

Eje 5 | MESA 241 | Trabajadoras y trabajadores estatales y la gestión pública en pandemia: Debates en torno al trabajo remoto y al Estado

Coordinación: UPCN

Pertenencia institucional: Delegación UPCN Desarrollo Social. Secretaría de Profesionales.

Correo de contacto: upcn.profesionales.mds@gmail.com

TÍTULO: TRABAJADORES PÚBLICOS Y PANDEMIA: UPCN, SUS TRABAJADORES Y LAS PRÁCTICAS SURGIDAS DEL DEBATE SOBRE EL TRABAJO REMOTO EN EMERGENCIA.

“Nuestro objetivo no es la oposición contra los avances de la tecnología, sino que su desarrollo e implementación ocurra en armonía y en justo equilibrio con la única clase de hombres y mujeres que existen, l@s que trabajan. Así debemos garantizar que l@s trabajador@s sigan poseyendo sus derechos, que conquisten otros nuevos y que estén en condiciones de asegurar su organización.”

“UPCN y el teletrabajo, Aportes para el Debate”, 2020

1. RESUMEN

Apenas iniciado el ASPO (Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio) causado por la pandemia de COVID-19 las y los trabajadores públicos del Ministerio de Desarrollo Social organizados en UPCN, continuamos nuestras tareas laborales en un contexto inédito, y simultáneamente comenzamos a investigar y reflexionar sobre los antecedentes e iniciativas legislativas referidas al trabajo remoto. Las implicancias del trabajo en emergencia, cotidianamente examinadas a partir de la actividad sindical diaria en ese contexto, fueron paralelas al debate que se desarrolló en el Congreso Nacional que derivó en el dictado y promulgación de la Ley 27.555. No obstante, las y los trabajadores públicos organizados seguimos interesados en discutir y capacitarnos. Así, mientras nuestras autoridades legislativas sancionaron dicha Ley, las y los trabajadores públicos intervinimos en la capacitación que la problemática merece dictando un curso donde tanto las y los asistentes como el cuerpo docente,

compartimos nuestra inquietud para desarmar consignas presentadas aviesamente como conceptos indiscutidos, características específicas del trabajo público en sí, y concepciones acerca de la participación de las y los trabajadores en lo que se intentó presentar como una nueva forma de relación laboral en lugar de una modalidad de trabajo que a despecho de las innovaciones tecnológicas, ya contaba con antecedentes en el debate legislativo. El objetivo del siguiente trabajo es reflexionar activamente acerca de cómo la emergencia afectó y afecta al desempeño de las y los trabajadores públicos y cuáles son las fortalezas del modelo sindical argentino como herramienta para enfrentar esta crisis.

2. INTRODUCCIÓN

Con la declaración oficial del ASPO toda la comunidad nacional se encontró fuertemente afectada en su cotidianeidad, en sus expectativas y en su manera de conducirse frente a una situación inédita e inesperada. Los y las trabajadoras públicas no fuimos la excepción, y dentro de ese amplio conjunto, nos vimos ante la necesidad de cumplir con nuestras obligaciones laborales en medio de una emergencia que, dada su gravedad, nos obligó a mantenernos en los domicilios particulares a la vez que puso de relieve el papel imprescindible del Estado Nacional y de su brazo ejecutor, las y los propios trabajadores públicos, como sujetos llamados a afrontar activamente la lucha contra la pandemia y fundamentalmente, las consecuencias que de ella se derivarían.

La imperiosa necesidad de mantener en funcionamiento al Estado Nacional obligó a sus autoridades a improvisar prácticas de trabajo a distancia que nunca habían tenido gran presencia en el ámbito de la Administración Pública, más allá de las tímidas iniciativas que en este sentido pueden remontarse a los años 1990/2003/2007.

Como es lógico suponer, esta modalidad ante la emergencia sanitaria impacta en forma diferenciada, aunque nunca de manera superficial, en las diferentes agencias estatales. Por las problemáticas que plantea la pandemia, tanto como por sus consecuencias, los Ministerios de Salud y de Desarrollo Social fueron de los más afectados, dada su impronta territorial y su relación directa con la comunidad.

Conforme esta situación se desarrolla genera un estado de angustia para muchos de sus protagonistas, que también incluye a las autoridades ya que tuvieron

en muchos casos que dar directivas remotas a trabajadores que desconocían físicamente, (dado lo reciente de su asunción oficial al momento del dictado del decreto respectivo), fue posible percibir la elaboración de un discurso mediático que atravesó a los protagonistas de la función pública y los propios trabajadores que podría resumirse en el siguiente apotegma, verbalizado con la gravedad y la prosopopeya que suelen adornar a las pretensiones de verdad revelada sin más discusión:

“Es que el teletrabajo llegó para quedarse...”

Poner en discusión esta afirmación es lo que dió origen a este trabajo no sólo como hipótesis a recorrer en forma investigativa sino también como manifiesta voluntad de discutir políticamente qué es lo que trae consigo la naturalización de ciertas consignas y qué proyectos y riesgos supone la adopción acrítica de discursos que pretenden brindar sentido acabado (y ajeno) a nuestras propias prácticas.

Este trabajo, se centrará en determinadas iniciativas de las y los trabajadores del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación organizados sindicalmente en UPCN, en cómo atravesaron esta situación referida a la dificultosa continuación de sus tareas en forma remota, a las inquietudes que dicha modalidad produjo sobre el conjunto de las y los trabajadores de dicho organismo y a las estrategias que la delegación sindical adoptó para enfrentar esta emergencia, intentando estrechar filas ante la adversidad, apelando a las capacidades de los propios trabajadores organizados, y a la vasta tradición sindical de UPCN con respecto a los variados intentos de reforma laboral previos al dictado de la Ley 27.555.

3. METODOLOGÍA

Podría decirse que el paradigma metodológico que comparten las y los autores de este trabajo ha sido el de Investigación-Acción (Fals Borda, 1993), con la particularidad de constituirse tanto en sujeto investigador como en objeto de la investigación, en la medida en que son trabajadores y trabajadoras estatales, delegadas y delegados sindicales de la organización en cuestión. No obstante, cabe aclarar que la experiencia de capacitación que aquí se detalla estuvo destinada a trabajadores y trabajadoras de distintas áreas y extracciones sindicales, e incluso sin afiliación a ninguna organización sindical.

Este trabajo pretende ser un humilde aporte a la discusión sobre la temática, más allá de la experiencia citada, ya que se ofrece como ejercicio analítico para la reflexión crítica de aquellos especialistas a los que eventualmente pudiera interesar. Fundamentalmente consiste en una aproximación reflexiva cuyo valor podrá aquilatarse, o no, en la medida que sirva al mejoramiento de las condiciones de organización sindical y laboral de los trabajadores referidos en ella y a la discusión sobre el empleo público y su papel en la organización de y en la comunidad a donde se lleva a cabo cotidianamente.

En este sentido la propuesta de la UPCN Delegación General Desarrollo Social fue plantear el debate en el marco de un curso jurisdiccional que formó parte del Plan Anual de Capacitación (PAC) y del Plan Estratégico de Capacitación (PEC) de dicho organismo. Este ámbito de formación dió lugar a la discusión teórico-práctica sobre la problemática del “teletrabajo” orientada por dos objetivos:

- I. Acelerar debates estructurales de los grandes intereses corporativos mundiales, en relación a una situación coyuntural de pandemia
- II. Desarticular la fuerza social organizada, que podría pensar una propuesta distinta a estos grandes intereses corporativos (los trabajadores organizados)

Por lo tanto, el curso jurisdiccional dió la posibilidad de conducir un debate, que supuestamente “había llegado para quedarse” y evidentemente solo era un modo de organización coyuntural (que algunos sectores quisieran transformar en estructural) que se contrapone con nuestra historia como país y el lugar central que tuvo y tiene el movimiento obrero organizado.

4. LA EXPERIENCIA DEL CURSO: DISCUSIONES Y EMERGENTES

Tanto en el año 2020 como en el primer semestre del corriente año, desde la organización gremial se propiciaron este tipo de instancias formativas para discutir esta nueva modalidad de trabajo, ya que el principal espacio de encuentro entre los trabajadores y las trabajadoras se veía vedado por las disposiciones del Poder Ejecutivo Nacional para abordar la pandemia mundial de Covid-19.

Es así que se organiza el curso ***“El Trabajo remoto pre, durante y pos aislamiento/ distanciamiento social preventivo y obligatorio”*** desde un equipo de compañeros y compañeras de diversas profesiones, el cual se dictó de manera virtual desde el campus “Formate en Red” del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación.

En las dos ediciones de este curso de capacitación participaron alrededor de 100 trabajadores y trabajadoras de la Administración Pública Nacional, lo que garantizó una gran heterogeneidad, tanto desde sus historias personales como desde su ámbito laboral y geográfico. Esto permitió tener un mejor diagnóstico de la situación que atravesaron bajo la modalidad de trabajo remoto.

A grandes rasgos se pudieron distinguir dos líneas de intervenciones dentro de los foros de respuesta y trabajos finales:

A) La falta del “derecho a la desconexión”: la hiperconectividad que vivimos en nuestra vida cotidiana, privada, se trasladó a la vida pública a través de nuestro trabajo. Esto implicó que los jefes y las jefas de nuestros compañeros no entendieron de límites horarios al momento de solicitar o enviar trabajos, sea para realizarlo de manera inmediata o “para mañana a la mañana”. Esto se ve agravado por el temor de los compañeros y compañeras de rechazar tales pedidos, pensando principalmente en las posibles consecuencias negativas. Se ha hecho muy difícil el cumplimiento del horario laboral.

B) “Bondades” del trabajo remoto: muchos de los participantes han mencionado que el trabajo remoto presentaba algunas bondades, principalmente a la hora de ordenarse en su vida cotidiana. Les permitía, por ejemplo, estar en sus casas para controlar lo que sucedía con sus familiares a su cargo; implicaba un costo menor por no tener que viajar o no gastar en comida; etc.

C) Otros argumentaron sus “maldades” justamente por lo contrario: no permite la división entre la vida personal/privada y su trabajo; los desordena y desconcentra al estar estimulados por múltiples factores; muchas veces no podían realizar su trabajo por la caída de los sistemas (principalmente GDE) y de los servicios de internet (herramienta necesaria para el trabajo remoto, pero solventada por el trabajador y trabajadora, no por el Estado Empleador).

A continuación presentamos el programa y la bibliografía trabajada para abordar estos debates.

- a) Marco histórico, político, económico y social del teletrabajo.
- b) Régimen legal del contrato de teletrabajo. La importancia de la presencialidad, la negociación colectiva y la Justicia Social.
- c) Riesgos psicosociales del teletrabajo. La importancia del derecho a la desconexión digital.
- d) El trabajo remoto y la perspectiva de género.
- e) Conclusiones finales. ¿El trabajo remoto altera la organización colectiva y puede generar precarización y flexibilización laboral?; ¿Genera desigualdades?; ¿Puede generar riesgos para la salud física y psicológica?; ¿Cuál es la importancia del derecho a la desconexión digital?; ¿El trabajo remoto debe ser excepcional o debe ser la regla general?; ¿Puede esmerilar la organización colectiva de las trabajadoras y los trabajadores?

Estos fueron los ejes planteados al universo de trabajadores que asistieron a estos cursos jurisdiccionales dictados bajo modalidad virtual por compañeros y compañeras de trabajo que asumieron los roles docentes a partir de una propuesta formativa aprobada por el Instituto Nacional de la Administración Pública (INAP). Esta capacitación otorgó créditos a los y las cursantes dándoles la posibilidad de ejercer el derecho a avanzar en la carrera administrativa en paralelo al ejercicio del trabajo remoto en emergencia.

5. DOCUMENTOS PLANTEADOS PARA EL DEBATE

Como parte de material que esta ponencia ofrece para su discusión, se consignan en un anexo de esta ponencia algunos de los trabajos producidos por y para las y los trabajadores, textos que han sido parte del dictado de las cursadas y que conforman el trabajo colectivo que animó y anima la participación en estas Jornadas. Por un lado, “Teletrabajo, formas de organización, problemas y desafíos, Apuntes para aportar al debate”, un artículo de Francisco Correa y Carolina Moltrazio producido en junio de 2020 que aborda el impacto que tienen las nuevas formas de producción sobre la forma de organización del trabajo, así como los desafíos jurídicos y sindicales que presentan. Por otro lado, un artículo de la psicóloga y abogada Mariana Cáceres,

“¿Salud, amor y trabajo?: consecuencias psicosociales del teletrabajo”, que propone una reflexión en torno al teletrabajo y su impacto psicosocial en los y las trabajadoras.

6. CONCLUSIÓN PROVISORIA. TRABAJO REMOTO. BALANCE Y PERSPECTIVAS. LA IMPORTANCIA DE LA PRESENCIALIDAD, LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LA JUSTICIA SOCIAL.

Se han hecho diversas encuestas respecto de esta temática, sobre la base de preguntarle a los trabajadores y a las trabajadoras si están de acuerdo o no con el teletrabajo, si prefieren o no hacer trabajo remoto, y el resultado fue... ¿Alguien puede creer que en el marco de la situación epidemiológica que nos atraviesa, pudiera ser otro que no sea cuidarse, es decir, evitar viajar en transporte público, y evitar el contacto con posibles transmisores del virus?

Dicho esto, y luego de intercambiar experiencias y puntos de vista con infinidad de compañeros/as trabajadores/as, de lo que no nos quedan dudas, es de la necesidad de buscar un equilibrio entre los beneficios de los avances tecnológicos y la esencia social de los seres humanos, porque pensamos con otros, creamos con otros, nos desarrollamos en comunidad, organizadamente.

En esta “era digital”, no es el ser humano para la tecnología, sino la tecnología al servicio de una vida digna, de un mundo mejor. Hubo un cambio cualitativo en los últimos años en el mundo laboral de la mano de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC). Pero una cosa es valorar el progreso tecnológico en su justa medida, y otra cosa es entender que no es la tecnología sino sus condiciones de empleo las que generan las relaciones sociales de trabajo, y que los avances tecnológicos no deben ser un fin en sí mismo, sino sólo un medio al servicio del bien común.

Hoy más que nunca, ha quedado en evidencia de manera notoria el papel determinante de los Estados Nacionales y de los/as trabajadores/as que llevamos adelante las políticas públicas. Unos cuantos de forma presencial y muchos otros bajo la modalidad de trabajo remoto.

Mucho se ha dicho y escrito sobre esta modalidad. Sin embargo, el equilibrio debe buscarse en el diálogo social, en la negociación colectiva, donde se torna fundamental el papel de trabajadores organizados. Es, justamente, desde el

Movimiento Obrero Organizado, a través de nuestros representantes sindicales, desde donde debemos buscar un consenso, un acuerdo que contemple los intereses de los/as trabajadores/as y el Pueblo Argentino en su conjunto.

El teletrabajo no debe ser en absoluto la regla. Si bien la modalidad virtual o a distancia puede ser útil para desarrollar actividades específicas por ejemplo de capacitación y así ayudar a “federalizar” estrategias formativas desde el Estado, dicha modalidad no puede extrapolarse a todos los ámbitos ni siquiera en lo que refiere a la formación de capacidades estatales. Debe ser una modalidad de trabajo excepcional, para que las trabajadoras y los trabajadores que en un determinado contexto lo necesiten, puedan voluntariamente hacer uso de la misma.

El trabajo remoto atenta contra el trabajo colectivo y diluye los vínculos de las relaciones laborales, lo cual conlleva una sociedad más individualista.

Así, no debemos confundir esta situación excepcional durante la pandemia, con lo que tiene que sobrevenir en una etapa pos pandemia. La posibilidad de hacer trabajo desde casa durante esta “Nueva normalidad”, hizo que el Estado siga funcionando y garantizando la implementación de políticas públicas. Sin embargo, esta situación excepcional acarrea varios problemas y riesgos si se convirtiese en una modalidad habitual. Algunos de estos problemas y riesgos son:

- Riesgos para la salud física y psicológica. Entre otros: Tecnoestrés, infobesidad, problemas en la vista y en la espalda. La ergonomía: en los domicilios particulares, el trabajador por lo general, está mal equipado y con malas condiciones de temperatura, de luz y de ventilación.
- Altera la organización colectiva y puede generar precarización y flexibilización laboral. Se va perdiendo la colaboración entre compañeros y compañeras de trabajo, la solidaridad entre pares, porque el fortalecimiento de los vínculos y el compañerismo surgen del trabajo en equipo, del trabajo colectivo. El aislamiento que el teletrabajo trae aparejado, corroe sustancialmente estos valores, y esmerila la creatividad y la productividad. Esto es, la producción y la mejora de resultados en una organización es la consecuencia de la participación y el compromiso de los trabajadores y las trabajadoras.
- Además, el teletrabajo podría vulnerar derechos laborales adquiridos, ya que esos derechos se garantizan cabalmente siempre que existe una organización colectiva que los defiende, y ello se torna más difícil sin la presencialidad cotidiana.

- Se advierte el riesgo de que se puedan generar mayores inequidades, flexibilización y precarización laboral, y hasta la tercerización de servicios y/o la automatización y robotización de las tareas laborales, lo cual conlleva pérdidas de puestos de trabajo.
- Por otra parte, hay desigualdades importantes en cuanto al acceso a la tecnología por falta de oportunidades. No todos tienen acceso a la formación digital (aproximadamente hay un 40% de analfabetismo digital en Argentina), y no todos pueden contar con computadoras o acceso a internet. Tampoco tienen las condiciones habitacionales o una infraestructura necesaria para desarrollar el trabajo remoto. Necesitamos, como sociedad, profundizar el debate respecto de la inclusión digital.
- La pandemia también puso de manifiesto que muchos organismos públicos carecen de las instalaciones tecnológicas adecuadas.
- En otro orden, se incrementan las desigualdades de género, ya que las tareas de cuidado y el tiempo de atención a familiares recaen mayoritariamente en las mujeres. A ello se le suma que el distanciamiento laboral puede condicionar más todavía las posibilidades de promoción económicas y/o jerárquicas.
- La forma de protección de la información y la posibilidad de la manipulación de datos.
- La problemática de la cobertura de los accidentes de trabajo.

Sin lugar a dudas, todas estas cuestiones nos llevan a la conclusión de que es sumamente necesario abordar paritariamente toda esta situación.

Por todo lo antedicho, la presencialidad es, a la luz de los hechos fácticos, fundamental para el buen funcionamiento de las Instituciones. Sin embargo, para casos de excepción, en los que, por determinadas situaciones particulares, algunas personas deban hacer trabajo remoto por un determinado período de tiempo, debemos tener presente que el “RÉGIMEN LEGAL DEL CONTRATO DE TELETRABAJO”: Ley 27.555, se incorporó a la ley 20.744 (L.C.T.) y si bien, nunca entró en vigencia para la Administración Pública Nacional, algunos de sus enunciados deben servir de parámetro para que, a partir de la negociación colectiva sectorial, los trabajadores organizados mediante nuestras representaciones sindicales, podamos repensar y/o reafirmar que:

- Las personas que trabajen bajo esta modalidad gozarán de los **mismos derechos y obligaciones** que las personas que trabajen bajo la modalidad presencial.

- Las plataformas y/o sistemas utilizados por el empleador a los fines del teletrabajo deberán desarrollarse de modo acorde a la jornada laboral, impidiendo su conexión fuera de la misma. **Derecho a la desconexión digital**.
- El traslado de quien trabaja en una posición presencial hacia la modalidad de teletrabajo debe ser **voluntario** y el consentimiento debe prestarse por escrito.
- El consentimiento prestado por la persona trabajadora para pasar a la modalidad de teletrabajo es **reversible** en cualquier momento de la relación laboral.
- El empleador deberá garantizar a sus dependientes la correcta **capacitación** en nuevas tecnologías, la cual podrá realizar en forma conjunta con la entidad sindical representativa y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.
- Las personas trabajadoras bajo esta modalidad gozarán de todos los **derechos colectivos**, y serán consideradas, a los fines de la **representación sindical**, como parte del conjunto de quienes trabajen en forma presencial.

En conclusión, todos estos presupuestos legales mínimos deben servir de parámetro a la hora de llevar adelante la negociación colectiva. Siempre pensando en lo mejor para los trabajadores y las trabajadoras, porque con trabajadores más felices, las políticas públicas serán indefectiblemente mejores, lo cual implica naturalmente una mayor felicidad para nuestra Patria y las organizaciones libres del Pueblo, en el camino hacia una sociedad más justa, con igualdad de oportunidades. El horizonte es, como siempre, la Justicia Social.

Secretaría de Profesionales Delegación UPCN Desarrollo Social. *Agradecemos los aportes de Mariana Gadea Larrea, Adrián Nordvind, Florencia Gómez, Adrian Reali, Pablo Blanco, Francisco Correa, Carolina Moltrazio, Mariana Cáceres, Federico Montagna, Pablo González, Osmar “Tito” González y Federico Demiryi.*

7. BIBLIOGRAFÍA

- UPCN Seccional Trabajadorxs Publicxs Nacionales y del GCBA (2020). “UPCN y el teletrabajo, Aportes para el Debate”.

Correa, Francisco, Moltrazio, Carolina (2020). "Teletrabajo, formas de organización, problemas y desafíos, Apuntes para aportar al debate" . REDEA, Revista Derechos en Acción Año 5 Vol. 16. UNLP. <https://revistas.unlp.edu.ar/ReDeA/issue/view/731>

- Cáceres, Mariana (2020). Revista 1710, UPCN Delegación Desarrollo Social. Año 1, N°2. <https://upcndesarrollosocial.com/revistadigital/>

8. ANEXO

RÉGIMEN LEGAL DEL CONTRATO DE TELETRABAJO

Ley 27555

Disposiciones.

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso, etc. sancionan con fuerza de Ley:

RÉGIMEN LEGAL DEL CONTRATO DE TELETRABAJO

Artículo 1°- Objeto. La presente ley tiene por objeto establecer los presupuestos legales mínimos para la regulación de la modalidad de Teletrabajo en aquellas actividades, que por su naturaleza y particulares características, lo permitan. Los aspectos específicos se establecerán en el marco de las negociaciones colectivas.

Artículo 2°- Incorpórese al Título III "De las modalidades del contrato de trabajo" del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el siguiente texto:

Capítulo VI

Del Contrato de Teletrabajo

Artículo 102 bis: Concepto. Habrá contrato de teletrabajo cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, en los términos de los artículos 21 y 22 de esta ley, sea efectuada 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.

Los presupuestos legales mínimos del contrato de teletrabajo se establecerán por ley especial. Las regulaciones específicas para cada actividad se establecerán mediante la negociación colectiva respetando los principios de orden público establecidos en esta ley.

Artículo 3°- Derechos y obligaciones. Las personas que trabajen contratadas bajo esta modalidad, en los términos del artículo 102 bis del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, gozarán de los mismos derechos y obligaciones que las personas que trabajan bajo la modalidad presencial y su remuneración no podrá ser inferior a la que percibían o percibirían bajo la modalidad presencial. Los convenios colectivos deben, acorde a la realidad de cada actividad, prever una combinación entre prestaciones presenciales y por teletrabajo.

Artículo 4°- Jornada laboral. La jornada laboral debe ser pactada previamente por escrito en el contrato de trabajo de conformidad con los límites legales y convencionales vigentes, tanto en lo que respecta a lo convenido por hora como por objetivos.

Las plataformas y/o software utilizados por el empleador a los fines específicos del teletrabajo, y registrados según lo establecido en el artículo 18 de la presente, deberán desarrollarse de modo acorde a la jornada laboral establecida, impidiendo la conexión fuera de la misma.

Artículo 5°- Derecho a la desconexión digital. La persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo tendrá derecho a no ser contactada y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación, fuera de su jornada laboral y durante los períodos de licencias. No podrá ser sancionada por hacer uso de este derecho.

El empleador no podrá exigir a la persona que trabaja la realización de tareas, ni remitirle comunicaciones, por ningún medio, fuera de la jornada laboral.

Artículo 6°- Tareas de cuidados. Las personas que trabajen bajo esta modalidad 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 convivan con la persona trabajadora y que requieran asistencia específica, tendrán

derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada. Cualquier acto, conducta, decisión, represalia u obstaculización proveniente del empleador que lesione estos derechos se presumirá discriminatorio resultando aplicables las previsiones de la ley 23.592.

Mediante la negociación colectiva podrán establecerse pautas específicas para el ejercicio de este derecho.

Artículo 7°- Voluntariedad. El traslado de quien trabaja en una posición presencial a la modalidad de teletrabajo, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada, debe ser voluntario y prestado por escrito.

Artículo 8°- Reversibilidad. El consentimiento prestado por la persona que trabaja en una posición presencial para pasar a la modalidad de teletrabajo, podrá ser revocado por la misma en cualquier momento de la relación.

En tal caso, el empleador le deberá otorgar tareas en el establecimiento en el cual las hubiera prestado anteriormente, o en su defecto, en el más cercano al domicilio del dependiente, en el cual puedan ser prestadas. Salvo que por motivos fundados resulte imposible la satisfacción de tal deber.

El incumplimiento de esta obligación será considerado violatorio del deber previsto en el artículo 78 del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias. La negativa del empleador dará derecho a la persona que trabaja bajo esta modalidad a considerarse en situación de despido o accionar para el restablecimiento de las condiciones oportunamente modificadas.

En los contratos que se pacte la modalidad de teletrabajo al inicio de la relación, el eventual cambio a la modalidad presencial operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva.

Artículo 9°- Elementos de trabajo. El empleador debe proporcionar el equipamiento -hardware y software-, las herramientas de trabajo y el soporte necesario para el desempeño de las tareas, y asumir los costos de instalación, mantenimiento y reparación de las mismas, o la compensación por la utilización de herramientas propias de la persona que trabaja. La compensación operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva.

La persona que trabaja será responsable por el correcto uso y mantenimiento de los elementos y herramientas de trabajo provistas por su empleador, deberá procurar que estos no sean utilizados por personas ajenas a la relación o contrato de trabajo. En ningún caso responderá por el desgaste normal producto del uso o el paso del tiempo.

En caso de desperfectos, roturas o desgaste en los elementos, instrumentos y/o medios tecnológicos que impidan la prestación de tareas, el empleador deberá proveer su reemplazo o reparación a fin de posibilitar la prestación de tareas. El tiempo que demande el cumplimiento de esta obligación patronal no afectará el derecho de la persona que trabaja a continuar percibiendo la remuneración habitual.

Artículo 10.- Compensación de Gastos. La persona que trabaja bajo la modalidad del teletrabajo tendrá derecho a la compensación por los mayores gastos en conectividad y/o consumo de servicios que deba afrontar. Dicha compensación operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva, y quedará exenta del pago del impuesto a las ganancias establecido en la ley 20.628 (t. o. 2019) y sus modificatorias.

Artículo 11.- Capacitación. El empleador deberá garantizar la correcta capacitación de sus dependientes en nuevas tecnologías, brindando cursos y herramientas de apoyo, tanto en forma virtual como presencial, que permitan una mejor adecuación de las partes a esta modalidad laboral. La misma no implicará una mayor carga de trabajo. Podrá realizarla en forma conjunta con la entidad sindical representativa y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Artículo 12.- Derechos colectivos. Las personas que se desempeñen bajo la modalidad de teletrabajo, gozarán de todos los derechos colectivos. Serán consideradas, a los fines de la representación sindical, como parte del conjunto de quiénes trabajen en forma presencial.

Artículo 13.- Representación sindical. La representación sindical será ejercida por la asociación sindical de la actividad donde presta servicios, en los términos de la ley 23.551. Las personas que trabajan bajo esta modalidad deberán ser anexadas por el empleador a un centro de trabajo, unidad productiva o área específica de la empresa a los efectos de elegir y ser elegidas, para integrar los órganos de la asociación sindical.

Artículo 14.- Higiene y seguridad laboral. La autoridad de aplicación dictará las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo con el objetivo de brindar una protección

adecuada a quienes trabajen bajo la modalidad laboral del teletrabajo. El control del cumplimiento de esta normativa deberá contar con participación sindical. Asimismo la autoridad de aplicación determinará la inclusión de las enfermedades causadas por esta modalidad laboral dentro del listado previsto en el artículo 6°, inciso 2, de la ley 24.557. Los accidentes acaecidos en el lugar, jornada y en ocasión del teletrabajo, se presumen accidentes en los términos del artículo 6°, inciso 1, de la ley 24.557.

Artículo 15.- Sistema de Control y Derecho a la Intimidad. Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador deberán contar con participación sindical a fin de salvaguardar la intimidad de la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo y la privacidad de su domicilio.

Artículo 16.- Protección de la Información Laboral. El empleador deberá tomar las medidas que correspondan, especialmente en lo que se refiere a software, para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo para fines profesionales, no pudiendo hacer uso de software de vigilancia que viole la intimidad de la misma.

Artículo 17.- Prestaciones transnacionales. Cuando se trate de prestaciones transnacionales de teletrabajo, se aplicará al contrato de trabajo respectivo la ley del lugar de ejecución de las tareas o la ley del domicilio del empleador, según sea más favorable para la persona que trabaja.

En caso de contratación de personas extranjeras no residentes en el país, se requerirá la autorización previa de la autoridad de aplicación. Los convenios colectivos, acorde a la realidad de cada actividad, deberán establecer un tope máximo para estas contrataciones.

Artículo 18.- Autoridad de aplicación. Registro. Fiscalización. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación será la autoridad de aplicación de la presente ley y deberá dictar la reglamentación respectiva dentro de los noventa (90) días. En el ámbito de su competencia se deberán registrar las empresas que desarrollen esta modalidad, acreditando el software o plataforma a utilizar y la nómina de las personas que desarrollan estas tareas, las que deberán informarse ante cada alta producida o de manera mensual. Esta información deberá ser remitida a la organización sindical pertinente. La fiscalización del cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales relativas a las tareas cumplidas bajo la modalidad del teletrabajo se ejercerá conforme a lo establecido por el título III - capítulo I, sobre inspección del

trabajo de la ley 25.877 y sus modificatorias. Toda inspección de la autoridad de aplicación, de ser necesaria, deberá contar con autorización previa de la persona que trabaja.

Artículo 19.- Régimen de transitoriedad. La presente ley entrará en vigor luego de noventa (90) días contados a partir de que se determine la finalización del período de vigencia del aislamiento social, preventivo y obligatorio.

Artículo 20.- Comuníquese al Poder Ejecutivo nacional.

DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL CONGRESO ARGENTINO, EN BUENOS AIRES, A LOS TREINTA DIAS DEL MES DE JULIO DEL AÑO DOS MIL VEINTE.

REGISTRADA BAJO EL N° 27555

CLAUDIA LEDESMA ABDALA DE ZAMORA - SERGIO MASSA - Marcelo Jorge Fuentes - Eduardo Cergnul

Fecha de publicación 14/08/2020