



# ASOCIACIÓN DEL PERSONAL DE EMPLEADOS LEGISLATIVOS

PROVINCIA DE TIERRA DEL FUEGO, ANTÁRTIDA E ISLAS DEL ATLÁNTICO SUR  
Inscripción Gremial: S/ Res. M.T. Y S.S.N. N°15/95



**SEÑOR PRESIDENTE  
DEL CONCEJO DELIBERANTE  
DE LA CIUDAD DE USHUAIA  
Dn. DAMIAN DE MARCO**  
S \_\_\_\_\_ I \_\_\_\_\_ D \_\_\_\_\_

CONCEJO DELIBERANTE USHUAIA	
ME. USHUAIA, 26 de octubre de 2010.-	
Fecha:	28-10-10 11:45
Número:	1411 5
Expte. N°:	
Girado:	316/02
Recibido:	Ok sb

Tenemos el agrado de dirigirnos a Usted, y a través de su digno intermedio a los Señores Concejales que integran el Cuerpo, a efectos de solicitar el uso de la Banca del Vecino, con el propósito de exponer sobre el potencial del teletrabajo como nueva forma de trabajo e inclusión laboral.

Creemos que los desafíos que proponen el uso y aplicación de las NTIC's en la gestión pública y particularmente la legislativa, nos llevan a revisar y actualizar los nuevos conceptos de trabajo en el empleo público desde una lógica distinta, que rompe con la concepción de las jerarquías y de la organización de las instituciones como tradicionalmente las conocemos, que incluso tienden a hacer difícil la distinción entre funcionario o subordinado y asesor externo o autoempleado.

Incorporar el Teletrabajo en la administración pública implicaría redefinir la jornada laboral bajo la *"modalidad de prestación de servicios de carácter no presencial, en virtud de la cual un funcionario público, puede desarrollar parte de su jornada laboral mediante el uso de medios telemáticos desde sus propio domicilio, u otro lugar habilitado al efecto, siempre que las necesidades y naturaleza del servicio lo permitan, y en el marco de la política de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los funcionarios públicos."*

Sin dudas que los aspectos culturales, más que la tecnología, la legislación, los recursos y cualquier otro factor, son el mayor desafío a superar para el desarrollo del teletrabajo en el sector público; la resistencia cultural solo es comprensible si se considera que la organización del empleo público, arrastra con prejuicios basados en modelos de gestión de principios del siglo XX, sumamente arraigados en los niveles jerárquicos y muchos subordinados, donde entre otras cosas, *todavía conceptualizamos 'trabajar de verdad' con ir al trabajo.*

A efectos de aportar antecedentes que fundamentan nuestra presentación, adjuntamos documentación e informe que  
...!!!



# ASOCIACIÓN DEL PERSONAL DE EMPLEADOS LEGISLATIVOS

PROVINCIA DE TIERRA DEL FUEGO, ANTÁRTIDA E ISLAS DEL ATLÁNTICO SUR  
Inscripción Gremial: S/ Res. M.T. Y S.S.N. Nº15/95



///1.-

reseña parte de los contenidos que serán abordados es esa oportunidad.

Por todo lo expuesto, solicitamos el uso de la Banca del Vecino en la próxima Sesión Ordinaria a realizarse el día 3 de noviembre del corriente año.

Atentamente.-

JORGE EDUARDO TORRES  
Vocal Titular  
APEL

DANIEL ROBERTO BUGLILOLO  
Secretario Adjunto  
APEL

RAUL SALINAS  
Secretario General  
APEL

ASOCIACIÓN DEL PERSONAL DE  
EMPLEADO LEGISLATIVO DE  
LA PROVINCIA DE TIERRA DEL  
FUEGO ANTÁRTIDA E ISLAS DEL  
ATLÁNTICO SUR

## **El Telework 2010 culminó con la siguiente "Declaración de Buenos Aires sobre Teletrabajo" a la cual lo invitamos a adherirse:**

El propósito de este documento es colaborar en el desarrollo de la modalidad de teletrabajo que propicie una mayor equidad e inclusión en la región con oportunidades laborales para todos. Por ello le solicitamos su adhesión.

### **DECLARACION DE BUENOS AIRES SOBRE TELETRABAJO**

Luego de tres intensos días de trabajo organizados en los ejes temáticos: Inclusión; Nuevas relaciones del trabajo y Desarrollo Sostenible, los participantes de más de 14 países del TELEWORK 2010: 15TH INTERNATIONAL ITA WORKSHOP que llevó por lema "Teletrabajo para el desarrollo sustentable" desarrollado entre los días 25 y 27 de agosto de 2010 en la Ciudad de Buenos Aires, Argentina, organizado por la Comisión TIC de USUARIA y la International Telework Academy, acordamos realizar las siguientes declaraciones a los diferentes actores sociales y gubernamentales de los diferentes países:

#### **1.- Inclusión:**

- Se requiere establecer un **marco legal general** para todos los grupos de teletrabajadores, con énfasis particulares para cada grupo, mediante la regulación de leyes, decretos u otras normas legales. Ello permitirá la protección del teletrabajador con discapacidad y de otros grupos vulnerables, pues de esta manera se le podrá dar amparo contra todo tipo de abusos. Se podrá también establecer mecanismos que hagan más atractiva la contratación de esos grupos vulnerables que normalmente no se tenían en cuenta. Por ejemplo se podrá conseguir que los trabajadores que por lo general no tienen oportunidades laborales, puedan gozar quizás de períodos de prueba para que las empresas pierdan los temores y conozcan en la práctica acerca de su verdadero rendimiento o productividad. También se recomienda establecer reglamentos que permitan que, por el hecho de trabajar, no excluyan a los grupos vulnerables de los beneficios sociales que ya anteriormente les fueron concedidos.
- **Establecer políticas, incentivos y recursos** para proveer los medios necesarios (legales, económicos, tecnológicos etc.) que permitan el desarrollo masivo de la práctica del teletrabajo, en el sector público y privado, y sobre todo promover la capacitación en las nuevas tecnologías.
- Promover las prácticas de **responsabilidad social y empresarial**: dentro de ese rubro se lograrán establecer nuevos estándares para la inserción de los grupos vulnerables.
- Trabajar el tema de la **difusión e información acerca de la naturaleza y las bondades del teletrabajo**, mostrar los beneficios tanto para empleadores como para teletrabajadores. Para ello se requiere comprometer a los medios de comunicación, principalmente los estatales, para poder lograr la difusión y conocimiento de esta nueva modalidad laboral.
- Bajo la filosofía de la inclusión se requiere lograr **que las escuelas, institutos y centros de educación regulares integren a las personas con discapacidad**, esto permitirá una mayor aceptación y nuevos acostumbraimientos a la experiencia de la discapacidad en especial desde una edad temprana.
- En la misma línea de lo anterior se requiere la **inclusión de computadoras, periféricos y**

**aplicaciones y-o software especializado dentro de la escuela especial**, para lograr la "naturalización" del uso de la tecnología.

- Se requiere también la adaptación de los recursos tecnológicos a las nuevas prácticas así como a las características especiales de cada discapacidad y de cada persona. En ese sentido se requiere desarrollar expertos en la adaptación para que puedan capacitar a otros.
- Se requiere generar convenios entre organismos de gobierno, universidades, empresas y organizaciones no gubernamentales, a fin de colaborar en la capacitación en las nuevas **competencias para el teletrabajo**, en las nuevas formas de trabajar que implica, y en la profesionalización de estas nuevas modalidades de trabajo. También para que se puedan establecer nuevos estándares. Se sugiere complementar con pasantías a distancia. Conciliar con formas inclusivas de trabajo y colaboración.
- A fin de vencer la tendencia al aislamiento y segregación, siempre que se pueda, **el teletrabajo debería ser mixto**, es decir no solo trabajar desde la casa sino establecer algunos tiempos de interacción y presencia en la empresa, puesto que las relaciones cambian con el contacto directo.
- **Utilizar, difundir y aplicar de manera intensiva las conclusiones y recomendaciones de la investigación telecapacitados** ([www.telecapacitados.tic.org.ar](http://www.telecapacitados.tic.org.ar)) sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad mediante el teletrabajo.

## 2.- Las nuevas relaciones del trabajo: teletrabajo y flexibilidad laboral.

- **La flexibilidad debe de considerarse como un principio dentro de la ley de teletrabajo.** Por otra parte, se debe de abarcar dentro del concepto de flexibilidad sus diferentes tipos, multidimensional, basándose en el respeto de la autonomía e independencia del trabajador; en este sentido, el teletrabajo no debe diferenciarse en absoluto del trabajo presencial.
- Los acuerdos entre teletrabajadores y empresarios deben de fundarse en un **cambio de cultura y de paradigma** de parte de todos los actores productivos, incluyendo también a los sindicatos y organizaciones empresariales.
- Las organizaciones deben **desarrollar políticas de gestión, tendientes a garantizar las condiciones de trabajo**, tales como seguridad social, salario, mecanismos de evaluación, seguimiento, control, retroalimentación.
- El teletrabajo implica un cambio organizacional y de comunicación. Entre los **acuerdos básicos** se pueden identificar:
  - El contrato debe definir si es por tiempo indefinido o por tiempo limitado.
  - Evaluación del desempeño y del desarrollo de carrera.
  - Materiales y equipos del trabajo.
  - Manuales de proceso.
  - Plataforma tecnológica con tecnologías de la información y comunicación con los periféricos y aplicaciones especiales en caso de requerirse (especialmente por la contratación de teletrabajadores con discapacidad).
  - Código de ética y conducta.
  - Diagnostico antes de la selección de personal (competencias personales, familiares y del entorno).
- Se debe de contemplar el **derecho a la sindicalización y libertad de organización** de los teletrabajadores y garantizar la seguridad social.
- El **rol del Estado** ante esta nueva modalidad de trabajo debe contemplar la heterogeneidad de las distintas formas y condiciones de teletrabajadores (bajo relación de dependencia y duración del contrato de trabajo para teletrabajadores).
- Deberá de haber **políticas públicas, leyes y reglamentos**, convenios internacionales; en

especial de teletrabajo y de protección de datos personales, y sancionar el spam, así como adecuar la legislación que sea impactada.

- Las empresas del Estado deberían incluir el teletrabajo dentro de su nómina para el **cumplimiento de las leyes de cupo o cuotas**.
- Se deberá otorgar que las empresas promuevan **subsidios por la contratación de personal bajo la modalidad de teletrabajo**.
- Las políticas públicas deberán tender a asegurar **la conectividad, el acceso a servicios de Internet de banda ancha con extensión geográfica priorizando el acceso desde los hogares o a través de centros de acceso comunitario a las TIC (telecentros), la capacitación, la divulgación y los programas de actualización**.
- Desarrollar políticas públicas tendientes a la **planificación territorial, mejorar la calidad de vida, la preservación del medio ambiente**.
- **En el tema de derecho internacional se debería aplicar la legislación más favorable al teletrabajador.**

### 3.- Desarrollo Sostenible:

- El **desarrollo sostenible** debe entenderse en tres planos:
  - En el **plano social**, es la **posibilidad de lograr entornos amigables, inclusivos e integradores para las personas**, los trabajadores, sobre la base de la preservación de valores éticos, la igualdad de oportunidades, la equidad y la sostenibilidad intergeneracional, es decir que las generaciones presentes no comprometan negativamente a las futuras.
  - En el **plano económico**: el desarrollo sustentable implica un crecimiento constante y sostenido de la riqueza producida en un país y en un tiempo determinado.
  - En el **plano ambiental**, está referida al cuidado y la preservación de nuestros recursos naturales, preservando y respetando los derechos de las personas.

Ciudad de Buenos Aires, Argentina el día 27 de agosto de 2010

