



## **Concejo Municipal De Rosario**

**EXPTE N: 256826-P-2020**

**CAUSANTE: TONIOLLI E - GOMEZ SAENZ A,  
LÓPEZ N**

**TIPO DE PROYECTO: ORDENANZA**

**CARATULA: ESTABLECE EL DERECHO A LA  
DESCONEXION DIGITAL DE LOS  
TRABAJADORES/RAS MUNICIPALES**

**COMISION DESTINO: GOBIERNO**

**OTRAS COMISIONES:**

**EXPEDIENTES AGREGADOS:**

**FECHA DE INGRESO A SESION: Oct. 29, 2020**



Concejo Municipal  
*de Rosario*  
**Concejo Municipal**



Palacio Vasallo  
PUESTA EN VALOR 2016

**"Visto:** El auge de la modalidad de prestación de trabajo a distancia y la implementación del teletrabajo como alternativa frente a la pandemia en curso; y

**Considerando:** Que el avance de las herramientas tecnológicas, el home office y sobre todo en este periodo de aislamiento obligatorio, se ha convertido en algunas actividades en una tendencia que crece, rompiendo con los modelos tradicionales de organización laboral. Observamos hace tiempo que la provisión de smartphones y notebooks a los trabajadores se ha naturalizado y el intercambio inmediato de mensajes e información, las redes sociales y otros avances de la hiperconectividad cambiaron la forma en que se comunican las personas y, por ende, también las organizaciones. Pero no se deben confundir esas modalidades de trabajo dependiente como forma de organizar el trabajo a distancia con el auxilio de las tecnologías de la información y comunicación (denominadas TIC), de trabajo focalizado en los objetivos y resultados en vez de lugares y horarios.

Que la utilización de los equipos informáticos por el trabajador fuera del horario de trabajo produce una sobrecarga de información y comunicación permanente al mantenerse conectados a distancia a cualquier hora del día, con el riesgo evidente de incumplir los tiempos de descanso diarios o semanales o anuales, afectando de lleno la protección de su salud por estrés o sentimiento de cansancio constante, lo cual daña la vida privada, vulnera la privacidad y aumenta los riesgos psicosociales de los empleados.

Que sumado a este cambio paulatino en las nuevas formas de comunicación al interior de las organizaciones, se agrega que hoy un número importante de actividades laborales han tenido que adaptarse rápidamente a las modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo debido a la situación de pandemia y aislamiento obligatorio, en donde el o la trabajadora debe conectarse -desde su hogar u otro lugar que no sea el establecimiento laboral- a una plataforma o sistema digital desde donde presta sus servicios o realiza su trabajo.

Que producto de situaciones abusivas que se producen en el marco de esta modalidad, surge con fuerza el reclamo de reconocimiento del derecho a la desconexión digital del ámbito de trabajo; es decir, aquel derecho subjetivo o prerrogativa que tienen los trabajadores para evitar la injerencia de su empleador, o que el trabajador sea requerido por el patrón a través de la conectividad que otorgan los servicios de telefonía gratuita, mensajería instantánea,

video llamadas, redes sociales, correos electrónicos, entre otros instrumentos similares; en los periodos de descanso entre jornada, al finalizar la jornada o durante el goce de licencia anual ordinaria u otras licencias especiales, franquicias y justificaciones dispuestas en la ley 9256 y otras normas aplicables a dichos casos.

Que correlativamente, existe un deber en cabeza del empleador de no despachar una comunicación fuera de la jornada. En este sentido, podemos observar que la desconexión tiene un estrecho vínculo con el tiempo de trabajo, el tiempo de descanso, la intimidad y la salud y seguridad laboral, así como también influye en la llamada conciliación entre vida privada o personal y trabajo.

Que atendiendo a esta problemática, la Ley de Teletrabajo sancionada recientemente en fecha 30 de Julio del 2020, prevé en su Artículo 5° el Derecho a la Desconexión Digital, estableciendo que: *'La persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo tendrá derecho a no ser contactada y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación, fuera de su jornada laboral y durante los períodos de licencias. No podrá ser sancionada por hacer uso de este derecho. El empleador no podrá exigir a la persona que trabaja la realización de tareas, ni remitirle comunicaciones, por ningún medio, fuera de la jornada laboral.'*

Que por un lado, dentro de la política desarrollada por la Administración Pública, el desarrollo de los instrumentos digitales ofrece muchas ventajas tanto en la gestión del tiempo como en el de la comunicación y permite acortar los plazos para la toma de decisiones y una mejor organización del trabajo; mejora la productividad; acelera la ejecución de las tareas y ofrece soluciones apreciables en términos de articulación de los tiempos de vida profesional y personal. Además, unifica los dispositivos y los procedimientos para la difusión de la información y mejora la frecuencia de las comunicaciones, facilitando su coordinación y su establecimiento directo. Pero por el otro lado, el aspecto negativo aparece en la aceleración de los ritmos laborales, en el incremento de las interrupciones y en la creación de un sentimiento de urgencia y de tensión. Lo cierto es que si estas herramientas no se utilizan correctamente pueden terminar deteriorando las relaciones entre los trabajadores, favorecer el sentimiento de aislamiento, reducir la cohesión de los equipos de trabajo y disminuir la presencia social dentro del grupo y obstruyen el verdadero derecho al descanso del o la trabajador/a, por lo que es difícil no considerarlas como medios para controlar el rendimiento.

Que, en el ámbito del empleo público municipal y comunal de Santa Fe, hay un vacío legal con respecto al límite de la jornada establecida por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, los tratados internacionales con jerarquía constitucionales del artículo 75 inc. 22 de nuestra Carta Magna y los Convenios N° 1 y 30 de la OIT que tienen jerarquía superior a las leyes.

Que la única referencia que prevé la Ley Provincial 9286 en su artículo 13 inc. m, es el deber de todo agente municipal de: '*cumplir íntegramente y en forma regular el horario de labor establecido ...*'. Pero nada se especificó en el listado de derechos del artículo 15 en relación al respeto a la jornada limitada y el derecho al descanso.

Que el objetivo de la presente es ampliar la base de protección de los derechos de los y las trabajadoras, y aquí nos vemos frente a una problemática que afecta uno de los derechos más elementales del/la trabajador/a como es el derecho al descanso, que posee rango constitucional, previsto expresamente en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y amparado por toda la normativa laboral vigente en el ordenamiento jurídico argentino.

Que es entonces nuestro deber como órgano legislativo municipal garantizar el derecho al descanso y a la desconexión digital de los y las trabajadoras que desempeñen tareas o presten servicios en la Municipalidad de Rosario, contemplados dentro de la Ley Provincial 9286 y su recepción local por medio de la ordenanza 3574/84, como así también en leyes, ordenanzas, decretos y cualquier otra normativa especial que contemple los regímenes de demás personal, como ser -por ejemplo- pasantes, practicantes, becarios, etc.

Que la limitación de la jornada laboral responde a razones de orden biológicos y socioeconómicos, las que están directamente relacionadas con la protección de la salud psicofísica del trabajador y la de posibilitarle desarrollar una vida de relación, tanto familiar como social.

Que, además, el respeto por la jornada laboral delimita el ámbito temporal de la responsabilidad objetiva del empleador por los accidentes de trabajo sufridos o enfermedades adquiridas, precisamente, dentro de los tiempos propios del trabajo o aquellos que le son asimilados, como el accidente in itinere. Y desde el plano de la prevención, está relacionado con el deber del empleador proteger a los trabajadores en cuanto a su salud psicofísica y seguridad laboral. Esto último tiene gran importancia, ya que la violación a la desconexión conllevaría situaciones perniciosas para el clima laboral por las tensiones que generan los requerimientos, sentimiento de hostigamiento, acoso laboral, agotamiento o estrés laboral lo que lleva a generar riesgos psicosociales del trabajo. Se ve afectada la salud, calidad de vida y relaciones familiares y sociales del trabajador, derivando en trabajadores con el síndrome de burnout, trabajadores con carpetas médicas y jubilaciones por incapacidad en razón del estrés.

Que en virtud de lo expresado ningún trabajador está obligado a realizar actividad tras su jornada normal, salvo peligro grave o inminente de fuerza mayor para las personas o los bienes incorporados a la Administración Pública, o exigencias excepcionales de

la economía nacional o del ente público para hacer frente a demandas extraordinarias.

Que el tiempo de labor que exceda de los máximos diarios y semanales es considerado como hora extraordinaria y deberá ser retribuido. Lo cual no sucede cuando el agente municipal es requerido fuera de su jornada laboral.

Que la OIT, dentro del criterio de trabajo decente, señala que un país que no reflexiona sobre la jornada de trabajo ingresa en un círculo vicioso, es decir, largas y agobiantes jornadas de trabajo, salarios pobres y baja productividad. Esta triada para la OIT está íntimamente conectada. Se agrega que la OIT ha dispuesto que la utilización de la tecnología debe estar enfocada a cumplimentar con los principios del trabajo decente y el control humano.

Que en resumen, el derecho a la desconexión digital, comprendido dentro del derecho al descanso, tiene tres dimensiones de protección para el trabajador: 1) Derecho a la intimidad 2) Conciliación de la vida laboral y personal-familiar 3) Seguridad y salud del trabajo: limitación de la jornada.

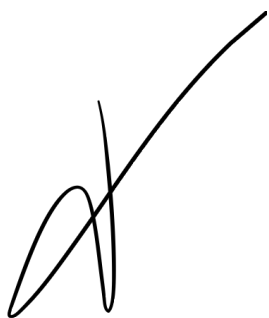
Que se torna necesario establecer una disposición que establezca el respeto a los periodos de descanso del trabajador, a desconectarse de los asuntos laborales, a no ser instado a trabajar o ser requerido por cualquier medio, ni ser obligado a contestar, no pudiendo sufrir represalias de ningún tipo. Es una barrera que se le pone a la utilización abusiva de las herramientas que brinda la tecnología de las comunicaciones, atento que genera una exposición y una invasión más determinante sobre la vida del trabajador."

Es por lo expuesto que se eleva para su aprobación el siguiente proyecto de:

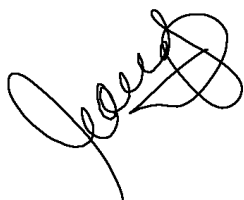
## **ORDENANZA**

**Artículo 1°.-** Todo persona que cumpla tareas o preste servicios en la Municipalidad de Rosario tendrá derecho a no ser contactado y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación, fuera de su jornada laboral y durante los períodos de descanso en la jornada, entre jornadas, licencias, franquicias y otro lapso de tiempo en el que no deba estar a disposición del empleador. No podrá ser sancionada por hacer uso de este derecho. El empleador o quien éste disponga no podrá exigir a la persona que trabaja la realización de tareas, ni remitirle comunicaciones, por ningún medio, fuera de la jornada laboral, salvo situaciones de fuerza mayor.

**Art. 2°.-** Comuníquese al D.E.M. con sus considerandos.

A stylized handwritten signature consisting of a large, sweeping 'E' shape with a long diagonal stroke extending upwards and to the right.

Toniolli Eduardo

A complex, cursive handwritten signature with multiple loops and a long, trailing stroke extending downwards.

Gomez Saenz Alejandra

A compact, cursive handwritten signature with several loops and a small, upward-pointing stroke at the end.

López Norma



Concejo Municipal  
de Rosario



Palacio Vasallo  
PUESTA EN VALOR 2016

## **Expediente Nº 256.826-P-2020 C.M.-**

### **Concejo Municipal**

Vuestra Comisión de Gobierno ha tomado en consideración el proyecto de Ordenanza presentado por los Concejales/as Eduardo Toniolli, Alejandra Gomez Saenz y Norma López, mediante el cual establecen el derecho a la desconexión digital de los Trabajadores/ras Municipales.

Se fundamenta que: "Visto: El auge de la modalidad de prestación de trabajo a distancia y la implementación del teletrabajo como alternativa frente a la pandemia en curso, y;

Considerando: Que el avance de las herramientas tecnológicas, el home office y sobre todo en este periodo de aislamiento obligatorio, se ha convertido en algunas actividades en una tendencia que crece, rompiendo con los modelos tradicionales de organización laboral. Observamos hace tiempo que la provisión de smartphones y notebooks a los trabajadores se ha naturalizado y el intercambio inmediato de mensajes e información, las redes sociales y otros avances de la hiperconectividad cambiaron la forma en que se comunican las personas y, por ende, también las organizaciones. Pero no se deben confundir esas modalidades de trabajo dependiente como forma de organizar el trabajo a distancia con el auxilio de las tecnologías de la información y comunicación (denominadas TIC), de trabajo focalizado en los objetivos y resultados en vez de lugares y horarios.

Que la utilización de los equipos informáticos por el trabajador fuera del horario de trabajo produce una sobrecarga de información y comunicación permanente al mantenerse conectados a distancia a cualquier hora del día, con el riesgo evidente de incumplir los tiempos de descanso diarios o semanales o anuales, afectando de lleno la protección de su salud por estrés o sentimiento de cansancio constante, lo cual daña la vida privada, vulnera la privacidad y aumenta los riesgos psicosociales de los empleados.

Que sumado a este cambio paulatino en las nuevas formas de comunicación al interior de las organizaciones, se agrega que hoy un número importante de actividades laborales han tenido que adaptarse rápidamente a las modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo debido a la situación de pandemia y aislamiento obligatorio, en donde el o la trabajadora debe conectarse -desde su hogar u otro lugar que no sea el establecimiento laboral- a una plataforma o sistema digital desde donde presta sus servicios o realiza su trabajo.

Que producto de situaciones abusivas que se producen en el marco de esta modalidad, surge con fuerza el reclamo de reconocimiento del derecho a la desconexión digital del ámbito de trabajo; es decir, aquel derecho subjetivo o prerrogativa que tienen los trabajadores para evitar la injerencia de su empleador, o que el trabajador sea requerido por el patrón a través de la conectividad que otorgan los servicios de telefonía gratuita, mensajería instantánea, video llamadas, redes sociales, correos electrónicos, entre otros instrumentos similares; en los periodos de descanso entre jornada, al finalizar la jornada o durante el goce de licencia anual ordinaria u otras licencias especiales, franquicias y justificaciones dispuestas en la ley 9256 y otras normas aplicables a dichos casos.

Que correlativamente, existe un deber en cabeza del empleador de no despachar una comunicación fuera de la jornada. En este sentido, podemos observar que la desconexión tiene un estrecho vínculo con el tiempo de trabajo, el tiempo de descanso, la intimidad y la salud y seguridad laboral, así como también influye en la llamada conciliación entre vida privada o personal y trabajo.

Que atendiendo a esta problemática, la Ley de Teletrabajo sancionada recientemente en fecha 30 de julio del 2020, prevé en su Artículo 5° el Derecho a la Desconexión Digital, estableciendo que: *'La persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo tendrá derecho a no ser contactada y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación, fuera de su jornada laboral y durante los períodos de licencias. No podrá ser sancionada por hacer uso de este derecho. El empleador no podrá exigir a la persona que trabaja la realización de tareas, ni remitirle comunicaciones, por ningún medio, fuera de la jornada laboral.'*

Que por un lado, dentro de la política desarrollada por la Administración Pública, el desarrollo de los instrumentos digitales ofrece muchas ventajas tanto en la gestión del tiempo como en el de la comunicación y permite acortar los plazos para la toma de decisiones y una mejor organización del trabajo; mejora la productividad; acelera la ejecución de las tareas y ofrece soluciones apreciables en términos de articulación de los tiempos de vida profesional y personal. Además, unifica los dispositivos y los procedimientos para la difusión de la información y mejora la frecuencia de las comunicaciones, facilitando su coordinación y su establecimiento directo. Pero por el otro lado, el aspecto negativo aparece en la aceleración de los ritmos laborales, en el incremento de las interrupciones y en la creación de un sentimiento de urgencia y de tensión. Lo cierto es que si estas herramientas no se utilizan correctamente pueden terminar deteriorando las relaciones entre los trabajadores, favorecer el sentimiento de aislamiento, reducir la cohesión de los equipos de trabajo y disminuir la presencia social dentro del grupo y obstruyen el verdadero derecho al descanso del o la trabajador/a, por lo que es difícil no considerarlas como medios para controlar el rendimiento.

Que, en el ámbito del empleo público municipal y comunal de Santa Fe, hay un vacío legal con respecto al límite de la jornada establecida por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, los tratados internacionales con



jerarquía constitucionales del artículo 75 inc. 22 de nuestra Carta Magna y los Convenios N° 1 y 30 de la OIT que tienen jerarquía superior a las leyes.

Que la única referencia que prevé la Ley Provincial 9286 en su artículo 13 inc. m, es el deber de todo agente municipal de: '*cumplir íntegramente y en forma regular el horario de labor establecido ...*'. Pero nada se especificó en el listado de derechos del artículo 15 en relación al respeto a la jornada limitada y el derecho al descanso.

Que el objetivo de la presente es ampliar la base de protección de los derechos de los y las trabajadoras, y aquí nos vemos frente a una problemática que afecta uno de los derechos más elementales del/la trabajador/a como es el derecho al descanso, que posee rango constitucional, previsto expresamente en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y amparado por toda la normativa laboral vigente en el ordenamiento jurídico argentino.

Que es entonces nuestro deber como órgano legislativo municipal garantizar el derecho al descanso y a la desconexión digital de los y las trabajadoras que desempeñen tareas o presten servicios en la Municipalidad de Rosario, contemplados dentro de la Ley Provincial 9286 y su recepción local por medio de la Ordenanza 3574/84, como así también en leyes, ordenanzas, decretos y cualquier otra normativa especial que contemple los regímenes de demás personal, como ser -por ejemplo- pasantes, practicantes, becarios, etc.

Que la limitación de la jornada laboral responde a razones de orden biológicos y socioeconómicos, las que están directamente relacionadas con la protección de la salud psicofísica del trabajador y la de posibilitarle desarrollar una vida de relación, tanto familiar como social.

Que, además, el respeto por la jornada laboral delimita el ámbito temporal de la responsabilidad objetiva del empleador por los accidentes de trabajo sufridos o enfermedades adquiridas, precisamente, dentro de los tiempos propios del trabajo o aquellos que le son asimilados, como el accidente in itinere. Y desde el plano de la prevención, está relacionado con el deber del empleador de proteger a los trabajadores en cuanto a su salud psicofísica y seguridad laboral. Esto último tiene gran importancia, ya que la violación a la desconexión conllevaría situaciones perniciosas para el clima laboral por las tensiones que generan los requerimientos, sentimiento de hostigamiento, acoso laboral, agotamiento o estrés laboral lo que lleva a generar riesgos psicosociales del trabajo. Se ve afectada la salud, calidad de vida y relaciones familiares y sociales del trabajador, derivando en trabajadores con el síndrome de burnout, trabajadores con carpetas médicas y jubilaciones por incapacidad en razón del estrés.

Que en virtud de lo expresado ningún trabajador está obligado a realizar actividad tras su jornada normal, salvo peligro grave o inminente de fuerza mayor para las personas o los bienes incorporados a la Administración Pública, o exigencias excepcionales de la economía nacional o del ente público para hacer frente a demandas extraordinarias.

Que el tiempo de labor que exceda de los máximos diarios y semanales es considerado como hora extraordinaria y deberá ser retribuido. Lo cual no sucede cuando el agente municipal es requerido fuera de su jornada laboral.

Que la OIT, dentro del criterio de trabajo decente, señala que un país que no reflexiona sobre la jornada de trabajo ingresa en un círculo vicioso, es decir, largas y agobiantes jornadas de trabajo, salarios pobres y baja productividad. Esta triada para la OIT está íntimamente conectada. Se agrega que la OIT ha dispuesto que la utilización de la tecnología debe estar enfocada a cumplimentar con los principios del trabajo decente y el control humano.

Que en resumen, el derecho a la desconexión digital, comprendido dentro del derecho al descanso, tiene tres dimensiones de protección para el trabajador: 1) Derecho a la intimidad 2) Conciliación de la vida laboral y personal-familiar 3) Seguridad y salud del trabajo: limitación de la jornada.

Que se torna necesario establecer una disposición que establezca el respeto a los periodos de descanso del trabajador, a desconectarse de los asuntos laborales, a no ser instado a trabajar o ser requerido por cualquier medio, ni ser obligado a contestar, no pudiendo sufrir represalias de ningún tipo. Es una barrera que se le pone a la utilización abusiva de las herramientas que brinda la tecnología de las comunicaciones, atento que genera una exposición y una invasión más determinante sobre la vida del trabajador."

La Comisión ha creído conveniente producir despacho favorable y en consecuencia propone para su aprobación el siguiente proyecto de:

## **O R D E N A N Z A**

**Artículo 1°.-** Todo persona que cumpla tareas o preste servicios en la Municipalidad de Rosario tendrá derecho a no ser contactado y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación, fuera de su jornada laboral y durante los períodos de descanso en la jornada, entre jornadas, licencias, franquicias y otro lapso de tiempo en el que no deba estar a disposición del empleador. No podrá ser sancionada por hacer uso de este derecho.

El empleador o quien éste disponga no podrá exigir a la persona que trabaja la realización de tareas, ni remitirle comunicaciones, por ningún medio, fuera de la jornada laboral, salvo situaciones de fuerza mayor.

**Art. 2°.-** Comuníquese con sus considerandos, etc.

**Sala de Comisiones, de diciembre de 2020.-**

Magnani Marina

Fernanda Gigliani

Lopez Molina Rodrigo

Renata Ghilotti

Verónica Irizar

Fabrizio Fiatti

Tepp Caren