecho del trabajo", Anuario de Derecho del Trabajo de la Universidad Austral, Editorial Quórum, Bs. As., 2002).
Sin embargo, se ha entendido que el ámbito de una reglamentación para un tipo de actividad específica no es el apropiado para la introducción de categorías jurídicas que, al menos hasta el momento, no han tenido aceptación ni legislativa ni jurisprudencial en nuestro orden jurídico, lo cual generaría debates y controversias que, en definitiva, conspirarían contra la finalidad de dotar a las partes de un marco seguro para el desenvolvimiento de sus obligaciones contractuales. En este sentido, se ha considerado que la reglamentación particular no puede avanzar donde la legislación general no lo ha efectuado.
Es así que, con tal punto de partida, se ha definido la figura con un sentido funcional que, a la vez que remarca las condiciones esenciales que deberán tenerse en cuenta para la operatividad de las previsiones legales, muestra una adecuada concordancia con la legislación general, en orden a la configuración de una relación de trabajo dependiente a la cual está
referida la regulación, y con la normativa internacional aprobada por la
Ley N° 25.800 en lo que refiere a los elementos que conforman el tipo de trabajo a distancia, en lo que adquiere especial relevancia que la particularidad de la figura está dada por la ajenidad del espacio de trabajo al orden de dirección y organización del empleador.
Con igual orientación, y a pesar de ser conscientes que la ambigüedad de las definiciones legales es una fuente habitual de incertidumbre en los ámbitos judiciales, se ha evitado también caer en la tentación de definir apriorísticamente los elementos que pueden determinar la conformación
de un vínculo de subordinación o de carácter autónomo, lo cual encuentra su justificación en la circunstancia de que habiéndose optado por regular
al teletrabajo como un modo operativo mediante el cual cualquier relación de aquéllas puede ser cumplida, debe estarse a las características generales que el orden normativo general establece para su conformación, en el cual no se observa tal o de definiciones.
Asimismo, el proyecto se ha orientado en consideración al hecho de que una legislación tiene verdadero sentido si logra atender a la problemática específica que una determinada situación plantea, y consecuentemente se ha entendido que lo principal es considerar los desafíos que la falta de presencia física del trabajador en la empresa ocasiona, ubicando la reglamentación en un necesario equilibrio entre la búsqueda de los mayores
beneficios que orienta toda actividad lucrativa, con la necesidad de que esta búsqueda no sea causa de desigualdad o afectación de derechos de los trabajadores.
En esta línea, ha sido la principal preocupación de la Comisión de Teletrabajo del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL el establecer bases

mínimas para el eventual desarrollo de previsiones cuyo mayor detalle, en atención a la innumerable cantidad de variantes que se pueden presentar en la realidad, se ha entendido prudente encomendar al
marco de las negociaciones colectivas, con la debida participación de los sectores interesados a los cuales refiere la normativa supralegal, las cuales se han concentrado fundamentalmente en la necesidad de preservar la igualdad de trato de estos trabajadores respecto de otros trabajadores que cumplan servicios en los propios establecimientos de las empresas, el respeto por los ámbitos particulares donde el trabajador elija prestar servicios, la indemnidad respecto de los gastos y riesgos de la actividad dependiente, la protección a través de regímenes de seguridad social y en materia de higiene y seguridad en el trabajo, y particularmente, en el reconocimiento de la necesidad de una genuina manifestación de voluntad del trabajador respecto de la aceptación de esta particular modalidad de trabajo .
Debe reconocerse que, a la deuda que supone la imprevisión de eventuales circunstancias que puedan afectar a los teletrabajadores jurídicamente autónomos pero económicamente dependientes, la cual, se reitera, encuentra su origen en la propia estructura de nuestro orden normativo que carece de previsiones protectorias para tal categoría de trabajadores, podría
sumarse la falta de previsiones específicas respecto de eventuales conflictos que la internacionalización de la actividad laboral, como consecuencia del desarrollo de las técnicas de la comunicación, podría ocasionar. No obstante, se ha entendido que más allá de que la integración de la figura en el orden jurídico general brindará respuestas suficientes a las situaciones que pudieran presentarse, la atención de aspectos específicos vinculados a la actividad en el orden internacional será una tarea a abordar en foros de tal orden o en el marco de negociaciones bilaterales.
De este modo, el Proyecto de Ley que se pone a consideración del HONORABLE CONGRESO DE LA NACION supone el e establecimiento de aquellas pautas que se han considerado indispensables indisponibles a efectos de adecuar la normativa nacional en la materia a los lineamientos que surgen de la reciente aprobación de normas internacionales, a la vez que constituye el marco de un programa tendiente a que el propio Estado y los actores sociales puedan ir encontrando respuestas a los imprevisibles desafíos que el desarrollo de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC's) seguirán planteando en el futuro, reconociendo al teletrabajo como una modalidad que sirve como instrumento para la generación de puestos de trabajo genuinos y para la consolidación de las fuentes de empleo ya existentes.
Como modalidad y así regulado, el teletrabajo puede darse o no, en forma autónoma, pero por tratarse de un encuadre dentro de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, este proyecto se ciñe exclusivamente al teletrabajo en relación de dependencia, con carácter de regulación general y dejando los aspectos particulares para el tratamiento en las negociaciones colectivas correspondientes.
Siendo el teletrabajo transversal a varias actividades, los actores sociales podrán considerarlo dentro de sus convenios colectivos, respetando la igualdad de trato entre un teletrabajador y un trabajador que se desempeña en la empresa, debiendo gozar de iguales derechos que cualquier trabajador en relación de dependencia, ambas premisas de orden público.

El proyecto puntualiza tres aspectos especiales, básicos de esta modalidad de trabajo:
1) Respecto de los sistemas de control de los bienes e información del empleador, que no deben violentar la privacidad del domicilio del teletrabajador.
2) Referido al equipamiento, cuando éste es o no provisto por el empleador.
3) Finalmente el relacionado con las obligaciones del teletrabajador respecto al correcto uso de ese equipamiento.
En síntesis, el proyecto que se eleva tiene la intención de 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. Las negociaciones colectivas deberán contemplar, en particular, los regímenes de remuneración y jornada de trabajo, la promoción profesional y la formación en el trabajo en los términos del artículo
1° de la Ley N° 24.576, introducido como Capítulo VIII, del Título Il, de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o . 1976) y sus modificatorías, y el derecho de información respecto de la propia actividad, sin perjuicio de la consideración de toda otra cuestión que haga a la especificidad de esta actividad .
Dios guarde a Vuestra Honorabilidad.

2007-Año de la Seguridad

EL SENADO Y CÁMARA DE DIPUTADOS
DE LA NACIÓN ARGENTINA REUNIDOS EN CONGRESO,. . .
SANCIONAN CON FUERZA DE

LEY:

REGIMEN JURIDICO DELTELETRABAJO EN RELACION DE DEPENDENCIA.

ARTICULO V.-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 No 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 las comunicaciones (TIC "s).
Se entiende por teletrabajador en relación de dependencia a toda persona que efectúa teletrabajo según la definición anterior.

ARTICULO 2°.-Los teletrabajadores gozarán de los mismos derechos que los demás trabajadores en relación de dependencia. 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.

ARTICULO 3°.-Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador deberán salvaguardar la idad del teletrabajador y la privacidad de su domicilio.
ARTICULO 4°,-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 ;
ARTICULO 5°.-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.
ARTICULO 6°.-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 (t.o . 1976), y sus modificatorias a cuyo fin deberá notificar en forma fehaciente al empleador.
ARTICULO 7°.-La autoridad administrativa deberá promover la adecuación de las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo a la 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 N° 24.557 y sus modificatorias.
ARTICULO 8°.-En todo lo que no estuviese expresamente previsto en esta ley, regirán las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo No 20.744 (t.o . 1976) y sus modificatorias, en las condiciones previstas en el artículo 2° de dicho cuerpo legal.
ARTICULO 9°.-Comuníquese al PODER EJECUTIVO NACIONAL.