

TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

LOS DESAFÍOS DEL TELETRABAJO

María Josefina Estrella (coordinadora)
Vanesa Núñez - Santiago Parrilla

Junio 2021



En marzo de 2020 como consecuencia de la Emergencia Sanitaria decretada por el Gobierno nacional y con el fin de evitar la propagación del coronavirus, se aceleró la irrupción del trabajo a distancia en nuestro país.



Muchas personas empezaron a trabajar bajo esta modalidad y se produjo un rápido acomodamiento en las relaciones laborales con un alto índice de colaboración entre los actores sociales.



El 1 de abril de 2021 comienza a regir en Argentina la Ley 27.555 sobre Régimen de Contrato de Teletrabajo y a las organizaciones sindicales se les presenta el desafío de generar nuevos derechos como respuesta a los efectos de la inclusión de las nuevas tecnologías en el trabajo.



TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

LOS DESAFÍOS DEL TELETRABAJO

Índice

INTRODUCCIÓN	3
1. LA POSICIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES, DEL ESTADO Y DE LA OIT	4
Iniciativas del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación para promover el teletrabajo _____	4
¿Qué enfoque asumen las organizaciones sindicales cuando el Gobierno promueve el trabajo a distancia durante el ASPO? _____	6
¿Cuál es la posición de la OIT? _____	7
¿Fue oportuno el dictado de la ley 27.555 sobre teletrabajo? _____	8
¿Qué muestran las encuestas? _____	9
2. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LA LEY DE TELETRABAJO	11
Sobre la cantidad de tiempo y el lugar donde se puede teletrabajar _____	11
Sobre la jornada de trabajo, la desconexión digital, los sistemas de control y el derecho a la intimidad _____	12
Sobre las tareas de cuidado _____	13
Voluntariedad y reversibilidad _____	14
Oportunidad para las personas con discapacidad o impedidas de concurrir al lugar de trabajo por razones personales _____	15
Sobre los elementos de trabajo _____	15
Compensación por el mayor gasto en conectividad y/o consumo de servicios _____	16
En el área de capacitación _____	16
Sobre el deber de seguridad _____	16
Prestaciones transnacionales _____	17
Sobre la comunicación sindical _____	17
Derechos colectivos. Representación sindical. Fiscalización _____	18
Categorías laborales, nuevas funciones y responsabilidades _____	19
3. DESAFÍOS HACIA EL FUTURO	20
LISTA DE SIGLAS	23
GLOSARIO	23

INTRODUCCIÓN

En marzo de 2020, como consecuencia de la emergencia sanitaria decretada por el Gobierno nacional y con el fin de evitar la propagación del coronavirus, se aceleró la irrupción del trabajo a distancia en nuestro país. También se lo ha denominado trabajo conectado remoto, *home office*, trabajo desde el hogar o teletrabajo. Muchas personas que no realizaban tareas esenciales empezaron a trabajar bajo esta modalidad y se produjo un rápido acomodamiento en las relaciones laborales con un alto índice de colaboración entre los actores sociales, incluidas las organizaciones sindicales.

Históricamente el denominado “teletrabajo” surge en la década del 70 en Estados Unidos como respuesta a la crisis del petróleo. En particular, el físico Jack Nilles de la NASA creó el concepto “telecommuting”, a través del cual era posible llevar el trabajo a los trabajadores y no el trabajador al trabajo.¹ A partir de los años 90, el teletrabajo crece con el desarrollo de las computadoras, conexión por redes, correo electrónico, internet, teléfonos móviles y de las TIC.

¹ J. M. Nilles, *The Telecommunications-Transportation Tradeoff. Options for Tomorrow*, John Wiley & Sons, 1976, citado por J. Bayón Pérez y A. Zerbi, “El teletrabajo: avances y retos dentro de la sociedad actual”, revista *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 8, N° 3, jul.-sept. 2020, p. 185.

1

LA POSICIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES, DEL ESTADO Y DE LA OIT

Antes de la pandemia, el teletrabajo era poco utilizado en la Argentina. Solo 1,6% de los/as trabajadores/as lo hacía bajo esta modalidad². Las causas son diversas. Entre las desventajas se menciona que “no hay control físico del trabajador: muchos directivos todavía son reticentes a no poder tener contacto directo con sus trabajadores por miedo a que no sean igual de productivos que en la oficina”.³ La figura del supervisor/a o jefe/a que imparte órdenes directas, organiza la forma en que se realiza la tarea, fiscaliza visualmente a sus dependientes, controla la calidad y eficiencia en el desempeño durante el desarrollo de una jornada laboral presencial, aún prevalece en el sector empresarial. Este esquema de relación se condice con la forma tradicional de trabajo dependiente, subordinado, dirigido por un otro, en donde a la persona que trabaja le basta demostrar que ha puesto su fuerza laboral a disposición de su empleador/a para tener derecho a cobrar el salario.⁴

Por su parte, las organizaciones sindicales desalentaron el teletrabajo y muy pocas lo incluyeron en los convenios colectivos. Según un informe del Ministerio de Trabajo, elaborado por la Dirección de Estudios y Estadísticas de Relaciones de Trabajo, del total de negociaciones homologadas durante el periodo comprendido entre 2009 y 2019, se registraron treinta negociaciones que tratan la modalidad del teletrabajo, de las cuales siete se pactaron para el ámbito de la actividad y veintitrés se han firmado a nivel empresa. El 37% de las negociaciones se dieron en el sector de transporte, almacenamiento y comunicaciones; 20% en la industria y en la actividad de servicios de informática; 7% en la construcción y comercio; y un 3%, cada una, en los servicios de televisión, extracción de petróleo y suministro de electricidad, gas y agua. En relación con las organizaciones gremiales que protagonizaron estas negociaciones, fue la Federación Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarburíferos la que tuvo mayor participación, celebrando diez acuerdos y convenios colectivos en el periodo. En menor proporción, le sigue la Unión del Personal Superior y Profesional de Empresas Aerocomerciales y los distintos sindicatos que representan a los/as trabajadores/as telefónicos con dos acuerdos, cada uno.

INICIATIVAS DEL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA NACIÓN PARA PROMOVER EL TELETRABAJO

Antes de la sanción de la ley 27.555, el teletrabajo se rigió por la Ley de Contrato de Trabajo (20.744) y las resoluciones del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (en adelante, MTEySS) dictadas para promover esta modalidad en el marco de programas de fomento del empleo.

En 2003, el Ministerio de Empleo, Trabajo y Seguridad Social de la Nación creó la Comisión de Teletrabajo conformada por funcionarios/as públicos/as, representantes de los actores sociales, expertos/as del ámbito académico y

2 “Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral”, OIT-Eurofound, Ginebra, 2019, p. 16.

3 ThePowerMBA, “Guía definitiva del teletrabajo (2021): todo lo que necesitas saber”, <https://www.thepowermba.com/es/business/guia-del-teletrabajo/>

4 El art. 103 de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 define remuneración como “la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. Dicha remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo vital. El empleador debe al trabajador la remuneración, aunque éste no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquél”.

especialistas informáticos, con el propósito de generar un canal de diálogo interdisciplinario que permita establecer los lineamientos de un proyecto de ley específico para esta modalidad de trabajo a distancia. Recién en 2007 se presenta un proyecto de ley destinado a regular el teletrabajo en relación de dependencia.

Un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) rescata esta iniciativa y menciona:

En Argentina, diversos esfuerzos para crear políticas e instituciones públicas específicas para este sistema de trabajo a nivel nacional han centrado su atención en T/TICM. Una Comisión de Teletrabajo iniciada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) presentó en 2007 un proyecto legislativo para regular las normas de salud y seguridad en el trabajo de los teletrabajadores. Los expertos de esta Comisión provenían del Centro de Teletrabajo y Teleformación (EU-LFS) de la Universidad de Buenos Aires, que se creó en 2000 como respuesta a la seria crisis económica que afectó a Argentina en la década de 1990. Los investigadores de CTT evalúan la capacidad de crear empleo por medio de T/TICM en la era de la información y trabajan en estrecha colaboración con organismos públicos y organizaciones de trabajadores y empleadores.⁵

En 2012 se crea la “Coordinación de Teletrabajo” para mejorar el empleo en zonas inhóspitas y evitar el desarraigo de sus habitantes, favorecer a grupos vulnerables, generar programas para presidiarios y expresidiarios, apoyar la difusión de las TIC en las tramas productivas para incorporar a las pequeñas y medianas empresas en procesos de innovación, y fomentar esta modalidad hacia el MERCOSUR y en la negociación colectiva, entre otros aspectos. También proponía que se “desarrolle acciones específicas, y que genere las condiciones de trabajo decente para aquellos trabajadores que se desempeñan bajo una modalidad precisa y creciente de trabajo, como lo es el Teletrabajo...”⁶

Poco después, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (en adelante, SRT) dicta una resolución (hoy su vigencia se encuentra suspendida con motivo de la pandemia⁷) que exige a las empleadoras informar a las aseguradoras de riesgos de trabajo (ART) la localización de las personas teletrabajadoras y les impone que provean elementos ergonómicos y de higiene laboral (como por ejemplo: silla ergonómica, extintor portátil contra incendio, botiquín de primeros auxilios, almohadilla para ratón y el Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en Teletrabajo). Además, autoriza a la parte empleadora a verificar el lugar donde la persona teletrabaja, con la participación de un/a representante del sindicato y previo consentimiento de la persona trabajadora.

En 2013, el MTEySS resuelve⁸ que las personas puedan acordar con su empleador desempeñarse bajo la modalidad de teletrabajo y así suplir la licencia sin goce de sueldo que le corresponde a una persona enferma cuando agotó las licencias por enfermedad pagas.⁹ El teletrabajo se incluye, en este caso, para atender las necesidades de aquella persona que no puede realizar las tareas que anteriormente cumplía, producto de un accidente o enfermedad¹⁰.

5 “Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral”, OIT-Eurofound, Ginebra, 2019, p. 11.

6 Considerandos de la MTEySS res. 147/2012, cit.

7 Por res. 21/2020 la Superintendencia de Riesgos del Trabajo suspende la vigencia de la res. 1552/2012, durante el periodo de emergencia sanitaria y exige que los empleadores que habiliten a sus trabajadores a realizar su prestación laboral desde su domicilio particular en el marco de la emergencia sanitaria deberán denunciar a la aseguradora de riesgos de trabajo (ART) a la que estuvieran afiliados, la nómina de trabajadores, el domicilio donde desempeña la tarea y frecuencia de esta. El domicilio se considera ámbito laboral a todos los efectos de la Ley 24.557 sobre Riesgos del Trabajo.

8 MTEySS res. 239/2013, sanc. 5/3/2013; publ. BO 24/4/2013.

9 Ley 20.744, art. 211. Conservación del empleo. Vencidos los plazos de interrupción del trabajo por causa de accidente o enfermedad inculpable, si el trabajador no estuviera en condiciones de volver a su empleo, el empleador deberá conservárselo durante el plazo de un (1) año contado desde el vencimiento de aquéllos. Vencido dicho plazo, la relación de empleo subsistirá hasta tanto alguna de las partes decida y notifique a la otra su voluntad de rescindirla. La extinción del contrato de trabajo en tal forma exime a las partes de responsabilidad indemnizatoria.

10 El art. 78 de la Ley de Contrato de Trabajo establece que “el empleador deberá garantizar al trabajador ocupación efectiva, de acuerdo con su calificación o categoría profesional, salvo que el incumplimiento responda a motivos fundados que impidan la satisfacción de tal deber”. El art. 212 agrega: “Vigente el plazo de conservación del empleo, si del accidente o enfermedad resultase una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador y éste no estuviere en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, el empleador deberá asignarle otras que pueda ejecutar sin disminución de su remuneración”.

Esta iniciativa, pone en valor las nuevas tecnologías como un recurso positivo para que la persona con disminución de la capacidad laborativa por problemas de salud, transforme “la resignación en esperanza, la espera en oportunidad, y el tiempo en capacitación y trabajo”, como aludía la propia resolución (consid. 9).

Durante el mismo año, el MTEySS creó el programa para la Promoción del Empleo en Teletrabajo (PROPET), con el objetivo de que las empresas se adhieran e implementen el teletrabajo. Debían contar con la conformidad de la persona que trabaja en forma expresa y cumplir con determinadas pautas. Entre las más relevantes se destacaban: que el teletrabajo no debía superar los nueve meses, combinar la distribución de la jornada entre trabajo presencial y teletrabajo, que esté prevista la reversibilidad, tanto por pedido del trabajador/a como por pedido de la empresa; que las herramientas de trabajo sean provistas por la empresa y cuidadas por el/la trabajador/a, que se proteja la confidencialidad de la información de la empresa por parte del/la trabajador/a, que el empleador debía velar por la seguridad e higiene en la prestación de las tareas y que debía compensar los mayores gastos por el cambio de modalidad.¹¹

Cabe destacar que, por esos años se ponía el foco en la protección de la confidencialidad de los datos de las empresas como un deber a cargo de las personas que trabajan. En esa línea, el Anexo IV de la MTEySS res. 595/2013, proponía el contenido de los contratos individuales y mencionaba dejar constancia de que “el teletrabajador tiene conocimiento de la normativa interna que regula la protección de datos y el uso de Internet, de la normativa legal vigente sobre la materia (leyes 24.766 y 20.744), que implica el compromiso de no difundir material ilícito”.

¿QUÉ ENFOQUE ASUMEN LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CUANDO EL GOBIERNO PROMUEVE EL TRABAJO A DISTANCIA DURANTE EL ASPO?

En un escenario de emergencia sanitaria, con el dictado de numerosos decretos y resoluciones ministeriales, el teletrabajo se expandió en todas las actividades posibles dentro de un marco laboral de buena fe.¹² Las organizaciones sindicales advierten que el teletrabajo presenta desafíos por las nuevas formas de relación laboral que se desarrollan en un tiempo y espacio menos tangible, casi inmaterial, que impacta en los límites de la vida laboral y personal de los/as trabajadores/as. A su vez, modifica las funciones y categorías tradicionales que suelen estar contenidas en los convenios colectivos de trabajo.¹³

Aquellas organizaciones sindicales que representan trabajadores/as de actividades suspendidas por “no ser esenciales” priorizaron la defensa del salario y comenzaron a propiciar el trabajo a distancia o remoto, pues la alternativa era la suspensión laboral con quita de salarios. El trabajo a distancia se convirtió en un aliado en tiempos de pandemia y aislamiento. Quienes no trabajaban de esta forma y no integraban los grupos de riesgo, podrían ser suspendidos/as y cobrar la compensación no remunerativa del decreto 329/2020 y MTEySS res. 397/2020. Por tal motivo, la acción sindical fue dirigida en ese sentido, ampliando la convocatoria al teletrabajo en todas las posiciones laborales posibles, no solo al personal administrativo o con tareas análogas.

Por sus ventajas y los efectos de las nuevas tecnologías en el trabajo, algunas organizaciones entienden que el teletrabajo llegó para quedarse. En cambio, otras opinan que, superada la coyuntura pandémica, hay que desincentivar esta modalidad por las consecuencias negativas en los derechos laborales y sindicales y consideran inconveniente incluirlo en los convenios colectivos de trabajo.¹⁴

A pesar de las distintas posiciones, el teletrabajo es una realidad que se impone rápidamente sin la autorización o venia de los sindicatos. Se suman nuevas tareas susceptibles de cumplirse por teletrabajo, algunas impensadas en

11 MTEySS res. 595/2013, sanc. 1/7/2013; publ. BO 5/7/2013.

12 La MTEySS res. 207/2020, plantea la posibilidad del trabajo a distancia para las tareas habituales u otras análogas en acuerdo con el empleador en un marco de buena fe y recomienda se dispongan las medidas necesarias para disminuir la presencia de trabajadores y trabajadoras en el establecimiento e implemente la modalidad de trabajo a distancia.

13 Datos recolectados de M. J. Estrella, V. Núñez y S. Parrilla, “Sindicalismo e Innovación. Rol de las TIC en las organizaciones sindicales”, FES, 2020, <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentinien/17087.pdf>

14 *Ibidem*.

un contexto no pandémico: docentes, personal judicial, administración pública, vendedores/as, psicólogos/as, psicopedagogos/as, terapeutas ocupacionales, médicos/as, profesores/as de disciplinas deportivas y culturales, artistas, entre otras.¹⁵

Cuando se supere la emergencia sanitaria, algunas personas volverán a realizar su trabajo presencialmente; otras, a distancia o combinando ambas modalidades. Las organizaciones sindicales habrán adquirido en sus respectivos sectores de representación laboral una experiencia valiosa sobre esta forma de trabajar distinta de la tradicional, donde las nuevas tecnologías influyen decisivamente en el cómo se trabaja, y abren un abanico de cuestiones que deben ser exploradas para garantizar el respeto de los derechos laborales existentes y el desarrollo de nuevos derechos. Se presenta el desafío de establecer los aspectos específicos en el marco de las negociaciones colectivas¹⁶, y avanzar en el desarrollo de los nuevos derechos laborales tecnológicos. Otro aspecto que ocupará a las organizaciones sindicales tiene que ver con generar habilidades para fiscalizar los softwares que utilizan las empresas y verificar que no invadan el derecho a la privacidad e intimidad de la persona que teletrabaja. También concientizar sobre los riesgos psicosociales que apareja esta forma de trabajar e intervenir cuando la empresa incluye innovaciones tecnológicas para acordar programas de formación. Estos temas seguramente serán ejes de la acción sindical, así como también generar nuevas formas de comunicación a distancia con estos/as trabajadores/as deslocalizados/as muy distintas de aquellas para ubicados/as en la empresa tradicional.

¿CUÁL ES LA POSICIÓN DE LA OIT?

La OIT fue evolucionado en su posición durante los últimos años. En 2016 anunció que los empleos atípicos podían facilitar el acceso al mercado laboral, incluso de aquellos grupos desfavorecidos. Propuso recomendaciones que abarcan cuatro ámbitos principales de las políticas, con objeto de abordar los déficits de trabajo decente en el empleo atípico: eliminar los vacíos normativos, fortalecer la negociación colectiva y la protección social, y establecer políticas sociales y del empleo destinadas a manejar los riesgos sociales y dar cabida a las transiciones.¹⁷

Un año después, la OIT emite un Informe sobre el Futuro del Trabajo¹⁸ en el cual menciona con preocupación la aparición del trabajo “a pedido” como los contratos “de cero horas” (sin un mínimo de horas o pago garantizado) y la *gig economy* o economía de trabajo esporádico, incluyendo el trabajo colaborativo a distancia y a través de plataformas en línea (programación informática, análisis de datos, facturación en línea, auditorías de documentación digitalizada, operadores/as de redes sociales, etc.), el trabajo mediante aplicaciones diseñadas y administradas por empresas que imponen normas de calidad a los/as trabajadores/as (por ejemplo, en servicios de transporte y limpieza). A criterio de la OIT, cuando el contexto regulatorio del país excluye estas formas de empleo atípico, estas personas trabajadoras son consideradas contratistas independientes o trabajadores/as por cuenta propia y quedan fuera de la protección del sistema jurídico laboral.

La Comisión Mundial sobre Trabajo Futuro de la OIT (2019) modificó su mirada optimista y exhortó a los países a:

Que se adopte un nuevo enfoque que sitúe a las personas y el trabajo que hacen en el núcleo de la política social y económica y de la práctica empresarial: **un programa centrado en las personas para el futuro del trabajo**. Este programa se centra en tres ejes de actuación. En primer lugar, invertir en las capacidades de las personas, permitiéndoles formarse, reciclarse y perfeccionarse profesionalmente, y apoyarlas en las di-

¹⁵ La Suprema Corte de Justicia de la provincia de Buenos Aires y la Asociación Judicial Bonaerense firmaron el 25/4/2020, el convenio 526, para regular la modalidad de teletrabajo durante la pandemia. Empresas de gimnasios comenzaron a ofrecer su servicio mediante la plataforma Zoom, a través del teletrabajo de instructores/as y profesores/as de disciplinas deportivas. Las obras sociales autorizaron a los/as profesionales psicólogos/as a continuar atendiendo a sus pacientes de manera remota.

¹⁶ La ley 27.555, en su art. 1, dispone que los aspectos específicos del teletrabajo se establecerán en el marco de los convenios colectivos.

¹⁷ “El empleo atípico en el mundo. Retos y perspectivas”, OIT, Ginebra, 2016.

¹⁸ “Trabajar para un futuro más prometedor. Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo”, OIT, Ginebra, 2019, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf

versas transiciones que afrontarán en el curso de su vida. En segundo lugar, invertir en las instituciones del trabajo para garantizar un futuro del trabajo con libertad, dignidad, seguridad económica e igualdad. En tercer lugar, invertir en trabajo decente y sostenible... Si se encauzan las tecnologías transformadoras, las oportunidades demográficas y las economías verdes, estas inversiones pueden constituir un impulso potente con miras a la equidad y la sostenibilidad de las generaciones presentes y futuras.¹⁹

¿FUE OPORTUNO EL DICTADO DE LA LEY 27.555 SOBRE TELETRABAJO?

El tratamiento de la ley sobre teletrabajo, promulgada el 13 de agosto de 2020, capturó la atención de las organizaciones sindicales. Algunas sostuvieron que faltó debate y que su tratamiento fue apresurado. Otras, que se trata de una nueva forma de trabajar que no puede ser ignorada ni rechazada, y debe contar con una ley especial. En su mayoría, sostienen que el teletrabajo obstaculiza la afiliación, la pertenencia y la participación sindical, promueve el individualismo y la tercerización, y favorece el trabajo sin registrar e informal. Destacan que el teletrabajo trae una nueva visión de cómo se ejerce la representación y que el desafío es cómo asumir una representación en un lugar fuera del establecimiento, en un “no establecimiento”.

Entre los aspectos negativos del teletrabajo señalan:

- los problemas de conectividad en la red doméstica
- la falta de equipamiento idóneo
- el exceso de control laboral por medios tecnológicos que afecta la privacidad de la persona que trabaja
- la invasión a la privacidad del domicilio
- la falta de capacitación en derechos digitales
- el espacio físico inadecuado, la superposición de roles (laborales y familiares)
- la jornada laboral extendida por la demanda de estar siempre conectados
- el aislamiento que deteriora el vínculo social del/la trabajador/a con el resto del colectivo laboral y genera un escenario propicio al padecimiento de enfermedades psicosociales y los problemas que ocasiona en la salud física y psíquica
- ejemplos donde el teletrabajo puede afectar el salario, como el caso del vendedor/a que pierde su comisión por ventas online, o en las ocasiones en que las empresas descuentan minutos no trabajados por problemas de conectividad hogareña

Entre los aspectos positivos del teletrabajo, mencionan:

- el ahorro del tiempo y gastos de traslado desde el hogar al lugar de trabajo
- la reducción de riesgos por accidentes *in itinere*
- su compatibilidad con los deberes de asistencia familiar, así como con situaciones de salud o razones particulares de quienes estudian o tienen otras actividades

Sostienen razonable y óptimo combinar el tiempo de trabajo presencial con el virtual, pues la figura del teletrabajo realizado completamente a distancia no lo consideran aconsejable.²⁰

¹⁹ Ibídem.

²⁰ Datos recolectados de M. J. Estrella, V. Núñez y S. Parrilla, “Sindicalismo e Innovación...”, cit.

Varios meses de aislamiento con teletrabajo y encuestas de por medio permitieron a los sindicatos relevar cuáles son las necesidades que se les presentan a las personas que trabajan bajo esta modalidad y analizar los aspectos positivos y negativos hacia el interior de cada sector de representación para incluir el tema en la mesa de negociación colectiva.

¿QUÉ MUESTRAN LAS ENCUESTAS?

Una encuesta sindical en la actividad de entidades civiles y deportivas²¹ relevó que el 84,6% de las personas expresó que fue la primera vez que trabajó bajo esta modalidad. A su vez, respecto a la combinación entre tareas de cuidado y laborales, fueron sobre todo las mujeres quienes las combinaron. Al momento de ser consultados/as sobre los insumos de trabajo, las personas encuestadas manifestaron que no contaron con los dispositivos y elementos adecuados para trabajar desde sus casas. De hecho, más de la mitad de las personas respondió que no recibió ningún elemento para trabajar por parte de los/as empleadores/as. Además, sobre el derecho a la desconexión, el 87,7% respondió que fue contactado/a fuera de la jornada laboral.

El 29,6% de los/as encuestados/as manifestó que uno de los aspectos negativos es la falta de un espacio adecuado en su hogar para llevar a cabo el teletrabajo, en tanto que 46,5% dijo no contar con las herramientas y dispositivos tecnológicos adecuados para que todas las personas de la casa puedan cumplir con sus tareas, sean laborales o educativas. En cuanto a las preferencias de cómo les gustaría trabajar, inicialmente, cuando las opciones eran dicotómicas (teletrabajo o trabajar de forma presencial) el 57,1% se volcó por la opción del teletrabajo. Pero cuando se incluyó una opción mixta de trabajo, es decir ir algunos días a la semana a la oficina y otros teletrabajo, esta fue elegida en el 66,6% de los casos, presentando un considerable aumento de respuestas.²²

Según un informe del Sindicato Argentino de Docentes Particulares, SADOP, el teletrabajo forzoso desdibuja el eje central de la actividad docente, el vínculo con el/la estudiante o el/la alumno/a: “un 84% de las y los docentes encuestados extraña generalmente el vínculo directo con sus estudiantes y un 72% expresa que a veces las y los alumnos tienen dificultades para realizar sus actividades escolares”.²³ También flexibiliza el límite entre la vida personal y la laboral: un 44% de los/as docentes manifestó que no logra hacer un corte en su trabajo y desconectarse. Por otro lado, referido a la extensión de la jornada laboral, “un 47% de las y los docentes encuestados manifestó que trabaja más horas de las habituales y un 20% dice trabajar las mismas horas que antes, pero de manera desorganizada”.²⁴

Una encuesta del Centro de Innovación de los Trabajadores (CITRA) realizada en 78 organizaciones sindicales del ámbito público y privado, entre el 14 de abril y el 4 de mayo de 2020, refiere que el 65,4% de sus representados/as se encuentran desarrollando tareas de forma remota desde sus domicilios. Se destaca que esta encuesta releva que el trabajo remoto que se realiza en condiciones de ASPO se sostiene, principalmente, por las competencias, el tiempo y los recursos que aportan los/as trabajadores/as, especialmente en los sectores de enseñanza y actividades profesionales, científicas y técnicas. En ese sentido, la demanda de capacitación y recursos para el trabajo remoto es probable que se imponga en la agenda futura de discusión paritaria. Concluye que el efecto de la cuarentena en el trabajo remoto llevó a extender la jornada laboral. Destacan que el trabajo remoto cayó en dos extremos: mientras que prácticamente la mitad comenzó a organizar su jornada según objetivos, una proporción similar vio que su jornada laboral se mantenía o se extendía.²⁵

21 UTEDYC, Departamento Nacional de Digitalización y Nuevas Tecnologías, “Encuesta sobre teletrabajo en UTEDYC”, 1ª ed., publicación digital, agosto 2020, https://www.utedyc.org.ar/salud-laboral/assets/files/InformeEncuesta_Teletrabajo2020.pdf

22 En este sentido, el 57,84% no recibió ningún elemento por parte del/la empleador/a para trabajar desde su casa. En tanto, entre quienes sí recibieron elementos para teletrabajar se destacan: celular, 15,83%; PC de escritorio, 12,63% (UTEDYC, encuesta cit.).

23 Encuesta Nacional “Contanos para cuidarte”, diseñada e instrumentada por el Departamento de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo de SADOP, que se realizó en todo el país a través de las redes sociales, en el periodo comprendido entre el 2 y el 12 de abril de 2020, a más de 8.000 docentes privados de los niveles maternal, inicial, primario, secundario, terciario y universitario. Citada en el informe de las XIV Jornadas Nacionales de Debate Interdisciplinario en Salud y Población: “Salud, derechos y desigualdades: desafíos urgentes”. Mesa 3: Trabajo, salud y derechos. trabajo y salud fuera de la oficina: la regulación del teletrabajo en Argentina, p. 11.

24 *Ibidem*, pp. 3-4.

25 Arias, C., J. Bonnin, M. Bulloni *et al.*, “Trabajo en cuarentena. Encuesta realizada en el marco del Proyecto «Monitor

La Junta Interna de la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) realizó otra encuesta dirigida a trabajadores/as del MTEySS de todo el país, y que alcanzó a las personas que desempeñaban sus tareas laborales a distancia, informó que los/as trabajadores/as pusieron sus recursos y los de su hogar para llevar adelante su tarea, relegaron licencias, y se adaptaron rápidamente a la modalidad de trabajo propuesta durante el ASPO a partir de la cual en algunos casos se les modificó la carga y la extensión habituales de su jornada laboral. Agregan que se abrió un conjunto de interrogantes para pensar hacia adelante cómo se podría organizar la semana laboral. El 72% de los/as trabajadores/as preferiría combinar la presencialidad con el trabajo en el hogar. Quedan de relieve las diferencias materiales de cada persona que trabaja (mejor conexión, PC de uso propio, espacio adecuado en el hogar para desarrollar las tareas, no verse afectada/o por las tareas de cuidado).²⁶

Los resultados que arrojó la encuesta realizada por la Unión Informática exponen que, en gran medida, los trabajos y tareas de los/as informáticos/as son atendibles en forma remota; el teletrabajo sirve para “conciliar vida personal/familiar con la vida laboral”; que no solo reduce el tráfico en las ciudades, sino que los/as teletrabajadores/as se ahorran dinero y tiempo en viáticos; que el límite entre la jornada laboral y la vida privada, por las mismas razones, sigue siendo una frontera permeable y que, muchas veces, es difícil desconectarse del todo. Por todo esto, por sus pros y contras, es que el teletrabajo necesita ser reglamentado con reglas claras. No solo para los/as trabajadores/as en esta modalidad, sino para ambas partes de la relación laboral.²⁷

El Sindicato de Prensa de Buenos Aires (SiPreBA) en su encuesta menciona que el teletrabajo en la pandemia ocasionó una precarización y transferencia de costos fijos de las empresas a los/as trabajadores/as. El 97% de quienes hacen teletrabajo afirmaron que su empleador no le paga por el uso de internet en su domicilio. Al 74,1% tampoco se les provee una computadora para teletrabajar, obligados/as a usar la suya propia, muchas veces compartida con otros miembros del hogar. Al consultar por la provisión de otras herramientas por parte del sector patronal, el 86% afirmó que no recibió ninguna otra herramienta para teletrabajar. El 82,5% no cuenta con el mobiliario adecuado para teletrabajar, tal como escritorio, silla ergonómica, almohadilla para el mouse, etc. El 88,8% de quienes tienen hijas/os afirma que su trabajo se vio afectado por las tareas de cuidado.²⁸

Laboral COVID-19», Buenos Aires, CITRA, 2020:

https://citra.org.ar/wp-content/uploads/2020/07/2020_DOCUMENTO_Me%CC%81todo-CITRA-volumen-4.pdf

- 26** Junta Interna ATE Trabajo, “Encuesta sobre trabajo a distancia de lxs trabajadorxs del MTEySS”, informe de resultados, julio 2020.
- 27** Unión Informática, “Teletrabajo, los resultados y proyecciones de la encuesta de Unión Informática”, julio 2020, <https://unioninformatica.org/teletrabajo-resultados-encuesta-union-informatica/>
- 28** SiPreBA, “Encuesta sobre salarios, teletrabajo y condiciones laborales 2020: dos de cada tres trabajadores/as de prensa cobró un salario por debajo de la Canasta (CT)”, 8/6/2020, <https://www.sipreba.org/sindicato/encuesta-sobre-salarios-teletrabajo-y-condiciones-laborales-2020/>

2

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LA LEY DE TELETRABAJO

La ley que sancionó el Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo (27.555) fija presupuestos legales mínimos para quienes se desempeñen bajo esta modalidad a distancia y delega en la negociación colectiva los aspectos específicos de cada actividad o sector laboral.

SOBRE LA CANTIDAD DE TIEMPO Y EL LUGAR DONDE SE PUEDE TELETRABAJAR

¿Cuánto tiempo se debe trabajar a distancia para quedar bajo el régimen de contrato de teletrabajo? ¿Si se teletrabaja una porción mínima de la jornada, rige la ley 27.555? ¿Un convenio colectivo puede restringir el lugar donde se lleve a cabo el teletrabajo? Por ejemplo, que no se realice en una plaza, en un bar u otro lugar público. ¿Hay teletrabajo aun cuando el espacio físico sea solventado por el empleador? ¿Dónde encuadra el coworking? ¿Se puede establecer cupos por lugar de trabajo?

La ley define el teletrabajo como una modalidad de trabajo “total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación”. El decreto reglamentario 27/2021 despeja algunas dudas y excluye aquellas prestaciones laborales que se realicen en establecimientos, dependencias o sucursales de clientes del empleador. También excluye las que sean esporádicas u ocasionales en el domicilio de la persona que trabaja.

En la forma que se ha regulado, quien trabaje algún tiempo de su jornada en un establecimiento distinto del de su empleador/a, con la utilización de TIC, queda comprendido/a bajo la modalidad de contrato de teletrabajo, aun cuando sea una porción mínima de su jornada laboral.²⁹ La ley no exige porcentajes mínimos de trabajo a distancia para que la persona pueda ampararse en este nuevo régimen.

Esta definición de carácter amplio permite que en el marco de la negociación colectiva se establezcan otros parámetros, como, por ejemplo, exigir la modalidad de teletrabajo mixta, una parte del tiempo presencial y otra a distancia, establecer porcentajes de tiempo mínimos de cada modalidad o cláusulas similares. Puede ocurrir que en un convenio se decida establecer una cantidad de horas mínimas mensuales para la modalidad presencial, lapso que puede ser distribuido en forma flexible, de modo diario, semanal o mensual por el/la trabajador/a. Y hasta establecer que no se podrá, en un mismo sitio de trabajo, tener más de un porcentaje de sus dependientes bajo la modalidad de teletrabajo simultáneamente.

En lo que hace al lugar de trabajo, en un convenio colectivo se podría no permitir el teletrabajo en espacios públicos, por ejemplo, una plaza o un café. Seguramente, prevalecerán las necesidades que se presenten por las características de la actividad y/o lugar geográfico, teniendo en cuenta las exigencias que imponga el sistema de riesgos del trabajo, a la hora de definir las coberturas de las ART.

29 Otras legislaciones exigen una regularidad de “un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del 30% de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo” Real Decreto-Ley español, 28/2020, de 22 de septiembre.

SOBRE LA JORNADA DE TRABAJO, LA DESCONEXIÓN DIGITAL, LOS SISTEMAS DE CONTROL Y EL DERECHO A LA INTIMIDAD

La jornada laboral debe estar establecida en el contrato de teletrabajo que se formalice por escrito y respetar los límites legales y convencionales. Resulta interesante destacar que la misma ley incluye la posibilidad de convenir que el cumplimiento de la jornada sea por hora o por objetivos, lo cual podrá ser materia de negociación en el ámbito colectivo.

Las plataformas o softwares utilizados por el empleador deben ser registrados ante el MTEySS, ser acordes con la jornada establecida y, para asegurar el descanso, pone en cabeza del empleador la obligación de que dicho programa o software impida la conexión de la persona que trabaja fuera de su jornada.³⁰

El derecho a la desconexión digital es un derecho laboral inherente a la utilización de las TIC en el trabajo para garantizar el descanso de la persona que trabaja bajo esta modalidad. La misma norma permite que se desconecten (apaguen) los dispositivos digitales y/o TIC fuera de la jornada laboral y durante las licencias. Esto aplica cuando los dispositivos son provistos por el empleador o son de propiedad de la persona que trabaja. Tampoco el/la empleador/a podrá exigir la realización de tareas, ni remitirle comunicaciones, por ningún medio, fuera de la jornada. En este último caso, solo quedan autorizadas las empresas cuya actividad se realice en diferentes husos horarios o cuando exista alguna razón objetiva; aun en este caso, las personas que teletrabajen podrán responder recién cuando comience su jornada.

A fin de garantizar el descanso, la ley prohíbe sancionar a quien haga uso del derecho a la desconexión digital y no permite que se establezcan incentivos condicionados a la no desconexión.

En el marco de la negociación colectiva, las partes pueden incluir modalidades de cumplimiento de la jornada laboral específicas, continuas o discontinuas, por tiempo de trabajo, por objetivos o resultados. Seguramente también definirán las situaciones de excepción donde la persona debe responder fuera de su jornada en casos de fuerza mayor, acotada a cada sector laboral. Se podría autorizar el trabajo fuera del horario habitual a instancia de la persona trabajadora, quien podrá realizarlo de forma flexible y voluntaria para conciliar su vida laboral y familiar, y no generaría una compensación económica extraordinaria, en la medida en que no supere la jornada máxima del convenio colectivo o aquella convenida individualmente, si fuera menor.

El cumplimiento de la jornada laboral incide en la remuneración cuando se abonan adicionales por puntualidad, presentismo, bonos, premios y horas suplementarias. Por aplicación del principio de igualdad de derechos y obligaciones entre las personas que realizan el trabajo presencial y aquellas que lo hagan mediante teletrabajo, estas últimas no pueden recibir una remuneración menor que las primeras.

Volviendo a los sistemas de control y vigilancia, estos están destinados a proteger los bienes e informaciones de la empresa y la ley dice que no deben afectar la intimidad de la persona que teletrabaja y la privacidad de su domicilio.

Los sistemas de control del cumplimiento de la jornada o del desempeño laboral deben ser puestos en conocimiento del trabajador/a y del sindicato, y utilizarse únicamente con la finalidad de controlar la prestación de dichas tareas.³¹ Los sindicatos deben velar por que se protejan los derechos de imagen de las personas que teletrabajan, así como sus derechos de acceso, rectificación y oposición en caso de que sus datos sean registrados. Por ejemplo, que la empresa no pueda utilizar sistemáticamente la cámara (webcam) de su computadora cuando participan en reuniones a distancia, y a ser informados/as previamente de la finalidad de los registros de estas reuniones cuando se realicen.

30 Arts. 4 y 5, ley 27.555, y art. 5, dec. 27/2021.

31 Art. 70. Controles personales. Los sistemas de controles personales del trabajador destinados a la protección de los bienes del empleador deberán siempre salvaguardar la dignidad del trabajador y deberán practicarse con discreción y se harán por medios de selección automática destinados a la totalidad del personal. Art. 71. Los controles del personal femenino deberán estar reservados exclusivamente a personas de su mismo sexo. "Los controles referidos en el artículo anterior, así como los relativos a la actividad del trabajador, deberán ser conocidos por éste" (art. 71, LCT, reformado por ley 27.322, BO 15/12/2016).

El correcto cumplimiento de estos principios y el respeto del secreto empresarial constituyen un reto para las relaciones laborales.

Los sindicatos pueden participar de la fiscalización mediante auditorías conjuntas, con técnicos/as de la organización sindical y de la empresa para garantizar la confidencialidad de procesos y datos.³² Se vislumbra una nueva necesidad por parte de los sindicatos: contar con habilidades específicas y áreas capacitadas para llevar adelante funciones de control de software, garantizar la protección de datos personales, privacidad y dignidad de su comunidad representada. Una exigencia que no tardará en trasladarse también a las modalidades de trabajo presencial, cada vez más atravesadas por la tecnología.

Es importante tener en cuenta que aun cuando el software o medida de control esté en conocimiento de la persona trabajadora, nunca puede violar el derecho a la intimidad ni privacidad (ser vigilado/a mediante cámara, o micrófono permanentemente, etc.), ya que el espacio de trabajo está ubicado dentro de su hogar e involucra a otras personas que conviven con el/ella en situaciones no laborales que no deben ser controladas. Los softwares de monitorización instalados en las casas incrementan la capacidad de vigilancia de las empresas, quienes realizan un seguimiento de las horas de trabajo, recopilan datos sobre el desenvolvimiento de los/as trabajadores/as y envían los reportes a los empleadores de manera automática, asegurando así el autodisciplinamiento.³³

El Decreto Reglamentario encomendó a la Agencia de Acceso a la Información Pública, el dictado de normas complementarias sobre la Ley 25.326 de Protección de Datos Personales. El tema, asimismo, puede ser abordado en la negociación colectiva.

SOBRE LAS TAREAS DE CUIDADO

La ley incluye este novedoso derecho para quienes teletrabajen y posiblemente las organizaciones sindicales pretenderán extenderlo a otros sectores laborales para igualar condiciones en el interior de un convenio colectivo.

Concretamente, las personas que teletrabajan y que acrediten tener a su cargo, de manera única o compartida, el cuidado de personas menores de trece (13) años, personas con discapacidad o adultas mayores que requieran asistencia específica, tienen derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada. Cuando el/la empleador/a lesione alguno de estos derechos será calificado como conducta discriminatoria. La reglamentación exige que la interrupción de la jornada se comunique en forma virtual y con precisión del momento que concluye y se reanuda.

Delega en la negociación colectiva la posibilidad de reducir la jornada laboral cuando la persona que teletrabaja no pueda cumplirla por las tareas de cuidado a su cargo. En este ámbito podría tenerse en cuenta y compensarse la problemática social de las brechas salariales por razones de género, según el dossier estadístico de 2021 que publicó el INDEC con motivo del 8 de Marzo, entre las personas ocupadas, por cada \$100 que gana un varón en promedio, una mujer gana \$79. A su vez, 5 de cada 10 varones realizan tareas de cuidado, en tanto que, en el caso de las mujeres, más de 8 de cada 10 las realizan³⁴.

A su vez, un informe del Ministerio de Desarrollo Productivo sobre brecha salarial de género en la estructura productiva argentina, manifiesta: “el 27.9% de las mujeres ocupadas trabaja en un sector cuya brecha de género es mayor a la media general de la economía. Si a esto se agrega que un 17.2% se inserta en el servicio doméstico, resulta que solo el 55% de las trabajadoras accede a un sector con baja discriminación por género y apenas el 4.5% se encuentra en sectores con brecha de género negativa o estadísticamente nula”³⁵.

32 Art. 15, ley 27.555, y art. 15, dec. 27/2021.

33 Roncal Vattuone, X., “Teletrabajo y capitalismo de vigilancia”, *Telos: revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, vol. 23, nro. 1, 2021, pp. 177-192. DOI: www.doi.org/10.36390/telos231.14

34 INDEC, 8M. *Día Internacional de la Mujer*, dossier estadístico, https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/publicaciones/dossier_estadistico_8M_2021.pdf

35 Trombetta, M., y J. Cabezón Cruz, *Brecha salarial de género en la estructura productiva argentina*, Documentos de Trabajo del CEP XXI, nro. 2, p. 17, noviembre de 2020, Centro de Estudios para la Producción XXI - Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación, https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/dt_2_-_brecha_salarial_de_genero.pdf

Asimismo, todos los convenios analizados en la publicación “Brecha salarial según género”³⁶ admiten algunas ausencias para poder cobrar el premio; por lo general, son las licencias pagas que están reguladas por la Ley de Contrato de Trabajo. Sin embargo, no se contemplan ausencias motivadas por las responsabilidades domésticas, que son las que recaen mayoritariamente en las mujeres, lo que podría constituir otro factor más que contribuye a las diferencias de ingreso por género.

En este sentido, es interesante destacar que la Ley de Teletrabajo impone el deber a los/as empleadores/as y los/as trabajadores/as de velar por un uso equitativo, en términos de género, promoviendo la participación de los varones en las tareas de cuidado. Considera, además, que cualquier acto, conducta, decisión, represalia u obstaculización proveniente de la entidad empleadora que lesione estos derechos se presumirá como discriminación. Resulta importante destacar que sobre la base de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) que publica el INDEC, las brechas salariales se profundizan según la cantidad de menores de 6 años, a cargo de las mujeres. Como expresan Goren y Trajtemberg, “las actividades de reproducción son un aporte central a la economía de los países, y la propia distinción dicotómica entre producción y reproducción es impensable por fuera del sistema sexo-genérico; [y] las relaciones de poder y autoridad en el ámbito económico están constituidas por las relaciones de género”.³⁷

VOLUNTARIEDAD Y REVERSIBILIDAD

Son dos conceptos que fueron muy debatidos por los sectores empresariales y que pretenden resguardar los derechos de la persona que mudó su posición laboral a la no presencial. El cambio de modalidad, salvo casos de fuerza mayor acreditada, debe ser voluntario y por escrito. Se exige la conformidad del/la trabajador/a porque se modifica una condición esencial de su contrato de trabajo y corresponde que se formalice por escrito para garantizar su decisión. Algunas organizaciones sindicales entienden que este contrato debería estar avalado por algún funcionario/a administrativo/a, judicial o un/a representante sindical, pero la ley no lo exige. La voluntad de una persona que trabaja se doblega fácilmente ante una necesidad de conservar su fuente de empleo y en algunas ocasiones puede ocurrir que la firma de un contrato en la oficina de RRHH comprometa sus derechos laborales, al no contar con el asesoramiento sindical.

La persona que trabaja en forma presencial y luego pasa a la modalidad de teletrabajo puede revocar su consentimiento y volver a la presencialidad en cualquier momento. La reglamentación le exige que invoque una motivación razonable y sobreviniente. De modo que debe explicar el motivo o la razón sobreviniente que la lleva a cambiar de modalidad de trabajo. Por ejemplo, cuando en su hogar no cuenta con el espacio adecuado para realizar teletrabajo, pues debió alojar a un familiar, o el aislamiento del grupo laboral le dificulta la tarea, tiene deficiente conectividad a internet, o alguna otra situación que explique razonablemente su necesidad de volver a la presencialidad.

El/la empleador/a debe respetar el derecho a la reversibilidad y devolver el trabajo presencial en el establecimiento donde ha prestado servicios anteriormente o en el más cercano al domicilio de la persona que trabaja, en el menor tiempo posible y dentro de un plazo no mayor a 30 días.

¿Qué pasa si al/la empleador/a le resulta imposible cumplir con la reversibilidad? La norma aclara que cuando la empresa tenga “motivos fundados” y acredite la imposibilidad puede sustraerse de tal deber. De lo contrario, estaría incumpliendo con su deber de ocupación efectiva y el/la trabajador/a podría considerarse en situación de despido o accionar por el restablecimiento de las condiciones de trabajo afectadas.

En relación con la reversibilidad, los convenios colectivos pueden establecer diversas cuestiones para evitar conflictos entre las partes, como ser: forma y plazo de preaviso para poder entrar y/o salir del sistema de trabajo a distancia, describir taxativamente las situaciones de fuerza mayor en las cuales la voluntariedad queda desplazada, incluir una nómina de situaciones razonables para que una persona tenga derecho a pedir la vuelta al trabajo presencial, restringir aquellos motivos de “imposibilidad” por los cuales la empresa puede negarse a devolver la presencialidad.

36 Goren, N., y D. Trajtemberg, “Brecha salarial según género. Una mirada desde las instituciones laborales”, FES Argentina, noviembre 2018, <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentinien/14882.pdf>

37 *Ibidem*, p. 9.

Queda también a cargo de los convenios colectivos incluir la reversibilidad en aquellas situaciones donde se teletrabaja desde el inicio de la relación laboral.

Un reciente convenio colectivo³⁸ firmado por el Sindicato de Empleados de Comercio de Mar del Plata - Zona Atlántica, con la empresa MDQ Le Sports, incluye un preaviso de 15 días para solicitar la reversibilidad.

OPORTUNIDAD PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD IMPEDIDAS DE CONCURRIR AL LUGAR DE TRABAJO POR RAZONES PERSONALES

Si bien la ley argentina no aborda ninguna cuestión sobre este tema, los convenios colectivos pueden promover la incorporación de esta modalidad como una oportunidad para las personas con discapacidad y para quienes se encuentren impedidos/as por razones familiares o particulares de concurrir al establecimiento, pues el teletrabajo permite eliminar muchas de las barreras como ruta hacia una mayor inclusión.³⁹ Aun para la protección del embarazo, esta modalidad puede ser promovida⁴⁰, por supuesto, en ningún caso se puede suplir el régimen de licencias legales.

SOBRE LOS ELEMENTOS DE TRABAJO

El empleador debe proporcionar el equipamiento, hardware y software, las herramientas de trabajo y todo el soporte necesario para el desempeño de las tareas. Por ejemplo, computadora de escritorio, notebook, soportes, impresoras, teléfono móvil, entre otros. Así como, también, asumir los costos de instalación, mantenimiento y reparación. Corresponde que provea el equipamiento con los antivirus necesarios. El tiempo durante el cual la persona no puede trabajar por carecer de los elementos de trabajo no afecta su remuneración.

Los parámetros para compensar en dinero la utilización de herramientas propias de la persona que trabaja se delegan en la negociación colectiva, de modo que, si el convenio colectivo no incluye un derecho específico sobre este punto, la persona que utiliza su equipamiento no tiene una referencia económica para solicitar su compensación y lo deberá acordar individualmente. Esta posibilidad es incluida en el decreto reglamentario y puede ocasionar distorsiones. Hay organizaciones sindicales que consideran contraproducente compensar con dinero la falta de entrega de los elementos de trabajo, pues ello provocaría desigualdades en el acceso y permanencia en el empleo, generando una brecha entre las personas que trabajan a partir de sus posibilidades de acceso a herramientas o servicios tecnológicos.⁴¹

La norma reglamentaria agrega que la provisión de elementos no integra la base salarial ni es remuneratoria, por lo que no será tenida en cuenta para el cálculo de aguinaldo, vacaciones, indemnizaciones, aportes y contribuciones de obra social, entre otros.

Hay una tendencia cada vez más generalizada que trasciende al teletrabajo denominada Bring Your Own Device (en adelante, BYOD), mediante la cual las empresas permiten a los trabajadores/as llevar sus dispositivos portátiles personales para cumplir las tareas del trabajo y conectarse a la red y recursos corporativos. Este tipo de prácticas deben ser implementadas en dispositivos que admitan perfiles de usuario diferenciados, para disociar la información del empleador de la información privada del/la trabajador/a y poder controlar la tarea sin violar los derechos de intimidad y privacidad. El convenio colectivo podría incluir una práctica de tipo BYOD, con los resguardos necesarios para que la persona que trabaja pueda utilizar plenamente su dispositivo cuando esté usando el perfil privado, mientras que tendrá algunas restricciones cuando esté utilizando el perfil laboral.

38 "Mercantiles marplatenses firman el primer Convenio Colectivo de teletrabajo del país con una empresa local", SEC, 27/5/2021, <http://www.secza.org.ar/noticias/103>

39 Ahrendt, D., y V. Patrini, "COVID-19. How to use the surge in teleworking as a real chance to include people with disabilities", 17/8/2020, eurofound.link/ef20072

40 El convenio colectivo citado (n. 38), firmado el 26/5/2021, incluye la posibilidad de que la trabajadora embarazada solicite teletrabajar si su posición laboral lo permite.

41 "Manual de Buenas Prácticas en el Teletrabajo", UTEDIYC, 1ª ed., abril 2021, <http://www.utedyc.org.ar/archivos/UTEDIYC-Manual-de-Buenas-Practicas-en-el-TELETRABAJO.pdf>

COMPENSACIÓN POR EL MAYOR GASTO EN CONECTIVIDAD Y/O CONSUMO DE SERVICIOS

La persona que teletrabaja debe ser compensada por su empleador, por el mayor gasto en conectividad y consumo de servicios que deba afrontar en esta modalidad de trabajo. La ley delega en la negociación colectiva cómo se calcula dicha compensación, que estará exenta del impuesto a las ganancias y es no remunerativa, aun cuando sea rendida sin comprobantes. Una suma fija equivalente a un porcentaje de la tarifa de una empresa proveedora de internet, con revisión periódica a solicitud de cualquiera de las partes, ha sido la solución acordada en el marco de un convenio colectivo en el sector mercantil.⁴²

Lo importante es que la persona que teletrabaja no debe afrontar ningún gasto adicional con motivo del teletrabajo. Cuando pensamos en la compensación de los gastos, hay que tener en cuenta la conexión de internet hogareña, la electricidad, el servicio de telefonía fija y móvil, y el gasto en climatización, servicios que se pueden usar simultáneamente para distintos fines fuera de lo laboral. Por ello, es conveniente que el convenio colectivo establezca un criterio o porcentaje del gasto que debe asumir la empresa empleadora. Una alternativa viable sería que asuma la totalidad del gasto de acceso a internet o que contrate el servicio. En todos los casos, las deficiencias en el servicio de conexión no deben aparejar un perjuicio para la persona que trabaja si acredita haber efectuado el reclamo en forma inmediata.

EN EL ÁREA DE CAPACITACIÓN

La ley dispone que el empleador debe garantizar la capacitación de sus dependientes en nuevas tecnologías para adecuarse a esta modalidad laboral. El tiempo que demande la capacitación no puede implicar una mayor carga de trabajo, y se puede realizar en forma conjunta con la entidad sindical y el MTEySS. Se reafirma la importancia de la participación de los sindicatos en las acciones de formación y capacitación en nuevas tecnologías, dentro de la jornada laboral, siguiendo el criterio del capítulo VIII de la Ley de Contrato de Trabajo⁴³.

Será materia de la negociación colectiva posibilitar a todas las personas que trabajan en la empresa, el acceso a las acciones de formación para dominar las distintas herramientas tecnológicas disponibles, así como incluir nuevas funciones y categorías, para reconocer las calificaciones tecnológicas que adquieran en su trayecto de capacitación laboral.

SOBRE EL DEBER DE SEGURIDAD

La resolución SRT 1552/2012⁴⁴ está suspendida y postergada la determinación de las condiciones de higiene y seguridad laboral en el teletrabajo en particular. Será interesante esperar las definiciones de la reglamentación sobre la responsabilidad de la seguridad de quien teletrabaja y su relación con el art. 75 de la Ley de Contrato de Trabajo (20.744) que atribuye esa responsabilidad a la empleadora. La resolución SRT 886/2015 sobre Protocolo de Ergonomía sigue vigente y es aplicable durante la emergencia sanitaria, así como las leyes generales de seguridad y salud laboral.

La Dra. Viviana Díaz concluye: “El nuevo rol del telesindicalismo implica acompañar al trabajador remoto desde sus derechos y obligaciones, y protegerlo desde la provención, para evitar el burnout. Provenir es prevenir con prácticas, con técnicas, es utilizar el método GNT⁴⁵ para sostener un buen uso de la tecnología”.⁴⁶

42 El convenio colectivo entre el SECZA y MDQ Le Sports establece la compensación de mayores gastos en una suma de \$2.200, equivalente al 50% de la tarifa para 100mb de Fibertel y por todo concepto: conectividad y energía eléctrica.

43 Incorporado por art. 1 de la ley 24.576 (BO 13/11/1995).

44 Esta resolución, actualmente suspendida, establece obligaciones para las empleadoras ante la modalidad de teletrabajo, y sus artículos más conflictivos para dicho sector son los elementos de provisión obligatoria.

45 Sobre el método GNT, ver V. L. Díaz, “Teletrabajo seguro con el Método GNT”, GNT, 13/4/2020, <https://www.metodognt.com/teletrabajo-seguro-con-el-metodo-gnt/>

46 “El telesindicalismo y transformación digital”, GNT, 8/6/2020, <https://www.metodognt.com/el-telesindicalismo-y-transformacion-digital/>

En la negociación colectiva pueden incluirse acciones para detectar posibles síntomas tempranos de hiperconectividad, personas sobrecargadas y/o en riesgo para su salud y/o para su equilibrio psicológico, así como las condiciones mínimas, basadas en las leyes y resoluciones existentes referidas al espacio de trabajo que permita:

- los cambios de postura y movimientos de trabajo, ubicación, luminosidad y contraste de las pantallas
- tamaño y espacio en mesa de escritorio para uso de teclado, apoyo de brazos y las manos, puesto que la postura de trabajo con las “muñecas al aire” es muy fatigante y supone una gran carga estática para el conjunto de las extremidades superiores, espalda y cuello
- asientos ergonómicos
- correctas fuentes de luz y ventilación
- eliminación del riesgo eléctrico
- autorización para que el empleador verifique las condiciones de trabajo
- estudios y controles de salud periódicos para determinar la incidencia de esta modalidad en la salud laboral

El convenio colectivo de trabajo es el ámbito propicio para regular la oportunidad y forma en que se pueden realizar acciones de prevención y fiscalizar el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud, así como el estudio y control de salud para determinar la incidencia de esta modalidad en la salud laboral y formular recomendaciones.

PRESTACIONES TRANSNACIONALES

Cuando se trate de prestaciones transnacionales de teletrabajo se aplica la ley del lugar de ejecución de la tarea o del domicilio del empleador, según cual fuera más favorable a la persona que trabaja.

El contrato de trabajo transnacional es aquel que en su formalización y/o en su ejecución tiene elementos de hecho o de derecho de una pluralidad de ordenamientos jurídicos de distinta nacionalidad. El fenómeno va de la mano con la cada vez más creciente internacionalización de las relaciones laborales. La empresa transnacional es aquella que opera en varios países, mientras que la multinacional es la que pertenece a varias naciones o empresas de distintas nacionalidades y que podrían operar simultáneamente en varias naciones.

El dumping social se presenta como una contingencia a evitar en este tipo de relaciones laborales y, por eso, este tema gravita especialmente en el ámbito de las relaciones laborales y los convenios colectivos pueden fijar condiciones para las contrataciones transnacionales.

SOBRE LA COMUNICACIÓN SINDICAL

La comunicación e interacción con las personas que teletrabajan se presenta como un desafío para las organizaciones sindicales y la negociación colectiva puede nuevamente resolver esta dificultad, por ejemplo, que el sindicato tenga permitido utilizar las mismas vías formales de comunicación digital de la empresa (*email* institucional, mensajería corporativa, plataformas de videoconferencia, etc.) o bien pensar en un software con una cartelera gremial digital o algo similar.

Con el advenimiento de la emergencia sanitaria se visualizó una gran capacidad de adaptación de las organizaciones sindicales para capear la crisis comunicacional y de gestión. Sin embargo, se volvió imperiosa la necesidad de acompañar los cambios tecnológicos en los ámbitos laborales que representan adaptando el funcionamiento interno. En el citado informe “Sindicalismo e innovación”, los/as dirigente/as manifestaron que Facebook es la red social más utilizada, seguida por Instagram y Twitter. No obstante, en el relevamiento virtual realizado sobre las redes sociales de 50 organizaciones sindicales de diversa índole, se verificó que solo el 62% utilizaba Facebook

con actualizaciones diarias, en tanto que en los casos de Instagram y Twitter el porcentaje desciende al 48% y 40%, respectivamente.⁴⁷

Las nuevas herramientas de comunicación se vuelven urgentes, pues:

Una de las consecuencias inmediatas de la implementación del teletrabajo es la invisibilización de los colectivos laborales y, consiguientemente, la dificultad en la construcción de reivindicaciones y actores colectivos, y de los procesos de identificación que ello conlleva. En un extremo, se presenta la posibilidad de colectivos de trabajo que nacen “remotos”: localizados en múltiples hogares, organizados y comandados por un centro rector (que puede ser un o una superior o un algoritmo) compuestos por individuos que no se conocen entre sí y cuyas posibilidades de interacción se reducen a lo que demanda el proceso de trabajo.⁴⁸

En este supuesto, el desafío es lograr configurar identidad al colectivo de quienes trabajan.

Al mismo tiempo, los sindicatos están modificando su política comunicacional, incluyendo las nuevas TIC, con gran impacto en su comunidad de representación. Las redes sociales activas con espacio de difusión de noticias, medidas de acción, pensamientos políticos, información sobre evolución de salarios, por un lado, y la oferta de capacitación a distancia, por el otro, van esbozando un sindicato que se comunica distinto, no solo en contenido actual sino con el dinamismo que exigen estos tiempos.

Del mismo modo que organizaciones sindicales pudieron administrar el impacto de las anteriores revoluciones industriales en el empleo, hoy lo harán frente a la industria 4.0, caracterizada por la celeridad de sus transformaciones, de manera que cuanto más ágilmente se modernicen los métodos de gestión de datos y comunicación de los sindicatos, más sólidos serán para garantizar los derechos emergentes.

DERECHOS COLECTIVOS. REPRESENTACIÓN SINDICAL. FISCALIZACIÓN

Las personas que teletrabajen quedan alcanzadas bajo el mismo convenio colectivo que se venía aplicando a su modalidad presencial. El trabajo a distancia no modifica la representación sindical pues no es una nueva actividad, es una forma diferente de trabajar. Para el ejercicio de los derechos sindicales referidos al centro de trabajo o unidad productiva, la persona que teletrabaja queda anexada al establecimiento en que prestaba servicios presenciales y cuando se pacte la modalidad desde el inicio de la relación laboral se deberá consultar a la entidad sindical. Esta última condición es interesante, pues pone al sindicato en un lugar de relevancia inédito. Le atribuye la facultad de ser consultado al momento de decidir el establecimiento al cual queda anexado un/a trabajador/a.

De esta forma, quienes teletrabajen son contemplados/as en el plantel de personal para determinar la cantidad de delegados/as por establecimiento y tendrán las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas.

¿Cómo se genera identidad colectiva entre quienes se desempeñan bajo la modalidad del teletrabajo? ¿Anexarlos/as a un establecimiento para que ejerzan sus derechos de participación sindical es una solución? Claro que no. Esta es la preocupación de gran parte de los actores sindicales y que ante los constantes cambios que plantean las nuevas tecnologías, las organizaciones requieren incluir como ejes de su acción a la comunicación digital, pero conteniendo en ella a la cultura y a la identidad, aspectos que se constituyen —como afirma Joan Costa— en el “sistema nervioso central” de todos los procesos de una organización.⁴⁹

En el plano de la fiscalización, la norma exige que las empresas que desarrollen esta modalidad se registren en el MTEySS, indicando la nómina de personas con sus altas y bajas mensuales y los software o plataforma a utilizar.

⁴⁷ Estrella, M. J., V. Núñez y S. Parrilla, “Sindicalismo e...”, citado en n. 13.

⁴⁸ Soul, J., O. Martínez e I. Rodríguez, “Teletrabajo en la Administración Pública Argentina. Impacto en las condiciones de trabajo salud y vida cotidiana”, FES Argentina, noviembre 2020, p. 7, <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentinien/16854.pdf>

⁴⁹ Citado en Estrella et al., p. 17.

Los domicilios podrán ser inspeccionados previa autorización de las personas que teletrabajan. Esta facultad puede ser delegada en las autoridades administrativas locales. Los sindicatos tienen derecho a que se les informe la nómina de quienes teletrabajan con sus altas y bajas.

CATEGORÍAS LABORALES, NUEVAS FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

Las posiciones laborales y sus respectivas remuneraciones, premios y adicionales son el corazón de todo convenio. El teletrabajo como una nueva modalidad laboral obliga a revisar el esquema de categorías y analizar las posiciones laborales que son susceptibles de llevarse a cabo a distancia. En la negociación colectiva se pueden establecer los criterios objetivos para esta clasificación, revisables periódicamente. En el mismo sentido, pueden establecer: cuál es la formación y calificación requerida, cuál es el impacto y la relación con el resto del colectivo laboral, cómo se controlará el cumplimiento del trabajo, por hora o por objetivos, qué sistemas de evaluación se aplicarán. La negociación colectiva es el ámbito central para analizar estos aspectos, siempre bajo la premisa de no generar situaciones de desigualdad entre quienes trabajan de modo presencial y aquellos que lo hacen en forma remota bajo teletrabajo.

Más allá de los convenios colectivos, los sindicatos combatirán aquellas situaciones inaceptables que puedan plantearse generando brechas e inequidades como, por ejemplo, si una empresa permite el teletrabajo únicamente para una cantidad de su personal evaluado como el más productivo, o a quienes vivan en lugares con mejor conectividad, que tengan mejores equipamientos tecnológicos, que posean capacitación adecuada adquirida fuera de la empresa y a su costo, entre otros.

Resulta interesante también que los sindicatos puedan llevar a cabo encuestas a las personas que representan dentro de una empresa para recoger su opinión sobre sus propias experiencias de trabajo a distancia, recopilar sus expectativas e identificar las posibles dificultades asociadas a esta organización del trabajo.

3

DESAFÍOS HACIA EL FUTURO

Analizar cuáles son los impactos que apareja la inclusión de las nuevas tecnologías en el trabajo es otro interesante desafío para las organizaciones sindicales. La negociación colectiva les permitirá garantizar el trabajo decente y el empleo de calidad para quienes teletrabajan.

El nivel de desarrollo digital en las empresas, las habilidades de las personas que trabajan y el acceso a la conectividad desde los hogares resultan claves para que el teletrabajo se instale como una modalidad opcional y de calidad en el campo laboral. Ramiro Albrieu⁵⁰ menciona que, si bien existen fuertes heterogeneidades dentro de cada rama laboral, el potencial para el teletrabajo se presenta sobre todo en los sectores de actividades financieras y seguros, información y comunicación, enseñanza, inmobiliarias y profesionales, científicas y técnicas. Por el contrario, las ramas donde las actividades no podrían ser fácilmente prestadas bajo la modalidad de teletrabajo son: agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca, industria manufacturera, transporte y almacenamiento, actividades administrativas y servicios de apoyo, construcción y personal doméstico.

El informe concluye que es muy grande la diferencia entre el teletrabajo potencial y el efectivo y que “en el mejor escenario, el porcentaje de trabajos que puede realizarse desde el hogar se encuentra entre un 27% y un 29% de los trabajos totales”.⁵¹ Agrega que, en ocupaciones de calificación profesional, el potencial de teletrabajo supera el 50%, mientras que en no calificadas no llega al 10%; también hay diferencias en términos de género: el potencial para el teletrabajo sube a 32%-34% en el caso de los hombres, y desciende a 24%-25% en el caso de las mujeres. Y si se tiene en cuenta el acceso a internet en los hogares, cae a un 25% y si se corrige por el uso de computadoras en el hogar, el porcentaje cae a un 18%.

Un relevamiento llevado adelante por la Asociación de Empresarios Nacionales sostiene que las empresas de servicios encuentran una posibilidad más alta e inmediata que el resto de los sectores para adaptar la organización interna del trabajo a una modalidad remota: el 68% de estas empresas puede implementar el sistema de teletrabajo para parte o todo el personal en la pospandemia (mientras que su complemento, el restante 32% no tiene ninguna posibilidad de hacerlo).⁵²

La ley 27.555 entró en vigor el 1 de abril de 2021 con un piso de derechos laborales para el teletrabajo. Sin embargo, actualmente existe una gran cantidad de personas que realizan trabajo remoto sin regulación y padecen diariamente los aspectos negativos de esta modalidad, como, por ejemplo: dificultades para conciliar las tareas laborales y de cuidados, no contar con el espacio adecuado en el hogar para trabajar, el uso de sus propias herramientas tecnológicas, ni la compensación de gastos por los servicios utilizados, entre otros aspectos.

50 Albrieu, R., “Evaluando las oportunidades y los límites del teletrabajo en Argentina en tiempos del COVID-19”. CIPPEC, abril 2020. Disponible en <https://www.cippec.org/publicacion/evaluando-las-oportunidades-y-los-limites-del-teletrabajo-en-argentina-en-tiempos-del-covid-19/>

51 Ibídem, p. 6.

52 “Teletrabajo: una de cada tres empresas pequeñas y medianas no puede cumplir con tareas remotas”, Línea Sindical, 25/9/2020, <https://www.lineasindical.com.ar/teletrabajo-cada-tres-empresas-pequenas-medianas-puede-cumplir-tareas-remotas-n-1615873.html>

La resolución MTEySS 142/2021 dispone que, mientras se mantengan las restricciones y recomendaciones sanitarias, aquellas personas que estén trabajando en sus domicilios, ya sea porque se encuentren impedidas de cumplir con el deber de asistencia a su lugar de trabajo habitual por las medidas del Gobierno o por aquellas que haya dispuesto su empleador para minimizar los riesgos de contagio, no se consideran encuadradas en un acuerdo de teletrabajo.

Ello significa que, mientras dure la emergencia sanitaria, el trabajo en el domicilio no es teletrabajo. A partir del 1° de abril de 2021 hay Régimen de Contrato de Teletrabajo, si las partes expresaron su voluntad por escrito en los términos y condiciones de la ley 27.555 y su reglamentación.

En este particular contexto, las organizaciones sindicales argentinas enfrentan un futuro inmediato incierto, sin saber exactamente cuáles serán las consecuencias de la pandemia cuando terminen las ayudas estatales. La desocupación y el nivel del salario frente a la inflación también ocupan la atención de los sindicatos.

Paralelamente, la industria 4.0 impacta inevitablemente con cambios en las condiciones de trabajo: exigentes ritmos de trabajo, extensión de jornadas, trabajo nómada, alteraciones en las relaciones personales y jerarquías profesionales, nuevas formas de contratación con riesgos psicosociales, organizacionales, de seguridad, higiene y ciberseguridad. Así, emergen nuevas necesidades que deben ser atendidas por las organizaciones sindicales: el tecnoestrés, la tecnofobia o la tecnoadicción, la vulnerabilidad, el aislamiento social por la virtualización de las comunicaciones, la invasión del ámbito personal o el sentimiento de inseguridad por la posible precarización del empleo.⁵³

En este contexto, el teletrabajo aparece como un potencial motor de sesgos que condiciona la accesibilidad al empleo en función de las nuevas necesidades tecnológicas. ¿Empezará a tener relevancia el lugar donde vivimos para conseguir o mantener un trabajo? ¿Contamos con la infraestructura y el espacio necesarios para teletrabajar en nuestros hogares? ¿Qué tipo de servicio de conexión a internet tenemos en la zona? ¿Qué clase de tecnologías poseemos para trabajar? En la Argentina existe una gran heterogeneidad en el acceso y el uso de las TIC. Por lo tanto, se producen brechas de diversa índole: por nivel de accesibilidad, ubicación geográfica, rangos etarios, nivel educativo alcanzado, entre otras.

Según el informe del INDEC del cuarto trimestre de 2020, que toma 31 aglomerados urbanos (“Acceso y uso de tecnologías de la información y la comunicación. EPH”), el 90% de los hogares cuenta con acceso a internet, mientras que el 63,8% cuenta con acceso a computadora. En el caso de los hogares de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, el 96% cuenta con acceso a internet y el 82,8% con acceso a computadora. En cambio, en los hogares del Gran San Juan el acceso a internet es del 80,5%; mientras que en el Gran Tucumán-Tafí Viejo el acceso a computadoras en los hogares es del 51,4%.⁵⁴

Si analizamos qué ocurre según la utilización de computadora por rango etario, entre los 18 y 29 años presentan un uso del 47,1%; de los 30 a 64 años un 41,5%; y las personas mayores de 65 años, 19%. Lo mismo ocurre respecto del uso de internet, aunque en escala superior: el rango etario de los 18 a 29 presenta un uso del 93,9%; el de 30 a 64 años, un 88,4%; mientras que las personas mayores de 65 años, 55,2%.

A su vez, el informe muestra que el mayor uso de las TIC se produce en la población que reside en hogares urbanos y alcanzó el nivel educativo superior y universitario (incompleto o completo). En el caso del acceso a internet, quienes tienen estudios superiores y universitarios incompletos presentan un uso del 97,7%, mientras que para quienes tienen primario completo ese porcentaje desciende al 64,7%. Respecto a la utilización de computadora, quienes cuentan con estudios superiores y universitarios completos presentan un uso del 71,9%, en cambio con primario completo el uso es del 9,1%.⁵⁵

53 “El impacto industrial y laboral de la economía 4.0”, *Interempresas*, 29/8/2019, <https://www.interempresas.net/Robotica/Articulos/253319-El-impacto-industrial-y-laboral-de-la-economia-40.html>

54 INDEC, “Acceso y uso de tecnologías de la información y la comunicación. EPH”, *Ciencia y Tecnología* vol. 5, N°. 1. cuarto trimestre 2020, https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/mautic_05_213B13B3593A.pdf

55 *Ibidem*.

Por lo tanto, es importante el rol central del Estado que, a través de políticas públicas, reduzca las desigualdades y las brechas en lo que refiere a la accesibilidad en todas sus variables para toda la población.

El Gobierno nacional dictó el DNU 690/2020 que establece “que los Servicios de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) y el acceso a las redes de telecomunicaciones para y entre licenciatarios y licenciatarias de servicios TIC son servicios públicos esenciales y estratégicos en competencia” (art. 1).⁵⁶

Este decreto tuvo como objetivo garantizar el acceso a las TIC como un derecho humano fundamental. En mayo de 2021⁵⁷ la justicia federal dispuso una medida cautelar a favor de la empresa Telecom y suspendió los artículos del decreto que declararon servicio público esencial a las telecomunicaciones. En este contexto significa un retroceso en la búsqueda de una sociedad equitativa e inclusiva.

La irrupción de las nuevas tecnologías en el trabajo también nos acerca necesariamente a desarrollos de datos que, aunque no comprendamos, nos atraviesan. Los algoritmos o inteligencia artificial (IA) son utilizados cotidianamente por las personas en sus smartphones (redes sociales, aplicaciones, etc.), pero las empleadoras también comienzan a utilizarlas para la gestión, control y vigilancia en el trabajo. Algoritmos que califican la productividad laboral o la calidad en el desempeño. ¿Y si el algoritmo perjudica a la persona trabajadora? ¿Tienen derecho a réplica?

Podemos ver el creciente uso de softwares que filtran y catalogan postulantes para nuevos puestos de trabajo. La investigación⁵⁸ de la “Liga de la Justicia Algorítmica” en Estados Unidos ha demostrado que los algoritmos son eficientes, pero no éticos, y al gestionar tendencias masivas de datos terminan reproduciendo sesgos discriminatorios de las personas que los programan o de las que analizan, por género, color de piel, nivel económico, etc. A la vez que surgen nuevas problemáticas como el “empobrecimiento del trabajo”, esta noción es generalizada y se expresa con relativa independencia del grado de modificaciones/transformaciones en las tareas. En términos generales aparece referida al conjunto de interacciones cotidianas que sostienen su realización; a la calidad de los resultados (ya sea en los servicios que se brindan, o en los productos o gestiones que se les requiere) y a los saberes colectivos.⁵⁹

Las organizaciones sindicales siguen siendo, en este presente precipitado, las mayores guardianas de la dignidad laboral y para el acceso igualitario del empleo. Las brechas digitales, la protección de la intimidad y privacidad se suman a la extensa lista de desafíos que el sindicalismo argentino ya tiene por delante de cara al teletrabajo.

56 Dec. 690/2020, sanc. 21/8/2020, BO 22/8/2020, <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/233932/20200822>

57 "Sala II de la Cámara Contencioso Administrativo suspendió los artículos principales del DNU 690".

58 Learned-Miller, E., V. Ordóñez, J. Morgenstern et al., “Facial Recognition Technologies in the Wild: A Call For A Federal Office”, 29/5/2020, https://global-uploads.webflow.com/5e027ca188c99e3515b404b7/5ed1145952bc185203f3d009_FRTsFederalOfficeMay2020.pdf

59 Soul, J., O. Martínez e I. Rodríguez, “Teletrabajo...”, cit.

LISTA DE SIGLAS UTILIZADAS

ART	Aseguradoras de Riesgos de Trabajo
ASPO	Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio
BYOD	Bring Your Own Device
CTT	Centro de Teletrabajo y Teleinformación
DNU	Decreto de Necesidad y Urgencia
EPH	Encuesta Permanente de Hogares
EU-LFS	Encuesta de la Fuerza de Trabajo Europea
INDEC	Instituto Nacional de Estadística y Censos
MERCOSUR	Mercado Común del Sur
MTEYSS	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación
PROPET	Promoción del Empleo en Teletrabajo
OIT	Organización Internacional del Trabajo
RRHH	Recursos Humanos
SRT	Superintendencia de Riesgos del Trabajo
T/TICM	Teletrabajo/TIC-trabajo Móvil
TIC	Tecnologías de la Información y la Comunicación

GLOSARIO

Algoritmo:

conjunto ordenado y finito de operaciones que permite hallar la solución de un problema.

Burnout:

sometimiento de manera periódica a situaciones estresantes del cual es víctima una persona.

Coworking:

forma de trabajar en la que un conjunto de trabajadores/as de distintos sectores comparte el mismo espacio físico para llevar a cabo sus actividades.

Dumping social:

tipo de delito económico consistente en la competencia desleal basada en la explotación y bajos salarios de los/as trabajadores/as, para conseguir rebajar los costes laborales de producción y así poder ofrecer unos precios más competitivos en el mercado para aumentar sus beneficios.

Gig Economy:

trabajos esporádicos mediante acuerdos virtuales de corto plazo para diversificar los ingresos.

Inteligencia artificial (IA):

disciplina científica que se ocupa de crear programas informáticos que ejecutan operaciones comparables a las que realiza la mente humana, como el aprendizaje o el razonamiento lógico.

AUTORES

María Josefina Estrella es abogada (UBA). Profesora universitaria (USAL). Asesora de organizaciones sindicales.

Vanesa A. Núñez es dirigente sindical, integra el Consejo Directivo Central de UTEDYC. Asesora sindical en temas de digitalización y nuevas tecnologías.

Santiago Parrilla es licenciado y profesor en Sociología FSOC - UBA. Diplomado Superior en Gestión y Control de Políticas Públicas - FLACSO.

EDITOR

Fundación Friedrich Ebert
Marcelo T. de Alvear 883 | 4° Piso (C1058AAK)
Buenos Aires – Argentina

Directora Oficina FES Argentina
Svenja Blanke

Coordinadora Proyecto Sindical Laboral
Mónica Sladogna
en-contacto@fes.org.ar

Equipo editorial
Christian Sassone | Ildefonso Pereyra | Irene Domínguez
christian.sassone@fes.org.ar

Tel. Fax: +54 11 4312-4296
www.fes-argentina.org

ISBN: 978-987-4439-58-1

La Fundación Friedrich Ebert es una institución alemana sin fines de lucro creada en 1925. Debe su nombre a Friedrich Ebert, el primer presidente elegido democráticamente, y está comprometida con el ideario de la democracia social. Realiza actividades en Alemania y en el exterior a través de programas

de formación política y cooperación internacional. La FES tiene 18 oficinas en América Latina y organiza actividades en Cuba, y Paraguay, que cuentan con la asistencia de las representaciones en los países vecinos.

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) está prohibido sin previa autorización escrita de la FES. Las opiniones expresadas en esta publicación no representan necesariamente los puntos de vista de la Friedrich-Ebert-Stiftung.

ISBN 978-987-4439-58-1



LOS DESAFÍOS DEL TELETRABAJO



La acción sindical, el nivel de desarrollo digital en las empresas, las habilidades de las personas que trabajan y el acceso a la conectividad desde los hogares, resultan claves para que el teletrabajo se instale como una modalidad opcional y de calidad en el campo laboral. En la Argentina, existe una gran heterogeneidad en el acceso y el uso de las TIC. Por lo tanto, se producen brechas de diversa índole: por nivel de accesibilidad, ubicación geográfica, rangos etarios, nivel educativo alcanzado, entre otras. En este contexto, el teletrabajo aparece como un potencial motor de sesgos que condiciona la accesibilidad al empleo en función



de las nuevas necesidades tecnológicas. Paralelamente, la Industria 4.0 impacta inevitablemente con cambios en las condiciones de trabajo: exigentes ritmos de trabajo, extensión de jornadas, trabajo nómada, alteraciones en las relaciones personales y jerarquías profesionales, nuevas formas de contratación con riesgos psicosociales, organizacionales, de seguridad, higiene y ciberseguridad. La irrupción de las nuevas tecnologías en el trabajo, también nos acerca necesariamente a desarrollos de datos que, aunque no comprendamos, nos atraviesan. Los algoritmos o inteligencia artificial (IA), son utilizados cotidianamente por las personas en



sus smartphones (redes sociales, aplicaciones, etc.), pero las empleadoras también comienzan a utilizarlas para la gestión, control y vigilancia en el trabajo. Algoritmos que califican la productividad laboral, o la calidad en el desempeño. Las organizaciones sindicales siguen siendo, en este presente precipitado, las mayores guardianas de la dignidad laboral y al acceso igualitario del empleo. Las brechas digitales, la protección de la intimidad y privacidad se suman a la extensa lista de desafíos que el Sindicalismo argentino ya tiene por delante de cara al teletrabajo.

Puede encontrar más información sobre este tema ingresando a:
www.fes-argentina.org