



SOLICITAMOS SE INCORPORE EL ART. 9 BIS
AL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

Ciudad de Buenos Aires, 14 de diciembre de 2021.-

**Al Sr. Presidente del Consejo de la Magistratura de
la Ciudad Autónoma de Buenos Aires**

Dr. Alberto Maques.

S _____ / _____ D

**A la Sra. Secretaria a cargo de la
Secretaría de Administración y Presupuesto
del Consejo de la Magistratura de la Ciudad de Buenos Aires.**

Dra. Genoveva Ferrero.

S _____ / _____ D

Federico Romano y Diego Ignacio Latrónico, en nuestro carácter de Secretario Gremial y Secretario de Prensa del **SINDICATO DE TRABAJADORES JUDICIALES DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES**, con domicilio constituido en la calle Chile N.º 484 de esta Ciudad y correo electrónico info@sitraju-caba.org.ar, nos dirigimos a Ud. a los efectos que referimos a continuación:

1. En el año 2020, en el marco de la pandemia originada por el COVID-19 hemos visto cambios sin precedentes en el mundo del trabajo. A raíz de ello y, ante un escenario de emergencia de la salud pública, entraron en vigor medidas de confinamiento, tendientes a preservar la salud y el distanciamiento social. Dicha pandemia, como cada una de las crisis que han afectado al mundo a lo largo de su historia, ponen en perspectiva nuevas modalidades y tecnologías preexistentes que comienzan a tomar preponderancia para hacer más eficiente humana y tecnológicamente el presente.



Fue por ello que ya en Abril del 2020 desde este sindicato se presentó al Consejo de la Magistratura una proyecto con una serie de medidas para regular el teletrabajo, en el marco de la emergencia sanitaria que estaba viviendo en nuestro país.

2. Al respecto, cabe señalar que en agosto de 2020, se sancionó la Ley N° 27555 de RÉGIMEN LEGAL DEL CONTRATO DE TELETRABAJO a fin de otorgar tutela a los y las trabajadoras/os que cumplan sus funciones bajo la modalidad de teletrabajo y, que puedan, entre otras cosas, de gozar del derecho a la desconexión, reversibilidad, compensación de gastos, privacidad, y compatibilidad entre vida laboral y familiar.

Por su parte, a través de la Resolución CM N° 238/2020, se aprobó el Protocolo de Digitalización de Expedientes Judiciales con el objetivo de garantizar la eficaz prestación del servicio de administración de justicia, promover el óptimo nivel de sus integrantes, y lograr la satisfacción de las demandas sociales sobre la función jurisdiccional del Estado (conforme lo establece la Ley local N° 31 en su artículo 1º). Ello implicó una profundización del esquema de digitalización que facilitó el trabajo remoto en el marco de la pandemia.

3. Así, a través de la Resolución CM N° 195/2020, se aprobó el Protocolo de teletrabajo con el objeto de *“dotar de un marco mínimo y pragmático a la modalidad de teletrabajo o trabajo remoto a fin de garantizar la prestación del servicio de justicia a través del uso de tecnologías de la información y comunicación”*. Luego por la Resolución N° 61/2020 se aprobó el *“Protocolo transitorio para la implementación de medios electrónicos y/o virtuales en el procedimiento disciplinario ante la Comisión de Disciplina y Acusación y/o el Plenario”*. Este protocolo tomó como base la presentación que este sindicato realizó en el mes de abril y que, entendemos, hoy es la base fundamental sobre la cual el Consejo de la Magistratura realiza la propuesta que analizamos a continuación.



Fue en este contexto, los trabajadores de nuestro poder judicial debieron trabajar a distancia y lograron brindar un servicio de justicia eficaz, con buenos resultados y, adecuado desde el punto de vista de la salud, la seguridad.

4. Que entendemos que luego de transcurrido más de un año con la implementación del teletrabajo por la emergencia de la pandemia COVID-19, esta modalidad laboral bien puede ser compatibilizada con la modalidad presencial, instaurando así un esquema mixto que pueda ser contemplado en nuestro Convenio Colectivo de Trabajo. Entendemos que esta modalidad mixta puede ser útil para brindar un servicio de justicia más eficiente en lo concerniente a un mejor acceso a la justicia y distribución de los recursos del Poder Judicial, como así también la optimización de los recursos económicos y la reducción de los tiempos de respuesta para lograr un Poder Judicial más acorde a los tiempos que corren.

5. Que en tal sentido, recibimos la propuesta efectuada por la Secretaría de Administración sobre la base de la cual quisiéramos puntualizar algunas cuestiones a los efectos de avanzar en una propuesta unificada.

5.1. Incorporación al Convenio Colectivo:

La propuesta recibida no plantea una incorporación al Convenio Colectivo de Trabajo de la modalidad de teletrabajo. En tal sentido consideramos de vital importancia la incorporación del art. 9 bis a nuestro Convenio Colectivo de Trabajo, en tanto se incluya el sistema mixto de trabajo (alternando el teletrabajo y el trabajo en forma presencial) para el cumplimiento de la jornada laboral. Ello, a fin de introducir reglas claras que ordenen esta modalidad, y así se respeten los derechos adquiridos por los trabajadores; en el único reglamento vigente que regula las condiciones laborales.

5.2. Acerca de la ejecución de la modalidad mixta.

Que en la propuesta que se nos acerca se indica que *“los/as titulares de cada dependencia podrán por razones de servicio vinculadas a la eficiencia en la*



administración de justicia disponer que hasta un veinticinco por ciento (25%) de su planta de trabajo mediante la modalidad de Teletrabajo.”.

Al respecto entendemos que la proporción 75% presencial, 25% teletrabajo es adecuada, pero que la misma debe trasladarse a la jornada y no a la cantidad de personas en el espacio físico o dependencia. En tal sentido, proponemos incorporar un artículo 9 bis que reglamente como puede cumplirse con la jornada laboral: modalidad presencial (toda la jornada en domicilio laboral) o modalidad mixta (siendo para la modalidad 3 días presenciales en el domicilio laboral y 2 días de teletrabajo (en el domicilio que se indique a sus efectos).

Que respecto de la potestad de los titulares de cada dependencia, entendemos que la modalidad mixta debe sujetarse a la voluntad del trabajador/a. En efecto, si el/la trabajador/a elige la modalidad mixta, el/la titular de la dependencia podrá disponer en que días ejecutará dicha modalidad. Disponer de esta manera implica un previsible esquema para el/la jefe/a de cada oficina, y evita una manipulación respecto de los/as mismos/as sobre un derecho de los/as trabajadores/as.

Al respecto proponemos la siguiente redacción:

Artículo 9 bis.- Modalidades de trabajo: El cumplimiento de la jornada de trabajo puede llevarse a cabo exclusivamente de manera presencial, o a través de un sistema mixto que alterne el teletrabajo y el trabajo presencial, en los términos del Régimen Legal del Teletrabajo (cfr. Ley N° 27.555). Inciso 1.- Modalidad Presencial: Los/as trabajadores/as prestarán sus tareas únicamente en el domicilio laboral. Inciso 2.- Modalidad Mixta: En el caso de optar por el sistema mixto, la semana laboral contemplada en el art. 9 del presente convenio, quedará distribuida de la siguiente manera: El trabajador realizará teletrabajo dos (2) veces por semana, en su domicilio real o denunciado, y tres (3) veces se desempeñará de forma presencial. A tales fines, los titulares de cada dependencia tendrán la facultad de organizar su reparto.



5.3. Sobre la reversibilidad.

Que en lo que refiere a la reversibilidad, observamos como un retroceso respecto a la ley 27555 (marco regulatorio del teletrabajo en nuestro país) que el empleador pueda disponer la reversión. Entendemos que la misma debe ser solo solicitada por el/la trabajador/a.

5.4. Equipamiento:

Que respecto al equipamiento de trabajo, la propuesta del Consejo de la Magistratura, señala lo siguiente: *“...El Consejo de la Magistratura debe garantizar las condiciones mínimas necesarias que posibiliten a los/as trabajadores/a el cumplimiento de su labor a través de la modalidad de Teletrabajo. El equipamiento y los programas informáticos utilizados para el cumplimiento de las funciones bajo la modalidad de Teletrabajo podrá ser provisto por el Consejo de la Magistratura o ser de propiedad del/ de la trabajador/a y aportada para el cumplimiento de su labor. Sin perjuicio de ello, al definir las personas que realizarán Teletrabajo debe contemplarse que posean las condiciones mínimas necesarias para poder concretarlo (vgr.conectividad a internet, computadora, etc.)...”*.

Al respecto entendemos que debe contemplarse una compensación de gastos por uso de equipamiento propio aportado por el/la trabajador/a; o bien disponer que el equipamiento sea a exclusivo cargo de la parte empleadora.

Finalmente, adjuntamos al presente anexo con la propuesta formal de redacción a los efectos de ser tratada en la próxima reunión de la subcomisión de teletrabajo.

Sin otro particular y a la espera de una pronta respuesta, saludamos a Ud.

Federico Romano

Secretario Gremial

SITRAJU CABA

Diego Ignacio Latrónico

Secretario de Prensa

SITRAJU CABA



Incorpórese al Título II “De la relación de empleo y demás derechos laborales” Capítulo I, Disposiciones Generales, del Convenio Colectivo de Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, el artículo 9 bis:

Artículo 9.- Jornada de trabajo.

Los/las trabajadores/as del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires deben cumplir una carga horaria de 35 horas de trabajo semanal, de Lunes a Viernes; salvo las oficinas que poseen una modalidad específica de 24 hs. semanales.

Artículo 9 bis.- Modalidades de trabajo:

El cumplimiento de la jornada de trabajo puede llevarse a cabo exclusivamente de manera presencial, o a través de un sistema mixto que alterne el teletrabajo y el trabajo presencial, en los términos del Régimen Legal del Teletrabajo (cfr. Ley N° 27.555).

Inciso 1.- Modalidad Presencial: Los/as trabajadores/as prestarán sus tareas únicamente en el domicilio laboral.

Inciso 2.- Modalidad Mixta: En el caso de optar por el sistema mixto, la semana laboral contemplada en el art. 9 del presente convenio, quedará distribuida de la siguiente manera:

El trabajador realizará teletrabajo dos (2) veces por semana, en su domicilio real o denunciado, y tres (3) veces se desempeñará de forma presencial. A tales fines, los titulares de cada dependencia tendrán la facultad de organizar su reparto.

Inciso 2.a.- Derechos y Obligaciones: Los/las trabajadores/as que elijan esta modalidad gozarán de los mismos derechos y obligaciones que las personas que trabajan bajo la modalidad presencial.

Inciso 2. b.- Consentimiento: Los/las trabajadores/as que opten por trabajar bajo el sistema mixto, deberán manifestar su voluntad expresa mediante una declaración jurada, con quince (15) días de antelación a su inicio, a través del canal que el Consejo de la Magistratura habilite a tal efecto.



Inciso 2.c.- Reversibilidad: Podrá revocarse el consentimiento prestado para la adhesión a la modalidad mixta de trabajo, en el mismo plazo y forma que la establecida en el párrafo anterior. En tal caso, el trabajador regresará a prestar tareas de forma presencial.

Inciso 2.d.- Derecho a la desconexión: La jornada laboral no se extenderá fuera del horario y los días estipulados para la labor presencial, excepto en los casos que se refiere el inciso siguiente.

Inciso 2.e.- Tareas de Cuidado: Los/as trabajadores/as que se encuentren a cargo del cuidado de personas, y requieran de asistencia específica, tendrán derecho a la flexibilización y compatibilización de la jornada laboral con las tareas de cuidado los días semanales que trabajen de manera remota.

Inciso 2.f.- Insumos/Compensación de Gastos: El Consejo de la Magistratura deberá facilitar a los trabajadores los equipos e insumos necesarios y/o una compensación de gastos, incluida la reparación de computadoras personales.

Inciso 2.-g.- Aplicación supletoria: Se aplicará supletoriamente al presente artículo las disposiciones contenidas en la Ley Nacional N° 27.555.