

Elemento sobre el teletrabajo, la autonomía colectiva y la acción sindical en clave tutelar

**Luis A. Raffaghelli*¹

Sumario

1. Introducción.
2. Legislación comparada regional. Aportes de la OIT.
3. Iniciativa del Poder Judicial sobre Teletrabajo en pandemia.
4. Acción Sindical y Negociación Colectiva. Intervención Estatal.
 - 4.1 Aspectos legales.
 - 4.2 La negociación colectiva en teletrabajo en Argentina. Acción sindical.
 - 4.3 Intervención Estatal respecto del teletrabajo en Argentina.
5. Conclusiones.

...La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo, podría ser un arma de doble filo, ya que permite que el individuo «pase más tiempo en su casa que en el trabajo, pero que también pase más tiempo trabajando en casa»...

(Memoria del Director General de la OIT Guy Ryder, Ginebra, 2019)

1. Introducción.

La doctrina distingue tres categorías diferentes en esta modalidad laboral contractual: el *trabajo a distancia*, *teletrabajo* y *trabajo remoto* excepcional y obligatorio, como lo señala Villasmil, agregando que el trabajo a distancia (TAD) se presta fuera de la empresa y que parte de suponer que habiendo un espacio “de la empresa” éste se desarrolla *extra muros*.

Agrega² que la empresa más que un lugar, es *el centro de una actividad*, cuando todo su giro está mediado por instrumentos tecnológicos, informáticos y/o comunicacionales (TICs).

Sin perjuicio de tal discurrir, creo muy importante destacar los antecedentes normativos nacionales en la materia, surgidos del Ministerio de Trabajo de la Nación a partir de 2010 que dan lugar a su vez a la gradual incorporación del trabajo remoto en las convenciones colectivas de trabajo, que mencionaré más adelante y que son necesaria base de la reciente Ley 27.555 (BO 14.08.2020).

¹ Juez de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Sala VI. Actual Director Académico de la Asociación Nacional de Jueces y Juezas del Trabajo.

² VILLASMIL Humberto: “Teletrabajo: ¿modalidad de relación de trabajo o paradigma de “la nueva normalidad”? Especialista en Normas Internacionales del Trabajo y Relaciones Laborales, OIT Cono Sur. Opinión, mayo de 2020.

Esta valorable iniciativa del Parlamento Argentino en tiempos de pandemia, estableció los *presupuestos legales mínimos para la regulación de la modalidad de teletrabajo* en aquellas actividades, que por su naturaleza y particulares características lo permitan, mientras que sus aspectos específicos se difieren al marco de la negociación colectiva.

De ahí que la actividad de la negociación colectiva y su fruto el convenio colectivo, tiene una importancia sustancial en esta modalidad del contrato de trabajo, incorporada al Título III de la Ley de Contrato de Trabajo en su art.102 bis, lo que robustecerá su actividad, aumentando el protagonismo sindical y la responsabilidad social empresaria.

Los presupuestos legales mínimos del contrato de teletrabajo se establecerán por ley especial, reiterando que las regulaciones específicas para cada actividad se establecerán mediante la negociación colectiva respetando los principios de orden público establecidos en esta ley (art.2).

Por tanto, las normas que surjan de la ley especial como de la fuente autónoma deberán tener en cuenta las siguientes notas generales de la ley 27555:

- a) **Igualdad** en cuanto a derechos y obligaciones respecto de quienes trabajan presencialmente.
- b) Carácter **voluntario** del que pasa a desempeñarse bajo tal modalidad, acordado por escrito.
- c) La **reversibilidad** para regresar al establecimiento a las anteriores tareas, excepto que la relación laboral hubiere comenzado por teletrabajo.
- d) La **remuneración** no inferior a la que percibía o percibiría bajo la modalidad presencial.
- e) **Derecho a la desconexión** por el cual la jornada de labor prohíbe al empleador interrumpir el descanso, exigiendo tareas o enviando comunicaciones fuera de aquella.
- f) **Derecho a horarios compatibles** con las tareas familiares de cuidado y de interrupción de la jornada para su cumplimiento.
- g) El empleador deberá proporcionar el **equipamiento y el soporte** necesario para el desempeño de las tareas o bien, compensar al trabajador por la utilización de herramientas propias, determinado en el convenio colectivo de trabajo.
- h) **Compensación por gastos:** La persona que trabaja bajo la modalidad del teletrabajo tendrá derecho a la compensación por los mayores gastos en conectividad y/o consumo de servicios que deba afrontar, que se establecerá en las normas colectivas.
- i) La **protección de sus datos personales** así como de su intimidad, con la prohibición al empleador de hacer uso de software de vigilancia.

Es indudable que la Ley 27.555 constituye un marco referencial para las regulaciones específicas de fuente heterónoma y/o autónoma, y cuya sanción fue acelerada por los efectos de la pandemia del Covid-19 y la necesidad de aislamiento social.

Por tanto liminarmente corresponde decir que las personas que trabajen bajo esta modalidad tienen implícito el derecho a la capacitación y todos los derechos sindicales, previstos en las Leyes 23551 y 14250, las garantías de la Constitución Nacional respecto de la protección del trabajo y las emanadas de las Declaraciones, Convenciones y Pactos Internacionales de Derechos Humanos a ella incorporados por su art.75 inc.22 como asimismo los derivados de Tratados Internacionales de Derechos Humanos y Convenciones de la OIT.

2. Legislación comparada regional. Aportes de la OIT

Las regulaciones regionales con garantías laborales en teletrabajo se remontan al año 2008 con la Ley 1.221 en Colombia (2008). Perú lo regula en la brevísima Ley 30.036 (2013), de cinco artículos y luego una guía para su aplicación. En Brasil, lo establece la Ley 13.467 (2017) que modificó la Consolidación de la Legislación del Trabajo (CLT) incorporando un capítulo dedicado al teletrabajo, un formato similar al que sigue la Ley 27555. En Ecuador (3/2020) se aprobó por acuerdo de ministros un régimen de teletrabajo, y también en Bolivia (Decr. Supremo 4.218/2020) regulando el Teletrabajo como una modalidad especial de prestación de servicios mediante Tecnologías de la Información y Comunicación en los sectores público y privado.

Asimismo entre 2019 y 2020 se aplicaron sendas regulaciones en Costa Rica (Ley 9.738/19); Panamá (Ley 126/2020); El Salvador (Decreto 600/2020) y Chile (Ley 21.220/20); Paraguay (L. 6.524) incluyó una norma sobre teletrabajo y Uruguay, está aprobando en 2020 una regulación sobre promoción del teletrabajo.

La OIT ha advertido hace mucho tiempo la necesidad de evitar que esta modalidad de trabajo - instalada de manera expansiva - estimule, por falta de garantías suficientes, una precarización de los estatutos laborales. Y agregó, en perjuicio de la vida de millones de trabajadores y trabajadoras.

Como antecedente del trabajo a distancia-teletrabajo, se encuentra el C. 177 OIT ³ (1996) que establece pautas de regulación del **trabajo a domicilio**:

a) la expresión "trabajo a domicilio" significa el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza:

i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador; ii) a cambio de una remuneración; iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesaria para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales;

b) una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará trabajador a domicilio a los efectos del presente Convenio por el mero hecho de realizar

³ La Ley N° 25800, (28.11.2003) ratifica el Convenio N° 177 (1996) adoptado en la 83ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT.

ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual;

c) la palabra "empleador" significa una persona física o jurídica que, de modo directo o por conducto de un intermediario, esté o no prevista esta figura en la legislación nacional, da trabajo a domicilio por cuenta de su empresa.

En su art 2 establece... *“El presente Convenio se aplica a toda persona que realiza trabajo a domicilio, tal y como se define en el anterior artículo”* habiéndose señalado que estos contenidos debieron ser tenidos en cuenta por la L.27555⁴.

Quienes trabajan a distancia por lo general lo hacen en periodos breves de uno o dos días a la semana, pero el riesgo de contraer el virus del Covid-19 ha impuesto ahora esta forma de trabajo a tiempo completo a muchos trabajadores, con lo cual quienes realizan un trabajo compatible con el teletrabajo deberían tener derecho a hacerlo mientras dure esta crisis, incluso quienes tienen un empleo temporal y los pasantes, según se afirma en recientes documentos de la OIT.

El teletrabajo, ya sea ocasional o a tiempo completo, es un fenómeno muy extendido que sigue avanzando y que tiene consecuencias de gran alcance para el mundo del trabajo, como uno de los procesos facilitados por la tecnología.

Los delegados de la OIT han reflexionado sobre un aspecto muy inquietante: las herramientas tecnológicas actuales suponen que ya no es técnicamente imposible que los empleadores en cualquier parte del mundo, aprovechen la amplia cantera mundial de trabajadores cualificados y los empleen como teletrabajadores a tiempo completo, es decir, fuera del país en el que está domiciliada la empresa.

Y los interrogantes son automáticos en ese caso:

- ¿Qué legislación laboral debería aplicarse, la del país en la que se encuentra el empleador o la de donde trabaja el teletrabajador?
- ¿Qué impacto tendría en pilares del trabajo decente, como la libertad sindical y de asociación, la representación colectiva, los regímenes de seguridad social y el diálogo social en general, puesto que la mano de obra estaría dispersa por diferentes países - e incluso regiones - con diferentes leyes laborales?

No son meras hipótesis y la velocidad de los acontecimientos supera a las posibles respuestas que el movimiento de los trabajadores a nivel mundial pueda dar.

El teletrabajo ha existido desde la década de los 70 cuando se desarrolló la teleconmutación en la industria de la información en el estado norteamericano de California, mientras que el trabajo móvil basado en TIC emergió posteriormente a medida que dispositivos inalámbricos más pequeños y medianos como laptops y teléfonos móviles permitieron a los empleados trabajar no sólo desde casa, sino prácticamente desde cualquier ubicación donde tuvieran necesidad de hacerlo.

El impacto del teletrabajo-trabajo móvil (**T/TICM**) se define como *el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones* – teléfonos inteligentes, tablets, laptops y ordenadores de sobremesa – para trabajar fuera de las instalaciones del

⁴ “Régimen legal del contrato de teletrabajo” Mezio Eduardo. Doctrina MJ-15414-AR Microjuris.com.

empleador y fue abordado por la red de corresponsales europeos de **Eurofound**⁵ conjuntamente con la OIT en diez Estados miembros de la UE⁶ en el excelente informe: **“Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral”** y que seguramente será abordado cuando la Asamblea de la máxima representación tripartita de carácter global pueda tener lugar⁷.

El informe clasifica a los empleados T/TICM en relación con su lugar de trabajo (hogar, oficina u otra ubicación) y la intensidad y frecuencia de su trabajo usando TIC fuera de las instalaciones del empleador, distinguiendo a los teletrabajadores regulares desde su casa, los ocasionales y los de elevada movilidad.

Analiza los impactos en la vida laboral y la personal, salud y bienestar usando información de los estudios nacionales suplementados por datos de la sexta (6ª) Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo (EECT).

El **Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo** (2002) aborda en alguna medida los beneficios y riesgos potenciales del T/TICM en los Estados miembros de la Unión Europea, aunque dicho marco no existe fuera de la misma.

Se propicia **acentuar los efectos positivos** y **reducir los negativos**: por ejemplo, promoviendo T/TICM a tiempo parcial, y restringiendo T/TICM informal, suplementario, o T/TICM de elevada movilidad, que conlleve unos horarios de trabajo muy prolongados.

La prevención de la salud y seguridad laboral en el T/TCIM es limitada por la dificultad de supervisar los entornos de trabajo fuera de las instalaciones del empleador, con ilustrativos estudios en la materia⁸ que ayudará a los formuladores de políticas a responder a estos problemas.

3. Iniciativa del Poder Judicial sobre Teletrabajo en pandemia.

El Poder Judicial de todo el país ha dado respuestas razonables, adecuándose a las exigencias sanitarias de la grave pandemia que soporta nuestro país en el marco global. En tal sentido se han producido notables avances hacia el expediente digital en Provincias como Misiones, La Pampa, San Luis, Buenos Aires, Mendoza.

En la Justicia Nacional, cabe destacar la aprobación de la Resolución N° **182/2020** del CONSEJO de la MAGISTRATURA de la NACION⁹ aplicable al Fuero Nacional del Trabajo.

Puede afirmarse que dicha Resolución se inscribe en lo que hemos denominado el Bloque Tutelar de Emergencia para prevenir el Covid19¹⁰.

⁵ Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. Agencia tripartita de la UE que imparte conocimientos para ayudar al desarrollo de mejores políticas sociales, de empleo y de trabajo. <https://www.eurofound.europa.eu/es/topic/new-forms-of-employment>

⁶ Bélgica, Finlandia, Francia, Alemania, Hungría, Italia, Holanda, España, Suecia y Gran Bretaña y consultores de OIT en Argentina, Brasil, India, Japón y Estados Unidos

⁷ “Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral” Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra OIT, 2019.

⁸ Proyecto de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (UE-OSHA) titulado “Previsión de riesgos nuevos y emergentes en materia de seguridad y salud en el trabajo relacionados con las TIC y la ubicación del trabajo hasta 2025” (Foresight on new and emerging risks in occupational safety and health associated with ICT and work location by 2025).

⁹ CMN Resolución n° 182/2020 (30/7/2020) sancionada bajo la presidencia del Dr. Alberto A. Lugones.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación en la Acordada 6/2020 (art.7) y subsiguientes dispuso... *“Habilitar el trabajo desde sus hogares en el ámbito del Poder Judicial de la Nación a fin de que los magistrados, funcionarios y empleados que no sean convocados a prestar servicio en los tribunales de guardia puedan seguir prestándolos desde su domicilio, ello de acuerdo a lo que disponga el titular de la dependencia”*.

El Sindicato de Trabajadores Judiciales (SITRAJU-RA)¹¹, solicitó a la Corte Suprema de Justicia de la Nación se realice un *“relevamiento de los recursos físicos necesarios para el teletrabajo”*, y se establezca *“límite del tiempo de disponibilidad de los/as empleados/as para el trabajo; el correspondiente límite a las comunicaciones laborales; y la restricción de acceso al sistema informático a fin de **garantizar el derecho de desconexión**”*.

Por ello el Consejo de la Magistratura de la Nación estableció principios rectores en materia de teletrabajo concordantes con la Ley 27.555 a saber:

- a) **Igualdad de derechos** para aquellos/as funcionarios/as y empleados/as que realizan teletrabajo, se garantizarán los mismos derechos que poseían de manera presencial: vigencia de sus funciones, carrera judicial; régimen de licencias; y derechos sindicales.
- b) **Jornada laboral** respetando la establecida por el Reglamento de la J.N.
- c) **Derecho a la desconexión** de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación a través de los cuales desarrollan sus tareas, fuera de su jornada laboral.
- d) **Tareas de cuidado** de personas menores de trece (13) años, personas con discapacidad o adultas mayores que requieran asistencia específica, que se compatibilizará con la jornada de trabajo.
- e) **Relevamiento** de las condiciones en las que se encuentran las personas que realicen teletrabajo, referido a insumos y herramientas, conectividad, condiciones particulares respecto a los miembros convivientes.
- f) **Registro de las personas** que se encuentren bajo modalidad de teletrabajo, que se pondrá en conocimiento del CMN y la CSJN.
- g) **Capacitación** de quienes trabajen bajo la modalidad de teletrabajo, sobre las características, uso de tecnologías y programas involucrados en la realización de las tareas.

4. Acción Sindical y Negociación Colectiva. Intervención Estatal.

4.1 Aspectos legales.

El trabajo remoto, a distancia o teletrabajo - cuyas diferencias conceptuales son irrelevantes – desafía la autonomía colectiva y acción sindical, acentuada por el

¹⁰ DNU 297/20 prorrogado mediante los decretos, 325/20, 355/20, 408/20, 459/20, 493/20, 520/20 y 576/20; CSJN Acordadas 3/2020, 4/2020, 6/2020, 7/2020, 8/2020, 9/2020, 10/2020, 13/2020, 14/2020, 16/2020, 17/2020, 18/2020, 19/2020, 20/2020, 23/2020, 24/2020, 25/2020, 26/2020 y 27/2020.

¹¹ Expediente N° 10-04406/20 CMN. CSJN -Esc. 744/2020, del 29/04/2020.

aislamiento impuesto por la pandemia, que anestesia la presencia gremial en los colectivos laborales.

Quienes se desempeñen bajo el contrato de teletrabajo gozan de todos los derechos colectivos e integran el universo de representación junto a los trabajadores y trabajadoras presenciales (art. 12 L.27555).

Esa representación sindical será ejercida por el sindicato de la actividad donde presta servicios, conforme las prioridades del modelo instituido por la L 23.551 y las personas que trabajan bajo esta modalidad, deberán ser anexadas por el empleador a un centro de trabajo, unidad productiva o área específica de la empresa a los efectos de elegir y ser elegidas, para integrar los órganos de aquel (art.13).

La ley refiere - impropiaamente en mi criterio - a las normas relativas a “*higiene y seguridad en el trabajo*” (art.14) para proteger a las personas en situación de teletrabajo.

Estando ratificados los Convenios 155 y 187 de la OIT por las Leyes 26693 y 26694 respectivamente (BO 26.08.2011) debió mencionar la salud y seguridad laboral como fin a conseguir, y fundamentalmente al deber legal – contractual de prevención.

Agrega virtuosamente que el cumplimiento de esta normativa ***deberá contar con participación sindical***.

Asimismo lo vinculado a los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador, deberán contar ***con participación sindical*** a fin de salvaguardar la intimidad de la persona que trabaja bajo esta modalidad y la privacidad de su domicilio (art.15).

Por tanto los intereses que comprenden las condiciones de vida y de trabajo de las personas en situación de teletrabajo deben ser objeto de defensa por las asociaciones sindicales que las comprenden, quienes también gozan del derecho de constituir las, afiliarse, no afiliarse o desafilarse a las ya constituidas, reunirse, peticionar y participar en su vida interna (arts. 2/4 Ley 23.551).

A su vez las disposiciones de las convenciones colectivas serán de cumplimiento obligatorio y aplicables a los contratos individuales de las personas bajo modalidad de teletrabajo, no pudiendo afectar las condiciones más favorables a los trabajadores, estipuladas en sus contratos individuales de trabajo (arts.7 y 8 Ley 14250 - to).

4.2 La negociación colectiva en trabajo a distancia en Argentina. Acción sindical.

Las empresas de comunicación registran antecedentes de trabajo a distancia, teletrabajo y modalidades similares que podrían tener contacto con la nueva legislación¹², registran algunos antecedentes en nuestro país, pero las personas alcanzadas señalan organización de tareas deficitaria e incumplimientos de normas sobre salud laboral, sobre todo de las reglas ergonómicas y la tensión con lo que debiera ser el carácter ***voluntario*** de la tarea.

¹² Los trabajadores de “call centers” en Córdoba, suscribieron un Convenio Colectivo que incluye la modalidad de teletrabajo, contemplando el derecho del trabajador de poder conectarse desde su computadora a la organización gremial que lo represente y con autorización al Ministerio de Trabajo de realizar inspecciones en el lugar desde el cual trabajará.

Se registraron denuncias vinculadas con esas condiciones de labor como gastos de conectividad, licencias por enfermedad y trato desigual en las remuneraciones de trabajadores presenciales y remotos.

Las dificultades del desarrollo de la actividad gremial en estas condiciones son algo común y transversal a todos los gremios, que buscan romper el aislamiento del trabajo remoto respecto del contacto con las comisiones internas de los sindicatos, con distintas posibilidades como una jornada presencial periódica obligatoria¹³.

Señalan que los espacios colaborativos se pierden cuando trabajás solo en tu casa o trabajás solo en la plaza con tu celular, y más allá de lo sindical que es colectivo, otras cuestiones de construcción colectiva también se pueden perder. Se pone en riesgo la acción colectiva y la solidaridad del grupo laboral.

Resulta inquietante advertir que la posibilidad de control de los sindicatos sobre las medidas de prevención en salud y carga mental en el trabajo se dificulta enormemente, sobre la posibilidad de hacerlo en la casa del trabajador/a, en cuestiones ergonómicas, horario de trabajo, carga laboral y desconexión.

Para ello los sindicatos impulsan bloqueos del logo de la empresa luego de la jornada laboral, interrumpiendo la conexión de manera obligada.

Aquello que se ha enaltecido como...”*trabajando en cualquier lugar, en cualquier momento*”¹⁴ no puede ser analizado livianamente, aún cuando se reconozca como lo hace la OIT que el trabajo está sujeto indefectiblemente a cambios, los que sin embargo no pueden perforar las condiciones del trabajo digno y las regulaciones que deben reflejarlo.

El marco legal general de la Ley 27555 establece contenciones del orden público, mientras que la negociación colectiva debe completar creadoramente esa tarea, por cada actividad en la que se pretenda implantar esta modalidad de trabajo.

Según un reporte de la OIT la proporción de trabajadores remotos en la Argentina era de 1,6%, frente a 20% en Estados Unidos, 19% en el "sector organizado" no agrícola de la economía formal en India, y 16% en Japón¹⁵.

La OIT recomienda fuertemente respetar el "*derecho a la desconexión*", para garantizar que haya períodos mínimos de descanso, a la vez que admite la dificultad para supervisar las tareas hechas fuera de las instalaciones de la empresa y sus estudios

¹³Jornada sobre “Teletrabajo en tiempo de Aislamiento social. Proyectos de Regulación” Zoom organizado por Consejo Asesor Sindical del Programa Universitario sobre empleo (PRUSEP) Carrera Relaciones del Trabajo . UBA Facultad Ciencias Sociales. Buenos Aires 6 de junio 2020, coordinada por el Dr. Luis ROA.

¹⁴ Informe de Jon Messenger, OIT y Oscar Vargas, Eurofund (2017).

¹⁵ La empresa YPF tomó la delantera al adherir al Programa Piloto de Seguimiento y Promoción del Teletrabajo en Empresas Privadas (PROPET), a partir de la firma del convenio marco con el Ministerio de Trabajo de la Nación, con una etapa piloto donde 40 personas de su plantilla experimentarán durante 6 meses el sistema de teletrabajo que tiende a mejorar la calidad laboral y contribuir sustancialmente a la conciliación entre la vida personal y el trabajo (mayo 2012).

ratifican que quienes trabajan en sus casas lo hacen más horas que el resto¹⁶ y confunde los límites entre el trabajo y la vida personal.

El Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad de la Nación¹⁷ aprobó el modelo de convenio **individual** entre TELECOM ARGENTINA S. A. y la Unión del Personal Jerárquico de Empresas de Telecomunicaciones (UPJET) en junio de 2010, en carácter de prueba piloto y experimental.

Sus cláusulas contemplan el acogimiento voluntario del “teletrabajador” como lo denomina, que deberá contar con un *espacio suficiente y adecuado*, sin entorpecer su vida familiar.

Se mantendrá su jornada laboral anterior, con acceso a la formación y desarrollo profesional, como las condiciones de trabajo de los trabajadores presenciales, la legislación y el convenio colectivo. El contrato será reversible para ambas partes.

Contempla responsabilidades al trabajador/a en materia de seguridad y salud laboral, debiendo recibir todos los elementos de trabajo, protección e información pertinentes.

Se confiere importancia a la protección de datos entre las partes en el marco de la Ley de confidencialidad sobre **“Información y productos que estén legítimamente bajo control de una persona y se divulgue indebidamente de manera contraria a los usos comerciales honestos”¹⁸**.

Se ha hecho público que la Confederación General del Trabajo - CGT se opuso luego de la cuarentena decretada oficialmente a esta modalidad laboral que se multiplicó durante la pandemia en Argentina y culminó en la sanción de la Ley 27555, a diferencia del Ministerio de Trabajo de la Nación que promueve una regulación consensuada para fijar obligaciones y derechos.

La entidad sindical entiende que el teletrabajo la aleja de sus afiliados y le quita su protagonismo, aunque huelga reconocer que no es la opinión de todas sus organizaciones y no conozco un comunicado oficial sobre esa postura, que no se compadece con las necesidades de un sector importante de la comunidad laboral.

La realidad es que el aislamiento allanó el teletrabajo a muchas actividades.

La Asociación Judicial Bonaerense (AJB) que forma parte de la Central de Trabajadores Argentinos (CTA) fue pionera del trabajo remoto suscribiendo un convenio marco con la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires, que intenta proteger la salud de los trabajadores de esa actividad, a lo que se suma el instructivo aprobado por el Consejo de la Magistratura de la Nación que refiero por separado.

¹⁶ Informe del Centro de Estudios para la Transformación (Cenit) en la Argentina señala que el 30% de los encuestados dijo trabajar más horas estando a distancia.

¹⁷ Expediente MTEySS Nro. 1.381.738/10 que tramita por el de la Coordinación de Teletrabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, y del acuerdo ratificado el 10 de junio de 2010.

¹⁸ Ley N° 24.766 - Promulgada: Diciembre 20 de 1996.

Antes del coronavirus, tomando ciento once (111) compañías argentinas, el 65% no tenía empleados haciendo teletrabajo, mientras que hoy, de ese porcentaje, el 42% ya tiene a más de la mitad de su personal trabajando de manera remota.

En 2017, según la Encuesta de Indicadores Laborales del Ministerio de Trabajo, sólo había 267.826 personas que teletrabajaban en 1946 empresas relevadas sobre un total de 3.432.791 trabajadores.

Un estudio realizado por CIPPEC¹⁹ sobre el impacto de la cuarentena en las modalidades de empleo en la Argentina reveló que *“el porcentaje de trabajos que tienen el potencial para realizarse desde el hogar se encuentra entre un 27 y un 29% de los totales”*, lo que significa que *“de un total aproximado de 11,7 millones de trabajadores cubiertos por la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), entre 3,1 y 3,3 millones se dedican a actividades que podrían ser realizadas desde el hogar”*.

En ese grupo, se ubican las actividades financieras y seguros (61% de trabajos potencialmente teletrabajables), información y comunicación (58%), enseñanza (71%), inmobiliarias (54%) y profesionales, científicas y técnicas (60%)”.

En el Estado el 60% de los que cumplen sus tareas lo hacen desde sus casas, según informe de La Unión del Personal Civil de la Nación y en las empresas privadas se expandió el teletrabajo como consecuencia del aislamiento obligatorio, debiéndose adaptar rutinas laborales y actualizar la tecnología, con uso del Zoom u otras plataformas para video llamadas y se multiplican los webinar, los seminarios o conferencias online.

La posibilidad de asambleas y reuniones sindicales por zoom; medidas de fuerza votadas por whatsapp...trabajadores que se movilizan por las redes y no por las calles...resulta ciertamente inquietante y nos convoca a ensayar nuevas respuestas que no debiliten la acción sindical y la negociación colectiva pese a todo.

4.3 Intervención Estatal respecto del teletrabajo en Argentina.

He citado antes, la promoción por parte del Ministerio de Trabajo del convenio individual de teletrabajo y sus condiciones.

Advierto la importancia de la Resolución²⁰ **1552/2012** sobre **Teletrabajo**, su definición y condiciones, aprobada por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (8/11/2012), que fue precedida de la Resolución N° 147 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación²¹ que creó la Coordinación de Teletrabajo (10/2/2012) a fin de promover, monitorear y propiciar la generación de condiciones de Trabajo Decente para los teletrabajadores y todos aquellos puestos que instrumenten las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TICs) para fomentar y promover el e-trabajo.

¹⁹ Buenos Aires, abril de 2020 <https://www.cippec.org/publicacion/evaluando-las-oportunidades-y-los-limites-del-teletrabajo-en-argentina-en-tiempos-del-covid-19/>

²⁰ Expediente N° 100.298/12 del Registro de SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO (S.R.T.) 8 noviembre 2012.

²¹ Resolución (MTEySS) 147/12 B.O.: 24/2/2012. Crea la Coordinación de Teletrabajo.

Asimismo impulsar el teletrabajo como *una herramienta eficaz destinada a incluir dentro de la actividad productiva del país a las zonas más aisladas evitando el desarraigo de la población local.*

En ese marco se desarrolló el “**Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en Teletrabajo**”, contemplando las condiciones mínimas de seguridad e higiene para los trabajadores que se desempeñen bajo la modalidad de teletrabajo en el marco de las Leyes 19.587 y 24.557.

La Res. **1552/12** (arts.1/5) entiende por teletrabajo a *la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios 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.*

Los empleadores de trabajadores que se desempeñen bajo la modalidad de teletrabajo deberán notificar a la Aseguradora de Riesgos del Trabajo a la que estuviera afiliado, la localización de los teletrabajadores, según el siguiente detalle:

- Lista de trabajadores (apellido, nombres y C.U.I.L.);
- Lugar y frecuencia de teletrabajo (cantidad de días a la semana);
- Posición o tareas asignadas a los trabajadores (administrativas, ventas, otras).

El empleador deberá proveer a los teletrabajadores de los siguientes elementos:

- (1) silla ergonómica.
- (1) extintor portátil contra incendio (matafuego de 1 kg. a base de HCFC 123).
-
- (1) botiquín de primeros auxilios.
- (1) almohadilla para ratón (“pad mouse”).
- (1) Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en Teletrabajo, cuyos contenidos mínimos se encuentran disponibles en el link: http://www.trabajo.gob.ar/difusion/teletrabajo/100924_manual-buenas-racticas.pdf

El empleador, previo consentimiento del trabajador y notificando fecha y hora cierta de visita, puede verificar las condiciones del lugar determinado por el trabajador para la ejecución de su tarea, a través de un profesional del área de Higiene y Seguridad de la Empresa, quien puede ser acompañado por un técnico de la A.R.T. **o un representante de la Entidad Gremial.**

La evaluación de las condiciones generales de trabajo se efectuará conforme lo determine la Coordinación de Teletrabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Asimismo contemporáneamente el MTEySSN²² a través de la **Resolución N° 371/2012** homologó el acuerdo colectivo celebrado entre la Federación Argentina de las Telecomunicaciones y la empresa Telecom Argentina S.A conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

²² Expediente N° 1.478.078/11 del Registro del MTEySSN- Ley N° 14.250 (t.o. 2004), Bs.As. 22/3/2012.

Se suscribió para implementar el Programa de Teletrabajo para el personal convenionado en los Convenios Colectivos de Trabajo de Empresa N° 567/03 “E”, 822/06 “E”, 820/06 “E”, 917/07 “E”, 821/06 “E” y 728/05 “E” y que constituye un acuerdo marco para dichos convenios celebrado con fecha 26 de octubre de 2011, cuyos objetivos eran:

- Propender al desarrollo de nuevas Tecnologías de la Información, generando nuevas formas y posibilidades de labor en beneficio del colectivo laboral específico y de la comunidad en su conjunto.
- Respetar, en el marco del denominado “trabajo decente” el desarrollo del “Teletrabajo”.
- Continuar optimizando la calidad de vida laboral utilizando este Programa para mejorar el clima laboral, contribuir a la motivación personal; desarrollar y/o perfeccionar competencias, tales como autogestión, responsabilidad, manejo de herramientas informáticas, y planificación, entre otras.

Las cláusulas obligacionales del convenio marco incorporaron las normas referenciales del convenio individual aprobado por el mismo Ministerio de Trabajo en 2010, citado supra evidenciando una continuidad de gestión importante en la materia.

El Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo (**PROPET**) se aprobó por la Res. **595/2013** (BO 5/7/2013) con el objeto de promover, facilitar y monitorear la aplicación de la modalidad de Teletrabajo en empresas del sector privado, a través de herramientas que brinden un marco jurídico adecuado para empleadores y teletrabajadores. Para ello fijó metas específicas:

- a) impulsar la implementación de plataformas de Teletrabajo en el sector privado, que permitan recoger diferentes experiencias, identificar dificultades prácticas y/o normativas, facilitar el desarrollo de soluciones y difundir las buenas prácticas;
- b) evaluar el impacto del Teletrabajo en las relaciones laborales del sector privado, en las posibilidades de inserción socio-laboral y en la mejora de la empleabilidad de los teletrabajadores, y en el aumento de la productividad de las empresas;
- c) promover, monitorear y propiciar la generación de condiciones de trabajo decente para los teletrabajadores.

Las decisiones ministeriales citadas constituyen aportes importantes para los actores sociales que deben ser necesariamente considerados, como marco para avanzar hacia regulaciones específicas.

5. CONCLUSIONES

La sanción de una legislación sobre teletrabajo en Argentina significó una adaptación a la coyuntura motivada por la crisis sanitaria del Covid-19 pero también un avance hacia configuraciones que se vienen dando en el trabajo actual en el mundo y en tal sentido resulta un dato progresivo.

Ello no implica despojarse de los interrogantes que se han formulado en el presente trabajo y los desafíos respecto a que la nueva modalidad laboral transite por las garantías del trabajo justo, como asimismo de la libertad sindical y el derecho internacional de los derechos humanos

Los gobiernos de diversos países han promovido o regulado T/TICM para mejorar la conciliación entre la vida laboral y personal y el rendimiento empresarial, y también para promover otros objetivos, como la continuidad operativa en tiempos de crisis y la inclusión de grupos específicos en el mercado de trabajo (como trabajadores mayores, mujeres con hijos pequeños y personas con discapacidades).

Es necesario considerar los cambios en la organización del tiempo de trabajo en relación con los desarrollos de TIC y, en términos más amplios, su significado para limitar las horas de trabajo, particularmente por la necesidad de garantizar que se respeten períodos de descanso mínimo.

Las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones han revolucionado el trabajo y la vida cotidiana en el siglo XXI.

La conectividad constante que posibilitan estos dispositivos permite que se realice el trabajo en cualquier momento y prácticamente en cualquier parte.

Se debe ser estricto sin embargo en evitar las desventajas del teletrabajo en cuanto incluyen su tendencia a alargar las horas de trabajo, a crear interferencia entre la vida laboral y personal, e intensificar el trabajo, lo que puede conducir a altos niveles de estrés con consecuencias negativas para la salud y el bienestar de los trabajadores.

Los efectos ambiguos e incluso contradictorios de T/TICM en las condiciones de trabajo representan un ejemplo actual del mundo real respecto de los desafíos del futuro del trabajo.

Argentina desde 2010 a la fecha ha realizado algunos avances en políticas públicas de implementación de la modalidad laboral del teletrabajo, con respeto a las garantías del orden público laboral, de la seguridad y salud en el trabajo y con la participación del sindicato a través de la negociación colectiva, más la presencia del Estado a través de la fiscalización pública del trabajo.

La sanción de la Ley 27555 puede inscribirse en este marco y objetivos.

... “Todo lo que no se legisla explícita y taxativamente en favor del más débil, queda implícitamente legislado en favor del más fuerte. No es el poderoso el que necesita el amparo legal. Él tiene su propia ley, que es su propia fuerza” ...Raúl Scalabrini Ortiz

Buenos Aires, setiembre de 2020.