**<u>EXPTE Nº:</u> 306/2020**

**<u>INICIADORA</u>: DIPUTADA MARIA CECILIA GUERRERO GARCIA.-**

**FUNDAMENTOS.**

**Señores/as Diputados/as:**

El avance de la tecnología, que ha provocado transformaciones profundas en la sociedad, también ha impactado enormemente en el ámbito del trabajo y, por ende, en las relaciones laborales.

Estamos ante una importante revolución científica-tecnológica, que ha erigido a la informática y la telemática, en las herramientas imprescindible en los tiempos actuales, para el desempeño de muchas funciones laborales. Es así que se habla de la remotización del trabajo, o de la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

El trabajo a distancia refiere al desempeño de una tarea mediante una conexión a un lugar de trabajo desde una ubicación remota, con ayuda de las telecomunicaciones. Concretamente se trata de utilizar en el ejercicio de las funciones laborales, las conexiones a Internet de banda ancha, las redes privadas virtuales (VPN), voz sobre IP (VoIP) y las videoconferencias.

Ello no es casual, si tenemos en cuenta que mientras en el año 2002 el número de usuarios de Internet en todo el mundo ascendían a 591 millones, ya a fines de 2011, ese número ascendía a 2.300 millones de personas, Mientras que en 2018 el número de usuarios de Internet era de 4.021 millones, es decir, el 53% de la población mundial, a fines de 2019 el mundo ya contaba con 4.388 millones de conexiones, lo que significa una penetración del 57% de la humanidad.

En nuestro país, en el año 2000 el acceso a internet alcanzaba el 7,04% de la población, en tanto en el 2003 había crecido al 11,91% y en el 2011 a los 28 millones de usuarios. En tanto que a Diciembre de 2019, se registraron 37,5 millones de usuarios únicos de internet, 8,9 millones de conexiones fijas, 23,5 millones de computadoras en uso y 35 millones de líneas móviles activas.

La OIT, mediante Convenio N° 177, del año 1996, ya reguló el trabajo a domicilio, entendiendo por éste al trabajo que realiza una persona en su domicilio, o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador.

El crecimiento del trabajo a distancia o teletrabajo, que se viene dando esencialmente en las empresas privadas, no escapa como posibilidad cierta a las estructuras administrativas del Estado, que deben profundizar su modernización, en aras de alcanzar una mayor eficiencia. Quienes formamos parte de los cuadros de la administración, en cualquiera de los poderes del Estado y sin distinción de jerarquías, debemos concebirnos como servidores públicos, y, por ende, concientizarnos y formarnos para tratar de brindar un mejor servicio.

La irrupción de las tecnologías de la información y la comunicación en el mundo del trabajo, permite la deslocalización de los empleados en una

práctica que se extiende cada día más, dando lugar a toda una gama de transformaciones de las que no pueden quedar exentas las normas jurídicas.

Si la naturaleza de algunas de las tareas a cargo del Estado, permiten la digitalización, va de suyo que siempre que se disponga de las tecnologías adecuadas, el trabajo a distancia puede comenzar a promoverse y aplicarse. Pero a tales fines, es menester propiciar la sanción de un plexo normativo que regule el trabajo a distancia o teletrabajo, y también los derechos y obligaciones del Estado como empleador, y de los trabajadores en función de la relación de empleo público a distancia.

Hoy no sólo han avanzado los desarrollos tecnológicos que permiten que el Estado pueda hacer más simple el acceso de los ciudadanos a la información pública, sino que también se hace llegar a toda la población múltiples servicios que se presta a la comunidad. Y desde la perspectiva de la gente, no podemos desconocer que la universalización de los dispositivos móviles, permite que cualquier persona, desde cualquier lugar en que se encuentre, pueda conocer que tributos adeuda y su importe, sino también cumplir con sus obligaciones fiscales sin necesidad de concurrir a un organismo fiscal, o a una entidad bancaria.

En los últimos tiempos, la emergencia sanitaria provocada por la pandemia del COVID-19 a nivel mundial, y de la que no escapa nuestro país y nuestra provincia, han puesto en valor la necesidad de explorar y profundizar las oportunidades que a nivel estatal significaría avanzar hacia el teletrabajo, o trabajo a distancia.

De allí que se propone a los Sres. Legisladores el presente proyecto de ley, que procura establecer como modalidad optativa y alternativa de prestación de servicios en el Estado Provincial, al trabajo a distancia, regulando sus condiciones, deberes y derechos de modo general para los empleados y agentes de los tres poderes en los que se divide las funciones del Sector Público.

En tal sentido, se prevén los principios esenciales que se deben respetar, como la decisión voluntaria del empleado público, supeditada a que la naturaleza de las funciones que presta en el Estado permita optar por esta modalidad laboral; la igualdad de trato y de derechos, para garantizar que el teletrabajo no sea utilizado para afectar o disminuir la remuneración del trabajador, su acceso a la carrera administrativa, o el ascenso en los distintos niveles escalafonarios. De igual modo se establece el principio de reversabilidad, que posibilite –a opción del empleado-, el retorno a la modalidad presencial.

A su vez, se prescriben condiciones mínimas que deben establecerse en el contrato o acuerdo de trabajo a distancia a suscribir entre el organismo empleador y el agente público.

También se establecen dos causales especiales cuya invocación y acreditación puede ser esgrimidas por los empleados públicos para ejercer el derecho a optar por la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo: 1) Por nacimiento o adopción de hijo o hija, que podrá utilizarse por el plazo de doce (12) meses a partir del vencimiento de la licencia por maternidad o

paternidad, según corresponda, y que procura permitir a las/los progenitores biológicos o adoptivos, permanecer más tiempo en sus hogares y en contacto con sus niños pequeños, por un período de tiempo mayor, sin necesidad de resentir la prestación de servicios; y 2) Por atención de familiar enfermo con enfermedad prolongada, que se prevé para aquellos supuestos en que la dolencia del familiar requiera la atención personal y/o la presencia física del empleado público en su domicilio y/o lugar de residencia, siempre que la naturaleza de sus funcione lo permita y no se resienta la normal prestación de servicios en el organismo empleador. Ello encuentra sustento en que, por lo general, la licencia por atención de familiar enfermo tiene un período temporal muy limitado y, en la mayoría de los casos, el empleado debe retornar a sus tareas habituales presenciales, sin que su familiar hubiera sanado, lo que exige contar con otras personas que lo sustituyan en la atención del enfermo.

El proyecto también prevé establecer un período de prueba dentro del cual, los titulares del Poder Ejecutivo, de la Corte de Justicia y de cada una de las Cámaras que integran el Poder Legislativo, implementen el trabajo a distancia o teletrabajo en algunos organismos, de manera de evaluar durante dicho tiempo, los resultados obtenidos mediante la aplicación de esta modalidad laboral, teniendo en cuenta los criterios de eficiencia, productividad, cumplimiento de las metas propuestas, y también considerando especialmente el impacto sobre la salud física y mental de los empleados que hubieren optado por la prestación de servicios a distancia. Ello para estar en condiciones de determinar si es conveniente o no, tanto para el Estado, como los trabajadores y la comunidad en su conjunto, avanzar hacia una mayor extensión de la modalidad del trabajo a distancia, que abarque a más organismos y servicios estatales.

En síntesis, la presente iniciativa procura la sanción de una normativa que establezca en el ámbito de los tres poderes del Estado Provincial, la posibilidad del trabajo a distancia, como modalidad alternativa y optativa en la prestación de los servicios emanados de la relación de empleo público, utilizando los avances tecnológico que el desarrollo científico nos brinda como comunidad.

Por lo que solicitamos a los Sres/as Legisladores el acompañamiento al presente proyecto de ley.-

**EL SENADO Y LA CAMARA DE DIPUTADOS**

**DE LA PROVINCIA DE CATAMARCA**

**SANCIONAN CON FUERZA DE**

**LEY**

**Articulo 1°.-** Establécese como modalidad alternativa y optativa de prestación de servicios en el ámbito del Estado Provincial, el trabajo a distancia o teletrabajo, el que se regirá por las disposiciones de la presente ley.

**ARTICULO 2°.-** Considérase como trabajo a distancia o teletrabajo en la relación de empleo público, a la prestación de servicios efectuada por un agente o empleado público, a distancia y a través de la utilización de medios tecnológicos apropiados para cada actividad o basados en tecnologías de la información y la comunicación, sin concurrencia física habitual al lugar asiento del organismo empleador.

**ARTICULO 2°. Ambito de aplicación**. La presente ley es de aplicación a los trabajadores de los tres poderes del Estado Provincial, en sus distintos organismos, centralizados, descentralizados y autárquicos, siempre que la naturaleza de las funciones que desempeñan lo permita.

**ARTICULO 3°.- Finalidades.** La presente ley tiene por finalidad:

1) Promover y regular una nueva cultura laboral en el Estado Provincial, que combine el trabajo presencial y el teletrabajo de manera flexible, para posibilitar la prestación de servicios de los agentes estatales a distancia o desde el domicilio de las personas, siempre que la naturaleza y objeto de la relación laboral y la especificidad de las funciones lo permitan;
2) Impulsar la digitalización en el sector público a efectos de promover la transformación organizacional y el teletrabajo;
3) Promover la aplicación de las tecnologías de la información y la comunicación en el cumplimiento de las obligaciones laborales emergentes de la relación de empleo público;
4) Propender a la inclusión laboral de las personas con discapacidad y con movilidad reducida;
5) Propender a la despapelización de la Administración Pública y complementar las políticas de modernización del Estado.
6) Promover la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores públicos.
7) Coadyuvar a la asunción de la corresponsabilidad de las tareas de cuidado, que permita una mejor distribución de las responsabilidades familiares al interior de cada hogar.
8) Disminuir la presencia física de empleados en los organismos públicos, evitando o reduciendo la necesidad del traslado cotidiano entre sus domicilios particulares y los organismos públicos en los que prestan servicios.

**ARTICULO 4°**.- **Principios**. La relación de empleo público, bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, debe respetar los siguientes principios:

1) **Voluntariedad del agente y del empleador**, expresamente manifestada y convenida.
2) **Igualdad de trato y de derechos**. El organismo público empleador debe garantizar la igualdad de trato y de derechos en orden a la remuneración, capacitación, formación, y acceso y ascenso en la carrera administrativa entre los trabajadores públicos que prestan servicios bajo el sistema presencial y aquellos que opten por la modalidad a distancia o teletrabajo.
3) **Reversabilidad**, que posibilite -a opción del trabajador-, el retorno a la modalidad presencial, siempre que la relación de empleo público se hubiese iniciado en origen bajo esta última forma. Cuando el ingreso del empleado público a los cuadros de la administración hubiese establecido desde el comienzo la modalidad de teletrabajo, podrá convertirse a la forma presencial, pero en tal caso, se requiere la autorización y conformidad previa del Estado, plasmada en el acto administrativo pertinente emanado de autoridad competente.

**ARTICULO 5°**.- **Acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo**. A los fines de posibilitar el trabajo a distancia o teletrabajo de los empleados públicos, se deberá celebrar en cada caso un acuerdo específico entre el Estado Provincial (a través del Poder y organismo que lo implemente), que deberá ser comprensivo como mínimo, de los siguientes contenidos:

1) Forma que adopte el teletrabajo, en los términos y con los alcances previstos en el artículo 6° de la presente ley;
2) Días y horarios de la jornada de trabajo, de modo de garantizar que la modalidad de teletrabajo no exceda el limite horario normal de una jornada laboral de empleo público, y no deje expuesto al trabajador o trabajadora a mayor dependencia horaria para la prestación del servicio;
3) Lugar donde se llevará a cabo el teletrabajo o trabajo a distancia, salvo que el trabajador exprese libremente que desempeñara sus funciones desde su domicilio personal;
4) Duración del acuerdo, el que podrá ser por un período de tiempo determinado, o bien durante ciertos períodos del año laboral;
5) Condiciones del servicio, medios tecnológicos y de equipamiento y de ambiente requeridos;
6) Determinación de las responsabilidades inherentes a la custodia de los elementos tecnológicos afectados al trabajo a distancia o teletrabajo, el uso adecuado de los equipos utilizados a tales fines, los programas informáticos y el manejo de la información a la que accede el trabajador por vía remota;
7) Medidas de seguridad que debe conocer y cumplimentar el trabajador;
8) Sistemas de control y gestión que utilizará el Estado empleador, respecto de los servicios que presta el trabajador a distancia o mediante teletrabajo;
9) Deber de confidencialidad del trabajador respecto de lo que conoce en ocasión del trabajo a distancia o teletrabajo.

**ARTICULO 6°**.- **Formas del Teletrabajo o Trabajo a distancia**. El teletrabajo o trabajo a distancia pude desarrollarse bajo alguna de las siguientes modalidades:

1) Total: cuando el trabajador presta sus servicios al Estado Provincial , exclusivamente bajo la modalidad de trabajo a distancia, pudiendo concurrir ocasionalmente, y sin habitualidad, al lugar asiento del organismo empleados, para recibir instrucciones, indicaciones y/o notificaciones relacionadas con el desempeño de sus funciones;
2) Parcial: la relación de empleo público ha sido establecida para que los servicios del trabajador sean prestados en parte bajo forma presencial, y en parte bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo. En estos supuestos, deberá estar expresamente determinada de antemano, y en resguardo del trabajador, cuantas jornadas laborales diarias se cumplirán en forma presencial, y cuántas a través del teletrabajo.

**ARTICULO 7°.**- **Prohibición**. No podrá utilizarse la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia:

1) Como medio para propiciar tratos discriminatorios en perjuicio de los trabajadores que opten voluntariamente por este tipo de prestación de servicios;
2) Para retardar, dilatar o impedir el ascenso en la carrera administrativa del escalafón al que pertenezca el trabajador;
3) Para negar el acceso al trabajador a distancia a las oportunidades de formación profesional o capacitación laboral, que sean establecidas para los trabajadores con prestación de servicios bajo modalidad presencial;
4) Para impedir o restringir el ejercicio de los derechos reconocidos por el ordenamiento vigente a todos los trabajadores públicos.

**ARTICULO 8°**.- **Derechos del trabajador a distancia o teletrabajador**. El empleado público que opte por el desempeño de sus funciones mediante el trabajo a distancia o teletrabajo, goza de los mismos derechos y tiene idénticas obligaciones que aquellos que presten servicios bajo la modalidad presencial, de acuerdo a lo previsto en el ordenamiento constitucional y legal vigente, a excepción de la concurrencia personal y habitual al lugar del trabajo establecido por el Estado provincial u organismo público empleador.

En el supuesto de que el teletrabajo sea establecido en forma parcial, la excepción establecida en el párrafo precedente sólo es aplicable en las jornadas laborales en que deba desempeñar sus funciones fuera del lugar asiento del organismo público empleador.

También tiene los siguientes derechos:

1) Privacidad. Derecho a la intimidad y respeto de su vida personal y a la privacidad de su domicilio;
2) Descanso. Derecho a que la asignación de tareas efectuada por el Estado Provincial u organismo público empleador, no afecte el debido descanso, ni exceda los límites temporales de la jornada laboral diaria, semanal o mensual, según correspondiere;

3) Desconexión digital. Derecho del empleado a la desconexión digital, fuera del horario establecido para la jornada laboral, de modo de preservar la salud del trabajador, y propiciar un uso razonable de las herramientas tecnológicas para evitar el riesgo de fatiga informática.
4) Reversabilidad. Derecho a que el empleado público a distancia pueda optar por regresar a la prestación de servicios bajo modalidad presencial, siempre que no afecte las funciones normales del servicio que presta el organismo empleador. En caso de ejercicio de la opción, deberá comunicar a la entidad pública empleadora, por medio fehaciente, con una antelación minina de treinta (30) días. A tales fines, considérase como medio fehaciente la comunicación efectuada a través del correo electrónico del trabajador y cursada al correo electrónico del empleador.

**ARTICULO 9°.- Deberes del trabajador a distancia**. El empleado público a distancia tiene las mismas obligaciones que el trabajador presencial, a excepción del deber de asistencia cotidiana presencial al lugar asiento del organismo empleador. Además, tiene los siguientes deberes:

1) Confidencialidad. Garantizar la confidencialidad de los datos e información generados en el marco del teletrabajo, y a los que accede en virtud del acceso remoto a sistemas informáticos del Estado empleador.
2) Cumplir con las medidas de seguridad dispuestas por el Estado empleador, para preservar frente a terceros los sistemas informáticos y los datos oficiales a los que accede a través de la modalidad de trabajo a distancia.
3) Clave personal. Preservar la intransferibilidad de la clave personal que le asigne el Estado empleador, para el desempeño de sus funciones a distancia, y garantizar que no dará a conocer a terceros la misma.
4) Cumplir con las disposiciones de políticas internas e instructivos generales y particulares que fueran impartidos por el Estado empleador a sus teletrabajadores.
5) Cumplimentar con el plan de acción dispuesto por el Estado Povincial para su aplicación consistente que permita la consecución de los objetivos establecidos al efecto.
6) Desempeñar personalmente a distancia las funciones que le sean encomendadas, con responsabilidad, probidad, celeridad y eficiencia.
7) Cumplir con los criterios de medición, evaluación y control determinados por el Estado empleador.
8) Informar su situación y coordinar con el organismo estatal empleador, la forma como se restablecerán sus funciones, en la eventualidad de acaecer cualquier circunstancia que impida al empleado a distancia cumplir con sus funciones, o causen su interrupción involuntaria;
9) Poner en conocimiento del organismo público empleador el daño, extravío, robo, destrucción o cualquier otro desperfecto sufrido por los equipos e implementos que el empleador haya entregado al trabajador para la realización de sus tareas a distancia, y que impidan la prestación del servicio. El trabajador no será responsable por los imprevistos que ocurran en el ejercicio de sus funciones, salvo los casos de dolo, culpa, negligencia o impericia atribuible a su propia

conducta. Cuando las fallas, roturas o desperfectos en los equipos asignados al teletrabajo impidan la normal prestación del servicio a distacia, el trabajador tiene obligación legal de concurrir a las instalaciones del organismo empleador, para desempeñar sus funciones bajo la modalidad presencial, hasta tanto le sean asignados nuevos equipos o reparados los que hubieren sido objeto de desperfectos.

10) Respetar la legislación vigente en materia de protección de datos, y las políticas de seguridad y de privacidad establecidas por el organismo público empleador.
11) Comunicar fehacientemente al organismo empleador cualquier cambio del lugar de trabajo desde donde preste sus funciones bajo la modalidad a distancia o teletrabo, dentro de los dos días hábiles de producido.
12) A permitir el acceso al representante del organismo empleador, al lugar desde el que desempeña sus funciones a distancia, a fines de verificar las condiciones de higiene y seguridad del trabajo imperantes y su adecuación a la legislación vigente.
13) A restituir al organismo empleador los equipos asignados por éste para permitir el trabajo a distancia, al serle requeridos por causa de licencias solicitadas por el trabajador, o por finalización de la relación de empleo público, cualquiera fuera la causa de la misma.

**ARTICULO 10°**.- **Causales especiales para optar por el trabajo a distancia o teletrabajo.** Los empleados públicos de los tres poderes del Estado Provincial tienen derecho a optar por la prestación de servicios a través de la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en los siguientes supuestos:

1) **Por nacimiento o adopción de hijo o hija**, luego de la finalización de la respectiva licencia por maternidad o paternidad, y durante el plazo de doce (12) meses, siempre que la naturaleza y especificidad de sus funciones lo permita, y la modalidad a distancia no afecte el normal desarrollo del servicio del organismo público empleador.
2) **Por atención de familiar directo con enfermedad prolongada**, en aquellos casos en que la dolencia del familiar requiera la atención personal y la presencia física del trabajador o trabajadora en su domicilio o lugar de residencia, y siempre que la naturaleza y especificidad de sus funciones lo permita, y no se resienta la normal prestación del servicio a cargo del organismo empleador. En tal supuesto, el empleado o empleada deberá acreditar fehacientemente ante el Estado, de conformidad a lo que determine la reglamentación, la existencia de la enfermedad, el tratamiento asignado, y las circunstancias invocadas por el/la trabajador/a para ejercer el derecho optar por el trabajo a distancia.

**ARTICULO 11°**.- **Derechos y obligaciones del Estado empleador**. El Estado Provincial a través de los distintos organismos que conforman los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, tiene que cumplir con todos las obligaciones emergentes de la relación de empleo público y que se encuentran previstas en las normas jurídicas vigentes y las que se dicten en el futuro, y goza de los siguientes derechos:

1) A la propiedad intelectual sobre los datos, información, escritos, sistemas y demás producciones que se generen a través de la prestación de servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia;
2) A disponer la reversión de la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, y transformarlo a la forma presencial, cuando los requerimientos del servicio así lo exijan, o en el caso de configurarse los extremos previstos en el artículo 9°, inciso 9) de la presente ley.
3) A dirigir y evaluar por objetivos el rendimiento de los empleados que opten por la modalidad de trabajo a distancia, con base en criterios de eficiencia, celeridad y eficacia.
4) A generar un entorno colaborativo y promover la comunicación remota entre funcionarios y aquellos empleados que presten servicios bajo la modalidad a distancia o teletrabajo, lo que podrá realizarse a través de videoconfgrencias o cualquier otra modalidad facilitada por el uso de tecnologías de la información y la comunicación.
5) A impulsar la creatividad entre los trabajadores a distancia, de manera que el teletrabajo genere condiciones de mayor eficiencia y compromiso con el organismo empleador.
6) A liderar desde las más altas jerarquías organizacionales del organismo público empleador, las políticas de administración establecidas, a fines de implementar metodologías de trabajo ágiles y eficientes para alcanzar los objetivos estatales propuestos.
7) A asegurar la salud y seguridad de los trabajadores que presten servicios a través de la modalidad de trabajo a distancia, facilitando los medios materiales, servicios tecnológicos y plataformas informáticas adecuadas.
8) A evaluar y efectuar un seguimiento acerca de los riesgos psico-sociales del trabajo a distancia o teletrabajo.
9) A propiciar y facilitar la formación en competencias tecnológicas de los empleados públicos que opten por la modalidad de trabajo a distancia, y la capacitación del personal que preste servicios bajo modalidad presencial para interesarlos en el ejercicio de la opción de pasar a desempeñar funciones a distancia.
10) A desarrollar e implementar un manual de buenas prácticas para ser utilizado por el personal que presta servicios a distancia o mediante teletrabajo.
11) A establecer métricas para evaluar con la periodicidad que se establezca via reglamentaria, el grado de implementación y avance de las medidas adoptadas vinculadas al trabajo a distancia, su eficiencia, el impacto que pudieran tener sobre la salud física o psíquica de los empleados públicos, y su grado de motivación en la prestación del servicio.
12) A implementar medidas y sistemas de seguridad que garanticen la confidencialidad de los datos e información generados a través de la modalidad laboral prestacional a distancia.

**ARTICULO 12°**.- **Autoridad de aplicación**. La autoridad de aplicación de la presente ley será el área de Recursos Humanos o equivalente de cada uno de los poderes del Estado Provincial.

**ARTICULO 13°**.- El Poder Ejecutivo, la Corte de Justicia, y los Presidentes de cada una de las Cámaras que integran el Poder Legislativo, determinarán, dentro de la esfera de sus respectivas competencias, cuales organismos y funciones del Estado Provincial podrán implementar total o parcialmente la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo entre sus empleados, pudiendo la misma aplicarse parcialmente a la dotación de personal.

**ARTICULO 14°**.- El Poder Ejecutivo, la Corte de Justicia y los Presidentes de cada una de las Cámaras que integran el Poder Legislativo podrán, dentro de la esfera de sus respectivas competencias y jurisdicciones, implementar el trabajo a distancia en organismos determinados expresamente durante un período de prueba que establezcan especialmente al efecto, al cabo del cual realizarán la evaluación de resultados de esta modalidad laboral, teniendo en cuenta los criterios de eficiencia, productividad y teniendo especialmente en cuenta el impacto sobre la salud física y mental de los empleados que hubieren optado por la prestación de servicios a distancia.

En caso de que los resultados no fueran satisfactorios, o aunque siéndolos, el impacto sobre la salud física o menta de los empleados arrojare un saldo negativo, dispondrán la conversión de la modalidad de trabajo hacia la presencial, preservando todos los derechos de los empleados públicos y asignándoles un lugar físico para la prestación personal del servicio, en el lugar asiento del organismo público empleador o anexos que se encuentren en funcionamiento.

**ARTICULO 15°**.- El Poder Ejecutivo, la Corte de Justicia y los Presidentes de ambas Cámaras del Poder Legislativo, al elaborar los proyectos de sus respectivos presupuestos que someterán anualmente a consideración de la Legislatura, preverán especialmente las necesidades de financiamiento que requieran para la implementación y continuidad de la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

**ARTICULO 16°**.- Facúltase al Poder Ejecutivo, a la Corte de Justicia y a los Presidentes de ambas Cámaras del Poder Legislativo, a reglamentar dentro de la esfera de sus atribuciones, competencias y jurisdicciones, las disposiciones de la presente ley, para su aplicación a los organismos bajo su dependencia.

**ARTICULO 17°**.- La presente ley entrará en vigencia a partir de su publicación en el Boletín Oficial.-

**ARTICULO 18°**.- De forma.-

**FIRMA: DIPUTADA MARIA CECILIA GUERRERO GARCIA.-**