

# Teletrabajo y Negociación Colectiva

## Aspectos específicos del teletrabajo a establecer en el marco de las negociaciones colectivas

por Claudio San Juan<sup>1</sup>

### Introducción

La nueva Ley 27.555 (publicada el 14 de agosto de 2020) del Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo tiene por objeto “establecer los presupuestos legales mínimos para la regulación de la modalidad de Teletrabajo en aquellas actividades, que por su naturaleza y particulares características, lo permitan. Los aspectos específicos se establecerán en el marco de las negociaciones colectivas”. (artículo 1°)

Su artículo 2° incorpora al Título III “De las modalidades del contrato de trabajo” del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el “Capítulo VI – Del Contrato de Teletrabajo”.

A continuación de estos dos artículos se desprenden los institutos protectores de la ley y los principios básicos de la modalidad, sobre parte de los cuales se podrán pactar aspectos específicos en el marco de la negociación colectiva.

### Antecedentes

En el periodo 2003 - 2015 el Estado promovió que los actores sociales, mediante la negociación colectiva, introduzcan en las mesas paritarias la temática del teletrabajo.

- Primero, a través del proyecto de ley “Régimen Jurídico del Teletrabajo en Relación de Dependencia”,<sup>2</sup> que en su artículo 2° estableció “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”.
- Segundo, formalizando en actas acuerdo entre sindicatos y empresas, los contenidos del Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo (PROPET).<sup>3</sup>
- Tercero, mediante talleres para proponer (desde arriba) modelos de cláusulas y debatir la viabilidad de las mismas, tales como:<sup>4</sup>

1. Las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo consideran el teletrabajo como una forma posible de organizar y realizar el trabajo a distancia con

---

<sup>1</sup> Profesional Sr. de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (Argentina), Co-autor del Manual de buenas prácticas de salud y seguridad en el teletrabajo (2010), Licenciado en Higiene y Seguridad en el Trabajo, Universidad de Morón (1990); Magíster en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales, Universidad Nacional de Tres de Febrero (2011), Magíster en Derechos Humanos, Estado y Sociedad, Universidad Nacional de Tres de Febrero (2017).

<sup>2</sup> Mensaje PEN N° 829/07 Número de expediente 159/07 Orden de giro: 6-07-2007 al 28-02-2009. El expediente caducó el 28-02-2009, enviado al archivo: 11-06-2009

<sup>3</sup> Resolución 595/2013 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/215000-219999/217070/norma.htm>

<sup>4</sup> Página 35 en [http://www.trabajo.gob.ar/downloads/biblioteca\\_libros/libro\\_neg\\_col\\_1.pdf](http://www.trabajo.gob.ar/downloads/biblioteca_libros/libro_neg_col_1.pdf)

el auxilio de las TIC en el domicilio del trabajador o en lugares o establecimientos ajenos al empleador.

2. No se considerará teletrabajo, si la naturaleza de la actividad laboral principal desempeñada justifica por sí misma la realización del trabajo habitualmente fuera de las instalaciones de la empresa, siendo los medios informáticos y de comunicación utilizados por el trabajador meros elementos de auxilio y facilitación de dicha actividad laboral.

El teletrabajo es voluntario tanto para el trabajador como para la empresa. El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o se puede iniciar posteriormente.

3. Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, y si el empresario presenta una oferta de teletrabajo, el trabajador puede aceptar o rechazar dicha oferta. Si el trabajador expresa el deseo de pasar al teletrabajo, la empresa puede aceptar o rechazar esta petición.
4. Como solo modifica la manera de realizar el trabajo, el paso al teletrabajo en sí no modifica la condición laboral del teletrabajador. En ese caso el rechazo por parte del trabajador a prestar sus servicios en régimen de teletrabajo no es en sí motivo de rescisión de la relación laboral ni de modificación de las condiciones de empleo de este trabajador.
5. Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, la decisión de pasar al teletrabajo será reversible, dentro de un plazo de tres meses, por acuerdo individual o colectivo. La reversibilidad implica una vuelta al trabajo en los locales del empresario a petición del trabajador o del empresario. Las modalidades de dicha reversibilidad se establecerán por acuerdo individual o colectivo.

Otras propuestas de cláusulas fueron:

- La empresa facilitará a los teletrabajadores y a los representantes de los trabajadores información acerca de las condiciones de seguridad y salud laboral en que deba prestarse el teletrabajo.
- Los teletrabajadores tendrán los mismos derechos en cuanto a las condiciones de empleo que los trabajadores comparables que trabajan en las instalaciones de la empresa, salvo las que se deriven de la propia naturaleza del trabajo realizado fuera de estas últimas.
- Dado el carácter individual y voluntario del teletrabajo, empresa y trabajador/ es afectado/s fijarán las condiciones de dicha forma de trabajo, salvo en los aspectos en los que pudiera existir acuerdo colectivo con los representantes de los trabajadores, en los que se estará a lo acordado.

En líneas generales, los contenidos de dichas cláusulas trataban sobre:

- Voluntariedad y reversibilidad, tanto para la empresa como para el teletrabajador.
- Plus compensatorio de los mayores gastos que derivan del teletrabajo.
- Convocatoria de concurrencia para teletrabajar, libre y voluntaria, con presentación de nómina de candidatos por parte de la entidad gremial, bajo el cumplimiento de los requisitos que le son propios a la modalidad.
- Monitoreo del lugar de trabajo, con autorización del teletrabajador y en posible concurrencia con la entidad gremial.
- Enfermedades/accidentes, comunicados por los teletrabajadores mediante correo electrónico.
- Comisión de Seguimiento Mixta, integrada por la empresa y por la entidad gremial.

- Frecuencia de trabajo no inferior a uno/dos días ni superior a los tres días en la semana laboral, manteniendo el horario habitual conforme a la CCT.
- Provisión de elementos de trabajo y seguridad a cargo de la empresa, así como los cargos de su mantenimiento.
- Libertad sindical: todos los teletrabajadores conservan sus derechos colectivos e individuales, particularmente respecto de los cargos gremiales.

## Qué y cuánto se negoció

Básicamente se negoció en espejo con los contenidos del PROPET.

Es por ello que el primer Acta Acuerdo (Homologado por Resolución 1541/2009 de la Secretaría de Trabajo -ST- del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación) lo firmaron YPF y la Federación Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarburíferos (FSUPEH), dado que la primera implementación del programa de teletrabajo se realizó a partir de mayo 2009 en la empresa YPF, en ese entonces filial en Argentina del grupo hispano-argentino Repsol YPF.<sup>5</sup> Su fuente normativa, más que reconocible es el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo,<sup>6</sup> en particular por la cláusula sobre la visita al domicilio del trabajador. Finalmente, los puntos acordados pasaron a constituir parte del CCT 868/07 "E".

Así se fueron sucediendo los otros acuerdos:

- FSUPEH y la empresa Operadora de Estaciones de Servicios S.A. (OPESSA), homologado por Resolución 1833/2009 ST.
- Federación de Organizaciones del Personal de Supervisión y Técnicos Telefónicos Argentinos (FOPSTTA) y la empresa TELECOM Argentina S.A., homologado por Resolución 1041/2010 ST.
- F.O.E.T.R.A. Sindicato Buenos Aires y la empresa TELECOM Argentina S.A., homologado por Resolución 1068/2010 ST.
- Unión del Personal Jerárquico de Empresas de Telecomunicaciones (UPJET) y la empresa TELECOM Argentina S.A., homologado por Resolución 1071/2010 ST.

Por afuera del PROPET, el Acuerdo celebrado entre el Sindicato Argentino de Televisión, Servicios Audiovisuales, Interactivos y de Datos (SATSAID) y DIRECTV Argentina S.A. incluyó una escueta cláusula sexta sobre Teletrabajo, homologado por Resolución 954/2011 ST.

En 2012, mediante Resolución 315/2012 ST se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo de Grupo de Empresas obrante celebrado entre la FSUPEH e YPF S.A. – OPESSA (CCT N° 1261/12 "E") En los artículos 78 a 86, quedan plasmadas las cláusulas pactadas en el PROPET sobre Teletrabajo.<sup>7</sup>

Por Resolución 371/2012 ST se homologa el Acuerdo Marco de Teletrabajo celebrado por la Federación Argentina de las Telecomunicaciones y TELECOM Argentina S.A., para

<sup>5</sup> Repsol (2012), El libro blanco del teletrabajo en Repsol: adaptando el trabajo a la vida, Madrid, España [http://adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2014/05/libro\\_blanco\\_repsol.pdf](http://adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2014/05/libro_blanco_repsol.pdf) (visitado el 7 de julio de 2020)

<sup>6</sup> El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo fue celebrado en 2002, entre la Confederación Europea de Sindicatos, la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa, la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa y el Centro Europeo de la Empresa Pública, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131>

<sup>7</sup> Ver transcripción en el anexo del presente artículo.

realizar un programa con personal convenionado en los CCT N° 567/03 E, 822/06 E, 820/06 E, 917/07 E, 821/06 E y 728/05 E, en el marco del PROPET.<sup>8</sup>

Finalmente, la Resolución 991/2015 ST homologa el acuerdo entre el Sindicato de Empleados Textiles de la Industria y Afines y la Federación Argentina de la Industria de la Indumentaria y Afines, cuyo punto 15 incorpora la “promoción del TELETRABAJO” para aquellos trabajadores encuadrados en el CCT 501/07.

Fuera de la década ganada, en 2016 se homologaron tres Convenios Colectivos de Empresas celebrados por la FSUPEH, cuyos contenidos sobre teletrabajo son similares y programáticos.<sup>9</sup>

En concreto se negoció muy poco: 9 actas acuerdos.

Una sistematización de los aspectos sobre teletrabajo incluidos en las actas acuerdo del periodo 2003 - 2015 puede leerse en el anexo del presente artículo.

## Y ahora

De los antecedentes comentados, algunas de las materias presentes en la nueva ley que tienen mayor desarrollo, son: jornada laboral, voluntariedad, reversibilidad, elementos de trabajo, compensación de gastos, higiene y seguridad laboral e inspección del lugar de teletrabajo.

A futuro se requiere un mayor desarrollo de los siguientes temas: derecho a la desconexión digital, tareas de cuidados,<sup>10</sup> sistema de control y derecho a la intimidad, protección de la información laboral, prestaciones transnacionales, acceso a los registros de la autoridad de aplicación y fiscalización del teletrabajo no registrado.

## Conclusiones preliminares

- En líneas generales, las cláusulas pactadas en las actas acuerdo tienen como fuente normativa el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo.
- Pensamos que la negociación colectiva, en temas no salariales, la eficacia y eficiencia de este procedimiento sigue siendo un desafío y un tema para profundizar.
- En tal sentido, la Asociación de Abogados y Abogadas Laboralistas considera que la inclusión de la modalidad teletrabajo a través de los convenios colectivos de trabajo *“deberá habilitar las condiciones de su implementación, respetando el orden público laboral y pudiendo determinar condiciones mejores que las que constitucional, convencional y legamente rigen”*.<sup>11</sup>

---

<sup>8</sup> Ver transcripción en el anexo del presente artículo.

<sup>9</sup> Resoluciones 579/2016, 628/2016 y 664/2016 de la Subsecretaría de Relaciones Laborales, Capítulo 5: Teletrabajo 5.1.- Por “teletrabajo / trabajo a distancia” se entienden actos, obras o servicios realizados total o parcialmente por el trabajador en su domicilio, mediante la utilización de tecnologías de comunicación e información. En caso de darse esta situación las partes acordarán una reglamentación al respecto.

<sup>10</sup> El segundo párrafo del artículo 6° de la Ley 27.555 (Tareas de cuidados) dispone: *“Cualquier acto, conducta, decisión, represalia u obstaculización proveniente del empleador que lesione estos derechos se presumirá discriminatorio resultando aplicables las previsiones la ley 23.592”*. La ley 23.592 sobre Actos discriminatorios y adopción de medidas para quienes arbitrariamente impidan el pleno ejercicio de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, se encuentra disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20465/texact.htm>

<sup>11</sup> ¿Quién gana y quién pierde con el teletrabajo? <http://www.laboralistas.net/2020/06/24/quien-gana-y-quien-pierde-con-el-teletrabajo/>

- Elizondo nos alerta: “sólo cabe regular a través de la ley y la negociación colectiva estas formas de trabajo y remover los obstáculos que dificultan la unidad de la clase trabajadora en la lucha por una sociedad justa e igualitaria”.<sup>12</sup>

## Anexos

### Aspectos sobre Teletrabajo en Actas Acuerdo del periodo 2003 - 2015

	Resolución 1541/2009	Resolución 1833/2009	Resolución 1041/2010	Resolución 1068/2010	Resolución 1071/2010	Resolución 954/2011	Resolución 315/2012	Resolución 371/2012	Resolución 991/2015
Acta Acuerdo Sindicato Empresa	X	X	X	X	X	X		X	X
Pasa a formar parte del CCTE	X	X	X	X	X		X	X	X
No contradice la normativa laboral vigente	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Definición de teletrabajo	X	X	X	X	X		X	X	X
Análisis de los puestos de trabajo	X	X	X	X	X	X	X	X	
Requisitos de los postulantes	X	X	X	X	X	X	X	X	
Plazo y renovación	X	X	X	X	X		X	X	X
Modalidad parcial	X	X	X	X	X		X	X	X
Reversibilidad	X	X	X	X	X		X	X	X
SST	X	X	X	X			X	X	X
Visita al domicilio	X	X			X		X	X	
Evaluación - Monitoreo	X	X	X	X	X		X	X	
Derechos sindicales			X	X	X			X	
Enfermedades / accidentes			X	X	X			X	
Mayores gastos			X	X	X			X	

### Transcripción del Convenio Colectivo de Trabajo de Grupo de Empresas FSUPeH e YPF S.A. – OPESSA (CCT N° 1261/12 “E”) y del Acta Acuerdo sobre Teletrabajo FATEL - TELECOM

<sup>12</sup> Teletrabajo y derechos. La descentralización productiva o tercerización precariza a la clase trabajadora, <https://www.elcoheteealaluna.com/teletrabajo-y-fragmentacion-de-derechos/>

## **Resolución 315/2012 ST**

CCT N° 1261/12 "E"

### **TELETRABAJO**

ARTICULO 78. - Por "teletrabajo/trabajo a distancia" se entienden actos, obras o servicios realizados total o parcialmente por el trabajador en su domicilio, mediante la utilización de tecnologías de comunicación e información.

ARTICULO 79. - LAS EMPRESAS realizarán un exhaustivo análisis de los posibles puestos de trabajo / funciones que pudiesen permitir su desarrollo bajo la modalidad del "teletrabajo". Dicho procedimiento será formalizado por las partes en cuestión, debiendo LAS EMPRESAS ir detallando a EL GREMIO los puestos de trabajo / funciones que pudieran ser alcanzados por esta modalidad. A posterioridad de ello el "teletrabajador" deberá estar de acuerdo y prestar su conformidad para acceder a esta nueva modalidad de trabajo.

ARTICULO 80. - El teletrabajador, sumado a lo descrito en el artículo anterior, deberá reunir los siguientes requisitos:

- Posición efectiva.
- Mínimo de 2 años de antigüedad en la LAS EMPRESAS.
- Desempeño destacado.
- Comportamientos de autodisciplina, gestión y motivación.
- Competencias técnicas del puesto y de informática.
- Aceptación/acuerdo del jefe.

ARTICULO 81. - La duración tendrá un plazo máximo de 6 meses, con la posibilidad de renovación dentro del marco suscripto por LAS EMPRESAS con la coordinación de Teletrabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación "Programa Piloto de seguimiento y promoción del teletrabajo en Empresas privadas" (PROPET). La frecuencia semanal no podrá ser inferior a 2 días ni exceder los 3 días de teletrabajo salvo excepciones justificadas.

ARTICULO 82. - Ambas partes tendrán la facultad, con previo aviso, de finalizar la situación de "teletrabajo".

ARTICULO 83. - El lugar que se defina y se utilice para llevar a cabo dicha modalidad deberá cumplir todos los requisitos exigidos por la ART.

ARTICULO 84. - El teletrabajador acordará, durante el transcurso de dicha modalidad, la visita a su domicilio de un profesional del área de Seguridad e Higiene, en 2 o más ocasiones, a quien podría acompañar un técnico de la ART.

ARTICULO 85. - El teletrabajador deberá mantener reuniones de seguimiento y evaluación con su superior directo, con profesionales de la Dirección de Recursos Humanos de LAS EMPRESAS, con representantes del Ministerio de Trabajo de la Nación y de EL GREMIO.

ARTICULO 86. - LAS EMPRESAS se comprometen a informar trimestralmente el listado del personal que se encuentre teletrabajando.

## **Resolución 371/2012 ST**

Registro N° 307/2012

Bs. As., 22/3/2012

VISTO el Expediente N° 1.478.078/11 del Registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la Ley N° 14.250 (t.o. 2004), la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, y

**CONSIDERANDO:**

Que a fojas 2/7 del Expediente N° 1.478.078/11, obra el Acuerdo celebrado por la FEDERACION ARGENTINA DE LAS TELECOMUNICACIONES y la empresa TELECOM ARGENTINA SOCIEDAD ANONIMA, conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

Que bajo dicho acuerdo las precitadas partes pactaron suscribir el Programa de Teletrabajo para el personal convenionado en los Convenios Colectivos de Trabajo de Empresa N° 567/03 "E", 822/06 "E", 820/06 "E", 917/07 "E", 821/06 "E" y 728/05 "E", conforme surge de los términos y contenido del texto.

Que el ámbito de aplicación del presente acuerdo se corresponde con la actividad principal de la parte empleadora signataria y la representatividad de la entidad sindical firmante, emergente de su personería gremial.

Que asimismo se acreditan los recaudos formales exigidos por la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

Que la Asesoría Legal de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo de este Ministerio tomó la intervención que le compete.

Que de la lectura de las cláusulas pactadas, no surge contradicción con la normativa laboral vigente.

Que las partes acreditan la representación que invocan con la documentación agregada en autos y ratifican en todos sus términos el mentado acuerdo.

Que por lo expuesto, corresponde dictar el pertinente acto administrativo de homologación, de conformidad con los antecedentes mencionados.

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto N° 900/95.

Por ello,

**LA SECRETARIA DE TRABAJO**

**RESUELVE:**

ARTICULO 1° — Declárase homologado el Acuerdo celebrado por la FEDERACION ARGENTINA DE LAS TELECOMUNICACIONES y la empresa TELECOM ARGENTINA SOCIEDAD ANONIMA, obrante a fojas 2/7 del Expediente N° 1.478.078/11, conforme a lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

ARTICULO 2° — Regístrese la presente Resolución en el Departamento Despacho, dependiente de la SUBSECRETARIA DE COORDINACION. Cumplido, pase a la Dirección de Negociación Colectiva, a fin de que el Departamento Coordinación registre el Acuerdo obrante a fojas 2/7 del Expediente N° 1.478.078/11.

ARTICULO 3° — Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

ARTICULO 4° — Notifíquese a las partes signatarias. Posteriormente, procédase a la guarda del presente legajo.

ARTICULO 5° — Hágase saber que en el supuesto que este MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL no efectúe la publicación de carácter gratuito del Acuerdo homologado y de esta Resolución, las partes deberán proceder de acuerdo con lo establecido en el artículo 5 de la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

ARTICULO 6º — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — Dra. NOEMI RIAL, Secretaria de Trabajo.

Expediente Nº 1.478.078/11

Buenos Aires, 23 de marzo de 2012

De conformidad con lo ordenado en la RESOLUCION ST Nº 371/12 se ha tomado razón del acuerdo obrante a fojas 2/7 del expediente de referencia, quedando registrado bajo el número 307/12. — VALERIA A. VALETTI, Registro de Convenios Colectivos, Departamento Coordinación - D.N.R.T.

#### ACUERDO MARCO DE TELETRABAJO

En la Ciudad de Buenos Aires a los 26 días del mes de octubre del año 2011, siendo las 16:00 hs, en la sede del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, Alem 650 piso 18º, se reúnen ante el Sr. Ministro de Trabajo, Dr. Carlos Tomada y la Coordinadora de Teletrabajo, Dra. Viviana Laura Díaz: la empresa TELECOM ARGENTINA S.A., representada en este acto por los señores: Roberto Traficante, Gerente Operaciones de Capital Humano, Mariano Muñoz, Gerente Relaciones Industriales Jorge Locatelli, Gerente Relaciones Laborales, en adelante "TELECOM", y la FATEL (Federación Argentina de las Telecomunicaciones), representada en este acto por los señores: Ernesto Arrouge, Secretario General de la FATEL, Carlos Sly, Secretario de Asuntos Profesionales de la FATEL, Alejandro Tagliacozzo, Secretario de Asuntos Profesionales FOETRA Bs. As, Claudio Cesar, Secretario Adjunto de la FATEL y Carlos Gonzalez, Secretario de Hacienda de la FATEL, quienes convienen celebrar el presente acuerdo con el propósito de hacer operativo entre las partes un Programa de Teletrabajo, a tenor de las siguientes consideraciones:

Evaluated los resultados y grado de satisfacción obtenidos por las personas involucradas en los Proyectos realizados bajo la órbita de la Coordinación de Teletrabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, y habiendo existido un largo debate entre Telecom Argentina S.A. y la Federación Argentina de las Telecomunicaciones - FATEL sobre los mecanismos que serán utilizados para poner en práctica esta nueva modalidad de trabajo, ambas partes coincidieron en llevar adelante esta experiencia. Consecuentemente con ello, proponen como lineamientos vinculados con la gestión de este Programa de Teletrabajo lo siguiente:

- Propender al desarrollo de nuevas Tecnologías de la Información, generando nuevas formas y posibilidades de labor en beneficio del colectivo laboral específico y de la comunidad en su conjunto.
- Respetar, en el marco del denominado "trabajo decente" el desarrollo del "Teletrabajo".
- Cumplir con las normas establecidas en el presente acuerdo (garantizando igualdad de calidad y condiciones con la labor realizada dentro de las instalaciones de la Empresa).
- Continuar optimizando la calidad de vida laboral utilizando este Programa para:
  - mejorar el clima laboral.
  - contribuir a la motivación personal.
  - desarrollar y/o perfeccionar competencias, tales como autogestión, responsabilidad, manejo de herramientas informáticas, y planificación, entre otras.

Por tanto y en virtud de lo expuesto precedentemente, las partes acuerdan suscribir el siguiente Programa de Teletrabajo, bajo las siguientes pautas que a continuación se establecen:

I - Definición: Por "Teletrabajo" se entiende "La forma de realizar el trabajo a distancia con el auxilio de las TIC en el domicilio del trabajador o en lugares o establecimientos ajenos al empleador".

El teletrabajo en las condiciones estipuladas a continuación es de carácter voluntario y reversible tanto para el teletrabajador como para la Empresa.

II - Cantidad/Duración: Las partes acuerdan realizar un Programa con personal convenionado en los CCT N° 567/03 E, 822/06 E, 820/06 E, 917/07 E, 821/06 E y 728/05 E, por un plazo de seis (6) meses renovables por escrito en forma sucesiva por igual plazo o por el que las partes determinen en cada caso, dentro del marco suscripto por Telecom Argentina S.A. con la Coordinación de Teletrabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, "Programa de seguimiento y promoción del Teletrabajo en Empresas privadas".

III - Reversibilidad: Si tanto un teletrabajador comprendido dentro esta experiencia, como Telecom Argentina S.A., decidiera reversar la modalidad de teletrabajo aquí acordada, deberá preavisar dicha circunstancia con una anticipación no menor a los quince (15) días. Además si esa decisión fuera tomada por parte de la Compañía, ésta deberá informar previamente a FATEL con cinco (5) días de antelación al preaviso antes citado.

IV - Puestos/Funciones: La Empresa realizará un exhaustivo análisis de los posibles puestos de trabajo/funciones que pudieran permitir su desarrollo bajo la modalidad del "Teletrabajo". En igual sentido, la Entidad Gremial validará dicho análisis con sus propias consideraciones y en forma conjunta podrán determinar los sectores y cantidad de trabajadores destacados en el Programa.

IV - Candidatos: Los trabajadores podrán libre y voluntariamente concurrir a la convocatoria cursada desde las áreas. La Entidad Gremial estará habilitada a presentar una nómina de candidatos que voluntariamente deseen integrarse al Programa.

V - Requisitos: El candidato/a cualquiera sea su origen deberá cumplir indefectiblemente con las siguientes condiciones:

- Tener posición efectiva y antigüedad no menor a dos (2) años.
- Probadas competencias técnicas requeridas por el puesto y manejo del entorno informático.
- Factibilidad —conforme a las necesidades de servicio del sector y competencias definidas por la empresa— de realizar tareas bajo dicha modalidad.

VI - Frecuencia/horario de trabajo: El "Teletrabajo" inicialmente no podrá ser inferior a dos días, ni superar los tres días en la semana laboral. El teletrabajador seguirá teniendo su lugar de asiento en su oficina de origen, donde continuará prestando servicios los días que le corresponda concurrir en forma efectiva. El horario del teletrabajador será el que habitualmente cumpla de acuerdo con el Convenio Colectivo de Trabajo, por lo cual la Jornada de Trabajo no podrá desnaturalizarse por esta modalidad.

VII - Provisión de elementos de trabajo y seguridad: será a cargo de Telecom Argentina S.A. la provisión de:

- Conectividad suficiente para la labor desempeñada,
- Equipamiento informático para el desarrollo de la tarea (provisión y mantenimiento),
- Matafuegos, botiquín de primeros auxilios y manual de recomendaciones en materia de Higiene y Seguridad Laboral.

Asimismo, Telecom Argentina S.A. pondrá a su disposición: escritorio, apoya pies, padmouse y silla con las condiciones ergonómicas requeridas.

Los cargos y el mantenimiento de la conexión así como el acceso a los datos que necesite el trabajador, resultan responsabilidad exclusiva de la Empresa.

VIII - Libertad Sindical/Comunicaciones: Los teletrabajadores conservan todos sus derechos colectivos e individuales, particularmente la facultad de elegir y/o ser elegidos en

cargos gremiales dentro de sus respectivas oficinas de asiento y a recibir por la vía sindical o la habilitada por La Empresa al efecto, todas las comunicaciones que en forma regular la Entidad Gremial cursa a sus representados.

IX - Enfermedades/Accidentes: Sin perjuicio de la facultad de contralor que tiene la Empresa, las enfermedades y/u accidentes podrán ser comunicados por correo electrónico.

X - Mayores gastos: El teletrabajador tendrá derecho a percibir mensualmente y durante toda la duración del Programa una suma no remunerativa compensatoria de los mayores gastos que derivan del uso de energía, y demás servicios en general. Se fija el importe de esta suma en pesos ciento veinte (\$ 120).

XI - Inspección del lugar de teletrabajo: Ambas partes podrán acordar durante el transcurso de dicha modalidad la visita al lugar determinado por el teletrabajador para la ejecución de su tarea, de un profesional del área de Seguridad e Higiene de la Empresa en dos o más ocasiones, a quien podrá acompañar un técnico de la ART y/o un representante de la Entidad Gremial.

XIII - Comisión: Las partes acuerdan la conformación de una comisión Empresa - Entidad Gremial para el análisis, monitoreo y evaluación de los resultados que se generen en la presente experiencia, como así también de la instrumentación de esta modalidad, la que conforme a sus resultados podrá ser renovada y/o ampliada en similares términos.

Sin más, las partes suscriben dos ejemplares del presente al pie, en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 26 días del mes de octubre de 2011.

## Bibliografía

- Asociación de Abogados y Abogadas Laboralistas -AAAL- (2020), ¿Quién gana y quién pierde con el teletrabajo? <http://www.laboralistas.net/2020/06/24/quien-gana-y-quien-pierde-con-el-teletrabajo/>
- Elizondo, Jorge (2020), Teletrabajo y derechos. La descentralización productiva o tercerización precariza a la clase trabajadora, <https://www.elcohetealaluna.com/teletrabajo-y-fragmentacion-de-derechos/>
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (sin fecha), Información Legislativa y Documental en línea, <http://www.infoleg.gob.ar/>
- San Juan, Claudio, (2009), Salud, Seguridad y Teletrabajo. Nuevas tecnologías, nuevos desafíos, Revista de Derecho Laboral Actualidad - Año 2009 – 2, Rubinzal Culzoni Editores, Argentina.
- San Juan, Claudio, (2009), Cobertura y prevención de los riesgos del teletrabajo: Una aproximación técnico - legal, Boletín Noticias SRT N° 25 - Octubre 2009.
- San Juan, Claudio (2020), Estudio comparado de la legislación sobre Teletrabajo en los países de América Latina y el Caribe, <https://redsstalc.blogspot.com/2020/07/larga-vida-al-teletrabajo.html> y <http://www.relats.org/documentos/SST.ALC.General.SanJuanJulio2020.pdf>