

TELETRABAJO EN LA JUSTICIA TUCUMANA POR COVID 19. DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL. PANORAMA POSTPANDEMIA ⁱ

Autora: María Alejandra Moyano **

Facultad de Derecho y Ciencias Sociales

Universidad Nacional de Tucumán

RESUMEN

La pandemia mundial por COVID 19, ha exigido cambios drásticos en la modalidad presencial de prestación del servicio de justicia. Ello aconteció en Argentina, en momentos diferentes según el nivel de adaptabilidad, normativa, protocolos, y tecnología disponibles en los distintos Poderes Judiciales. Tucumán ha experimentado una transformación de la dinámica del proceso judicial, conforme a la Ley n° 9.227 y Acordadas de la Corte Tucumana N° 226/20, 236/20 y concordantes. Ello ha generado el desplazamiento de la modalidad presencial de prestación del servicio, para dar paso a la modalidad mixta de trabajo (presencial: en sede del Juzgado; y remota: desde los hogares mediante tecnologías de la información y la comunicación). El abordaje de estas circunstancias constituye el objetivo general del presente ensayo, bajo el método empírico de la observación científica. En tal contexto de modalidad mixta de trabajo, se focaliza la Acordada 454/20, que garantiza el derecho a la desconexión digital del teletrabajador. Este derecho posteriormente es consagrado en el Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo (art. 5, Ley Nacional n° 27.555). El tratamiento del referido derecho es el objetivo particular del presente. Conforme a la experiencia personal, vislumbro en postpandemia la subsistencia de la modalidad laboral mixta.

Palabras clave: Tucumán - COVID 19 – TIC's – Teletrabajo - Derecho a la Desconexión Digital.

ABSTRACT

The global pandemic due to COVID 19 has required drastic changes in the face-to-face modality of justice service provision. This happened in Argentina, at different times according to the level of adaptability, regulations, protocols, and technology available in the different Judicial Powers. The Tucumán province has undergone a transformation of the dynamics of the judicial process, in accordance with Law N° 9227 and Agreed by the Tucuman Court N° 226/20, 236/20 and concordant. This has led to the displacement of the face-to-face modality of service provision, to give way to the mixed modality of work (face-to-face: at the courthouse; and remote: from homes through information and communication technologies). The approach to these circumstances constitutes the general objective of this essay, under the empirical method of scientific observation. In such a context of mixed modality of work, the Agreement 454/20 is focused, which guarantees the right to digital disconnection of the teleworking. This right is subsequently enshrined in the Legal Regime of the Teleworking Contract (art. 5, National Law No. 27,555). The treatment of the aforementioned right is the particular objective of this. Based on personal

experience, I envision the subsistence of the mixed work modality in the post-pandemic.

Keywords: Tucumán – COVID 19 – ICT – Teleworking - Right to Digital Disconnection

ASPECTOS METODOLÓGICOS

Para la realización del presente trabajo se ha utilizado la técnica empírica de observación, que es un estudio de tipo descriptivo, que en el caso particular incluso admite la incorporación de un matiz exploratorio dada la novedad de la temática; respecto de la cual la producción es incipiente. Constituye un abordaje cualitativo. Asimismo la técnica de observación se encuentra fundada en mi práctica cotidiana como integrante del Poder Judicial de Tucumán, en el ejercicio del cargo de Funcionaria.

El procedimiento de recolección de datos comprende la revisión de literatura pertinente, exámenes de documentos oficiales, y de instrumentos normativos internacionales, nacionales, provinciales.

INTRODUCCIÓN

La pandemia mundial generada por COVID 19ⁱⁱ (1), y su consecuente restricción a la libre circulación de personasⁱⁱⁱ (2) -ASPO en Argentina-, ha causado cambios radicales en todo el mundo, en todos los ámbitos: principalmente social, económico, cultural, político, educativo, y laboral.

En Argentina, conforme lo destaca Cuadrado, con motivo de la pandemia mundial provocada por el COVID-19, el Ministerio de Trabajo de la Nación dictó la Resolución 207/2020 por la que dispuso medidas tendientes a reducir la circulación de personas para prevenir riesgos de contagio y propagación, otorgando así licencias especiales a grupos de riesgos y recomendando a los empleadores la adopción de medidas necesarias para la implementación del trabajo a distancia con la finalidad que disminuyan al máximo y a lo indispensable la presencia de trabajadores en los establecimientos. Posteriormente se emitió el DNU 297/2020 por el que se ordenó el aislamiento social, preventivo y obligatorio (ASPO) con restricción en la circulación de personas y la abstención obligatoria de presentarse a los lugares de trabajo, demarcando excepciones en aquellos servicios y actividades que se consideraron esenciales en la emergencia, las cuales fueron ampliadas mediante la Decisión Administrativa nro. 429/2020. A su vez, se reglamentó dicho DNU mediante la Resolución 219/2020² por la que se insiste en la implementación del trabajo a distancia, para aquellas tareas habituales o análogas que puedan realizarse en el lugar del aislamiento y el deber de las partes de acordar, en el marco de la buena fe contractual, las condiciones en que se prestará el mismo. (Cuadrado, 2020).

En tal contexto normativo de pandemia, en el ámbito laboral se ha modificado la modalidad de prestación de la tarea por parte del trabajador, la que ordinariamente era realizada de forma presencial; en la mayoría de los casos, y dependiendo de la naturaleza de

la tarea.

En el mundo entero el servicio de prestación de Justicia no ha quedado ajeno a ello. En el caso particular de Argentina, las diferentes Provincias han tenido que improvisar de inmediato, y conforme a sus disponibilidades tecnológicas, la forma en que iba a darse continuidad a la tarea judicial.

Nótese aquí entonces -en tal contexto de pandemia y su consecuente ASPO, la importancia e influencia de las Tecnologías de la Comunicación y la Información (TIC); de cuya mano ha podido implementarse en los diferentes Poderes Judiciales Argentinos, la modalidad mixta de trabajo.

En algunos casos, como ha sucedido en Tucumán, la implementación de los diferentes sistemas tecnológicos -previstos para una implementación paulatina; como por ejemplo el caso del expediente digital, Ley 8.279^{iv} (3)- han tenido que ser incorporados de inmediato; debido a la premura impuesta por el contexto de pandemia.

Pues bien, desde el punto de vista tecnológico, la pandemia ha encontrado al Poder Judicial de Tucumán a la altura de las circunstancias, dado que conforme a la tecnología disponible, y al acierto y oportunidad de las distintas Acordadas del Alto Tribunal, se ha asegurado la prestación del servicio de justicia, manteniéndose actualmente una modalidad mixta.

Al respecto la Ley 9.227 (Boletín Oficial, 06/04/20) -que en su artículo 1 modifica la Ley 6.176, Código Procesal en lo Civil y Comercial de Tucumán- dispone: "*Art. 2°.- Facúltase a la Excm. Corte Suprema de Justicia a maximizar el uso de las herramientas tecnológicas existentes, desformalizando los actos procesales y las funciones de sus agentes, cuya naturaleza lo permitan*".

La Acordada 226/20 del 2 de abril de 2020. Aprueba la reglamentación de Ley N° 9.227 que deberá implementarse en los procesos judiciales que tramitan en el Poder Judicial de Tucumán, en los casos de asuntos que tramitaren durante el asueto extraordinario por razones sanitarias y con posterioridad, una vez que sea dejado sin efecto dicho asueto, y hasta la implementación del expediente digital.

En tal contexto normativo y tecnológico la Corte Suprema de Justicia de Tucumán adoptó distintas medidas tendientes a preservar la salud del personal dependiente, y de todas las personas que concurren a las diferentes unidades judiciales, y al mismo tiempo, para garantizar la prestación esencial del servicio de justicia. Todo ello acorde con las disposiciones de la Organización Mundial de la Salud, Poder Ejecutivo Nacional y Provincial^v (4).

TELETRABAJO

Las Resoluciones 207 y 219 del 2020 MTESS, teniendo en cuenta su especial finalidad, refieren al trabajo a domicilio o teletrabajo, entendido este como el trabajo que una persona humana realiza total o parcialmente en su domicilio, en favor y bajo la dependencia de otra, mediante la utilización de todo tipo de tecnología de la información y de las comunicaciones (TIC).

En tal sentido, se encuentra el Convenio 177 OIT sobre “trabajadores a domicilio”, la que otorga algunas definiciones y, -como mayor expresión- establece la igualdad de trato entre quienes prestan presencialmente su fuerza de trabajo en el establecimiento y los que no, tanto en materia remuneratoria, como sindical, seguridad y salud en el trabajo, etc. Asimismo, se encuentran las Resoluciones 1552/2012 y 21/2020 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, que establecen definiciones y algunas condiciones en que debe prestarse este trabajo y la Res. N° 595/2013 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, con un programa de promoción de este tipo de empleo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su comunicado de fecha 18/03/2020 “Covid-19 y el mundo del Trabajo: repercusiones y respuesta” además de advertir preliminarmente cómo impactará esta crisis sanitaria en el futuro del trabajo, alertando una importante desocupación “El Covid-19 podría cobrarse casi 25 millones de empleos en el mundo”, informa que una de las herramientas que se encuentran utilizando varios países del mundo es la implementación del trabajo a distancia: “El trabajo a distancia y el establecimiento de turnos de trabajo constituyen medidas que han aplicado muchos países a escala nacional o en el lugar de trabajo. Italia y Japón han destinado recursos financieros para promover el trabajo a distancia mediante la aplicación de procedimientos simplificados”.

El trabajo a distancia resulta entonces una herramienta fundamental para afrontar esta y otras crisis sanitarias, conservando así las fuentes de trabajo y su continuidad, siendo un desafío que debemos afrontar el cómo llevar a cabo su implementación con criterios de buena fe y, especialmente, de solidaridad. (Cuadrado, 2020).

TELETRAJADORES JUDICIALES. MODALIDAD MIXTA. ACORDADAS DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE TUCUMÁN

El Alto Tribunal ha dictado numerosas Acordadas, destacándose las siguientes respecto del tópico que nos ocupa; que es la prestación mixta del servicio de justicia:

- Acordada 162/20 del 9 de marzo de 2020. Aprueba el plan para la prevención de enfermedades por virus respiratorio presentado por la Jefa del Cuerpo de Peritos Médicos.

- Acordada 210/20 del 14 de marzo de 2020. Exhorta a los Colegios Profesionales y, por su intermedio, a todos sus asociados y a todas las partes en los juicios y a la ciudadanía en general, a concurrir lo mínimo indispensable a todas las dependencias de Tribunales. Mantiene el estado de alerta permanente de la Corte y crea una comisión para el seguimiento y control de la situación epidemiológica.

- Acordada 211/20 del 16 de marzo de 2020. Declara asueto extraordinario por razones sanitarias en el ámbito del Poder Judicial de Tucumán desde el día 17/3/20 hasta el día 31/3/20 inclusive, con suspensión de plazos procesales y administrativos. Dispone que todo el personal no afectado se encontrará en estado de guardia pasiva. Establece un sistema de guardias rotativas.

- Acordada 219/20 19 de marzo de 2020. Indica a los afectados en Acordada 211/20 que deberán cumplir sus funciones a través de los medios tecnológicos disponibles, con

excepción de aquellas cuestiones extremadamente graves que por su naturaleza exijan su actuación de manera presencial en forma excepcional. Exceptúa cuestiones extremadamente graves.

Así llegamos a la Acordada que establece el trabajo remoto:

- Acordada 227/20 del 12 abril de 2020. Prorroga el asueto extraordinario por razones sanitarias desde el 13/4/2020 hasta el 26/4/2020 inclusive, con suspensión de plazos procesales y administrativos, tramitación de cuestiones que sean declaradas de urgente despacho por los magistrados/as correspondientes o que por su naturaleza no admitan postergación. Afecta a los/as magistrados/as y/o tribunal según corresponda por cada fuero e instancia, funcionarios/as y empleados/as, conforme se consigna en el anexo de la acordada, con atención en horario restringido de 8 a 12 horas, en los términos y con los alcances considerados. Dispone que todo el personal no afectado deba permanecer en estado de guardia pasiva, en colaboración constante mediante trabajo remoto.

- Acordada 288/20 del 22 de mayo de 2020. Aprueba el “Protocolo para el cumplimiento de actividades presenciales y remotas” que como anexo forma parte integrante de la Acordada referida.

Se dispone la reapertura progresiva de la prestación del servicio de justicia con modalidad mixta, presencial y remota, a partir del 26 de mayo del corriente, en todas las instancias y fueros, conforme el protocolo aprobado en la presente acordada; y se dispone la reapertura de los plazos procesales en todas las causas en trámite. Se reitera lo oportunamente dispuesto en el sentido que todos los agentes del Poder Judicial deberán prestar servicios de manera remota en horarios y con la disponibilidad propia de sus funciones, excepto los casos del personal que conforme al protocolo sea expresamente afectado a prestar servicios en forma presencial.

Actualmente rige la Acordada 874 del 18 de Setiembre de 2020, que establece que hasta el 27/09 del corriente, se continuará con la misma modalidad de trabajo dispuesta en Acordada 834/20; es decir prestación mixta del servicio: en forma presencial (un funcionario y dos agentes judiciales) y en forma remota, el resto del equipo.

A partir de la enumeración y tratamiento de Acordadas que precede, puede advertirse que en el Poder Judicial de Tucumán, se han tomado las medidas urgentes que la situación pandémica ha exigido, asegurando así la continuidad de la prestación del servicio de justicia; el que se mantiene actualmente bajo la modalidad mixta de trabajo.

EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

La Acordada 454/20, del 01 de julio del corriente año, consagra el derecho a la desconexión digital del teletrabajador judicial; habiéndose adelantado al Régimen Legal del contrato de Teletrabajo (Ley 27.555, B.O. 14/08/20) que establece este derecho en su artículo 5^{vi} (5).

Conforme surge de los considerandos de la referida Acordada, ante la actual situación de emergencia sanitaria, la Excma. Corte dispuso mediante Acordada N° 403/20: “Prorrogar

la modalidad mixta de prestación del servicio de justicia, presencial y remota, desde el 22/06 al 05/07/2020, en los términos y con los alcances previstos en el "Protocolo para el cumplimiento de actividades presenciales y remotas", punto II.2) (Segunda etapa)"

La Corte considera que esta modalidad de trabajo, basada en la implementación de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, modificó el modo de desarrollar la tarea laboral y facilitó que el personal judicial tenga la posibilidad de realizar la prestación del servicio de manera remota, en cualquier momento. Que en este período también hubo una transformación de la dinámica del proceso judicial tucumano, en virtud de lo dispuesto por la Ley n° 9.227 y las Acordadas N° 226/20, 236/20 y concordantes. Que esta situación no debe generar la eliminación de la frontera entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso genuino y personal de cada agente. Que tampoco debe afectar la salud ni interferir directamente en el desarrollo de la vida privada de la/os integrantes del Poder Judicial. Que es tal es la trascendencia de la temática, que distintos países han regulado el "derecho a la desconexión digital". Cita como ejemplo a España, donde se lo decidió incluir dentro de la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPD-GDD). Refiere que en el artículo 88 de dicha norma se regula expresamente que se preservará el derecho a la desconexión digital: "Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar" (art. 88 inc. 1).

La Corte continúa sus considerandos diciendo que en nuestro país, la jornada laboral limitada tiene expresión constitucional en el art. 14 bis de la Constitución Nacional. Destaca que a la fecha de la acordada se encuentra en trámite un proyecto de ley de teletrabajo, que cuenta con media sanción de la Cámara de Diputados de la Nación (con 214 votos afirmativos) de fecha 25 de junio de 2020, en donde se propone regular el derecho a la desconexión digital. Resalta también que, en fecha 24 de junio de 2020 se emitió una Resolución Conjunta de los Ministerios de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y de Mujeres, Género y Diversidad, cuyo art. 5° dispone también el citado derecho.

Conforme a tales consideraciones se expresa: "La *Excma. Corte estima oportuno garantizar el derecho a la desconexión digital a fin de respetar el derecho al descanso de los agentes judiciales en el marco de la jornada de trabajo prevista en las disposiciones de la Acordada N°234/91. Por ello, y en uso de las facultades conferidas por el art. 13 de la Ley Orgánica del Poder Judicial; ACORDARON: I.- ESTABLECER que el horario de la jornada de trabajo de la/os agentes del Poder Judicial, cumplida en forma presencial, remota o mixta según corresponda, deberá ajustarse a lo establecido en la Acordada N° 234/91, garantizando el derecho a la desconexión digital. II.- ESTABLECER que el Poder Judicial de la Provincia y sus agentes, deberán velar y promover por un uso equitativo, en términos de género, de la medida dispuesta en el punto anterior, facilitando la participación de los varones en las tareas del hogar y en el cuidado de niños, niñas y adolescentes a su cargo. III.- PUBLICAR ...".*

Conforme a lo considerado y resuelto por la Corte Tucumana, el derecho a la

desconexión digital ha sido consagrado para cualquiera de las modalidades del prestación del servicio: presencial, remoto, o mixto.

No escapa la visión de género que la Corte ha tenido en vista, al disponer el uso equitativo del derecho a desconexión digital, a fin de facilitar la participación de los varones en las tareas hogareñas y el cuidado de la familia.

EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LA LEY ARGENTINA DE TELETRABAJO

La evolución de la tecnología ha impulsado al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social en el año 2003 a trabajar en la regulación legal del teletrabajo conformando la Comisión de Teletrabajo. Posteriormente, en el año 2007, se elaboró e impulsó un proyecto de ley destinado a regular el teletrabajo en relación de dependencia. Con la sanción de la resolución 147/2012, se crea la Coordinación de Teletrabajo, que da origen a la nueva modalidad de trabajo a distancia “El Teletrabajo” como un régimen propio, contenido en la resolución 1552/2012, resultando pertinente mediante resolución (MTESS) 595/2013 la creación del Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo (PROPET) que requirió la jerarquización de la Coordinación del Teletrabajo, motivo por el cual se crea la Dirección de Trabajo Virtual con dependencia de la Secretaria de Empleo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social mediante Decisión Administrativa 1375/2015. Hoy en razón de la necesidad requerida por los nuevos desafíos de las relaciones laborales del sector privado, fue menester buscar un marco legal a la nueva modalidad de trabajo, con el fin de garantizar los derechos de los trabajadores de manera remota o parcialmente remota, respecto de aquellos que desempeñan sus tareas de modo presencial, mediante una ley que establezca los presupuestos legales mínimos que deberán observarse (Franzone, 2020).

Así el 30 de julio de 2020 el Congreso argentino ha sancionado el Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo (Ley de Teletrabajo n° 27.555) como una modalidad del contrato de trabajo regido por la Ley 20.744.

La Ley de teletrabajo en general garantiza a los teletrabajadores la igualdad de derechos salariales, colectivos y sindicales, de que gozan los trabajadores regidos por la Ley de contrato de trabajo n° 20.744. Establece los presupuestos legales mínimos para la regulación de la modalidad de teletrabajo. Los aspectos específicos del contrato de teletrabajo se establecerán en el marco de las negociaciones colectivas (art. 1).

Esta normativa entrará en vigencia noventa días después de determinada la finalización del aislamiento social preventivo y obligatorio por coronavirus (art. 19).

La normativa establece el concepto del contrato de teletrabajo: "*Concepto. Habrá contrato de teletrabajo cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, en los términos de los artículos 21 y 22 de esta ley, sea efectuada total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación. Los presupuestos legales mínimos del*

contrato de teletrabajo se establecerán por ley especial. Las regulaciones específicas para cada actividad se establecerán mediante la negociación colectiva respetando los principios de orden público establecidos en esta ley" (art. 102 bis, incorporado a la Ley de contrato de trabajo, conforme art. 2 de la Ley de teletrabajo).

Asimismo, en su art. 5 la Ley de teletrabajo consagra el derecho a la desconexión digital: *"Derecho a la desconexión digital. 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"*.

El derecho a desconexión se suele relacionar con el teletrabajo, pero no está solamente vinculado a éste. Llamados que no paran, mails que ingresan incesantemente, mensajes y un teléfono que no se detiene ¿cómo frenar esta locura y recuperar la soberanía sobre nuestro tiempo libre? En el año 2019 la Organización Mundial de la Salud reconoció al síndrome del Burn Out, o síndrome de agotamiento crónico como enfermedad vinculada al trabajo. El derecho a la desconexión había sido regulado de manera pionera en Francia en el 2017, y le siguieron países como Alemania, España, Italia, Filipinas, Canadá, Bélgica y EEUU, entre otros.

La verdad es que este derecho no es solamente la potestad que tiene un trabajador a cerrar sus dispositivos electrónicos al concluir la jornada. El derecho a desconexión es el derecho que tiene todo trabajador a no recibir mensajes, mails o llamadas laborales fuera del horario de trabajo y durante licencias, días de descanso y vacaciones.

Pero, ¿Es solo eso? No, es también igualdad de género. Si la respuesta rápida fuera del horario de laboral es una habilidad adicional del trabajador, es probable que sea el hombre quien tenga esa competencia laboral. Entonces, se interpreta que está más comprometido con su trabajo, y de esta manera tiene más posibilidades de ascenso. Si nadie recibe llamados ni mensajes, estamos en igualdad de condiciones.

Para resolver este dilema, paradójicamente, la tecnología puede ser nuestra mejor aliada. Enviar mails programando el servidor para que lleguen al otro día en el horario correspondiente, utilizar sistemas de alertas instantáneos, o mecanismos tan simples como poner una advertencia antes de enviar un mail de que se está enviando fuera de horario, son algunos ejemplos.

Tener una relación más sana con la comunicación es necesario no solo por la salud de todos en todos los escalafones de responsabilidad, sino también para separar la vida familiar de la laboral, dándole a cada una su espacio y tiempo. Es salud y es igualdad de género. (Scasserra, 2020).

CONCLUSIONES

En contexto de pandemia por covid 19, la tecnología ha sido la gran aliada. Las instituciones públicas y las empresas privadas han debido acelerar los procesos

tecnológicos, dando lugar a la prestación mixta de tareas y servicios.

Ello ha generado la necesidad de establecer un marco normativo para el teletrabajo, desarrollado fuera del ámbito físico laboral.

Así se ha sancionado el Régimen Legal de Teletrabajo en Argentina, mientras que la Corte Suprema de Justicia de Tucumán se ha adelantado a tal normativa, consagrando el derecho a la desconexión digital para el teletrabajador judicial, bajo una mirada de género, y de protección a la salud del agente judicial.

No obstante la premura generada por el contexto de pandemia, y conforme a los resultados satisfactorios que he observado en mi carácter de dependiente del Poder Judicial de Tucumán, la modalidad mixta de prestación del servicio de justicia, ha llegado para quedarse.

Mientras que en el mundo y en nuestro país, sin dudas se seguirá avanzando en la implementación y perfeccionamiento de los sistemas tecnológicos, y en el establecimiento de nuevas normativas que regulen las nuevas relaciones laborales, emergentes a partir de la crisis global por pandemia.

REFERENCIAS

[Cuadrado Aníbal] (2020) TRABAJO A DISTANCIA, REMOTO O A DOMICILIO EN EL MARCO DE LA CRISIS SANITARIA, Revista de Derecho Laboral, Actualidad, pág. 52/56

[Scasserra Sofía] (2020), "Derecho a desconexión: recuperar la soberanía sobre nuestro tiempo libre", 21/07/20 opinión, Telam <https://www.telam.com.ar/notas/202007/492396-teletrabajo-desconexion-digital.htm>

[Franzone María Elena] (2020) Errepar Editorial "Ley de Teletrabajo: análisis de los puntos destacados" <https://blog.errepar.com/analisis-teletrabajo/>

- **Autora: María Alejandra Moyano:** Abogada, Escribana (Universidad Nacional de Tucumán); Magíster en Magistratura y Gestión Judicial (Universidad del Norte Santo Tomás de Aquino); Docente de la Cátedra de Derecho de la Empresa y los Negocios (UNT); Investigadora integrante de Proyectos de Investigación financiados por el Consejo de Investigaciones de la UNT, CIUNT; Secretaria Judicial, Juzgado de Primera Instancia del Trabajo, IIIa. Nominación, Poder Judicial de Tucumán. Correo electrónico: marialejandramoyano@gmail.com

ⁱ Este Ensayo se enmarca dentro del proyecto de investigación titulado "El rol de la mujer en el Cooperativismo tucumano: un enfoque de género frente a la desocupación y exclusión social", Código L692, aprobado y financiado por el Consejo de Investigaciones de la Universidad Nacional de Tucumán (CIUNT)

ⁱⁱ Los nombres de la enfermedad por coronavirus (COVID-19) y del virus que la causa. Se han anunciado los nombres oficiales del virus responsable de la COVID-19 (anteriormente conocido como «nuevo coronavirus de 2019») y de la enfermedad que causa. Los nombres son: Enfermedad: enfermedad por coronavirus (COVID-19). Virus: coronavirus de tipo 2 causante del síndrome respiratorio agudo severo

(SRAS-CoV-2) (Sitio web mundial, Organización Mundial de la Salud, [https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/technical-guidance/naming-the-coronavirus-disease-\(covid-2019\)-and-the-virus-that-causes-it](https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/technical-guidance/naming-the-coronavirus-disease-(covid-2019)-and-the-virus-that-causes-it))

ⁱⁱⁱ La garantía a la libre circulación territorial en Argentina, está prevista en el art. 14 de nuestra Carta Magna: entrar, permanecer, transitar y salir del territorio argentino. Dicha garantía, como todas las demás garantías constitucionales, se encuentran supeditadas a las leyes que reglamentan su ejercicio.

^{iv} La Ley N° 8.279 se autoriza "...el uso del Expediente Digital, documento electrónico, clave informática simple, firma electrónica, firma digital, comunicaciones electrónica y domicilio electrónico constituido en todos los procesos judiciales y administrativos que se tramitan en el ámbito del Poder Judicial de Tucumán, con idéntica eficacia jurídica y valor probatorio que sus equivalentes convencionales" (artículo 1). Mediante Acordada N° 236/20, la Excmá. Corte Suprema de Justicia de Tucumán, aprobó el "Reglamento de Expediente Digital" que en su artículo 12° establece como principios rectores de las actuaciones del proceso que conformaran el expediente digital: suscripción digital y equivalencia digital funcional del soporte digital, fidelidad y publicidad, y accesibilidad. Respecto al principio de Fidelidad se establece que: "Todas las actuaciones del proceso se registrarán y conservarán íntegramente y en orden sucesivo en el expediente digital, lo que garantizará su fidelidad, preservación y la reproducción de su contenido".

^v Digesto Emergencia Sanitaria Coronavirus Covid- 19. Disponible en: <https://www1.justucuman.gov.ar/noticias/ver/digesto-emergencia-sanitaria>

^{vi} Disponible en www.boletinoficial.gob.ar