



Apuntes EMPRESARIALES

Reporte de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales sobre novedades en la puesta en vigencia de la Ley de Teletrabajo y sus modificaciones al 31/03/2021

EDICIÓN ESPECIAL
TELETRABAJO

CONTENIDO

Tareas de cuidado. Licencias especiales	01
Llegó el 1° de abril y la Ley de Teletrabajo 27.555 cobra solo una vigencia parcial	04

Teletrabajo

Tareas de cuidado. Licencias especiales

Dra. Sara Graciela Sosa

La globalización no es solo económica, el Coronavirus llegó a todo el mundo al mismo tiempo y nos afectó colectivamente a todas las personas.

Desde lo cotidiano impactó en la vida social, familiar, laboral. En breve tiempo, en Argentina se dio una rápida sucesión normativa, dictándose nuevas regulaciones, modificándolas o bien sustituyéndolas.

Para desarrollar el tema que nos convoca debemos comenzar con la Decisión Administrativa N° 371/2020 del 12 de marzo de 2020 que otorgó una licencia excepcional para el sector público a todas aquellas personas que prestaran servicios en sus respectivos ámbitos y que hubieran ingresado al país habiendo permanecido en EEUU o en los países de los continentes asiáticos y europeo a partir del 6 de marzo inclusive, para que permanecieran en sus hogares 14 días corridos.

El 13 de marzo de 2020 el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social dictó la Resolución Administrativa 202, que por primera vez se refiere al teletrabajo e incorpora la posibilidad del trabajo remoto también para los que se desarrollen en el sector privado. Introduce dos aspectos: la modificación del lugar de trabajo, posibilidad de realizar tareas desde el lugar de aislamiento y la posibilidad de modificar las tareas, todo ello en el marco de la buena fe contractual.

El 16 de marzo, la Decisión Administrativa 390 estableció los mecanismos para el otorgamiento de las licencias y el trabajo remoto.

A esto se sumó el 20 de marzo de 2020 el DNU



297/20 que decretó el aislamiento social, preventivo y obligatorio (ASPO) del 20 al 31 de marzo inclusive, que se prorrogó, hasta fines de octubre de 2020.

Oficinas vacías, conexiones hogareñas a Internet muy utilizadas y una cuarentena que propició el “home office” potenciaron el debate por la regulación del trabajo a distancia y el Congreso argentino el 30 de julio de 2020, aprobó la Ley de 27.555. En este contexto nace la ley de Teletrabajo como una modalidad del típico contrato de trabajo.

El proyecto obtuvo el consenso sobre su visión de futuro pero su letra chica generó críticas. Algunos sectores lo vieron como una ampliación de derechos, otros con ciertos puntos contraproducentes.

Los aspectos cuestionados de la ley se centraron en el derecho a la desconexión digital, fuera de su horario laboral previamente acordado; en la reversibilidad que posibilita al teletrabajador pasar a la modalidad presencial en cualquier momento de la relación laboral y aquél que regula teletrabajo y tareas de cuidado. La norma establece que quienes acrediten tener a su cargo de manera única o compartida el cuidado de personas menores de 13 años, con discapacidad o adultos mayores que requieran asistencia específica tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada. Cualquier acto, conducta, decisión, represalia u obstaculización proveniente del empleador que lesione estos derechos se presumirá discriminatoria. Y alienta a que mediante la negociación colectiva puedan establecerse pautas específicas para el ejercicio de este derecho.

Este es un piso que se puede mejorar y es un paso importante que el tema de cuidado forme parte de una norma de derecho laboral, se lo jerarquiza y se contempla su aplicación de manera equitativa sin distinción de géneros. No se solía ver la necesidad de articular el tiempo del trabajo con el tiempo de responsabilidades familiares y de cuidado.

Después de seis meses de su aprobación en el Congreso, finalmente la llamada ley de teletrabajo se reglamentó a través del Decreto 27/2021 y entrará en vigencia el 1° de abril

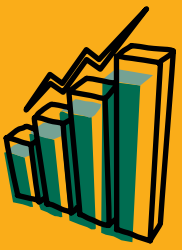
próximo. Cabe destacar que la mayoría se encuentra analizando cómo ajustarse a los parámetros de la medida, que en principio son parciales, puesto que se reglamentaron solo algunos artículos. Sin embargo y a partir de la misma, se conoce el perfil de la norma y cómo será su aplicación real, el decreto reglamentario clarifica algunos puntos y avanza sobre otros.

Respecto a las tareas de cuidado, la reglamentación no supera la generalidad que ya estaba prevista en el texto de la ley, por lo que su aplicación concreta dependerá en gran medida de lo que se negocie en los convenios colectivos de trabajo.

A lo largo del último tiempo la cuestión de la conciliación del trabajo y la vida familiar ha cobrado fuerza en los programas de los Estados, los sindicatos y las empresas, teniendo en consideración lo establecido por el Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 de la Organización Internacional del Trabajo. Este interés guarda relación con los nuevos desafíos que plantean la expansión del empleo femenino remunerado, la intensificación del trabajo desde la casa, el envejecimiento de gran parte de la población, el cambio en los modelos familiares, en particular, el crecimiento de los hogares monoparentales, el mayor tiempo que se extiende la jornada de trabajo por la inclusión de tecnología, entre otros varios fenómenos de la época. La actual crisis económica profundizada por la pandemia del coronavirus ha exacerbado aún más las presiones concurrentes del trabajo remunerado y las responsabilidades familiares.

En nuestro país el trabajo “no pago” de cuidados aporta el 15,9% del PBI, más que la industria, que genera un 13,2% y que el comercio que llega a un 13%.

El Ministerio de Economía midió por primera vez el impacto del sector de cuidados de la familia y el hogar, que en el 75% de los casos recae sobre las mujeres, sin ningún tipo de remuneración pero con un gran costo en términos de tiempo. El informe determinó además que durante el período de aislamiento social por el COVID-19, sin clases presenciales en las escuelas y con mayor incidencia del



teletrabajo, el impacto del trabajo de cuidado pasó a representar el 21,8 del PBI. Mientras se evalúan proyectos de implementación de un sistema nacional de cuidados con articulación pública y privada, el análisis del Ministerio de Economía busca poner en evidencia la necesidad de reconocer ese trabajo y pensar políticas públicas que aborden esta problemática. La forma en que se mide el PBI no incorpora el trabajo de cuidado no remunerado y, por lo tanto deja afuera una de las actividades fundamentales para la economía nacional. La Organización Internacional del Trabajo calcula que el aporte del trabajo no pago es del 9% del PBI, con gran heterogeneidad entre los países, según el método de medición.

La incorporación de las mujeres al mundo del trabajo no fue acompañada por una mayor participación de los varones en las tareas domésticas. No hay políticas significativas que favorezcan la conciliación de la vida laboral y familiar. Esto contribuye a la falta de corresponsabilidad entre las mujeres, los varones y el Estado.

Los datos con que se cuenta hasta el momento indica que las mujeres dedican el doble de tiempo al cuidado: 6,4 horas diarias promedio a esas tareas mientras que a los hombres les implica 3,4 horas.

En el Convenio 156 OIT se exige que los signatarios incluyan entre los objetivos de su política nacional el de permitir que todos los trabajadores con responsabilidades familiares, tanto mujeres como hombres puedan desempeñar un empleo sin ser objeto de discriminación y en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales. A tal fin, en el Convenio se proponen una serie de medidas de política como en materia de licencias.

Es interesante remarcar varios proyectos y leyes nacionales e internacionales que en los últimos años pudieron dar respuesta más amplia y contenedora sobre el equilibrio y armonía que debe existir entre el trabajo y la vida con responsabilidades familiares. No siempre es fácil, sin embargo se van dando distintos parámetros como la extensión de las licencias por paternidad, las licencias por pandemia a

uno de los padres que trabajan o las licencias para que los padres estén más presentes en la vida escolar de sus hijos asistiendo a los actos de fechas patrias, reuniones de padres, adaptación escolar, adopción. Las licencias por violencia de género y abuso ya son una realidad en la Administración Pública Nacional de la República Argentina. Recordemos que nuestro régimen de licencias en el empleo privado se contempló en la Ley de Contrato de Trabajo de 1974. Esta norma dispone licencias por maternidad, nacimiento de hijos e hijas, matrimonio, fallecimiento de progenitores, esposa, hijos, hermanos, exámenes en la enseñanza media o universitaria pero no existen licencias familiares, ni se contempla la diversidad de conformaciones familiares posibles por lo que la Ley entra en tensión con avances normativos de cumplimiento de los derechos de la comunidad LGBT. No disfrutan de los mismos derechos las familias homoparentales y adoptantes, tampoco se consideran días adicionales de licencia por embarazos múltiples, ni por hijas/hijos con discapacidad.

Algunos convenios colectivos de sectores específicos lograron acuerdos superadores de los límites de la Ley de Contrato, por ejemplo la Ley 26.727 de Régimen de Trabajo Agrario amplía la licencia por paternidad a 30 días corridos. En la Administración Pública Nacional se fueron incorporando varios derechos nuevos o necesarios a través del diálogo y el consenso dentro de la Comisión de Igualdad Oportunidades y Trato entre el Estado Nacional y los sindicatos ATE y UPCN. Son ejemplo de lo dicho la Licencia de personas a cargo con discapacidad (paritaria junio 2019) posibilidad de ausentarse hasta 30 horas anuales sin compensación horaria y 40 horas anuales para familias monoparentales, licencia por violencia de género con goce íntegro de haberes, hasta 15 días corridos por año prorrogable por única vez (paritaria noviembre 2018), nacimiento aplicable al agente no gestante que ejerce la corresponsabilidad parental 15 días corridos a partir de la fecha de nacimiento (paritaria noviembre 2018); agente que acredite fehacientemente que se le ha otorgado la guarda con fines de adopción de uno o más niñas o niños: 100 días corridos, en caso que la adopción sea otorgada a dos trabajadores



comprendidos en el CCTG podrán alternar los 100 días entre ambos, a decisión de las partes (paritaria junio 2019 y mayo 2020), Adaptación escolar a los agentes con menores a cargo niveles jardín maternal, Preescolar y primer grado para cumplimentar la adaptación escolar: posibilidad de ausentarse hasta 3 horas diarias durante 10 días hábiles escolares (paritaria mayo 2020), agentes con menores a cargo para asistencia a actos o realización de trámites escolares: posibilidad de ausentarse hasta 12 horas anuales.

En otros convenios colectivos de Trabajo como el de profesores Universitarios de Universidades Privadas contempla licencias por cuestiones de índole familiar. Uno de esos artículos es interesante abordarlo porque se aplica al docente cuyo cónyuge fallezca y tenga hijos menores de hasta 12 años de edad o discapacitados, tendrá derecho hasta 6 meses corridos de licencia con goce de sueldo sin perjuicio de la licencia que le corresponda por duelo.

Producto de la negociación colectiva en el sector privado se han incorporado a los convenios cláusulas con temas como Equidad de género el Igualdad de Oportunidades: licencias por paternidad, maternidad, adopción, contemplando las diversas conformaciones familiares, cuidado infantil y adaptación escolar, licencia por violencia de género, por discriminación por orientación sexual, acceso al empleo, proceso de selección, Diversidad Sexual: cláusulas referentes a la no discriminación por orientación sexual e identidad de género.

El Estado de bienestar ya no existe, ese mundo ya no existe y nada nos hace pensar que vuelva. Cuando con la Declaración del Centenario, aprobada en la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 2019 al cumplir la OIT su primer centenario, analizábamos el trabajo del futuro con la revolución tecnológica, inteligencia artificial, robótica, plataformas, etc., nunca hubiésemos imaginado lo que se avecinaba en marzo de 2020, pero sí sabíamos que consecuentemente el régimen de relaciones de trabajo tenía un marcado destino de cambio. Tal vez este tiempo sea la oportunidad de repensar y replantear cuáles son los

valores que queremos para nuestra sociedad y en base a ello, cuál será la transformación del mundo del trabajo.

El futuro va a llegar, que tenga una forma más justa depende de la sociedad toda, con el diálogo social comprometido y constructivo, como herramienta fundamental.

Llegó el 1° de abril y la Ley de Teletrabajo 27.555 cobra solo una vigencia parcial

Dr. Mg. Jorge Luis Ginzo

Introducción

El teletrabajo en la Argentina ya existía antes que el H. Congreso de la Nación sancionara la Ley 27.555, reglamentada por Decreto N° 27/2021 y definida su entrada en vigencia, en primera instancia, por la Resolución MTEYSS N° 54/2021.

Cerca de 800.000 personas, antes de la Pandemia COVID-19, ya habían adoptado esta modalidad, según información brindada por las entidades empleadoras vinculadas a la industria de las TICs.

Lo llamativo es que la nueva modalidad de contratación fue incorporada a la Ley de Contrato de Trabajo, apartándose de los parámetros que habían sido considerados para definir a las otras modalidades. Básicamente con anclaje en lo temporal –plazo indeterminado, plazo fijo, trabajo de temporada, eventual, etc.

Esta nueva modalidad está determinada por dos factores, el lugar desde el cual el trabajador presta sus tareas y la utilización de las tecnologías de la información y las comunicaciones, las denominadas TICs.

El título del presente artículo encuentra su justificación en el dictado de la Resolución MTEYSS N° 142/2021 que excluye de la aplicación de la Ley, temporalmente, mientras



perdure la emergencia sanitaria derivada de la Pandemia COVID-19 las tareas remotas o de *Home Office*, salvo que el trabajador y su empleador hayan celebrado el contrato establecido en el artículo 7° de la Ley de Contrato de Trabajo.

Antecedentes

El Decreto N° 595/2013 dictado a instancia del impulso dado a la promoción del teletrabajo por la Coordinación de teletrabajo del MTEYSS a cargo de la Dra. Viviana Díaz y el lanzamiento del Programa de Promoción del Teletrabajo –PROPET– cumplieron un rol fundamental.

Lo llamativo es que el nuevo art. 102 bis de la Ley de Contrato de Trabajo es una copia textual del artículo 3° del citado Decreto.

Vale la pena transcribirlo para que los lectores puedan visualizarlo “Art. 3° Dto. 595/2013 – Entiéndese por Teletrabajo, a los fines de la presente Resolución, a la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios en los términos de los artículos 21 y 22 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, en las que el objeto del contrato o relación de trabajo es realizado total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares distintos del establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de todo tipo de tecnología de la información y de las comunicaciones (TIC)”.

Hay quienes ven también como antecedentes de la Ley 27.555 los Convenios 156 “sobre responsabilidades familiares” y 177 “sobre trabajo a domicilio” como disposiciones que influyeron en el contenido de la nueva ley.

Al comienzo de la Emergencia Sanitaria se suspendió la vigencia de la Resolución de la SRT N° 1.552/2012 por su similar N° 21/2020.

Esa Resolución establecía bases sobre higiene y salud en el trabajo para la modalidad del teletrabajo y obligaciones de los empleadores para con sus trabajadores, que resultaban de imposible aplicación en el marco del caos generado por la Pandemia COVID-19.

Inaplicabilidad que subsiste y se confirma con el dictado de la Resolución MTEYSS N° 142/2021 a la que ya nos hemos referido.

Objetivos de la nueva Ley de Teletrabajo

La nueva Ley 27555 se propone establecer los presupuestos legales mínimos para la regulación de la modalidad de teletrabajo

Una curiosidad, las autoridades gubernamentales han decidido fraccionar la complementación reglamentaria de la Ley en distintas áreas gubernamentales, Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social, Superintendencia de Riesgos del Trabajo y Agencia de Acceso a la Información Pública dependiente de la Jefatura de Gabinete de Ministros.

A la fecha de elaboración de este breve informe podemos afirmar que la reglamentación de la Ley por el Decreto N° 27/2021 ha omitido reglamentar varios de los artículos de la Ley bajo análisis, aquellos más vidriosos o que se espera que la negociación colectiva sectorial pueda llevar a cabo.

Entre los que si fueron reglamentados podemos citar a los siguientes artículos: 1°, 5°, 6°, 8°, 9°, 10°, 13°, 14°, 15°, 18° y 19° de la Ley.

Los artículos en cuestión se refieren a cuestiones relevantes como ser el objeto, el derecho a la desconexión digital, las tareas de cuidados, reversibilidad, elementos de trabajo, compensación de gastos, representación sindical, higiene y seguridad, sistemas de control y derecho a la intimidad, autoridad de aplicación, registro y fiscalización.

Otras cuestiones no menos importantes han quedado sin reglamentación.

Entre las que podemos destacar la caracterización y requisitos del contrato de teletrabajo, los derechos y obligaciones de las partes, la jornada laboral, la voluntariedad, la capacitación, los derechos colectivos y las prestaciones transnacionales de obvias implicancias tributarias y de localización del teletrabajador.

Una delegación llamativa llevada a cabo por el



Decreto Reglamentario es que encomienda a la Agencia de Acceso a la Información Pública dependiente de la Jefatura de Gabinete de Ministros el dictado de las normas complementarias y aclaratorias referidas a la protección de la información laboral, a fin de aclarar lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley de Teletrabajo.

Notas positivas definidas en la reglamentación

Entre éstas no podemos obviar hacer referencia a lo establecido en el Anexo del Decreto Reglamentario en su artículo 1° que establece que no serán aplicables las disposiciones de la Ley cuando la prestación laboral se lleve a cabo en los establecimientos, dependencias o sucursales de las y los clientes a quienes el empleador o la empleadora preste servicios de manera continuada o regular, o en los casos en los cuales la labor se realice en forma esporádica y ocasional en el domicilio de la persona que trabaja, ya sea a pedido de esta o por alguna circunstancia excepcional.

Este artículo de la reglamentación excluye del régimen a las empresas prestadoras de servicios informáticos cuando su personal concurre a los establecimientos de sus clientes y la labor se lleva a cabo en forma esporádica.

El origen de la idea del dictado de la Resolución MTEYSS N° 142/2021 encuentra su génesis en la última frase del artículo 1° del DR cuando establece que "...o por alguna circunstancia excepcional". Obviamente la persistencia de la Pandemia configura esa excepción para la exclusión del régimen de teletrabajo.

Pero hay que reconocer que su dictado trajo certeza sobre el particular.

La desconexión digital

Respecto del derecho a la desconexión digital, la reglamentación remite al artículo 203 del régimen de contrato de trabajo que establece las disposiciones inherentes a la obligación de prestar servicios en horas suplementarias.

Dicha disposición refuerza el derecho a la desconexión ya que establece que el trabajador

no estará obligado a prestar servicios en horas suplementarias, salvo casos de peligro o accidente ocurrido o inminente fuerza mayor, o por exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa, juzgado su comportamiento en base al criterio de colaboración en el logro de los fines de la empresa.

La reglamentación del artículo bajo análisis es muy clara cuando establece que no se podrán establecer incentivos condicionados al no ejercicio del derecho a la desconexión. Agregando que los incrementos vinculados a la retribución de las horas suplementarias no serán considerados incentivos.

El derecho a la desconexión se vincula básicamente con tres cuestiones. Una, la preservación del respeto del régimen de extensión de la jornada. Otra la preservación de la salud y la vida familiar del teletrabajador y la tercera, evitar que el teletrabajador considere que tiene que estar disponible 24x7.

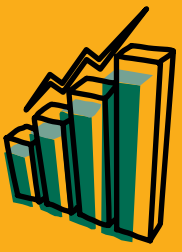
Existen varias cuestiones que darán lugar a largas horas de discusión

La negociación colectiva para determinar las condiciones de trabajo del teletrabajador y el límite que mediante esta se le puede poner al porcentaje de trabajadores transnacionales.

El ejercicio de la representación sindical.

La provisión de los elementos de trabajo y compensación de gastos. Sobre estos dos temas en particular considero que existen parámetros que no deberían obviarse en los futuros convenios, p.ej. quién provee el equipamiento, cuantas horas de teletrabajo llevará a cabo el teletrabajador en un régimen de trabajo mixto-presencial y *home office*-.

Y por qué no decirlo, el teletrabajador obtiene beneficios directos si presta servicios bajo esta modalidad, p.ej. menores tiempos de traslado, reducción de los gastos de transporte, comida y vestimenta, mejor compatibilización de su vida laboral y personal. Con la posibilidad de cumplir con ciertas responsabilidades familiares que la propia ley enuncia.



La discusión sobre el derecho a la desconexión nos retrotrae a la discusión sobre productividad o sobrecarga de trabajo. Los argentinos somos incorregibles.

Reversibilidad

Con relación a la reversibilidad la norma reglamentaria ha calmado en parte una de las críticas que el sector empleador formalizó durante el tratamiento parlamentario de la nueva ley.

La disposición pone en valor la buena fe que obliga a ambas partes que integran la relación laboral.

El artículo 8 del DR establece que aclara las reglas de juego sobre una cuestión tan delicada como la de la reversibilidad, que es el derecho de aquel trabajador que siendo presencial solicitó pasar al régimen de teletrabajo y no se adaptó.

La disposición establece que recibida la solicitud de reversibilidad de la modalidad formalizada por la persona que trabaja, con la sola invocación de una motivación razonable y sobreviniente, el empleador o la empleadora deberá cumplir con su obligación en el menor plazo que permita la situación del o de los establecimientos al momento del pedido. En ningún caso dicho plazo podrá ser superior a TREINTA (30) días.

Pero he aquí lo interesante, a los efectos de evaluar la imposibilidad de cumplir con esta obligación se tendrá especialmente en cuenta el tiempo transcurrido desde el momento en que se dispuso el cambio de la modalidad presencial hacia la modalidad de teletrabajo.

Sería ilógico pretender la reversibilidad luego de transcurrido un año o más, desde el cambio de modalidad.

Las personas que trabajan que hubiesen pactado la modalidad de teletrabajo desde el inicio de la relación laboral no pueden revocar su consentimiento ni ejercer el derecho a que se les otorguen tareas presenciales, salvo lo dispuesto en los Convenios Colectivos del Trabajo o en los contratos individuales.

Sistema de control y derecho a la intimidad y la fiscalización del lugar de trabajo del teletrabajador

Existen un par de cuestiones que derivarán en no pocos inconvenientes, estas son la delicada cuestión del sistema de control y derecho a la intimidad y de fiscalización.

Para fiscalizar el lugar de trabajo se debe contar con la autorización del trabajador –es su domicilio–, pero la verificación de las condiciones deviene imprescindible sobre todo desde el punto de vista de la salud e higiene laboral.

La insuficiencia de la dotación de los servicios de inspección del trabajo y la posible adopción de criterios diferentes sobre la cuestión, llevará esta disposición a convertirse con el tiempo en letra muerta.

Conclusión

El futuro tan temido de la irrupción de la tecnología se aceleró producto de la pandemia COVID-19.

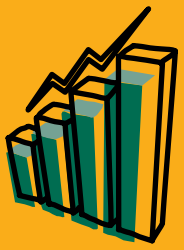
Para las organizaciones la adopción del teletrabajo no debe ser decidida a tontas y locas. El teletrabajo, para ser exitoso y aportar mayor productividad a las empresas y mejor calidad de vida laboral a los trabajadores, debe ser un proceso meditado, con una correcta planificación y con la implementación de planes de capacitación adecuados para los trabajadores.

Convertimos en teletrabajadores nos despierta una serie de interrogantes p.ej. seguiré siendo considerado para el desarrollo de mi plan de carrera, se me brindarán las mismas oportunidades de capacitación, se me seguirá considerando un miembro de la organización.

La adopción del teletrabajo en las organizaciones conlleva un profundo cambio cultural. Los mandos medios y los gerentes deberán pasar de controlar horarios a asignar las tareas por objetivos. ¿Cómo los mediremos?

Las nuevas generaciones deberán adaptarse a trabajar en red con compañeros pertenecientes a otras generaciones. Las jerarquías en cierta forma se desdibujarán por el impacto generacional.

La nueva modalidad contractual del teletrabajo entrará plenamente en vigencia una vez superada la emergencia sanitaria.



IECIF

**INSTITUTO DE ESTUDIOS CONTABLES,
IMPOSITIVOS Y DE FINANZAS DE LA EMPRESA**

UCES

**UNIVERSIDAD DE CIENCIAS
EMPRESARIALES Y SOCIALES**

Apuntes EMPRESARIALES

Número 26 ABRIL 2021

Editor Responsable

Dr. Eduardo Gherzi

**Instituto de Estudios Contables, Impositivos y de Finanzas de la
Empresa – IECIF**

Director: Lic. Fernando Agra

Responsable del Boletín

Mg. Liliana Guarnaccia

Facultad de Ciencias Económicas

Decano: Dr. Eduardo Gherzi

AUTORES:

Dra. Sara Graciela Sosa

Docente Titular de Relaciones Laborales UCES.

Abogada. Especialista en Métodos Alternativos de Solución de Conflictos. Mediación y Arbitraje.

Conciliadora Laboral. Mediadora. Docente titular de grado y maestrías en Universidades Públicas y Privadas.

Ex miembro del Consejo de Administración de la OIT. Integrante del Comité de Libertad Sindical OIT.

Fue Directora Nacional de Relaciones Laborales y de Asociaciones Sindicales. Ex Directora de Asuntos
Internacionales del MTE y SS

Becaria en el Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín, Italia.

Becaria de la Universidad de Bolonia, Italia.

Dr. Mg. Jorge Luis Ginzo

Docente Titular de Derecho Colectivo y Procesal Laboral UCES.

Consultor en Derecho Individual y Colectivo del Trabajo de organizaciones empleadoras y sindicales.

Docente de grado y Posgrado FUCES y UBA.

Ex Subsecretario de Trabajo GCBA.

Ex Director Provincial de RRHH de la Dirección General de Cultura y Educación de la Provincia de Buenos Aires.

Ex Director Nacional de Negociación Colectiva.

Paraguay 1457 (C1061ABA), Ciudad de Buenos Aires, Argentina

Tel.: 4815-3290 int. 831. Fax: 4816-5144

uces.edu.ar

Es una publicación periódica de IECIF