

## Proyecto de regulación del Teletrabajo en el Poder Judicial de la Provincia de Córdoba

### Fundamentos

Como se ha podido advertir en este último tiempo, el trabajo remoto o tele trabajo no es solamente un cambio de modalidad laboral. Trae aparejado una serie de modificaciones que repercuten tanto en el resultado final, entendido esto como el hecho de garantizar el acceso a la justicia a los y las ciudadanas, como en las condiciones de trabajo de quienes garantizamos ese resultado.

Es otro el lugar físico de trabajo, son otros los recursos materiales para hacerlo, es otro el ambiente laboral y la interacción con el mismo, son otros los equipamientos con los cuales se trabaja. Implica la total alteración de la organización familiar, puesto que en el domicilio particular involucra la presencia de otras personas convivientes, otras actividades simultáneas de esas personas, puede conducir a la no diferenciación entre vida laboral y vida familiar o la intromisión del empleador en la vida privada del trabajador/a, incluso coligen con la confidencialidad necesaria los conflictivos y/o violentos y/o sensibles asuntos judiciales que arriban para ser manejados en el hogar y con la familia alrededor.

El teletrabajo puede volver difusa la jornada laboral y, en las condiciones actuales, sin un marco regulatorio claro y acordado con esta entidad gremial, traslada los costos laborales a cargo del trabajador/a, y lo obliga a incurrir en una serie de modificaciones en su hogar, en gastos de equipamiento etc. Todo ello tiene efectos sobre la salud de trabajadores y trabajadoras, entendida ella de manera integral.

Las tareas laborales realizadas desde el hogar no pueden dejar de enmarcarse en la nueva realidad de las familias y de las personas. Los requerimientos vinculados al Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO) imponen la extensión de las jornadas de trabajo no remunerado. La presencia constante de los miembros de la

familia en el hogar exige mayores esfuerzos de limpieza, de compra y sanitización de alimentos, de cuidado de adultos/as mayores, personas con discapacidad y de acompañamiento de niños y niñas en sus tareas escolares ante la indisponibilidad de otras redes comunitarias o establecimientos educativos para compartir esas tareas. Estas mayores exigencias, que generalmente recaen en mayor medida sobre las mujeres – atento a la actual distribución inequitativa de dichas tareas, basada en modelos estereotipados de roles sociales-, generan un impacto en la salud psicofísica: estrés, insomnio, ansiedad, etc.

Por lo tanto insistimos en la imprescindible negociación colectiva paritaria que permita arribar a un acuerdo basado en algunas condiciones básicas como ser: el carácter voluntario de la participación del trabajador/a en dicha modalidad como asimismo el dejar de trabajar en esas condiciones cuando lo desee, el reconocimiento de las tareas de cuidado, el respeto por la jornada laboral, el derecho a la desconexión, el derecho a la privacidad, la cobertura por accidentes y enfermedades laborales, el resarcimiento económico por el consumo energético, de los servicios, el uso de las redes y software, como del mantenimiento, actualización, reparación y amortización de los dispositivos utilizados entre otras, como así también darle una regulación específica a esta nueva forma de vinculación mientras dure el ASPO.

## **TELETRABAJO EN EL PODER JUDICIAL Y MINISTERIO PUBLICO FISCAL**

### **Objeto.**

El presente proyecto tiene por objeto establecer los presupuestos legales mínimos para la regulación de la modalidad de Teletrabajo en aquellas dependencias del Poder Judicial y Ministerio Público Fiscal, que por su naturaleza y particulares características, lo permitan. Los aspectos específicos de cada fuero/dependencia/sede se establecerán en el marco de las negociaciones colectivas con AGEPJ con especial atención a la normativa emanada por la Administración del Poder judicial en ocasión del ASPO.

### **Concepto.**

Art. 1. Se entiende que existe Teletrabajo cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, sea efectuada total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación.

### **Jornada. Desconexión. Tareas de cuidado**

Art. 2. La jornada laboral es la determinada por el art. 16 de la ley provincial n° 8575 y no podrá ser modificada unilateralmente por la patronal y/o jefes de oficina. Solo podrá ser variada por acuerdo de partes o cuando, el trabajador o trabajadora, por razones de organización familiar, deba desconectarse con previo aviso al jefe de oficina y garantizando la devolución del tiempo de desconexión hasta cumplir su jornada habitual. La entidad sindical, en su carácter de representante de los dependientes, posee la facultad de verificar el cumplimiento de la jornada.

Art. 3. La persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo tendrá derecho a no ser contactada y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación, fuera de su jornada laboral y durante los

períodos de licencias El ejercicio de este derecho impide la aplicación de sanciones. El empleador no podrá exigir a la persona que trabaja la realización de tareas, ni remitirle comunicaciones, por ningún medio, fuera de la jornada laboral.

Art. 4. Las personas que trabajen bajo esta modalidad y que acrediten tener a su cargo, de manera única o compartida, el cuidado de personas menores de trece (13) años, personas con discapacidad o adultas mayores que convivan con la persona trabajadora y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada. Cualquier acto, conducta, decisión, represalia u obstaculización proveniente del empleador que lesione estos derechos se presumirá discriminatoria resultando aplicables las previsiones del RAL.

#### **Conformidad. Reversibilidad**

Art. 5. El cambio de la modalidad de prestación de servicios de presencial a la modalidad de teletrabajo, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada, debe ser voluntario y prestado por escrito. El consentimiento prestado por la persona que trabaja en una posición presencial para pasar a la modalidad de teletrabajo, podrá ser revocado por la misma en cualquier momento de la relación, debiendo comunicar dicha decisión en un plazo no menor a 15 días.

#### **Rotación.**

Art. 6. Si se dispusiera por parte de la patronal un esquema de rotación similar a lo establecido en las normas que disponen el ASPO, el mismo deberá contar con la conformidad del agente, y garantizando la posibilidad de control de AGEPJ.

#### **Elementos de trabajo. Compensación.**

Art. 7. El empleador debe proporcionar el equipamiento, las herramientas de trabajo y el soporte necesario para el desempeño de las tareas, y asumir los costos de instalación, mantenimiento y reparación de las mismas, o la

compensación por la utilización de herramientas propias de la persona que trabaja.

Art. 8. La persona que teletrabaja será responsable por el correcto uso y mantenimiento de los elementos y herramientas de trabajo provistas por su empleador, siendo el mismo el único autorizado para su uso. En ningún caso responderá por el desgaste normal producto del uso o el paso del tiempo. En caso de desperfectos, roturas o desgaste en los elementos, instrumentos y/o medios tecnológicos que impidan la prestación de tareas, el empleador deberá proveer su reemplazo o reparación a fin de posibilitar la prestación de tareas.

Art. 9. En el supuesto caso que el empleador no cumpla con lo dispuesto en el art. 7, y sea el propio trabajador/a quien se provea de las herramientas de trabajo, tendrá derecho a un 25% adicional a la compensación prevista en el artículo siguiente, como a la reparación de mismo en caso de sufrir rotura o desperfecto producto del uso intensivo del mismo en razón de estar afectado al teletrabajo.

Art. 10. La persona que trabaja bajo la modalidad del teletrabajo tendrá derecho a la compensación por los mayores gastos en conectividad y/o consumo de servicios que deba afrontar. El monto del mismo deberá ser fijado entre las representantes del empleador y de la AGEPJ.

### **Capacitación.**

Art. 11. El empleador deberá garantizar la correcta capacitación de sus dependientes en nuevas tecnologías, brindando cursos y herramientas de apoyo, tanto en forma virtual como presencial, que permitan una mejor adecuación de las partes a esta modalidad laboral. La misma no implicará una mayor carga de trabajo en el caso que sea obligatoria.

### **Seguridad y privacidad.**

Art. 12. Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador deberán contar con participación sindical a fin de salvaguardar la intimidad de la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo y la privacidad de su domicilio y de la información personal contenida en su equipo de trabajo, en caso que el mismo no sea provisto por la patronal.

Art. 13. El empleador deberá tomar las medidas que correspondan, especialmente en lo que se refiere a software, para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo para fines laborales, no pudiendo hacer uso de software de vigilancia que viole la intimidad de la misma.

### **Riesgos de Trabajo**

Art. 14. El empleador garantiza a quienes estén bajo la modalidad de teletrabajo idéntica cobertura respecto de quienes se desempeñan de manera presencial, a cuyo fin se obliga a comunicar periódicamente la nomina del personal afectado a esta modalidad tanto a ASECOR como a AGEPJ.

### **Derechos colectivos. Representación Sindical.**

Art. 15. Las personas que trabajan en la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo gozarán de los mismos derechos sindicales que las personas que trabajan en puestos presenciales.

Art. 16. La representación sindical será ejercida por AGEPJ, pudiendo la misma convocar a reuniones o asambleas en horario laboral, ya sea bajo la modalidad presencial o remota.

### **Aplicación Analógica.**

Art. 17. En todo lo no previsto en la presente, ni en su anexo I, será aplicable analógicamente las reglas generales vinculadas con la organización, administración y prestación del servicio.

**Seguimiento y monitoreo.**

Art. 18. El Tribunal Superior de Justicia, el Ministerio Público Fiscal y AGEPJ se comprometen a mantener reuniones periódicas a los fines de monitorear el correcto funcionamiento de esta modalidad de trabajo.

## Anexo I

### Regulación de teletrabajo en ASPO.

#### **Objeto.**

Lo dispuesto en el presente anexo tiene por objeto otorgar un marco regulatorio cierto y acotado en el tiempo, a la relación laboral que se está desarrollando desde la vigencia del Aislamiento social Preventivo y Obligatorio (ASPO) entre los y las trabajadoras que se desempeñan en la órbita del Poder Judicial y Ministerio Público Fiscal, con sus respectivas patronales.

#### **Complementariedad.**

Art. 1. Todo lo dispuesto en el proyecto “Teletrabajo en el Poder Judicial y Ministerio Público Fiscal” será aplicable al presente anexo, salvo disposición en contrario.

#### **Elementos de trabajo.**

Art. 2. En los casos de trabajadores/as exceptuados/as de asistir a trabajar en función de la Resolución de la Administración General N° 57 de fecha 16/03/2020 y sus aclaratorias (grupos de riesgo), quienes ostenten dispensa legal y en los casos de quienes no cuenten con computadora propia, el empleador deberá garantizar la provisión de dicho insumo pudiendo utilizar la que dicho/a trabajador/a usaba en su oficina. El trabajador/a se compromete a permitir la instalación de los mismos con especial observancia de las medidas sanitarias pertinentes, que deberán ser cumplidas tanto por el personal de informática que acuda al domicilio como por quienes habitan en el mismo.

#### **Equipos de trabajo. Rotación.**

Art. 3. El empleador y/o las personas que este designe, definirá en función de las características del fuero, tipo de trabajo y necesidades funcionales qué trabajos pueden realizarse por vía remota, asignándolos entre el personal disponible, debiendo garantizar la rotación del mismo por razones sanitarias en los casos que



se complemente con la prestación presencial. En los casos de rotación, el periodo de teletrabajo, no podrá ser inferior a dos semanas.

**Expedientes en soporte papel.**

Art. 4. Los expedientes judiciales o administrativos en soporte papel no podrán ser trasladados a los domicilios particulares. El teletrabajo solo podrá realizarse sobre la base de las constancias electrónicas que se encuentren disponibles o que, en razón de su factibilidad técnica, pudiesen digitalizarse al efecto para su puesta a disposición.