

TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

INNOVACIÓN EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO

La necesidad de incorporar acuerdos sobre teletrabajo

**Diego Kofman - Lavih Abraham - Marco Kofman
Natalia Pérez Barreda - Sergio Arelovich**

Octubre 2021



El fuerte crecimiento del teletrabajo durante la pandemia puso en evidencia la necesidad de contar con regulaciones que protejan a las personas que trabajan en sus domicilios, de manera de reconocer los mismos derechos que en la presencialidad y abordar los emergentes propios de esta modalidad (derecho a la desconexión, compatibilidad con las tareas de cuidado en el hogar, protección de datos y derecho a la intimidad, etc.).



La ley 27.555 de agosto de 2020 fue un primer paso para lograr esas regulaciones, pero dejó blancos a ser llenados en los convenios colectivos de trabajo. En tal sentido, el desafío para los sindicatos es poder avanzar con pautas concretas que aseguren los derechos de las personas que elijan o necesiten trabajar desde sus casas.

Sin
Digital

MATE

FRIEDRICH
EBERT 
STIFTUNG

TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

INNOVACIÓN EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO



Índice

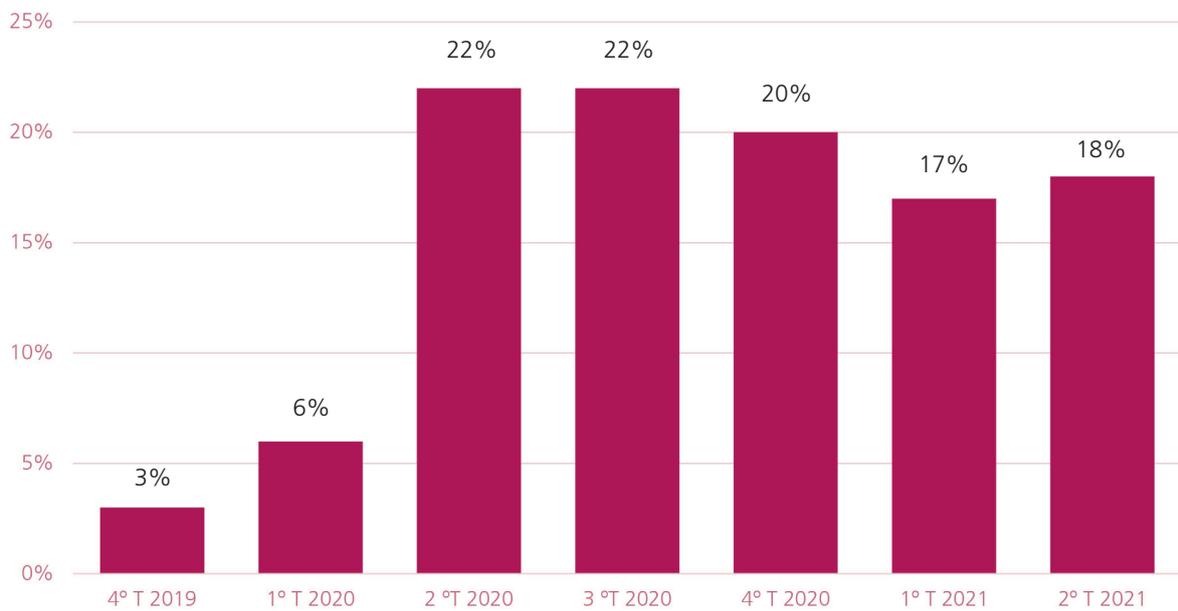
LA PANDEMIA Y EL BOOM DEL TELETRABAJO	3
NUEVAS REGULACIONES DEL TELETRABAJO: LA LEY 27.555	4
DESAFÍOS A FUTURO: LA IMPORTANCIA DEL TELETRABAJO EN LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS	6

LA PANDEMIA Y EL BOOM DEL TELETRABAJO

El teletrabajo fue uno de los temas centrales en la agenda de las personas trabajadoras desde que estalló la pandemia de covid-19. Antes, solo una pequeña fracción de la fuerza laboral trabajaba ocasionalmente desde su domicilio utilizando tecnologías de información y comunicación (TIC). Dinamarca, los Países Bajos y Suecia eran los países con mayor incidencia de esta modalidad (30%); Estados Unidos, 20%; 16% en Japón; y cerca de 10% en República Checa, Grecia, Italia y Polonia. En Argentina tan solo 1,6% de los trabajadores y las trabajadoras laboraba en su domicilio (OIT, 2020). Estas cifras se elevaron fuertemente durante la pandemia. La información proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) muestra que el trabajo en el domicilio se multiplicó por siete durante el primer trimestre del aislamiento obligatorio en Argentina. Asimismo, los datos del primer trimestre de 2021 indican que, a pesar del relajamiento de las medidas sanitarias, cerca de un quinto de las personas ocupadas aún trabajan en su casa.

Gráfico 1.

Incremento del teletrabajo. Porcentaje de personas ocupadas con trabajo en la vivienda



Fuente: elaboración propia en base a INDEC

La eventual permanencia y ampliación del teletrabajo tras la pandemia pone en agenda una serie de innovaciones necesarias a acordar en los convenios colectivos, ya que la nueva ley no las aborda; al contrario, las deja sujetas a su incorporación como pautas particulares de cada actividad.

NUEVAS REGULACIONES DEL TELETRABAJO: LA LEY 27.555

La modalidad de teletrabajo generó nuevos desafíos para el mundo laboral. En principio, la necesidad de garantizar la igualdad de derechos laborales respecto de quienes realizan su trabajo de manera presencial. Luego, el desafío de abordar nuevas problemáticas que complejizan las relaciones laborales bajo esta modalidad, como son la eventual sobrecarga de estas tareas combinadas con las tareas de cuidado, los costos asumidos en relación con la utilización de equipamientos y herramientas propias y los servicios anexos, las jornadas laborales extendidas y los riesgos asociados a la privacidad y monitoreo permanente con programas específicamente creados para ello, que miden y registran ubicación, desplazamiento, momento y lugar de conexión, entre otros.

El boom del teletrabajo en pandemia obligó al Estado nacional a terminar de regular esta nueva modalidad a partir de la sanción de la Ley de Teletrabajo aprobada en agosto de 2020 (ley 27.555)¹, reglamentada por el decreto 27/2021 y en vigor desde abril de 2021. Esta normativa trata las principales problemáticas y recoge experiencias y abordajes anteriores. A nivel internacional, los antecedentes más influyentes fueron el Acuerdo-marco Europeo sobre Teletrabajo de 2002 y las distintas recomendaciones de la OIT para la regulación del teletrabajo (MTEySS, 2009; OIT, 2020). A escala nacional los antecedentes más directos son el proyecto de ley presentado por el Poder Ejecutivo nacional en 2007 para igualar sus derechos a los que corresponden al trabajo presencial y para promover la inclusión de pautas sobre esta modalidad en las negociaciones colectivas; el Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo (PROPET) (MTEySS res. 595/2013) que buscó impulsar el teletrabajo en el sector privado, darle seguimiento y evaluar su impacto en las relaciones laborales con el fin de generar condiciones de trabajo decente; la formalización de los convenios colectivos de trabajo que incluyeron cláusulas de teletrabajo; y la promoción para la innovación en las negociaciones colectivas por parte del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS, 2009).

La nueva ley crea un Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo y establece los derechos generales mínimos que regulan el teletrabajo en las actividades cuya naturaleza y características lo permitan². La ley 27.555 reconoce los **mis-mos derechos y obligaciones que a los trabajadores presenciales** (igual remuneración; derechos colectivos; higiene y seguridad), **otorga nuevos derechos por las características de esta modalidad** (jornada laboral acordada; derecho a la desconexión y a compatibilizar con las tareas de cuidado; voluntariedad y reversibilidad; derecho a la intimidad y privacidad), **establece las obligaciones para las personas empleadoras** (respeto de jornada de trabajo; suministro de elementos de trabajo y compensaciones por servicios; capacitación en nuevas tecnologías; garantía para la pro-

¹ El trabajo en el domicilio fue regulado por ley en los años cuarenta (ley 12.713), no obstante, esta regulación estuvo orientada al trabajo manufacturero, particularmente al de indumentaria, textil y de calzados, a la vez que en la actualidad carece prácticamente de efecto debido a la fuerte clandestinidad existente en dicho sector (Jelin, Mercado y Wyczykier, 1998). Luego se ratificó el Convenio de la OIT N° 177 sobre trabajo en el domicilio, que lo amplía a todas las actividades y promueve la igualdad de condición con los presenciales. De todos modos, como en el resto del mundo, se ha optado por establecer una normativa específica para el teletrabajo entendiendo las complejidades y singularidades que implican el uso de las TIC.

² No se considera teletrabajo si la persona trabajadora presta servicios en las instalaciones de los y las clientes de la empleadora, o si este fuera esporádico (dec. 27/2021).

tección de datos y privacidad; registro de personas y acreditación de software) y establece las responsabilidades de la autoridad de aplicación (el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social es el encargado de generar normativas de seguridad e higiene, llevar adelante el registro de personas empleadoras y empleadas bajo esta modalidad, etc.).

IGUALDAD DE DERECHOS RESPECTO DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES PRESENCIALES	NUEVOS DERECHOS RECONOCIDOS
<p>Igualdad de derechos y obligaciones respecto de trabajadoras y trabajadores cuya modalidad es presencial, con remuneración no inferior (art. 3).</p> <p>Derechos colectivos: de representación sindical (art. 12) y a elegir o ser elegidas y elegidos en la integración de los órganos de la asociación sindical (art. 13).</p> <p>Seguridad e higiene en el trabajo (art. 14).</p>	<p>Jornada laboral pactada previamente (por objetivo o por hora) (art. 4).</p> <p>Derecho a la desconexión: por fuera de jornada y/o durante licencias, sin sanciones ni incentivos para hacerlo (art. 5).</p> <p>Compatibilidad con tareas de cuidado: con acuerdos previos de horarios y sin posibilidad de aceptar incentivos para no hacer uso de este derecho (art. 6).</p> <p>Voluntariedad y reversibilidad: el paso de presencial a teletrabajo debe ser voluntario (art. 7) y reversible (art. 8), excepto cuando se inicie la relación laboral y la empleadora no esté obligada por CCT o contrato individual.</p> <p>Derecho a la intimidad y privacidad (art. 15).</p>
<h2>Ley de Teletrabajo</h2> <ul style="list-style-type: none"> - Presupuestos legales mínimos para la regulación de la modalidad de teletrabajo (art. 1) para actividades que lo permitan. - Incorporación como modalidad del contrato de trabajo al trabajo en el domicilio con uso de TIC (art. 2). 	
FUNCIONES DEL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL	OBLIGACIONES DE LAS PERSONAS EMPLEADORAS
<p>Dictar normas de seguridad e higiene: inclusión de enfermedades y accidentes causados por esta modalidad laboral dentro del listado previsto en la Ley de Riesgos del Trabajo (art. 14).</p> <p>Autorizar contratar personas teletrabajadoras extranjeras (art. 17).</p> <p>Registrar a empresas que tengan personas teletrabajadoras, a las personas trabajadoras bajo esta modalidad y acreditar el software o plataforma a utilizar (art. 18).</p>	<p>Uso de plataformas y software que respeten las jornadas acordadas (art. 4) y prohibición de remitir comunicaciones fuera de jornada (art. 5).</p> <p>Elementos de trabajo y servicios: suministrar y/o compensar por uso de equipamiento y herramientas propias, los costos de instalación, mantenimiento y reparación (art. 9) y compensar por gastos de conectividad y servicios (art. 10).</p> <p>Capacitar en nuevas tecnologías, sin mayor carga de trabajo (art. 11).</p> <p>Garantizar la protección de los datos (art. 15); prohibición de usar software de vigilancia que viole la intimidad (art. 16).</p> <p>Solicitar autorización para contratar a personas teletrabajadoras extranjeras (art. 17).</p> <p>Registrar a personas teletrabajadoras y acreditar el software o plataforma que utilizará (art. 18).</p>

Fuente: elaboración propia en base a ley 27.555.

DESAFÍOS A FUTURO: LA IMPORTANCIA DEL TELETRABAJO EN LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS

La nueva ley establece un marco general de presupuestos mínimos, es decir, los derechos básicos para cualquier persona que ingrese a esta modalidad, dejando distintos ámbitos de acción para ser acordados por cada actividad en las negociaciones colectivas. En particular, establece los siguientes puntos a ser acordados:

- a) Prever, según la realidad de **cada actividad, una combinación entre prestaciones presenciales y por teletrabajo**.
- b) Establecer las pautas específicas para el ejercicio del derecho de horarios compatibles con las **tareas de cuidado**. En los casos en que las tareas de cuidado no permitan cumplir con la jornada legal o convencional vigente se podrá acordar su reducción.
- c) Pautas específicas para procurar **la reversibilidad** a la presencialidad. Asimismo, cuando se trate del inicio de una relación laboral, la reversibilidad está condicionada a lo que se convenga en la negociación colectiva o en los contratos individuales.
- d) Establecer las pautas **compensatorias** por el uso de equipamiento y herramientas propias de las personas teletrabajadoras y por los gastos de conectividad y servicios.
- e) Fijar **topes máximos para la presencia de personas extranjeras** bajo la modalidad de teletrabajo.

La principal crítica realizada por la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA) ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es que el ejercicio de tales derechos presenta problemas en la práctica, ya que están condicionados a una negociación colectiva posterior. Además, ponen en duda el efectivo control de las obligaciones ya que están sujetas a una reglamentación posterior por parte del Ministerio de Trabajo³. Así, el primer desafío para los sindicatos y referentes de las personas que trabajan es lograr, junto al Estado, operativizar y hacer cumplir la ley, más aun cuando la Unión Industrial Argentina (UIA) ya ha cuestionado varios puntos de la ley ante la OIT⁴.

Aún no existen antecedentes concretos de contratos colectivos de trabajo que introduzcan estas innovaciones. Previamente a la sanción de la ley, y entre 2009 y 2015, tan solo se produjeron nueve actas-acuerdo con pautas concretas sobre teletrabajo. La mayor parte de ellas se hicieron como prueba piloto en el marco del PROPET, y no abarcan todos los puntos de la ley. Se trata de los acuerdos firmados por tres sectores: entre la federación de

3 Otras críticas por parte de la CTA: la ley considera al teletrabajo como un nuevo contrato de trabajo y no como una modalidad de trabajo; la inclusión de la posibilidad de realizar trabajo por objetivos deja sin efecto los derechos de jornada limitada y el de desconexión. En materia de seguridad y salud, esta ley establece que los accidentes en ocasión del trabajo se "presumen" laborales, en tanto que la Ley 24.557 de Riesgos y Accidentes de Trabajo los "considera" laborales (CEACR-OIT, 2020).

4 La UIA ha criticado la prohibición de remitir comunicaciones fuera de la jornada de trabajo, la obligación del empleador de disponer de un sistema que impida contactar fuera de su jornada laboral, la aplicación de la ley que sea más favorable a la persona trabajadora transnacional y el tope máximo de contratos offshore por convenciones colectivas (CEACR-OIT, 2020).

Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarbúferos y las empresas YPF SA y Operadora de Estaciones de Servicios SA; entre distintas organizaciones de telecomunicaciones (Federación de Organizaciones del Personal de Supervisión y Técnicos Telefónicos Argentinos-FOETRA, Unión de Personal Jerárquico de Empresas de Telecomunicaciones, Federación Argentina de Trabajadores de las Telecomunicaciones) y la empresa Telecom SA; y entre el Sindicato de Empleados Textiles de la Industria y Afines y la Federación Argentina de la Industria de Indumentaria y Afines. Todas se establecieron **como prueba piloto de modalidad mixta, con trabajo presencial y teletrabajo**. Dichos convenios abordaron solamente algunos aspectos como **la jornada laboral, la voluntariedad, la reversibilidad, higiene, seguridad e inspección en los lugares de trabajo**. Solamente los convenios firmados por Telecom incluyeron cláusulas **sobre la provisión de elementos de trabajo, compensación de gastos y derechos sindicales**⁵. Encontramos un solo convenio, entre el Sindicato Argentino de Televisión, Servicios Audiovisuales, Interactivos y de Datos y la empresa DirecTV Argentina SA en el contexto de la mudanza del establecimiento, que introduce la modalidad permanente y voluntaria de teletrabajo para quienes se encuentren más afectados por el traslado y no se establece ninguna otra cláusula (ST res. 954/2011).

Desde 2015 a la fecha solo se menciona la intención de sumarse al PROPET (Unión del Personal Superior y Profesional de Empresas Aerocomerciales con la empresa Indra SA), se anuncia la posibilidad y se posterga la reglamentación bajo acuerdo posterior (Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarbúferos con Yel Informática SA, Infolog SRL, Hidrocarburos Argentinos) y se acuerdan reuniones para avanzar (Asociación de Locutores y Caption Group SRL)⁶.

Queda mucho por hacer para poder salvaguardar los derechos de quienes por elección o necesidad accedan a esta nueva modalidad de trabajo. La agenda de trabajo a futuro debería centrarse en **multiplicar la incorporación de esta modalidad en los convenios de trabajo de las actividades que lo requieran**, a la vez que regular los aspectos vacantes en los ya firmados, como son **las condiciones y formas de provisión y compensación de equipamiento y servicios, las pautas para el ejercicio de los derechos colectivos y gremiales, el derecho a la desconexión, las tareas de cuidado, sistemas de control y derecho a la intimidad, protección de datos, prestaciones transnacionales y el acceso a los registros estatales**.

5 ST res. 1541/2009, 1833/2009, 1041/2010, 1068/2010, 1071/2010, 315/2012, 371/2012, 991/2015.

6 ST res. 1073/2015, 579/2016, 628/2016, 664/2016, 880/2016.

REFERENCIAS

CEACR (Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones) - OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2020). Observación (CEACR). Adopción: 2020; publicación: 109ª reunión CIT (2021). Disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:4058620

INDEC (Instituto Nacional de Estadística y Censos). Encuesta Permanente de Hogares (EPH). Disponible en <https://www.indec.gob.ar/indec/web/Institucional-Indec-BasesDeDatos>

Jelin, E., M. Mercado y G. Wyczykier (1998). "El trabajo a domicilio en Argentina. Informe final de investigación". Cuestiones de Desarrollo. Documento de discusión 27, OIT, Santiago de Chile. Disponible en https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/WCMS_123600/lang—es/index.htm

MTEySS (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social) (2009). "Nuevos contenidos Negociación Colectiva", Negociación Colectiva y Diálogo Social, vol. I.

OIT (2020). "El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella: Guía práctica", Ginebra. Disponible en https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_758007/lang—es/index.htm

AUTORES

Diego Kofman es licenciado y profesor en Economía (UNR). Docente secundario y terciario. Miembro de MATE (Mirador de la Actualidad del Trabajo y la Economía).

Lavih Abraham es licenciado en Economía (UNR), cursó estudios de Maestría en Economía Política (FLACSO Argentina) y el Doctorado en Ciencias Sociales (FLACSO Argentina). Docente de Economía Política en la Facultad de Derecho (UNR). Miembro de MATE (Mirador de la Actualidad del Trabajo y la Economía)

Marco Kofman es licenciado en Economía (UNR), cursó el Doctorado en Ciencias Sociales (UBA). Miembro de MATE (Mirador de la Actualidad del Trabajo y la Economía).

Natalia Pérez Barreda es licenciada en Economía (UNR), cursó el Doctorado en Ciencias Sociales (UBA). Docente de Economía Industrial en la Licenciatura en Economía (UADER). Miembro de MATE (Mirador de la Actualidad del Trabajo y la Economía).

Sergio Arelovich es contador público nacional (UNR), cursó el Doctorado en Economía (UNR). Docente de Economía Política (Facultades de Derecho y de Humanidades y Artes, UNR). Coordinador de MATE (Mirador de la Actualidad del Trabajo y la Economía).

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

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.

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: 978-987-4439-65-9

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.

ISBN 978-987-4439-65-9



INNOVACIÓN EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO LA NECESIDAD DE INCORPORAR ACUERDOS SOBRE TELETRABAJO

→ La intensificación del teletrabajo fue uno de los rasgos más sobresalientes durante el escenario de pandemia. Hacia fines de 2019 tan sólo un 3% de las personas ocupadas trabajaban desde sus domicilios, en el segundo trimestre de 2020 esta cifra se multiplicó por siete, con un quinto de las personas ocupadas bajo esta modalidad. Luego se mantuvo relativamente constante a pesar del relajamiento de las medidas sanitarias. Este inesperado cambio y la posible profundización del teletrabajo llevaron a que el Estado nacional termine

→ de regular esta modalidad a partir de la sanción de la Ley de Teletrabajo aprobada en agosto de 2020 (ley 27.555). La misma establece los derechos generales mínimos, y deja a definir en los Convenios Colectivos de Trabajo las pautas específicas de cada actividad. Hasta el momento muy pocos convenios incluyeron referencias sobre teletrabajo, y aquellos que sí lo mencionan lo hacen de manera acotada, sin profundizar en las pautas y condiciones para ejercer los nuevos derechos que otorga la ley. Un desafío a futuro para los sindi-

→ catos es incorporar en las negociaciones colectivas los puntos vacantes que deja la ley, como las condiciones y formas de provisión y compensación de equipamiento y servicios, las pautas para el ejercicio de los derechos colectivos y gremiales, el derecho a la desconexión, las pautas específicas para el ejercicio del derecho contar con horarios compatibles con las tareas de cuidado, sistemas de control y derecho a la intimidad, protección de datos, prestaciones transnacionales y el acceso a los registros estatales.

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