



REGIMEN JURIDICO DEL TELETRABAJO EN RELACION DE DEPENDENCIA.

ARTICULO PRIMERO

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 LCT, en las que el objeto del contrato o relación de trabajo es realizado total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares o establecimientos ajenos al empleador, mediante la utilización de todo tipo de tecnología de la información y de las comunicaciones (tics).

Se entiende por teletrabajador en relación de dependencia a toda persona que efectúa teletrabajo según la definición anterior.

ARTICULO SEGUNDO

Los teletrabajadores gozarán de los mismos derechos que los demás trabajadores en relación de dependencia en tanto resulten compatibles con la índole de la relación.

Las comisiones paritarias de los convenios colectivos aplicables a estos trabajadores deberán establecer las condiciones de trabajo, teniendo como prioridad el respeto del principio de igualdad de trato entre un teletrabajador y un trabajador que desempeñe igual tarea en el establecimiento del empleador.

La negociación colectiva deberá contemplar, en particular, los regímenes de remuneración y jornada de trabajo, la promoción profesional y la formación en el trabajo en los términos del art. 1ro de la ley 24.576, introducido como capítulo VIII del Título II de la LCT, 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 la actividad regulada por esta ley (1).

ARTICULO TERCERO

Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador deberán salvaguardar la intimidad del trabajador y la privacidad de su domicilio.

ARTICULO CUARTO

Los empleadores deberán proveer al trabajador el equipamiento necesario y financiarán su mantenimiento a fin de que éste pueda cumplir eficazmente sus tareas.

En caso 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 QUINTO

En el supuesto que los equipos sean provistos por el empleador, el teletrabajador será responsable por su correcto uso, a cuyo fin tendrá la obligación de evitar que los bienes sean utilizados por terceros ajenos a la relación o contrato de trabajo.

ORA. VIVIANA CASTRO DIAZ
ABG. CRISTINA
MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL
REGIMEN JURIDICO DE TELETRABAJO

[Signature]

[Signature]

[Signature]
A. FERRELLI
FABR

[Signature]
CTT - ART 19
FID (EF)



ARTICULO SEXTO

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 hubiese modificado las condiciones de prestación de servicios en teletrabajo, podrá solicitar la reversión a su condición anterior sin limite temporal alguno, a cuyo fin deberá notificar en forma fehaciente al empleador.

ARTICULO SEPTIMO

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 art.6to inc.2do de la ley 24.557.

ARTICULO OCTAVO

En todo lo que no estuviese expresamente previsto en esta reglamentación regirán las disposiciones de la LCT en las condiciones previstas en el art.2do de dicho cuerpo legal.

- (1) la inclusión de este punto ha sido solicitada por la representación sindical, sin haber obtenido consenso en la comisión, que propone su inclusión en los considerandos del proyecto normativo, a efectos de realzar la importancia de los temas enunciados en la negociación colectiva.

FABIANA SUAREZ
U.A.

FABIANA SUAREZ
U.A.

FABIANA SUAREZ
U.A.

DRA. VIVIANA LAURA DIAZ
ABOGADA TÉCNICA
INSTITUTO DE EMPLEO, EMPLEO Y
FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

SILVIA BOIANOV
CENTRO DE TELETRABAJO
Y TELEFORMACIÓN - RRTT-USA-
FIDT (EF)

MARÍA INÉS GRASSO
LABORAL EN DEPENDENCIA DEL
TRABAJO (FEL. UNOQUEL SOT.
(UNTAOP / SADC) - ARIA



CONSIDERANDOS:

Atento el devenir de las tecnologías y la impronta que las mismas tienen sobre el mundo del trabajo, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social facilitó la creación, dentro del ámbito ministerial, de la Comisión de Teletrabajo coordinada por la Dra. Viviana Díaz, bajo el expediente N° 1.079.053/03, el día 16 de septiembre del año 2003, accediendo al pedido realizado en el año 2001 por el Centro de Teletrabajo y Teleformación, RRTT-UBA.

Para su conformación el Ministro de Trabajo Dr. Carlos Tomada convocó a entidades de la sociedad civil, universidades, y representantes de los sectores sindicales y empresarios, a los efectos de debatir la necesidad de realizar un proyecto para el encuadre legal del teletrabajo.

En diciembre de 2003, la Comisión elevó al SR. MINISTRO, recomendaciones para la regulación del teletrabajo en relación de dependencia, las mismas sirvieron de apoyatura para la continuidad y conclusión del proyecto que hoy se eleva.

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, es que se busca establecer los parámetros para darle un marco legal propio.

Como resultado del intercambio realizado por esta Comisión, la interacción con otras instituciones o actores que aportaron mayores conocimientos y experiencias a la Comisión, se llegó al convencimiento de la necesidad de estructurar un proyecto de ley sobre el teletrabajo por las consideraciones que a continuación se exponen:

En primer lugar, no existe en la legislación vigente un marco normativo que pueda encuadrar específicamente esta figura, pudiendo llegarse al equívoco de pretender el encuadre dentro de la Ley sobre Trabajo a Domicilio, cuando el teletrabajo puede ser realizado incluso, en un lugar indeterminado, como el caso del teletrabajo móvil.

En segundo lugar, la comisión entendió que es necesario dar un marco normativo que no ceda a las partes a normas imperativas que rijan cada circunstancia o caso específico porque se ha visto que es muy amplio el espectro de modalidades en las cuales pueda darse el trabajo en forma de teletrabajo.

Entendemos, por consecuencia, que el teletrabajo es una modalidad de "trabajo" y por tanto debe estar así regulada. El teletrabajo puede darse bajo la modalidad de una relación de dependencia o no, pero por tratarse de un encuadre dentro de la Ley de Contrato de Trabajo, este proyecto se cife

[Handwritten signature]
DRA. VIVIANA LAURENZA DIAZ
ASESORA EN RECURSOS HUMANOS
MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

[Handwritten signature]
REGISTRADO

[Handwritten notes and signatures on the left margin]
L. G. S. H. A.
F. ARTT/UBA
DOT (EF)

