



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

FUNDAMENTOS

La incorporación permanente de las tecnologías de la comunicación a las dinámicas de la vida cotidiana y especialmente la coyuntura que atravesamos a raíz de la pandemia por Covid-19, hizo que miles de trabajadores y trabajadoras del sector público como del sector privado se encuentren ejerciendo sus obligaciones laborales a través del "teletrabajo" sin un marco legal que los proteja.

"El 10% de las personas que tienen empleo en la Argentina realiza sus actividades a distancia, sin tener que concurrir a oficinas o plantas, según un estudio realizado por la asociación internacional 5G Américas.

El informe sostiene que este porcentaje se explica en la 'rápida expansión de LTE (sistema 4G) que facilita la migración hacia un esquema laboral que incluya trabajo en forma remota'...

La consultora sostuvo que en Argentina trabajan de esta forma alrededor de 2 millones de personas, lo que representa alrededor del 10% del total de la población económicamente activa'."

Fuente: Agencia de Noticias TÉLAM, 22 de junio de 2017.

"Desde que la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró al coronavirus como pandemia, la forma en que se trabaja en todo el mundo y, por supuesto, en la Argentina cambió de manera radical. Antes de la irrupción del COVID-19, eran muy pocas las empresas que tenían incorporado el teletrabajo...

De acuerdo con un estudio realizado por el Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (CIPPEC), el porcentaje de trabajos que tienen el potencial para realizarse desde el hogar se encuentra entre un 27 y un 29% de los totales. Aunque, si se considera la cantidad de hogares con uso efectivo de computadoras, la cifra se reduce a 18%.

Las cifras se desprenden de la última Encuesta Permanente de Hogares (EPH), la cual asegura que de un total aproximado de 11,7 millones de trabajadores (aquellos cubiertos por la encuesta), entre 3,1 y 3,3 millones se dedican a actividades que podrían ser realizadas desde el hogar..."

Fuente: diario infobae, 25 de junio de 2020.

Actualmente en la Cámara de Diputados de la Nación se analizan diversos proyectos de ley que buscan



Legislatura de la Provincia de Río Negro

regular el teletrabajo, pero algunas de las iniciativas solo abarcan el sector privado y no contemplan a los/as trabajadores/as públicos/as.

Por esto consideramos prioritario dotar al Estado Provincial de un Marco de Regulación del ejercicio del Teletrabajo en la Administración Pública, que aporte certezas, previsibilidad y garantice los derechos de los trabajadores/as públicos/as.

Como antecedente legislativo a nivel provincial debemos mencionar el Proyecto de Ley (Expte. N° 87) presentado en el año 2014 por el ex legislador Roberto Vargas, que tenía como objeto promocionar y difundir la modalidad del teletrabajo en la Administración Pública rionegrina.

A nivel nacional ya se avanzó en legislar en materia de protección del trabajo de encuadramiento de las relaciones laborales a través de estas nuevas dinámicas y de la preservación de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, a través de la modificación de la Ley 27.506 de Promoción de la Economía del Conocimiento y de la Ley 26.206 de Educación Nacional para la incorporación de la modalidad a distancia a todos los niveles de escolaridad.

Asimismo se ha regulado por ley la prescripción electrónica de recetas digitalmente emitidas, introducida a la ley de Ejercicio de la Medicina y profesiones asociadas y la validación legal de teleasistencia para profesionales de la salud y psicólogos.

Otro antecedente ineludible es la Ley N°25.800, que ratifica el Convenio N°177 de la Organización Internacional del Trabajo de 2003 sobre trabajo a domicilio, promoviendo la igualdad de condiciones de trabajadores que desarrollen modalidades de trabajo a distancia, respecto al desempeño presencial de tareas. Ya en ese documento, casi dos décadas atrás, se argumentaba la necesidad de regular a través de la sanción de leyes y la adecuación de Convenios Colectivos la actividad de quienes en su domicilio, o en otro escogido, "elabora un producto o presta un servicio conforme a las especificaciones del empleador".

Esa instancia decantaría en 2011 en la publicación de "Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo", expresión prescriptiva de la prioridad del dictado de disposiciones al respecto, editado por la Oficina Internacional del Trabajo de la OIT, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y la Unión Industrial Argentina.



Legislatura de la Provincia de Río Negro

En similar sentido, la Unión Europea sostiene desde 2002 un acuerdo marco respecto a la modalidad de teletrabajo. En él dejaba ya previstas una definición y campo de aplicación de esta modalidad, su carácter voluntario, la necesidad de preservación de las condiciones de empleo respecto a los derechos ya adquiridos y a la modalidad convencional de ejercicio de la prestación de trabajo, el carácter voluntario del teletrabajo, la protección de los derechos a la privacidad e intimidad de los trabajadores y trabajadoras, la necesidad de regular lo referido a la provisión de equipamientos y a la garantía de la seguridad y la salud de los trabajadores/as a través del ejercicio de esta modalidad, entre otras consideraciones que sustentan la necesidad de legislación.

Asimismo en el años 2012 el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, mediante su Resolución N° 147 creó, en el ámbito de la Secretaría de Empleo, la Coordinación de Teletrabajo, a fin de promover, monitorear y propiciar la generación de condiciones de trabajo decente para los teletrabajadores/as y todos aquellos puestos que instrumenten las tecnologías de la información y comunicaciones ("TIC").

También es un antecedente valioso, en términos de regulación de teletrabajo, el Programa de Teletrabajo que existe desde 2013 -creado por Resolución 595/2013 bajo la órbita del Ministerio de Trabajo de la Nación. Dicho Programa promueve la adopción de prácticas bajo la modalidad de teletrabajo a través de instancias de capacitación y formación, indaga con fines estadísticos sobre estas prácticas en el mercado laboral y coordina acciones a nivel regional.

La necesidad de contar con un Marco de Regulación se vuelve entonces prioritaria y urgente no sólo en el contexto actual, sino para la actualización de la legislación a estas nuevas modalidades de trabajo.

La normativa que impulsamos entiende que el teletrabajo debe generar vínculos laborales equitativos y que no potencien la precarización laboral y la flexibilización de las condiciones en desmedro de los trabajadores y las trabajadoras, sino que, por el contrario, su regulación se sostenga en la garantía de los derechos adquiridos por los empleados/as, la protección del pleno ejercicio de los mismos y la explicitación de criterios inherentes a esta modalidad, que permitan establecer alcances y limitaciones de los derechos y deberes de los trabajadores/as y del Estado Provincial.



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

En consecuencia, los/as teletrabajadores/as públicos/as gozarían de los mismos derechos que los demás empleados, a la vez que los Convenios Colectivos deberían establecer las condiciones en las cuales se realizan las tareas. El teletrabajo sería voluntario para el trabajador y la trabajadora y toda conversión hacia esta modalidad debería contar con su conformidad expresada por escrito. En caso de que el empleado o empleada aporte su propio equipamiento, el Estado debería compensar la totalidad de los gastos por su uso. Además, se busca asegurar un mínimo de jornada laboral presencial y el resguardo de la intimidad del trabajador/a y de la privacidad de su domicilio.

En síntesis, el presente proyecto procura la apertura a un amplio debate y aportes de las organizaciones sindicales, con la intención de convertirse en un piso mínimo sobre el cual las partes puedan negociar las condiciones específicas bajo las cuales se desarrolle el teletrabajo y acordar los ordenamientos específicos atinentes a las particularidades de las distintas prestaciones laborales de la Administración Pública Provincial.

Por ello;

Autor: Héctor Marcelo Mango.



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA DE RIO NEGRO

SANCIONA CON FUERZA DE

LEY

MARCO DE REGULACION DEL TELETRABAJO PUBLICO PROVINCIAL

TÍTULO I

Objeto, definiciones, principios rectores

Artículo 1°.- Objeto, ámbito de aplicación, finalidad y convenios colectivos y acuerdos paritarios.

A. Objeto.

La presente Ley tiene por objeto establecer un Marco de Regulación del ejercicio del Teletrabajo en la Administración Pública Provincial, en tanto modalidad específica de prestación del trabajo y/o cumplimiento de las obligaciones laborales del/de la trabajador/a público/a, conforme lo previsto por las leyes vigentes y sus disposiciones complementarias, así como lo dispuesto por los Convenios Colectivos de Trabajo y Acuerdos Paritarios que se celebren.

B. Finalidad

El Marco de Regulación del Teletrabajo tiene por finalidad la regulación del ejercicio del teletrabajo en función de la óptima prestación del trabajo, la preservación de los derechos del/de la trabajador/a público/a implicado, el establecimiento de derechos y obligaciones del/de la trabajador/a y de la Administración Pública Provincial para el ejercicio de esta modalidad de ejecución de la obligación laboral, la garantía de estabilidad y previsibilidad para el ejercicio de la relación laboral en beneficio del/de la trabajador/a público/a, la plena garantía de cumplimiento de sus derechos específicos a la ejecución de la modalidad de teletrabajo, como inherentes a su condición.

C. Ámbito de aplicación



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

Queda sometida al ámbito de aplicación de la presente ley toda la Administración Pública Provincial, tanto centralizada como descentralizada, incluyendo las empresas, agencias o entes que pertenezcan total o parcialmente al Estado Provincial.

D. Convenios Colectivos y Acuerdos Paritarios

Los Convenios Colectivos y Acuerdos Paritarios de la Administración Pública Provincial en relación al teletrabajo deberán respetar los principios generales establecidos en la presente ley.

Los derechos y garantías establecidos en esta ley para los/as teletrabajadores/ras públicos/as constituirán mínimos que no podrán ser desplazados en perjuicio de éstos en las negociaciones colectivas y paritarias que se celebren.

Los Convenios Colectivos y Acuerdos Paritarios aplicables a los/as teletrabajadores/ras públicos/as deberán establecer las condiciones de trabajo y acordar los ordenamientos específicos atinentes a las particularidades de la prestación y a la incorporación de la modalidad de teletrabajo en cada actividad laboral específica de la Administración Pública Provincial.

Artículo 2°.- Definiciones.

A. Teletrabajo.

Se entiende por teletrabajo a los efectos de esta Ley, la modalidad de ejercicio de relación laboral que conlleva la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, que suceden por fuera del ámbito de los establecimientos de la Administración Pública Provincial y se concretan a través de la mediación de cualquier dispositivo electrónico, tecnológico, técnico, u otro, que permita su ejecución remota.

La actividad de teletrabajo puede tener carácter total o parcial respecto a la totalidad de las obligaciones laborales del teletrabajador/a, puede ser permanente o coyuntural respecto a la extensión de la relación laboral y puede tener frecuencia habitual, esporádica o excepcional respecto a la totalidad de obligación laboral del trabajador o la trabajadora.

B. Teletrabajador/a Público/a



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

Toda persona humana que, en el marco de relación laboral con la Administración Pública Provincial efectúa total o parcialmente, permanente o coyunturalmente, habitual, esporádica o excepcionalmente, tareas comprendidas por teletrabajo, según definición anterior.

Artículo 3°.- Principios rectores. Son principios rectores del presente Marco de Regulación del Teletrabajo los siguientes:

- a) voluntariedad, es condición para la aplicación de la modalidad de teletrabajo la voluntad del teletrabajador y de la teletrabajadora respecto a su implementación, sea ésta total o parcial, permanente o transitoria.
- b) reversibilidad; la modalidad de teletrabajo es flexible y susceptible de acuerdo entre la Administración Pública Provincial y el teletrabajador y la teletrabajadora respecto a la fijación de sus condiciones, alcances y duración, para todos los casos y en beneficio del pleno ejercicio de los derechos del teletrabajador/a y la preservación de su bienestar.
- c) igualdad de trato; respecto a la condición anterior o equivalente de prestación del trabajo y respecto a toda otra modalidad de ejecución de la obligación laboral, enmarcada legalmente.

Para ningún caso la aplicación de este Marco puede suponer el perjuicio de los derechos adquiridos por el trabajador/ y garantizados por la legislación vigente.

TÍTULO II

Derechos y obligaciones del/de la teletrabajador/a público/a bajo la modalidad de teletrabajo

Artículo 4°.- Derechos del/de la teletrabajador/a público/a. La persona humana que realice teletrabajo, en las condiciones establecidas por la presente Ley, goza de idénticos derechos que cualquier otro/a trabajador/a público/a que realice tareas equivalentes en el/los establecimiento/s de la Administración Pública Provincial, así como respecto a cualquier otra modalidad de ejecución de la relación laboral para idénticas características, según lo establecido por la legislación vigente y normas complementarias.

Además, y específicamente según se desprende de las características de esta modalidad, se debe garantizar al/a la teletrabajador/a público/a en el ejercicio de esta modalidad de relación laboral los siguientes derechos:



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

- a) A idéntica remuneración a la percibida en modalidad previa de ejecución de la obligación laboral o equivalente por obligación laboral de similares condiciones, según escalafón y esquema remunerativo asociado debidamente informado.

En ningún caso el/a teletrabajador/a público/a podrá sufrir el descuento de ninguno de los componentes -de forma parcial o total- de su remuneración percibida previamente a la adhesión a la modalidad de teletrabajo, en las condiciones que esta Ley establece.

- b) A idéntica afectación horaria para el cumplimiento de su obligación laboral a la correspondiente a la modalidad previa de ejercicio de la prestación de trabajo, o a la que correspondiere a tarea equivalente según esquema de categorización de tareas y esquema remunerativo asociado, fehacientemente informado.
- c) A igualdad de trato respecto a todo otro/a trabajador/a público/a que desarrolle similar tarea, con diferente modalidad de ejercicio de la relación laboral.
- d) A trabajar en un ambiente apto para el desarrollo de la tarea exigida, en el que se cumplan las condiciones necesarias para su óptimo desempeño.
- e) A capacitarse para el ejercicio de la modalidad de teletrabajo, en lo referido a sus requisitos, condiciones, herramientas y métodos necesarios para su correcta ejecución y toda otra cuestión que resulte inherente a un correcto ejercicio de su obligación laboral bajo esta modalidad.
- f) A recibir por parte de la Administración Pública Provincial todo insumo que resulte necesario para la preservación de su salud y para el normal y óptimo desempeño de la modalidad de teletrabajo.
- g) A ser respetado en su privacidad.
- h) A convenir con la Administración Pública Provincial condiciones laborales equivalentes a la de otra modalidad de ejercicio de la relación laboral, siempre que éstas sean producto de su voluntad y que redunden en beneficios para el/la teletrabajador/a público/a, en atención a su situación particular.
- i) A la garantía de su derecho a la desconexión, que esta Ley establece en su Artículo 5°.



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

- j) A gozar de días de descanso y licencia previstos, a recibir asistencia médica, a ser dotado/a de los elementos necesarios para su ejercicio seguro de la tarea, a recibir retribución correspondiente a accidente o enfermedad profesional, a ser recalificado/a por el ejercicio de su tarea según legislación vigente y Convenciones Colectivas de Trabajo al respecto, y toda otra garantía, en iguales condiciones que distinta modalidad de ejecución con equivalente obligación laboral.

En ningún caso el/la teletrabajador/a público/a podrá sufrir la disminución total o parcial de las eximiciones legalmente previstas al cumplimiento de su tarea, derivada de la implementación de esta modalidad de ejercicio de la misma.

- k) A la consideración con perspectiva de género y disposición tendiente a la reversión de las inequidades en materia laboral por cuestión de género por parte de la Administración Pública Provincial y/o responsable primario del/a teletrabajador/a público/a de lo que refiere a la planificación de obligaciones, modalidad de prestación de trabajo, carga horaria, regímenes de licencia y otras eximiciones, para personal a cargo de tareas de cuidado, y/o jefes/as de hogar.

Artículo 5°.- Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

- A. Derecho del/de la teletrabajador/a a la desconexión digital.

El/la teletrabajador/a público/a goza de derecho a la desconexión digital a fin de garantizar su descanso, su correcta y completa disposición de las eximiciones de cumplimiento de la obligación laboral -sin importar la naturaleza de éstas-, así como de un respetuoso ejercicio de su intimidad personal y/o familiar.

El derecho a la desconexión digital refiere a la facultad del/de la teletrabajador/a público/a de prescindir del envío y recepción de actos de comunicación por medios electrónicos, informáticos y/o similares, a través de los cuales se sostenga habitual o excepcionalmente el ejercicio de su obligación laboral, por fuera de los horarios y períodos establecidos para el ejercicio de la prestación de trabajo y en situación de licencias específicas por la normativa vigente garantizadas, sin importar la naturaleza de éstas, durante la totalidad de su extensión.



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

- B. Obligación de la Administración Pública Provincial y del/de los responsable/s primario/s respecto al derecho a la desconexión digital del/de la teletrabajador/a público/a.

Es obligación de la Administración Pública Provincial y del/de los responsable/s primario/s de la ejecución de la prestación de trabajo del/de la teletrabajador/a público/a la garantía del derecho de éste/a a la desconexión digital en el ámbito laboral.

La Administración Pública Provincial y/o el/de los responsable/s primario/s del/de la teletrabajador/a público/a deberán arbitrar los mecanismos necesarios para garantizar la eximición de toda responsabilidad, tarea u obligación respecto a la prestación laboral por parte de/de la teletrabajador/a público/a fuera de los horarios y períodos establecidos para su cumplimiento y en consideración de su usufructo de licencias y eximiciones de toda naturaleza, por la normativa vigente garantizadas.

El/la teletrabajador/a público/a no podrá ser castigado por hacer uso de su derecho a la desconexión digital ni premiado por su deposición, directa ni indirectamente.

Artículo 6°.- Derecho a protección específica del/de la teletrabajador/a público/a a cargo de tareas de cuidado.

El/la teletrabajador/a público/a a cargo de tareas de cuidado que adhiera a la modalidad de teletrabajo para la ejecución de su obligación laboral en los términos de la presente Ley, gozará, a los fines de la garantía a través de este Marco de su realización profesional y bienestar en el ámbito laboral, así como para la garantía del pleno cumplimiento de la totalidad de sus derechos laborales, del derecho a su protección específica por parte de la Administración Pública Provincial y/o responsable primario del ejercicio de su tarea en lo que refiere a:

- Distribución preferencial de acuerdo a su necesidad específica de demanda horaria para el cumplimiento de la obligación laboral.
- Prioridad para la fijación de modalidad de teletrabajo y las condiciones de ésta, en caso de corresponder tal cosa a su voluntad fehacientemente manifiesta.



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

- Flexibilidad respecto a la implementación y reversión de la modalidad de teletrabajo, según voluntad fehacientemente notificada del/ de la teletrabajador/a público/a, en los términos que para ello fija la presente Ley.
- Mediación transversal de perspectiva de género para la reversión de inequidades en el ámbito laboral por causa de género en la disposición de todo lo referido a la implementación de este Marco, sus condiciones y alcances por parte de la Administración Pública Provincial y/o responsable primario y en las disposiciones reglamentarias de la presente Ley y de los Convenios Colectivos de Trabajo.

Artículo 7°.- De la provisión de lo necesario para el teletrabajo. Es obligación de la Administración Pública Provincial proveer al/a la teletrabajador/a público/a todos los bienes y servicios necesarios en materia técnica, tecnológica y de seguridad para la ejecución de la/las tarea/s asignada/s.

El/la teletrabajador/a público/a será responsable mientras dure el ejercicio de su obligación laboral del correcto uso y mantenimiento de los bienes y servicios provistos por la Administración Pública Provincial.

La Administración Pública Provincial deberá asumir los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación que devengan del correcto uso y/o desgaste de todo material suministrado.

El otorgamiento de los recursos provistos y las condiciones de éste, así como de su devolución finalizada la obligación laboral que los requiriera, se realizarán conforme lo disponga la Autoridad de Aplicación de la presente Ley.

Artículo 8°.- Del resguardo de bienes y servicios provistos. Es obligación del/de la teletrabajador/a público/a el correcto uso y mantenimiento de los bienes y servicios provistos por la Administración Pública Provincial para la ejecución de la obligación laboral bajo la modalidad de teletrabajo.

Es derecho de la Administración Pública Provincial el resguardo de los bienes y servicios provistos al teletrabajador para el ejercicio de la/las tarea/s asignada/s, según lo dispuesto por el Artículo 7° de la presente Ley.

Artículo 9°.- De la protección de datos. Es obligación del/de la teletrabajador/a público/a la protección del conjunto de datos e información transmitidos por la Administración Pública



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

Provincial en lo que refiere al ejercicio de la obligación laboral. Esta disposición se regirá por la normativa vigente en materia de protección de datos personales y confidencialidad.

Para tal fin, la Administración Pública Provincial deberá explicitar y documentar, mediante notificación fehaciente, la información referida a: arquitectura, protocolos a utilizarse, y todo otro aspecto que incida directa o indirectamente en la seguridad informática de los procesos asociados al desarrollo del teletrabajo

Artículo 10.- De la protección de la intimidad y derecho a la privacidad del/de la teletrabajador/a público/a. Los sistemas de control que la Administración Pública Provincial disponga a los fines de la protección de los bienes, servicios e información de su propiedad, así como a los fines de control del ejercicio de la modalidad de teletrabajo, dispuestos en función del cumplimiento de la obligación laboral bajo la modalidad de teletrabajo, deben regirse por el principio de respeto a la intimidad del teletrabajador/a y su derecho a la privacidad, conforme legislación vigente y disposiciones específicas de Convenciones Colectivas de Trabajo.

TITULO III

De las condiciones de la modalidad de teletrabajo público

Artículo 11.- Sobre la disposición de la modalidad de teletrabajo público. La disposición de la modalidad de teletrabajo público, según los Artículos 1° y 2° de la presente Ley, tiene por condición la conformidad del/de la teletrabajador/a público/a, cuya voluntad deberá manifestar de modo fehaciente a la Administración Pública Provincial, así como éste lo hará de los términos y condiciones que rijan esta modalidad de cumplimiento de la obligación laboral, según el objeto de la presente Ley.

La modalidad de expresión de ambas partes respecto a lo precedentemente citado será validada según los parámetros que para ello fije la Autoridad de Aplicación.

Artículo 12.- Del domicilio de teletrabajo público. La ejecución de la obligación laboral a través de la modalidad de teletrabajo tendrá como domicilio el dispuesto por voluntad del/de la teletrabajador/a público/a, indistintamente. Asimismo, es potestad del/ de la teletrabajador/a público/a la modificación y reversión, con carácter definitivo o transitorio, del domicilio fijado.



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

El domicilio fijado por el/la teletrabajador/a público/a para el cumplimiento de la obligación laboral deberá reunir las condiciones necesarias para su correcta ejecución.

Artículo 13.- Obligación del/de la teletrabajador/a público/a de notificación de domicilio de teletrabajo. Es obligación del/de la teletrabajador/a público/a notificar a la Administración Pública Provincial y/o responsable primario del ejercicio de su obligación laboral del domicilio en el que lleva a cabo la misma, así como cualquier modificación, transitoria o permanente respecto de éste.

La modalidad de dicha notificación y el plazo para la misma será establecido por la Autoridad de Aplicación en la Reglamentación de esta Ley, y por los Convenios Colectivos de Trabajo de tareas específicas, en caso de corresponder.

Artículo 14.- De la modificación o reversibilidad de la modalidad de teletrabajo público.

A. Por voluntad unilateral de la Administración Pública Provincial.

Es facultad de la Administración Pública Provincial solicitar la modificación o reversión de la modalidad de teletrabajo fijada según lo dispuesto por el Artículo 2° de la presente Ley, mediante notificación fehacientemente acreditada, en tanto tal facultad no se ejerza de modo irrazonable ni en perjuicio del trabajador/a.

Tal modificación o reversión deberá otorgar al/la teletrabajador/a público/a un plazo de hasta noventa días posteriores a la notificación de la misma para su reincorporación a la modalidad inicial o por la Administración Pública Provincial requerida de ejecución de la obligación laboral.

B. Por voluntad unilateral del/de la teletrabajador/a público/a.

Es facultad del/de la teletrabajador/a público/a solicitar la modificación o reversión de la modalidad de teletrabajo fijada según lo dispuesto por el Artículo 2° de la presente Ley, mediante notificación fehacientemente acreditada.

La solicitud de reversión deberá ser notificada fehacientemente por el/la teletrabajador/a público/a, quien de no mediar obstáculo explícito y debidamente notificado para la reanudación de la modalidad habitual de ejercicio de la obligación laboral, deberá ser



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

reincorporado/a a la misma en un plazo no mayor a quince (15) días desde su notificación.

En caso de que no mediara obstáculo explícito y debidamente notificado para la modificación o reversión de la modalidad de teletrabajo por el/la teletrabajador/a público/a solicitada, la Administración Pública Provincial deberá aceptar dicha solicitud y su implementación será automática.

La voluntad del/de la teletrabajador/a público/a respecto a la modalidad de ejercicio de la obligación laboral será respaldada por lo dispuesto por las normativas específicas que regulan la relación laboral al que se encuentra sujeto y podrá accionar en caso de no mediar acuerdo de la Administración Pública Provincial al respecto.

TITULO IV

Autoridad de Aplicación

Artículo 15.- Autoridad de Aplicación. La Secretaría de Trabajo es la Autoridad de Aplicación de la Presente Ley.

Artículo 16.- Funciones de la Autoridad de Aplicación.

La Autoridad de Aplicación tendrá por funciones respecto a la presente Ley:

- a) La reglamentación de la misma.
- b) El dictado de las normas de seguridad, protección e higiene relativas a la ejecución de la prestación de trabajo bajo la modalidad de teletrabajo, garantizando el pleno ejercicio de derechos y el bienestar del/de la teletrabajador/a público/a en todos los casos.
- c) La creación de programas de formación y capacitación que permitan el acceso de trabajadores/as a la formación y adquisición de herramientas requeridas para estar en condiciones de adaptarse a modalidad de teletrabajo para la ejecución de obligaciones laborales.
- d) El desarrollo de programas y convenios tendientes a fomentar la implementación de prácticas de teletrabajo, capacitación de sus trabajadores/as al respecto, inversión en bienes y servicios necesarios para la ejecución de esta modalidad.
- e) La adecuación de las normas específicas de Convenciones Colectivas de Trabajo a la sanción de la presente Ley y lo por ella dispuesto.



*Legislatura de la Provincia
de Río Negro*

f) La intervención de lo a ella requerido por la presente Ley en lo que respecta a:

- Provisión de lo necesario para la ejecución de la obligación laboral bajo modalidad de teletrabajo, otorgamiento y reintegro de ello, según condiciones por la Autoridad de Aplicación fijadas.
- Notificación de las condiciones y características de la modalidad de teletrabajo dispuesta por la Administración Pública Provincial, así como de la voluntad del/de la teletrabajador/a público/a respecto a ello. Es responsabilidad de la Autoridad de Aplicación la fijación de los modos, canales válidos y plazos de dichas notificaciones.
- Método de notificación del domicilio de ejercicio de la obligación laboral por el/la teletrabajador/a público/a, así como de toda modificación, definitiva o transitoria, al respecto. Dichas notificaciones deberán poder realizarse de manera eficaz, pronta y accesible.
- Efectivo y pleno cumplimiento de los derechos del/de la teletrabajadora público/a por esta Ley citados, así como de su equiparación de derechos respecto a toda otra modalidad de ejecución de la prestación de trabajo.

g) El control del cese de situaciones anómalas o contrarias a lo previsto en esta Ley, que resultaran de su aplicación.

Artículo 17.- Se invita a los Municipios a adherir a la presente.

Artículo 18.- De forma.