



CÁMARA DE DIPUTADOS
DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

CÁMARA DE DIPUTADOS	
MESA DE MOVIMIENTO	
04 JUN 2020	
Recibido.....	16 So.....Hs.
Exp. N°.....	30855.....C.D.

LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

SANCIONA CON FUERZA DE

LEY:

**REGULACIÓN Y PROMOCIÓN DEL TELETRABAJO EN EL SECTOR
PÚBLICO PROVINCIAL**

ARTÍCULO 1 - Objetivos. La presente Ley tiene los siguientes objetivos:

- a) regular el teletrabajo en la administración pública provincial, de acuerdo a los derechos y obligaciones establecidos en la ley 8525 y sus normas complementarias;
- b) promover el teletrabajo, como un instrumento para la generación de empleo, a través del uso de tecnologías apropiadas de información y telecomunicaciones;
- c) contribuir a la conciliación de la vida laboral-familiar-personal, como herramienta de desarrollo integral y de motivación de las personas;
- d) garantizar los derechos laborales de las personas que prestan servicios bajo la modalidad de teletrabajo;
- e) generar espacios para la inclusión de personas con discapacidad y otros grupos vulnerables; y
- f) contribuir a la preservación del ambiente y el desarrollo sostenible.

ARTÍCULO 2 - Definiciones. A los efectos de la presente, se entiende por:

- a) teletrabajo: modalidad de trabajo en la que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio o en lugares diferentes al establecimiento del empleador, mediante el uso de las tecnologías de la Información y Comunicación (TIC). Esta modalidad de trabajo está sujeta a los principios de oportunidad y conveniencia, donde empleador y trabajador definen sus objetivos y la forma en la cual se evalúan los resultados del trabajo; y



CÁMARA DE DIPUTADOS
DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

b) teletrabajador: toda persona que desempeña sus tareas con la modalidad precedentemente definida.

ARTÍCULO 3 - Ámbito de aplicación. Las disposiciones de la presente ley, son aplicables a los agentes de todas las reparticiones de la Administración Pública Provincial Centralizada, organismos descentralizados, entes autárquicos, empresas y Sociedades del Estado Provincial o aquellas en las cuales el mismo tuviere participación.

ARTÍCULO 4 - Autoridad de aplicación. La autoridad de aplicación es el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social o aquel que en un futuro lo reemplace.

ARTÍCULO 5 - Funciones de la autoridad de aplicación. La autoridad de aplicación deberá:

- a) impulsar la implementación de esta modalidad de trabajo para el sector público provincial, en cooperación de las diferentes áreas del gobierno relacionadas al tema y las respectivas organizaciones sindicales, como así también, generar políticas públicas que estimulen y fomenten su uso;
- b) verificar el cumplimiento de lo dispuesto por la Resolución 1552/2012 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo y demás exigencias dispuestas y/o que se dispongan en un futuro por normas legales;
- c) promover el teletrabajo como mecanismo de inserción laboral para personas con discapacidad, privadas de su libertad, personas que tienen a su cargo el cuidado de menores, adolescentes o adultos mayores, personas con enfermedades que le impiden la concurrencia a los lugares de trabajo, personas que viven lejos de centros urbanos o con dificultad de desplazamiento, entre otros grupos que requieran un abordaje específico;
- d) 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 artículo 6 inciso 2 de la ley 24557 y sus modificatorias; y



CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

e) generar programas de difusión, concientización y estímulo, tendientes a la adopción progresiva del teletrabajo por parte de las empresas privadas y de los diferentes sectores de la administración pública que no estén contemplados en la presente ley.

ARTÍCULO 6 - Principios. Son principios rectores de la presente ley:

a) voluntariedad: la adhesión a esta modalidad es voluntaria tanto para el trabajador como para el empleador. El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o puede incorporarse de forma voluntaria en un momento posterior;

b) reversibilidad: cuando se trate de un trabajador que al inicio de su relación laboral se desempeñaba bajo la modalidad presencial, deberá preverse la posibilidad de regresar a la condición anterior, tanto a petición de la misma como del empleador, fijándose un plazo de antelación mínimo de treinta (30) días para notificar, en forma fehaciente y por escrito, la decisión de la otra parte. En el caso de que el trabajador sea contratado desde el inicio para desarrollar sus tareas bajo la modalidad de teletrabajo, dicha modalidad no puede ser modificada, salvo acuerdo entre partes; y

c) 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 personas que teletrabajan y las que desempeñan igual tarea en el establecimiento del empleador.

ARTÍCULO 7 - Notificación. El área de gobierno que decida implementar la modalidad regulada por la presente, deberá comunicar a la autoridad de aplicación, la nómina de los trabajadores a su cargo, consignando datos completos de teletrabajadores, lugar y frecuencia del teletrabajo, tareas asignadas y demás datos de interés que les solicitare la autoridad de aplicación. A los efectos precitados dicha autoridad llevará un registro especial de teletrabajadores.



ARTÍCULO 8 - Implementación. Se debe establecer específicamente y por escrito en el acuerdo de trabajo que se suscriba entre las partes a los fines de la presente, todas las condiciones bajo las cuales se llevará a cabo el teletrabajo, las que estarán sujetas a las disposiciones de la presente ley y a la demás normativa vigente en relación al empleo público provincial, debiendo estar contempladas entre ellas las siguientes:

a) modalidad:

- total: cuando se presten servicios bajo la modalidad de teletrabajo de manera exclusiva, pudiendo acceder ocasionalmente y sin habitualidad a la dependencia con la cual el trabajador está vinculado; o

- parcial: cuando se presta servicios al menos una (1) jornada completa a la semana bajo la modalidad de teletrabajo con habitualidad. En los casos en que el trabajador ejecute en forma parcial el teletrabajo, las disposiciones de la presente ley serán aplicables solamente en las jornadas que se encuentre trabajando fuera de los establecimientos del empleador;

b) tiempos de trabajo: si la naturaleza del trabajo así lo permite, las partes pueden pactar que el teletrabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal;

c) lugar o los lugares donde se prestarán los servicios;

d) duración del acuerdo, el cual podrá ser por tiempo indefinido o determinado;

e) guía de pautas de trabajo y consejos útiles para desempeñarse en la modalidad;

f) especificaciones relacionadas a la protección de datos, archivos e información laboral por parte del teletrabajador;

g) condiciones en materia de prevención, seguridad y salud a cumplir por el teletrabajador;

h) capacitación a brindar por el empleador en las cuestiones referidas a la salud y seguridad;

i) sistemas de control y gestión que utilizará el empleador, los cuales no podrán vulnerar los derechos establecidos en la normativa vigente;



- j) medios materiales y equipamiento tecnológico que serán provistos por el empleador; y
- k) especificaciones relacionadas a la compensación de gastos derivados de la implementación del teletrabajo, cuando la tarea se desarrolle en el domicilio del trabajador.

ARTÍCULO 9 - Derechos y obligaciones. El empleador y el teletrabajador gozan de los mismos derechos y tienen iguales obligaciones a las establecidos en una relación de trabajo llevada a cabo de manera presencial, sujetas a la legislación vigente y los Convenios Colectivos de Trabajo, sin perjuicio de todo aquello que se pacte en forma individual o colectiva teniendo en cuenta las peculiaridades del teletrabajo.

ARTÍCULO 10 - Derechos del teletrabajador. Son derechos especiales del trabajador derivados de la modalidad de trabajo implementada por la presente, los siguientes:

- a) acceso a la formación, capacitación y a las mismas oportunidades para desarrollar su carrera profesional que quienes presten tareas presenciales y están sujetos a las mismas políticas de evaluación de desempeño;
- b) derecho a desconectarse digitalmente. Se entiende por -derecho a desconectarse digitalmente- al pleno ejercicio del derecho a la desconexión de los dispositivos digitales y del uso de las tecnologías, a fin de garantizar su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de la intimidad personal y familiar;
- c) derecho al descanso con carácter recreativo, y a la correlación entre jornada laboral y trabajo asignado;
- d) podrá optar por la modalidad de teletrabajo durante los 12 primeros meses posteriores al nacimiento o adopción de hijo o hija, siempre que la naturaleza de sus actividades laborales se lo permita, conforme declaración expresa de autoridad competente;
- e) derecho a trabajar en un ambiente sano y seguro; en un contexto en donde estén garantizadas las medidas de salud y seguridad laboral, debiéndose hacerse todas las adecuaciones, de ser necesario; y



CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

f) derecho a gozar de idéntica cobertura sanitaria y previsional que el personal que trabaja de manera presencial.

ARTÍCULO 11 - Obligaciones del teletrabajador. Son obligaciones especiales del trabajador derivados de la modalidad de trabajo implementada por la presente, los siguientes:

- a) respetar las políticas de privacidad y de seguridad de la información que el empleador haya implementado y toda la legislación en materia de protección de datos, guardando confidencialidad sobre las actividades laborales que ejecute;
- b) autorizar, previa notificación, inspecciones del lugar de trabajo, a efectos de realizar las verificaciones necesarias en cuanto a lugar de trabajo apto y seguro, respetando en todos los casos, la privacidad del trabajador y su familia;
- c) notificar al empleador el cambio de domicilio del lugar de trabajo;
- d) denunciar ante quien corresponda, los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales; y
- e) utilizar correctamente los elementos provistos por el empleador.

ARTÍCULO 12 - Derechos del empleador. El Estado en su condición de empleador goza de los siguientes derechos especiales derivados de la modalidad de trabajo implementada por la presente, los siguientes:

- a) derechos de propiedad intelectual e industrial que se generen en virtud del contrato de teletrabajo. El empleador podrá establecer un sistema de control destinado a la protección de los bienes e información de su propiedad; y
- b) derecho a establecer sistemas de control y desempeño del personal que teletrabaja.

ARTÍCULO 13 - Obligaciones del empleador. El Estado en su condición de empleador tiene las siguientes obligaciones especiales derivadas de la modalidad de trabajo implementada por la presente:



CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

- a) informar a la ART o a la Dirección Provincial de Autoseguro de Riesgo de Trabajo de la Provincia de Santa Fe la nómina de trabajadores afectados y el domicilio donde se desempeñará la tarea, indicando la frecuencia de la misma, el cual será considerado como ámbito laboral a todos los efectos de la Ley 24557 sobre Riesgos del Trabajo;
- b) respetar la vida privada del teletrabajador; para lo cual todos los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e información de su propiedad deberán salvaguardar la intimidad y la privacidad de su domicilio;
- c) dar debido cumplimiento a lo previsto por la Resolución de la Superintendencia del Riesgo del Trabajo N° 1552, en materia de seguridad e higiene;
- d) previo al inicio de la modalidad de teletrabajo, implementar cursos de capacitación dictados por facultativos en salud y seguridad con respecto a medidas de prevención de accidentes y enfermedades profesionales que puedan derivarse de las especiales características del lugar de trabajo;
- e) facilitar reuniones y encuentros para que los trabajadores puedan asistir a las jornadas de capacitación, cursos y reuniones asociadas a su desarrollo profesional; y
- f) otorgar igualdad de trato entre quienes prestan tareas en forma presencial y quienes teletrabajan.

ARTÍCULO 14 - Equipamiento. Gastos y compensaciones. Los equipos informáticos y de comunicación deberán ser provistos por el empleador, quien tiene a su cargo las actualizaciones tecnológicas, reparaciones, ampliaciones o sustituciones que requieran los mismos, así como un adecuado servicio de apoyo técnico. El teletrabajador es siempre responsable por su correcto uso y mantenimiento, a cuyo fin tiene la obligación de evitar que los bienes sean utilizados por terceros ajenos a la relación de trabajo.

En caso de que el teletrabajador aporte su propio equipamiento, el empleador debe compensar la totalidad de los gastos que genere su uso y



CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

mantenimiento, sin perjuicio de los mayores beneficios que se pacten en los Convenios Colectivos de Trabajo.

En el supuesto que las partes acuerden que la relación laboral continuara de manera presencial en alguno de los establecimientos del empleador, es deber del teletrabajador, reintegrar al empleador, todos los equipos y materiales de trabajo suministrados.

ARTÍCULO 15 - Fomento. El Estado provincial fomentará a través de diversas políticas públicas, el teletrabajo como un instrumento de inserción laboral a grupos de especial vulnerabilidad, tales como personas con discapacidad, personas que tienen a su cargo menores, adolescentes o adultos mayores, personas en condición de enfermedad, personas en situación de aislamiento geográfico y/o con dificultades de desplazamiento social y personas privadas de su libertad, entre otras.

ARTÍCULO 16 - Convenios colectivos. Las comisiones paritarias de los convenios colectivos aplicables, deben establecer las condiciones de trabajo contemplando las particularidades de la prestación, la índole de la relación y la igualdad de trato, derechos, y oportunidades entre las personas que desempeñen sus tareas bajo las modalidades de teletrabajo y aquellas que lo hagan de manera presencial.

ARTÍCULO 17 - Aplicación supletoria. En todo lo que no estuviere expresamente previsto en esta ley, rigen las disposiciones de la Ley 8525 y demás normativa vigente en relación al empleo público provincial.

ARTÍCULO 18 - Invítese a los Municipios y Comunas a adherir a la presente, en todo lo que pueda implementarse de acuerdo a lo establecido a la Ley 9286 y normativa vigente del personal de Municipios y Comunas.

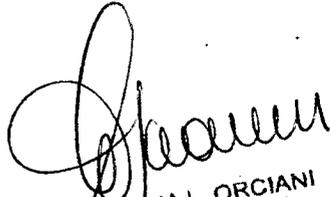
ARTÍCULO 19 - El Poder Ejecutivo reglamentará la presente ley en el término de ciento veinte (120) días a partir de su promulgación.



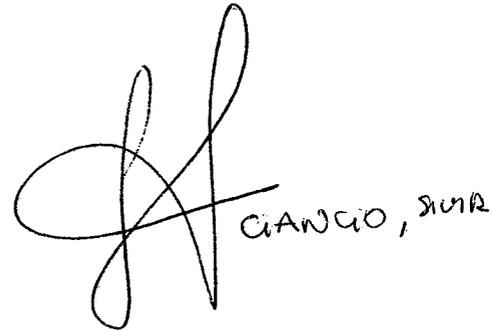
CÁMARA DE DIPUTADOS
DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

ARTÍCULO 20 - Comuníquese al Poder Ejecutivo.


Diputada Provincial
Di Stéfano, Silvana

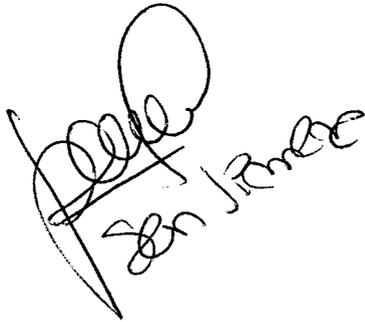

GEORGINA L. ORCIANI
Diputada Provincial
U.C.R. - F.P.C. y S.


SERGIO JOSÉ BASILE
Diputado Provincial


CIANCIO, SILVIA


MARÍA ALEJANDRA
Diputada Provincial


CANDIDO


San Jorace


Pulso


BASTIA



FUNDAMENTOS

Señor presidente:

El propósito de este proyecto es diseñar políticas públicas con el fin de maximizar los beneficios de la digitalización y los avances tecnológicos que permiten el desarrollo de la modalidad del teletrabajo.

Asimismo, se busca brindar un marco regulatorio que mejore las condiciones laborales de aquellos teletrabajadores que ya se encuentran incluidos en esta modalidad. Es menester, completar y complementar la normativa laboral vigente para dar solución a los conflictos laborales que se vayan suscitando.

En nuestro país, el teletrabajo es una forma de trabajar que ya está establecida desde hace varios años y sus antecedentes de regulación se han ido incrementando en las últimas décadas.

Así en fecha 5 de noviembre del 2003, el Congreso de la Nación sancionó la ley 25800 a través de la cual se aprobó el convenio sobre trabajo a domicilio, adoptado en la 83 Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Si bien el convenio de referencia tiene un campo de acción más amplio que el teletrabajo, ya que alcanza a todas las modalidades de trabajo a domicilio, también lo comprende y le resultan aplicables sus normas en tanto que se trata de una modalidad laboral, en que la prestación de servicio se realiza precisamente, desde el domicilio del trabajador o desde un lugar distinto del establecimiento del empleador.

Posteriormente, la Resolución 1552/12 de la Superintendencia de Riesgo del Trabajo estableció las exigencias mínimas a cumplir por parte del empleador en beneficio de la salud y seguridad del trabajador en el marco de la relación de teletrabajo.

Cabe mencionar, además, la presentación de varios proyectos sobre el tema en el Congreso de la Nación que, si bien no prosperaron, buscaron impulsar dicha modalidad.

Consideramos, que resulta necesario y hasta imprescindible, una norma específica, que acompañe los cambios tecnológicos y las especiales



CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

Pero no son sólo las personas excluidas del sistema las más beneficiadas, sino que el teletrabajo es muy apreciado por las nuevas generaciones, ya que los nativos digitales tienen otra forma de ver la vida profesional. Para ellos es fundamental que su lugar de trabajo tenga conciliación con la vida personal, flexibilidad de horario laboral, autonomía y poder de decisión por ende consideran que acudir a una oficina de lunes a viernes es algo que no se ajusta a su esquema de vida.

Sin perjuicio de todo lo mencionado, cabe destacar que, en virtud de la pandemia declarada por la propagación del COVID-19, se ha profundizado y extendido la utilización de esta modalidad de trabajo en nuestro país alentada a su vez, por la legislación de emergencia dictada por el Gobierno Nacional en materia laboral.

Por último, consideramos que no existen obstáculos para avanzar en una normativa aplicable al ámbito de la jurisdicción provincial, en tanto se persigue delinear los contornos jurídicos de una modalidad ya extendida en la práctica y especificar exigencias indispensables y necesarias que posibiliten a las autoridades locales el ejercicio pleno de facultades propias y no delegadas a la Nación.

Es por todo lo expuesto que solicito a mis pares me acompañen en el presente proyecto de ley.


Diputada Provincial
Di Stefano, Silvana

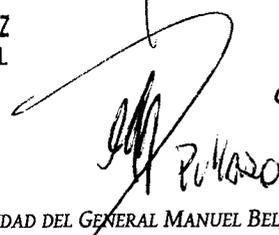

Dra. MARÍA L. ESPINDOLA
Diputada Provincial

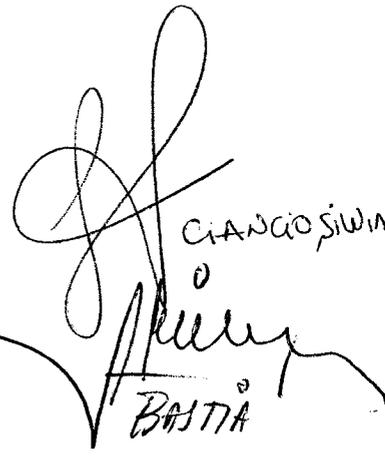

GEORGINA L. ORCIANI
Diputada Provincial
U.C.P., F.P.C. y S.


Lic. MARCELO O. GONZÁLEZ
DIPUTADO PROVINCIAL
SANTA FE


SERGIO JOSÉ BASILE
Diputado Provincial


CANDIDO


PULIDO


CIANCIO SIMÓN
BASTIA

2020 - AÑO DEL BICENTENARIO DEL PASO A LA INMORTALIDAD DEL GENERAL MANUEL BELGRANO



CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

características laborales que van surgiendo con esos avances. El teletrabajo está más vigente que nunca.

Es por eso, que desde la legislatura debemos regular y promover el trabajo decente en todas sus formas atento a que esta modalidad, indefectiblemente ira en aumento.

Hoy en día existe la idea de que la ecuación horas de trabajo y carga laboral repercuten en forma desfavorable en aquellas personas que tienen responsabilidades familiares, ya que aumentan las presiones de tiempo y rompen el equilibrio entre la familia y el trabajo, disminuyendo la calidad de vida de las personas.

El teletrabajo, es una alternativa que rompe con el paradigma tradicional de trasladarse todos los días para trabajar en un lugar fijo e implica adaptarse a estas nuevas posibilidades y demandas que aparecen con los avances tecnológicos y con los cambios culturales que se van gestando gracias a esos avances.

Está demostrado que las personas que trabajan bajo esta modalidad ahorran tiempos en desplazamientos, dinero asociado a combustible o transporte público, e incluso mejoras significativas en la salud al consumir alimentos que preparan en sus hogares.

Consecuentemente, el teletrabajo mejora el problema de la movilidad en las ciudades y también reduce los índices de contaminación. La huella de carbono es la medición del impacto o la marca que deja una persona sobre el planeta en su vida cotidiana, el teletrabajo ayuda a disminuir la contaminación gracias a la reducción de desplazamiento, lo que también contribuye al mejoramiento de la movilidad de las ciudades y reducción del tráfico asociado a las jornadas laborales que impacta notoriamente en la calidad de vida de los ciudadanos.

El teletrabajo tiene a su vez una faceta inclusiva, muchas personas acceden o pueden acceder al mundo laboral gracias a esta modalidad. Así hombres y mujeres que cuidan a sus hijos y atienden las tareas del hogar, personas que viven alejados de los centros urbanos, personas con discapacidad, personas mayores de 45 años, entre otras, encuentran en esta modalidad la forma idónea para explotar su potencial y ser económicamente activos.