

Manual de **Buenas Prácticas en el Teletrabajo**

Para actividades laborales en instituciones deportivas y entidades civiles de carácter social, cultural y afines.

Primera edición - **Abril 2021.**



Esta publicación es un marco de referencia para la implementación del teletrabajo y pretende difundir y facilitar la comprensión de los nuevos derechos digitales en esta novedosa forma de trabajar a distancia.

Está dirigido a las personas que trabajan bajo esta modalidad, sus empleadores/as y público en general.

Índice de contenidos



UTEDYC

01	Introducción Pág. 04	08	UTEDYC promueve una modalidad de teletrabajo mixta Pág. 10	14	Control, vigilancia y protección de derechos humanos fundamentales Pág. 18
02	¿Qué es el teletrabajo? Características y exclusiones Pág. 06	09	Derechos sindicales Pág. 11	15	Incorporación de innovaciones y nuevas herramientas tecnológicas en el trabajo Pág. 19
03	El contrato de teletrabajo se formaliza por escrito Pág. 06	10	Cupos y topes Pág. 12	16	Formación y capacitación Pág. 19
04	Derechos y obligaciones Pág. 07	11	Prestaciones de servicios transnacionales Pág. 14	17	La emergencia sanitaria y sus efectos en el teletrabajo Pág. 19
05	Jornada de trabajo y derecho a la desconexión Pág. 07	12	Entrega de elementos de trabajo y reconocimiento de gastos Pág. 14 Pág. 14 -Elementos de trabajo Pág. 15 -Gastos	18	Referencias bibliográficas y marco legal Pág. 20
06	Voluntariedad y reversibilidad Pág. 08	13	Seguridad y salud laboral Pág. 16 Pág. 16 -Sistema de Riesgos del Trabajo Pág. 17 -Provisión de elementos	19	Sobre UTEDYC Pág. 22
07	Tareas de cuidados y conciliación familiar Pág. 09				

01

Introducción

La OIT, en la cumbre mundial 2020, estableció como tercer pilar para la lucha contra la crisis de la COVID-19 *“adaptar las modalidades de trabajo (por ejemplo, el teletrabajo)”*.

Sin duda y por una necesidad sanitaria, se ha adoptado la forma de trabajo más inusual de esta generación. **El mundo, tal como lo conocíamos, se detuvo abruptamente a principios de 2020** y los gobiernos, informados por la ciencia, tuvieron que aplicar medidas drásticas para salvar vidas; una de ellas fue promover el trabajo desde el hogar y ocuparse de legislar el teletrabajo como modalidad que ha llegado para instalarse en la sociedad laboral.

Particularmente en Argentina, el 1 de abril de 2021 comienza a regir la Ley 27.555 sobre *RÉGIMEN LEGAL DEL CONTRATO DE TELETRABAJO*, colocando este tema en

la agenda de las negociaciones colectivas para regular los aspectos específicos que surjan en cada actividad y sector laboral.

A partir de la Emergencia Sanitaria por Covid-19, los actores laborales encuadrados en los distintos convenios colectivos de **UTEDYC**, en cantidad significativa, han prestado servicios y organizado el trabajo con tareas a distancia, acelerando la implementación de esta forma de trabajar.

Este cambio proporciona oportunidades y desafíos en torno a la salud y al equilibrio entre la vida laboral y familiar por la superposición de dichos espacios, y requiere el desarrollo de nuevos derechos de cara al futuro. En todos los casos, **el teletrabajo no debería significar pérdidas de derechos laborales, ni poner en peligro la salud psicofísica y seguridad de las personas que trabajan bajo esta modalidad.**

Entre los aspectos positivos del teletrabajo se mencionan que optimiza tiempos de trabajo, aumenta la motivación mediante la formación profesional, retiene talentos, acompaña la revolución 4.0, ahorra tiempo y costos al evitar el desplazamiento entre el domicilio y el trabajo, concilia la vida familiar, social y laboral, incrementa la productividad, incluye a los grupos vulnerables, facilita la continuidad laboral de las personas trabajadoras luego de sus licencias por maternidad y/o paternidad, acompaña el proceso de finalización de una licencia por maternidad/paternidad o adopción para los padres y/o madres. También **impacta positivamente en aspectos ambientales, sociales y económicos, contribuye a disminuir el tránsito de vehículos y su huella de carbono, se utiliza mucho me-**



nos papel, y puede colaborar a la descentralización de consumo de recursos en las grandes ciudades, como el consumo energético para iluminación, climatización, ascensores, sistemas, telefonía, transportes, etc.

Sin embargo, entre los aspectos negativos, vemos que hay cuestiones que deben regularse para evitar exigentes ritmos de trabajo, extensión de jornadas, el trabajo nómada, las alteraciones en las relaciones personales y jerarquías profesionales, la invasión de la privacidad e intimidad, riesgos psicosociales, organizacionales, de seguridad, higiene y ciberseguridad. **Así, emergen nuevas necesidades que deben ser atendidas y nuevos riesgos laborales como el tecnoestrés, la vulnerabilidad, el aislamiento social por la virtualización de las comunicaciones, la invasión del ámbito personal o el sentimiento de inseguridad por la posible precarización del empleo.**

Otro punto que consideramos importante es el nivel de desarrollo digital en las entidades empleadoras, las habilidades de las personas que trabajan y principalmente el acceso a la conectividad desde los hogares; aspectos que resultan claves para que el teletrabajo se instale como una modalidad óptima. En dos artículos recientes (Hatayama et al., 2020; OIT 2020h) se examinaron las posibilidades de trabajar desde casa en países con diferentes niveles de desarrollo económico: se constató que factores como la estructura económica y ocupacional, el acceso a internet de banda ancha y la probabilidad de que las personas posean una computadora personal, son determinadamente importantes para trabajar desde el hogar. **Las conclusiones indican que la posibilidad de trabajar desde el**

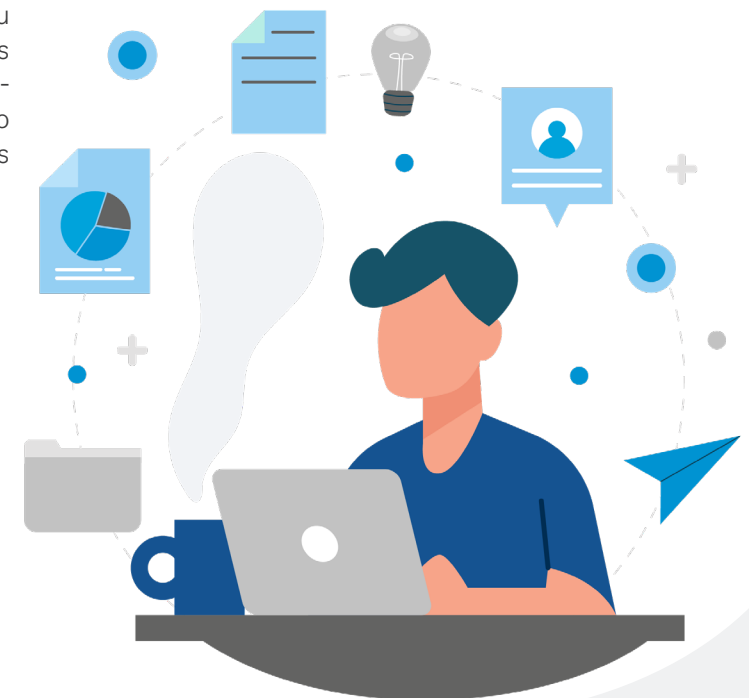
hogar aumenta con el nivel de desarrollo económico del país. Siendo la Argentina un país en vías de desarrollo, es fundamental el diálogo social para concertar acuerdos laborales que no perjudiquen a trabajadores/as ni a entidades empleadoras e impulsen la producción y el consumo.

En este contexto, consideramos de utilidad la elaboración de un Manual de Buenas Prácticas en el Teletrabajo, para quienes necesiten interiorizarse sobre esta modalidad de trabajo a distancia. Hemos seguido los lineamientos de la Ley 20.744 -de Contrato de Trabajo-, la Ley 27.555 y su Decreto Reglamentario 27/2021, así como los principios que promueven un trabajo decente. Se ha sumado la experiencia obtenida por esta organización sindical y fijado una posición en consonancia con los valores y conquistas obtenidas en nuestros convenios colectivos.

Este Manual de Buenas Prácticas es dinámico, ya que los marcos normativos y técnicos sobre teletrabajo, pueden cambiar. De manera que el presente manual podrá tener revisiones de actualización, (debajo del título se aclara el número de revisión y fecha de este), para actualizar su contenido según corresponda.



Carlos O. Bonjour
Secretariado Nacional - UTEDYC



02

¿QUÉ ES EL CONTRATO DE TELETRABAJO?

Características y exclusiones

Hay teletrabajo **cuando la prestación laboral se efectúe total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento de la entidad empleadora, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación (TIC).**

El teletrabajo **podrá abarcar todo o parte de la jornada laboral**, combinando tiempos de trabajo presencial en el establecimiento, con tiempos de trabajo a distancia, lo cual debe establecerse por escrito.

No hay teletrabajo **cuando el trabajo se realice en dependencias de los/as clientes de la entidad empleadora o cuando se realice en forma esporádica y ocasional en el domicilio de la persona que trabaja.** Se entiende por ocasional, cuando no se realiza en forma habitual ni por costumbre, sino, en forma casual o accidental. Se entiende por **no habitual** aquel trabajo que no se realice con una periodicidad regular que se mantenga en el tiempo.



03

El contrato de teletrabajo se formaliza por escrito

El contrato de teletrabajo **debe formalizarse por escrito**, indicando la fecha de ingreso laboral, la fecha de comienzo de la modalidad de teletrabajo, el domicilio del establecimiento al cual queda afectado para ejercer los derechos sindicales, la jornada laboral con los descansos e interrupciones necesarias en el supuesto de cuidado de personas a cargo, el convenio colectivo aplicable, la categoría laboral, las funciones que desempeña, los elementos de trabajo entregados y la cuantificación de la compensación de los gastos, con un parámetro claro de actualización monetaria, software que utilizará la empresa para ejercer el derecho de control, seguridad y organización del trabajo, entre otros datos indispensables.

04

Derechos y Obligaciones

Las personas que realicen su trabajo mediante la modalidad de teletrabajo tendrán los mismos derechos y obligaciones que quienes trabajan bajo la modalidad presencial. Es decir, que tienen derecho a acceder a todos los beneficios que establezca el convenio colectivo de trabajo para quienes se desempeñen en forma presencial, incluso en los rubros salariales.



05

Jornada de trabajo y Derecho a la desconexión

La persona que se desempeña bajo la modalidad de teletrabajo **tiene derecho a la jornada de trabajo limitada que establece el convenio colectivo de la actividad.** De modo que, cuando se trabaje más allá de la jornada máxima establecida, se deberán abonar las horas extras efectivamente cumplidas según lo disponga el convenio colectivo y la Ley de Contrato de Trabajo (20.744).

El software que implemente la empleadora para controlar el trabajo debe impedir la conexión fuera de la jornada para asegurar que la persona descanse. La persona que teletrabaje tiene derecho a apagar los dispositivos provistos por su empleadora fuera de la jornada laboral, debiendo informar un teléfono particular de contacto en caso de emergencia o fuerza mayor.

Durante el tiempo de descanso, la persona no debe ser contactada por los dispositivos y la empleadora no puede remitirle comunicaciones, con las únicas excepciones que resulte indispensable por la existencia de

casos de peligro o accidente ocurrido o inminente de fuerza mayor y/o exigencias excepcionales de la empresa.

El teletrabajo fuera del horario habitual y siempre que no supere la jornada máxima diaria, será únicamente a instancia de la persona que trabaja, quien podrá realizarlo de forma flexible y voluntariamente para conciliar su vida laboral y familiar. Tendrá que ser admitido por sus responsables superiores, teniendo en cuenta el impacto en la organización y sin que en ningún caso pueda repercutir negativamente sobre el resto de sus compañeros/as. Estos cambios deberán constar por escrito, y anexarse al acuerdo de teletrabajo.

+ No se podrán establecer incentivos condicionados al no ejercicio del derecho a la desconexión.

+ Los incrementos vinculados a la retribución de las horas suplementarias no serán considerados incentivos.

06

Voluntariedad y reversibilidad



El pase de la posición presencial al teletrabajo **debe ser siempre voluntario y consentido por el trabajador/a por escrito**. La persona tiene derecho a solicitar en cualquier momento volver al trabajo presencial en el establecimiento de origen, y si esto fuera imposible, en el más cercano a su domicilio, debiéndose conceder dicho beneficio en un plazo no mayor de 30 días corridos.

Si la empleadora no puede satisfacer tal deber, debería justificar la existencia de una causa que le es ajena, objetiva y sobreviniente que le impide cumplirlo. Ante controversia o duda, se resolverá analizando las conductas de las partes, según los principios de colaboración, solidaridad y buena fe. (art. 62 y 63 LCT) y que no exista un abuso de derecho (art. 9 y 10 del CCCN).

El derecho a la reversibilidad de las personas que pacten la modalidad de teletrabajo desde el inicio de la relación laboral está sujeta a lo que se negocie en los convenios colectivos. En consecuencia, y hasta tanto ello se concrete, se recomienda incluir taxativamente la cláusula de reversibilidad en el contrato escrito.

+ El traslado de quien trabaja en una posición presencial a la modalidad de teletrabajo debe ser voluntario y prestado por escrito. Ambas partes tienen que estar de acuerdo (trabajador/a y empleador/a), no pudiendo obligar una a la otra parte, excepto casos de fuerza mayor.

En el caso de presentarse una situación de fuerza mayor donde la entidad empleadora entienda necesario implementar el teletrabajo, se debe tener en cuenta el contexto particular de cada persona trabajadora, si cuenta en su hogar y situación particular con las condiciones generales para realizar teletrabajo. El deber de informar al sindicato la nómina de personas que teletrabajan persiste, aún en estas causas.

+ 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 laboral.

Son aplicables las normas de la Ley 20.744 para las situaciones de conflicto que se susciten.

07

Tareas de cuidados y conciliación Familiar



La persona que teletrabaje y que acredite tener a su cargo, de manera única o compartida, **el cuidado de menores de trece (13) años, personas con discapacidad o adultas mayores que convivan con ella y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada para conciliar su vida familiar y laboral.** Dichas adaptaciones deberán ser aceptadas en el marco de la buena fe de las partes. También, se puede acordar la reducción de la jornada de acuerdo con las condiciones que se pacten entre las partes o en los convenios colectivos.

La interrupción de la jornada se hará en forma virtual y con precisión del momento en que comienza la inactividad y cuando esta finaliza.

- + No se podrán establecer incentivos condicionados al no ejercicio de los derechos relacionados al cuidado.
- + Los empleadores y las empleadoras, los trabajadores y las trabajadoras deberán velar por un uso equitativo -en términos de género- de las medidas dispuestas, promoviendo la participación de los varones en las tareas de cuidado.

08

UTEDYC promueve una modalidad de teletrabajo mixta.



UTEDYC considera que una modalidad de teletrabajo mixta –que combina trabajo a distancia con trabajo presencial–, aplicado con buenas prácticas, puede aportar ventajas tanto a las personas trabajadoras como a las entidades empleadoras. La presencialidad en el puesto de trabajo con cierta regularidad o de manera rotativa, brinda aspectos beneficiosos a las personas.

Por lo contrario, la falta de concurrencia al establecimiento obstaculiza al colectivo de trabajadores y trabajadoras, afecta sus habilidades sociales, podría favorecer relaciones laborales irregulares y la deslocalización del trabajo (pudiendo hasta contratar personas de otras localidades con las consecuencias desfavorables que ello puede provocar en las comunidades).

Según el informe de la Encuesta de Teletrabajo¹ realizada por UTEDEC en agosto del 2020:



¹ Encuesta sobre Teletrabajo en UTEDEC, informe de investigación. ✨

² OIT-EUROFUND Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral. ✨

Un informe previo al advenimiento de la pandemia, realizado por la OIT-Eurofound² en 2019, analiza en **15 países cómo el uso de las modernas tecnologías de la comunicación facilita el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, pero al mismo tiempo, borra la frontera entre el trabajo y la vida personal.** También identifica diversas desventajas como la tendencia a trabajar más horas, y una fuerte superposición entre el trabajo remunerado, la vida personal y las tareas de cuidado, lo cual puede generar niveles de estrés más altos y mayores enfermedades laborales desencadenadas por factores psicosociales en las personas que teletrabajan.

Consideramos aceptable, como excepción, una modalidad de teletrabajo exclusiva y permanente durante varios meses (nunca más de 6 meses consecutivos), en casos especiales, tales como; enfermedad de un familiar, continuidad de licencia por maternidad/paternidad incluyendo adopción, etc. (luego de agotadas las licencias legales).

09

Derechos sindicales



Según la reglamentación de la Ley, cualquier cambio de modalidad presencial a teletrabajo, o viceversa, debe ser informada a UTEDYC, a través de la plataforma de Mesa de Ayuda a Empleadores NEO – UTEDYC.

[Autogestión Empresas - UTEDyC](#) ✎

Es importante informar a la organización sindical el cronograma de trabajo presencial y de teletrabajo y brindar un espacio físico adecuado para las reuniones informativas, sin que se afecte la organización del trabajo.

Tanto la UTEDYC como los/as delegados/as gremiales, podrán utilizar las mismas vías formales de comunicación digital –email institucional, mensajería corporativa, plataformas de videoconferencia, etc.–, para comunicarse

con las personas bajo la modalidad de teletrabajo, durante sus jornadas laborales.

Las personas que prestan tareas bajo modalidad de teletrabajo, deben ser contempladas en el plantel de personal para determinar la cantidad de delegados/as por establecimiento. Tendrán las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas. A estos efectos, las personas que trabajan bajo esta modalidad se encuentran vinculadas al establecimiento donde realizan su trabajo parcialmente presencial, el cual debe coincidir con el consignado en su contrato escrito, para posibilitar el ejercicio de sus derechos sindicales de elegir y ser elegidos/as, para las elecciones de delegados/as gremiales o para integrar los órganos de la asociación sindical.

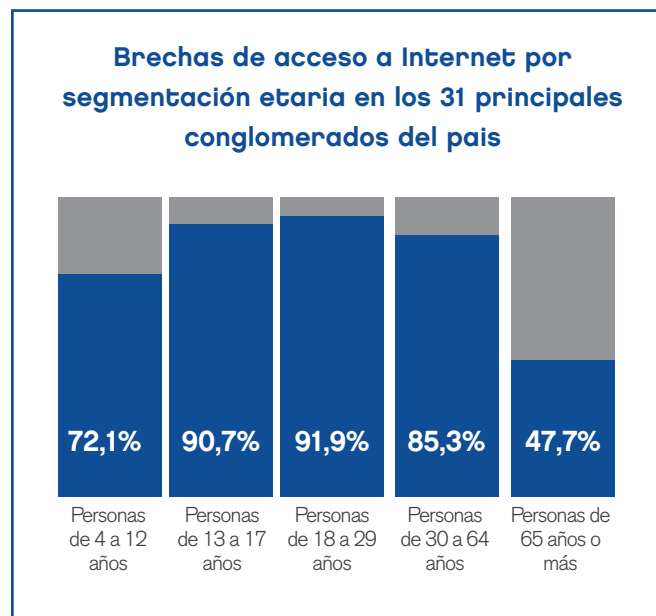
+ Las personas que se desempeñen bajo la modalidad de teletrabajo, gozarán de todos los derechos colectivos. Serán consideradas a los fines de la representación sindical, como parte del conjunto de quienes trabajen en forma presencial y gozarán de los mismos derechos.

10

Cupos y topes

Existen datos en estudios estadísticos, de necesaria consideración a la hora de pensar el teletrabajo.

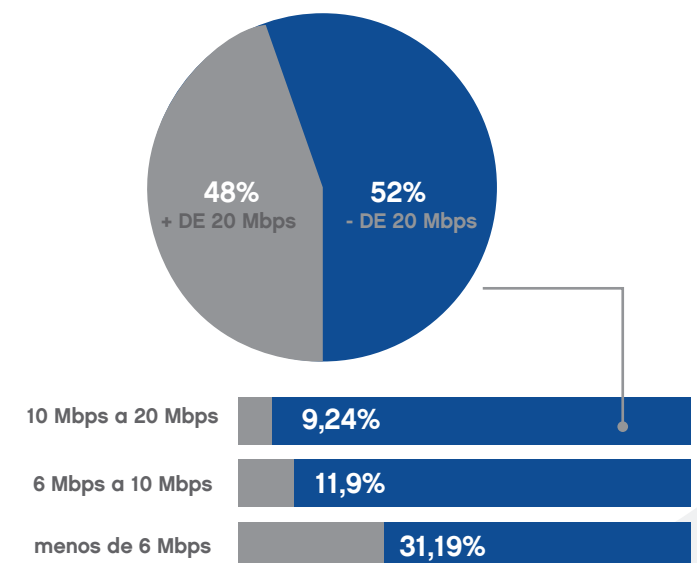
El INDEC, en su informe de “Acceso y uso de tecnologías de la información y la comunicación. EPH³ (4to trimestre 2019)”, señala que existen brechas de acceso a internet por segmentación etaria, no lográndose en ningún caso que la totalidad de las personas en edad laboralmente activa cuenten con acceso a internet, decreciendo el acceso a partir de los 30 años.



En la distribución territorial, se registran diferencias en el acceso hogareño entre aglomerados de 500.000 y más habitantes y aquellos más pequeños. Algunas regiones como el Noroeste y la Zona Pampeana (sin considerar el AMBA), no alcanzan el 80% de hogares conectados.

En cuanto a la “calidad” de la conectividad en las regiones, en marzo de 2020 el ENACOM⁴ informó que las conexiones con velocidad superior a 20Mbps alcanzan un 47,97%, observándose un 52,03% en las conexiones con velocidades inferiores a 20Mbps (una velocidad poco eficiente para el tráfico requerido para el teletrabajo), desagregándose este porcentaje, vemos que la mayoría (el 31.19%) tiene conexiones con una velocidad menor de 6Mbps.

ENACOM MARZO 2020 VELOCIDAD DE CONEXIÓN



Cabe destacar el bajo porcentaje de localidades con acceso a internet fijo estable:

El **30%** de las localidades con acceso a **internet fijo** registraron accesos con Fibra óptica.

el **34%** solamente tiene **acceso a inalámbrico** (que es considerablemente más inestable).

A estas cifras se suman las intermitencias y cortes de servicios de conexión a internet en domicilios. Según el Reglamento de Clientes del ENACOM³, las prestadoras pueden tomarse hasta **3 días hábiles para reestablecer el servicio**. A diferencia de los servicios desarrollados para el sector corporativo que cuentan con conexión a internet dedicado, independientemente del tamaño, garantizan un acceso más seguro, estable y con alta escala, que ofrece servicio técnico inmediato.

Cabe destacar que la atomización geográfica de los puestos de trabajo genera una **mayor susceptibilidad ante cortes de suministros eléctricos**. En un establecimiento de trabajo se puede planificar la instalación de generadores para no interrumpir la prestación del servicio, algo inviable en domicilios de personas que teletrabajan.

Según datos del ENRE en la revisión semestral del desempeño de EDENOR S.A. y EDESUR S.A. Semestre 46. Marzo de 2019 – Agosto de 2019⁶, solo en AMBA con la totalidad de interrupciones ocurridas en el semestre, la frecuencia media de interrupción por usuario fue de 4,31 veces, y la duración total de interrupción de suministro fue de **14,06 horas en el último semestre 2019**.

Analizando todo lo expuesto, se recomienda que los puestos físicos de trabajo **no sean menores al 70% de personas trabajadoras** bajo CCT, para garantizar el derecho a la reversibilidad.

Asimismo, propiciamos que, dentro del plantel de trabajo, la entidad empleadora no debería, en un mismo sitio de trabajo, **tener más de un 30%** de sus dependientes bajo la modalidad de teletrabajo simultáneamente.



3 INDEC Acceso y uso de tecnologías de la información y la comunicación, EPH, 4to trimestre 2019. 

4 CEBASE Estado de Internet en Argentina y la Región 1er semestre 2020. 

5 Resolución 733-E/2017 

6 Revisión semestral del desempeño de EDENOR S.A. y EDESUR S.A. Marzo de 2019 

11

Prestaciones de servicios transnacionales

La Ley de teletrabajo establece que, ante una eventual situación de traslado de una persona trabajadora, la situación quedará regida por las leyes de la República Argentina, el Convenio Colectivo y Actas Acuerdo celebradas entre UTEDYC y la entidad empleadora, debiéndose tener en cuenta **la norma que sea más favorable para la persona que trabaja**.

12

Entrega de elementos de trabajo y reconocimiento de gastos

12.1 Elementos de trabajo

Es obligación de la entidad empleadora proveer todos los elementos físicos y/o tecnológicos que sean menester para que la persona pueda desempeñar las tareas desde su domicilio o desde otro lugar a distancia, con total normalidad y seguridad, así como la necesaria actualización del software, hardware y otros elementos por el desgaste normal, desperfectos o fallas de fabricación. Igualmente, la entidad empleadora debe asumir los costos de instalación, mantenimiento y reparación.

La provisión de elementos no es remuneratoria, por lo que no integra la base salarial.

UTEDYC considera que es contraproducente compensar con dinero la falta de entrega de los elementos de trabajo necesarios, pues ello provocaría desigualdades en el acceso y permanencia en el empleo, generando una

brecha entre las personas que trabajan según sus capacidades de acceso a herramientas o servicios tecnológicos.

Las personas que teletrabajen serán responsables por el correcto uso, cuidado y mantenimiento de los elementos y herramientas de trabajo provistas por la empleadora, quien además deberá entregar guías o manuales con recomendaciones, instrucciones y buenas prácticas en el uso de las herramientas tecnológicas.

En caso de incorrecto funcionamiento de los elementos físicos o tecnológicos que impidan la prestación de tareas, la empleadora será responsable de su reemplazo, permanente o provisorio en caso de reparación del elemento deficiente, sin que se vea afectado el salario de la persona que trabaja.



12.2 Gastos

Asimismo, la empleadora deberá reintegrar mensualmente los gastos de conectividad y de mayor consumo en servicios domiciliarios, tales como internet, telefonía fija, telefonía móvil, electricidad, agua (cuando la tarifa sea con medición de consumo) y/o climatización (gas) según el caso.

La compensación se puede efectivizar de diversas maneras, proponemos algunas alternativas generales, pudiendo acordar otras según el caso:

1) La persona que teletrabaja rinde a la entidad empleadora los gastos mediante copia de los comprobantes y/o facturas de servicios. Considerando como “mayor consumo”, 1/3 del costo total, teniendo en cuenta que las jornadas laborales ocupan 1/3 del día, salvo que se pueda acreditar fehacientemente un gasto mayor.

2) Acordar una suma fija que compense todos estos gastos y sea actualizada con una periodicidad trimestral como máximo. Esta suma se fijará en principio considerando el “mayor consumo” descripto en el punto anterior, y luego actualizarlo de manera mensual, bimestral o trimestral (con una periodicidad no mayor al trimestre), según el porcentaje de incrementos de Variación de la “Canasta Básica Total” publicada mensualmente por el INDEC.

3) Se puede analizar la variable monetaria en gastos de conectividad y servicios, comparando recibos o boletas anteriores al comienzo de la modalidad de teletrabajo, con recibos o boletas posteriores, y obtener el “mayor consumo”. Luego, actualizarlo de manera mensual, bimestral o trimestral (con una periodicidad no mayor al trimestre), teniendo en cuenta la misma proporcionalidad del gasto en forma sucesiva o según el porcentaje de incrementos de Variación de la “Canasta Básica Total” publicada mensualmente por el INDEC.

La compensación de gastos, aún sin comprobantes, son de carácter no remunerativo y están exentas del pago de ganancias.

En caso de deficiente o nulo funcionamiento de los servicios que permiten la conectividad (internet, telefonía o energía eléctrica), y/o que provoquen que la persona trabajadora se vea impedida de prestar tareas, esta situación no deberá ser motivo de sanciones ni se deberá verse afectado el salario de la persona que teletrabaja, correspondiendo que este/a acredite dicha circunstancia ante su empleadora con los datos de reclamo a las empresas prestadoras del servicio en cuestión.



13

Seguridad y salud laboral



13.1 Sistema de Riesgos del Trabajo

¿Qué hay que saber?

- + La cobertura de Riesgos del Trabajo alcanza a quienes estén habilitados a realizar su actividad laboral desde su domicilio o en otro lugar fuera de la empresa (teletrabajo) en caso de sufrir un accidente de trabajo o enfermedad profesional por causa directa de su trabajo o actividad encomendada.
- + La entidad empleadora deberá notificar a la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (A.R.T.) a la que estuviera afiliado, la localización de los teletrabajadores, según el siguiente detalle:
 - + Lista de trabajadores (apellido, nombres y C.U.I.L.);
 - + Lugar y frecuencia de teletrabajo (cantidad de días a la semana);
 - + Posición o tareas asignadas a los trabajadores (administrativas, ventas, otras).
- + El cronograma de días y horarios en que realizará teletrabajo, así como los días y horarios que realizará trabajo en forma presencial.
- + El domicilio denunciado será considerado como ámbito laboral a todos los efectos de la Ley N°24.557 sobre Riesgos del Trabajo.

¿Cuáles son los derechos y obligaciones de quienes trabajan bajo la modalidad de teletrabajo?

Derechos de los y las trabajadoras:

- + Trabajar en un ambiente sano y seguro.
- + Conocer los factores de riesgos asociados a su tarea.
- + Recibir capacitación sobre métodos de prevención inherentes a sus funciones.
- + Recibir elementos de protección personal y colectiva.
- + Contar con cobertura de la ART de su empleador/a.
- + Recibir asistencia médica.
- + Recibir los pagos mensuales en caso de accidente o enfermedad profesional y la indemnización en los casos

que corresponda.

- + Recibir la recalificación laboral cuando sea necesario.

Obligaciones de los y las trabajadoras:

- + Denunciar ante su entidad empleadora o ART, los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.
- + Comunicar a su entidad empleadora, ART o la SRT cualquier situación de riesgo relacionada con el puesto de trabajo o establecimiento en general.
- + Participar de acciones de capacitación y formación sobre salud y seguridad en el trabajo.
- + Utilizar correctamente los elementos provistos por la entidad empleadora.
- + Realizar los exámenes médicos periódicos.

Sin perjuicio de ello y por el deber de seguridad impuesto en el artículo 75 de la LCT, la empleadora debe verificar que los puestos de teletrabajo cumplan con esta como herramienta básica para la prevención de trastornos músculo esqueléticos, hernias inguinales directas, mixtas y crurales, hernia discal lumbosacra con o sin compromiso radicular que afecte a un solo segmento columnario y vértebras primitivas bilaterales.

Más información en el Folleto de Ergonomía en Oficinas de UTEDYC. ✨

Según la Ley de teletrabajo, el control del cumplimiento de la normativa en seguridad e higiene deberá contar con participación sindical, pudiéndose articular mediante los Comités Mixtos de Salud y Seguridad.

Deberán estar garantizadas las siguientes condiciones:

1. Tener dimensiones suficientes para permitir los cambios de postura y movimientos de trabajo.
2. Las personas usuarias de terminales con pantalla deberán poder ajustar fácilmente la luminosidad y el contraste entre los caracteres y el fondo de la pantalla, y adaptarlos fácilmente a las condiciones del entorno.
3. Los caracteres deben poder apreciarse fácil y nítidamente a una distancia entre 50 y 60 cm. y deben ser estables, sin vibraciones ni parpadeos.
4. La altura ideal de la pantalla es aquella en que el borde superior de la misma coincide con la línea de visión horizontal de la persona operadora. Cuando la herramienta tenga limitaciones de regulación (por ejemplo notebooks), se deberá proveer de accesorios de elevación de la pantalla).
5. Espacio suficiente delante del teclado para que la persona operadora pueda apoyar los brazos y las manos, puesto que la postura de trabajo con las "muñecas al aire" es muy fatigante y supone una gran carga estática para el conjunto de las extremidades superior, espalda y cuello. Si la herramienta tiene limitaciones de regulación (por ejemplo notebooks), se deberá proveer de teclado adicional, para cumplimentar con la postura adecuada de tipeo simultáneamente con la de altura de pantalla.
6. El asiento de trabajo deberá ser ergonómico, es decir; ser giratorio y graduable en altura. El respaldo deberá tener apoyo lumbar, ser reclinable y su altura ajustable.
7. Los puestos de trabajo deben instalarse de tal forma que las fuentes de luz tales como ventanas y otras aber-

turas, tabiques y equipos no provoquen deslumbramiento directo ni reflejos en la pantalla.

8. A fin de eliminar el riesgo eléctrico, se tomarán una serie de precauciones elementales tales como: no sobrecargar las tomas de enchufes, no depositar líquidos en las proximidades de los equipos en general y los teclados en particular y abstenerse de abrir, manipular o introducir objetos por la parte trasera de las pantallas ya que las tensiones generadas en el interior de estas son muy altas (del orden de 30.000 voltios).

9. Se sugieren descansos visuales cada 60 minutos para evitar la fatiga visual y posteriores padecimientos en la salud visual.

La empleadora, mediante los técnicos/as y/o delegados/as de prevención, puede acceder al domicilio donde se realiza la prestación del teletrabajo para las comprobaciones que estimen oportunas, previa notificación y autorización de la persona trabajadora con al menos 48 horas de antelación, y con respeto a las garantías constitucionales de inviolabilidad del domicilio.

Al mismo tiempo, se tomarán en consideración las recomendaciones derivadas de las directivas nacionales en esta materia.

Los accidentes acaecidos en el lugar, jornada y en ocasión del teletrabajo, se presumen accidentes en los términos del artículo 6º, inciso 1, de la Ley 24.557, que defina en adelante la autoridad de aplicación.

13.2 Provisión de elementos

La entidad empleadora deberá proveer a las y los teletrabajadores de los siguientes elementos:

- UNO (1) silla ergonómica.
- UNO (1) extintor portátil contra incendio (matafuego de 1 kg. a base de HCFC 123).
- UNO (1) botiquín de primeros auxilios.
- UNO (1) almohadilla para ratón ("pad mouse") con apoyo de muñeca.

Adicionalmente, si se trabaja con notebooks se deberá proveer de accesorios de elevación para la pantalla y teclado adicional para ajustar su postura separada de la notebook.

Estas recomendaciones se plantean a modo de guía para que cada entidad empleadora pueda basarse en las mismas y elaborar su propio procedimiento, junto con sus servicios de Medicina Laboral y/o Higiene y Seguridad (HyS), incluyendo a la Comisión Mixta de Seguridad y Salud.

14

Control, vigilancia y protección de derechos humanos fundamentales



Las entidades empleadoras pueden establecer controles destinados a proteger los bienes e información de su propiedad. **UTEDYC podrá fiscalizar que dichos sistemas de control preserven la intimidad de la persona y la privacidad de su domicilio y sus convivientes.**

A su vez, la empleadora debe garantizar que la protección de los datos recabados de la persona y/o procesados por quien teletrabaja, cumplan la normativa nacional sobre protección de datos personales.

El control de los sistemas o software se hará en la forma que establece la Ley y su reglamentación, por auditorías conjuntas de técnicos designados por la empresa y UTEDEC, garantizando la confidencialidad de procesos y datos.

En este sentido:

+ Las herramientas digitales de control (aplicaciones de celular, software/algoritmos de control, geolocalización, etc.) deben informarse tanto a la Organización Sindical como a las personas trabajadoras y garantizar la privacidad e imparcialidad y el respeto a la dignidad de las personas trabajadoras, tal como lo enuncia la LCT en el art 70 y 72 y la modificación del Art 71 (11/2016 en la LCT Ley 27322).

+ Cuando un software, herramienta, IA o algoritmo de control y/o vigilancia genera evaluaciones automáticas sobre el trabajo realizado, o evalúa parámetros de las personas trabajadoras, corresponde que se les confiera el

derecho a réplica (por ejemplo, encuestas de satisfacción, indicadores de plazos, etc.).

+ Las bases de datos con la información sensible de cada persona que trabaja debe cumplir con la normativa nacional a fin de resguardar la protección de datos personales, por ejemplo: los datos biométricos de quienes trabajen, su domicilio, su DNI, títulos de estudios, certificados médicos, certificados médicos de sus hijos/as, datos de sus hijos/as así como cónyuges, sus celulares como contacto de emergencia, acta de casamiento o convivencia, remuneración, datos bancarios, entre mucha otra información.

+ La entidad empleadora no tiene permitido imponer reglamentos o procedimientos que vulneren la libertad de expresión, monitoreen las redes sociales privadas de las personas trabajadoras ni su accionar personal en internet. "LCT Art. 73 – Prohibición. Libertad de expresión. El empleador no podrá, ya sea al tiempo de su contratación, durante la vigencia del contrato o con vista a su disolución, realizar encuestas, averiguaciones o indagar sobre las opiniones políticas, religiosas, sindicales, culturales o de preferencia sexual del trabajador. Este podrá expresar libremente sus opiniones sobre tales aspectos en los lugares de trabajo, en tanto ello no interfiera en el normal desarrollo de las tareas".

15

Incorporación de innovaciones y nuevas herramientas tecnológicas en el trabajo

A fin de sostener una relación de buena fe laboral, cuando la entidad empleadora implemente innovaciones e incorpore nuevas herramientas tecnológicas en el trabajo, serán comunicadas al personal y a UTEDYC. Las mismas respetarán la privacidad y dignidad de las personas que trabajan, no perjudicarán arbitrariamente la planta de empleo y se permitirá una adecuada formación y/o capacitación para las personas que deban utilizarlas.



16

Formación y capacitación

Las personas que trabajen bajo la modalidad de teletrabajo **tendrán derecho a recibir una formación adecuada y específica sobre las características de esta modalidad laboral y la capacitación necesaria para utilizar todas aquellas tecnologías necesarias en su puesto de trabajo**, recibiendo cursos y herramientas de apoyo, tanto en forma virtual como presencial, que permitan una mejor adecuación de las partes a esta modalidad. La misma no implicará una mayor carga de trabajo.

17

La emergencia sanitaria y sus efectos en el teletrabajo

El 18 de marzo de 2021, el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación dicta la Resolución Nro. 142. Esta norma dispone que, mientras se mantengan las restricciones y recomendaciones sanitarias, aquellas personas que estén trabajando en sus domicilios, ya sea porque se encuentren impedidas de cumplir con el deber de asistencia a su lugar de trabajo habitual por las medidas del Gobierno o por aquellas que haya dispuesto su empleador para minimizar los riesgos de contagio, no se considera un acuerdo de teletrabajo.

Ello significa que, mientras dure la emergencia sanitaria, el trabajo en el domicilio no es teletrabajo. Y que solamente habrá Régimen de Contrato de Teletrabajo, a partir del 1 de abril de 2021, si las partes han expresado su voluntad por escrito en los términos y condiciones de la Ley 27.555 y su reglamentación.

18

Referencias bibliográficas y marco legal

Se ha considerado el siguiente material de consulta para la redacción de este Manual:

- + Ley N° 20.744 “LCT” RÉGIMEN DE CONTRATO DE TRABAJO, actualizado.
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>
- + Ley N° 27.555 RÉGIMEN LEGAL DEL CONTRATO DE TELETRABAJO, MODALIDAD DE TELETRABAJO.
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/340000-344999/341093/norma.htm>
- + Decreto 27/2021 REGLAMENTACIÓN RÉGIMEN LEGAL DEL CONTRATO DE TELETRABAJO.
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/345000-349999/346325/norma.htm>
- + Ley N° 27.580 CONVENIO SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO.
<https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/238503/20201215>
- + Ley N° 26.994 CÓDIGO CIVIL Y COMERCIAL DE LA NACION.
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/235000-239999/235975/norma.htm#6>
- + Ley N° 25.326 PROTECCIÓN DE LOS DATOS PERSONALES.
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/64790/texact.htm>
- + Ley N° 24.013 LEY DEL EMPLEO 1991.
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/412/texact.htm>
- + Decreto 1135/2004 CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO. (LEY N° 23.546 y LEY N° 14.250)
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/95000-99999/98232/norma.htm>
- + LEY N° 19.587 LEY DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/17612/norma.htm>
- + Decreto N° 4.160. Reglamentario de la LEY 19.587.
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/30000-34999/32030/texact.htm>
- + Ley N° 24.557 RIESGOS DEL TRABAJO.
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/27971/texact.htm>
- + OIT, 2016 “Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros”.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531116.pdf
- + OIT, 2019 “Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital”.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_684183.pdf
- + OIT, informe 2019 “Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral”.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_712531.pdf

- + OIT 2020, “El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella”.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- + OIT, Cumbre Mundial 2020.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/meetingdocument/wcms_747938.pdf
- + Teletrabajo en Argentina: primer libro blanco nacional de buenas prácticas en teletrabajo, trabajo remoto y trabajo conectado. - 1a ed ampliada. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo, 2019.
https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/20191009_libro_blanco_de_teletrabajo.pdf
- + SRT Superintendencia de Riesgos del Trabajo “Resolución 1552/2012 Teletrabajo. Definición. Condiciones.”
http://www.trabajo.gob.ar/downloads/teletrabajo/Res_1552-2012_Superintendencia.pdf
- + SRT Superintendencia de Riesgos del Trabajo “Resolución 2120/20” Cobertura de ART en teletrabajo.
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/335000-339999/335553/norma.htm>
- + SRT Superintendencia de Riesgos del Trabajo - Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en Teletrabajo emitido por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, prevaleciendo sobre cualquier disposición en contrario.
<http://publicaciones.srt.gob.ar/Publicaciones/2010/Teletrabajo.pdf>
- + SRT Superintendencia de Riesgos del Trabajo - Resolución SRT N° 886/15 – Protocolo de Ergonomía.
<https://www.argentina.gob.ar/srt/prevencion/publicaciones/protocolos/ergonomia>
- + Ley N° 14.408 - COMITÉS MIXTOS DE SALUD, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL EMPLEO Provincia de Buenos Aires.
https://www.trabajo.gba.gov.ar/s_trabajo/adjuntos/ley-14408.pdf
- + Ley N° 12.913 - COMITÉS MIXTOS DE SALUD, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL EMPLEO, Provincia de Santa Fe.
- + Resolución 142/21:
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=348046>

19

Sobre UTEDYC



UTEDYC

El seguimiento y control que realizan las Organizaciones Sindicales argentinas para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales y mejorar la calidad de vida de las personas que trabajan y sus familias, son uno de los ejes fundamentales para construir el “Trabajo Decente” en la Argentina.

Es por ello que UTEDYC (Unión Trabajadores/as de Entidades Deportivas y Civiles) elabora este Manual de Buenas Prácticas en el Teletrabajo, en el que pretende establecer los principios y enmarcar los alcances y definiciones indispensables para las personas que trabajan en instituciones deportivas y entidades civiles de carácter social o cultural mediante la modalidad del TELETRABAJO.

UTEDYC es una asociación sindical de actividad que fue fundada el 19 de julio de 1946 y cuenta con personería gremial N.º 309, desde 1956. Es un sindicato nacional con la mayor diversidad de perfiles laborales representados. Bajo los Convenios Colectivos de UTEDYC se encuadran 160.000 personas que trabajan a lo largo y a lo ancho del país, que se desempeñan en instituciones deportivas y en asociaciones civiles, sociales y culturales; clubes de barrio, clubes de fútbol, gimnasios, natatorios; fundaciones, mutuales, cooperadoras, organizaciones no gubernamentales; cámaras patronales, colegios y cajas profesionales; obras sociales, sindicatos, hoteles sindicales; establecimientos religiosos, hogares, centros de día; barrios cerrados y otros complejos inmobiliarios, clubes de campo, entre otras entidades afines.

Unión de Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles

UTEDYC : Manual de Buenas Practicas en el Teletrabajo : para actividades laborales en instituciones deportivas y entidades civiles de carácter social, cultural y afines / 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : UTEDyC, 2021.

Libro digital, PDF

Archivo Digital: descarga y online

ISBN 978-987-48042-0-4

1. Sindicalismo. 2. Derecho Laboral. 3. Derecho a la Privacidad. I. Tirada.

CDD 344.012



WWW.UTEDYC.ORG.AR
digitalizacionyt@utedyc.org.ar

Alberti 646, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina.
+54 911 5353-3500



UTEDYC

ISBN 978-987-48042-0-4

