

Principales contenidos y comentarios críticos al proyecto de ley sobre teletrabajo

El proyecto de ley sobre teletrabajo aprobado por la Cámara de Diputados se enmarca en un contexto donde esta forma de organizar los procesos productivos se ha generalizado producto de las restricciones a la movilidad dispuestas por el Gobierno Nacional. Este instrumento venía siendo utilizado por los empleadores desde hace muchos años ya que les permitía reducir costos y, en cierto sentido, también dificultaba la capacidad de organización y acción sindical. Sin embargo, con anterioridad a la pandemia se trataba de un mecanismo circunscripto a algunos sectores y con un alcance aún incipiente.

La situación se modificó radicalmente a partir del aislamiento social, preventivo y obligatorio, y en dicho contexto se planteó la necesidad de establecer un marco regulatorio sobre el teletrabajo, especificando derechos y obligaciones de trabajadores y empleadores. Ello se plasmó en numerosos proyectos de ley y, finalmente, en un proyecto que reunió el consenso de casi todas las fuerzas políticas con representación parlamentaria. Este proyecto puede estar lleno de buenas intenciones, pero su texto tiene problemas de técnica legislativa, incluye retrocesos y peligros potenciales, al tiempo que gran cantidad de los supuestos avances están condicionados a una negociación colectiva posterior. A continuación identificamos los principales aspectos abordados por el proyecto de ley, señalando sus problemas concretos, sus potenciales peligros y el mayor o menor alcance de los límites que pretende imponer al teletrabajo.

- **Problemas de técnica legislativa y fecha de entrada en vigencia de la ley**

El texto del proyecto contiene imprecisiones que generarán previsibles conflictos, litigios y que facilitarán la imposición unilateral de la voluntad de los empleadores. Uno de ellos refiere al momento en el que la ley comenzará a entrar en vigencia, 90 días luego de finalizado el aislamiento social, preventivo y obligatorio (ASPO) según expresa el art. 19.

Actualmente la mayoría del territorio del país ha superado la fase del ASPO, que permanece limitado al AMBA, la provincia de Chaco y algunos aglomerados urbanos del resto del país. Como consecuencia de ello, en algunas zonas del país la ley podría ser aplicable en el corto plazo (una vez aprobada en el Senado), mientras que en otras zonas, donde está ubicada una parte muy importante de los trabajadores y trabajadoras, la fecha de entrada en vigencia será incierta. Pero más aún, nadie puede asegurar que el ASPO vuelva a ser instalado en ciudades y pueblos que hoy no lo tienen, por lo que la propia vigencia de la ley estaría expuesta a un ida y vuelta difícil de comprender. Por otra parte, dada una entrada en vigencia incierta en términos temporales, no se justifica la urgencia imprimida al tratamiento del proyecto, que no brindará respuesta a las necesidades de trabajadores y trabajadoras que actualmente están realizando teletrabajo.

- **Retrocesos y peligros potenciales contenidos en el proyecto**

El primer peligro que aparece en el proyecto es la vinculación entre teletrabajo y trabajo por objetivos (art. 4). Para los trabajadores este es el peor de los mundos: implica volver a lo peor del trabajo a destajo del siglo XIX con las herramientas tecnológicas del siglo XXI. La referencia al trabajo por objetivos, que pueden ser cuantitativos y/o cualitativos, aparece en el artículo que busca garantizar el derecho a una jornada limitada, que luego se complementa con el

reconocimiento del derecho a la desconexión (art. 5). Sin embargo, si se abre la posibilidad para relacionar teletrabajo a trabajo por objetivos la idea de jornada limitada pasa a estar completamente desdibujada y pierde efectos en la práctica.

En segundo lugar, el proyecto considera al teletrabajo como un nuevo contrato de trabajo (art. 2) y no como una modalidad de organizar el trabajo. Es una cuestión técnica, pero abre la puerta para que, en un futuro, este contrato esté expuesto a una mayor flexibilidad laboral.

En tercer lugar, el proyecto establece que la decisión de pasar a la modalidad de teletrabajo es voluntaria y reversible (arts. 7 y 8). Más allá de algunos problemas de técnica legislativa, el reconocimiento de estos derechos constituye un paso adelante, aunque con algunos problemas importantes. Por un lado, se trata de un derecho reconocido individualmente, lo que hace muy difícil (o virtualmente imposible) su ejercicio en la práctica dada la disparidad existente en la relación de poder entre trabajadores y empleadores a nivel individual. En otras palabras, no hay ninguna referencia a que esta voluntariedad pueda surgir de manera colectiva a través de la organización sindical, sino que está referida a la decisión de cada trabajador o trabajadora. Por otra parte, se trata de derechos que solo son aplicables para los trabajadores que comenzaron su contrato realizando tareas presenciales, mientras que para quienes iniciaron su vínculo a través del teletrabajo estos derechos no son aplicables (en el mejor de los casos podrían ser habilitados por la negociación colectiva). Este mecanismo genera un riesgo muy importante a mediano y largo plazo, ya que las empresas podrán comenzar a contratar teletrabajadores, e incluso a reemplazar trabajadores presenciales por trabajadores a distancia, vaciando en la práctica aquellos lugares o centros de trabajo donde esta modalidad pueda ser utilizada con mayor facilidad. Como veremos más adelante, este sistema se refuerza con el establecimiento, como principio general, que el teletrabajo puede ser total y que la posibilidad de combinar tareas presenciales con tareas a distancia depende de la negociación colectiva.

Finalmente, en materia de higiene y seguridad el art. 14 del proyecto establece que los accidentes que tienen lugar en ocasión del trabajo se “presumen” laborales, mientras que en el art. 6 de la LRT (al cual el art. 14 de la ley hace referencia) establece que dichos accidentes se “consideran” laborales. Esta cuestión técnica constituye un retroceso y abre la puerta a que las ART desconozcan el carácter laboral de dichos accidentes, obligando a los trabajadores a recurrir a reclamos judiciales para hacer efectivos sus derechos o a aceptar menores reparaciones para evitar dicha litigiosidad.

- **Límites al teletrabajo sujetos a una posterior e incierta negociación colectiva**

El proyecto contiene numerosas disposiciones que parecen estar inspiradas en buenas intenciones pero que, en el texto de cada uno de los artículos, no constituyen más que remisiones a la negociación colectiva. En otras palabras, para poder ejercer gran parte de los derechos reconocidos en la ley será necesario contar con un acuerdo colectivo entre empleadores y organizaciones sindicales que puede o no celebrarse. En caso de no existir tal acuerdo, la ley terminará funcionando como una habilitación general a la imposición del teletrabajo sin mayores límites normativos.

Un primer ejemplo de esta situación se da en el tratamiento de la parcialidad (art. 3). El proyecto habilita la posibilidad de realizar el teletrabajo de manera total y la posibilidad de combinar con tareas presenciales está sujeta a una negociación colectiva posterior que puede o no suceder.

De esta manera, se abre la puerta a que una porción cada vez mayor de trabajadores pierda todo contacto presencial con sus compañeros de trabajo, reforzando así el proceso de individualización de las relaciones laborales y de ruptura de los vínculos colectivos

En segundo lugar, el reconocimiento de las tareas de cuidados y el derecho a contar con un horario compatible con dichas tareas y a interrumpir la jornada de trabajo también se plantean como avances que corren riesgos de quedarse en buenas intenciones (art. 6). Este artículo no solo tiene problemas de técnica legislativa que van a hacer muy difícil su ejercicio en la práctica, sino que su reglamentación también depende de una incierta y posterior negociación colectiva. Adicionalmente, existen dudas acerca de si una medida de estas características tenderá a generar una mayor equidad de género o si, por el contrario, reforzará la asignación social de las tareas reproductivas en cabeza de las trabajadoras mujeres.

Una situación similar se verifica con la obligación de los empleadores de proporcionar los equipos de trabajo, conexiones y reparaciones necesarias (art. 9). Como principio general, está muy bien. Sin embargo, el proyecto abre la puerta para que el empleador opte por entregar una compensación que deberá ser regulada en la negociación colectiva. Recordemos que esta negociación es futura e incierta, por lo que el alcance y cuantía de dicha compensación también lo será. O sea que en la práctica, ante la falta de un piso legal y hasta tanto no haya un acuerdo colectivo quien realiza teletrabajo puede terminar utilizando sus propios equipos sin compensación alguna o, en el mejor de los casos, aceptando la que le ofrezca unilateralmente el empleador

El sistema previsto en el proyecto, a pesar de partir de buenas intenciones, abre la puerta a otros riesgos que requieren ser identificados. Por un lado, el hecho de contar con equipos propios puede convertirse en un requisito de ingreso al trabajo; por el otro, la productividad de cada trabajador, y por ende la competencia que se genere entre ellos, podrá estar mediada por el tipo de equipo que ponga a disposición de su empleador.

Una crítica similar se aplica al derecho a obtener una compensación por los mayores gastos por conectividad y servicios (art. 10). En la práctica, hasta que no se negocie un acuerdo colectivo esta norma no pasa de ser una expresión de buenas intenciones. Donde sí aparece un límite concreto es ante la rotura o desperfectos en equipos y conexiones, que deberán ser a cargo del empleador y no afectarán el cobro de las remuneraciones (art. 9). La única salvedad es que se haya pactado trabajo por objetivos, donde en la práctica el tiempo perdido será recuperado con posterioridad, y si la rotura alcanza a un equipo propio, donde no está claro si su reparación está a cargo del empleador o del trabajador.

Como puede observarse, gran parte de los avances necesitan sí o sí una reglamentación a través de la negociación colectiva sin que el proyecto imponga un piso mínimo aplicable hasta tanto trabajadores y empleadores lleguen a un acuerdo.

- **Algunos avances previstos en el sistema de la ley**

Por cierto que el proyecto contiene algunos avances que deben ser destacados, algunos de los cuales ya fueron mencionados con anterioridad. Por ejemplo, el derecho a la desconexión constituye un paso adelante, aún con la salvedad de que su efectividad será muy limitada, o directamente nula, en los casos que se pacte trabajo por objetivos. Por otra parte, reivindicar la

importancia del derecho a la desconexión no deja de ser un reconocimiento del retroceso que ha experimentado el derecho a una jornada limitada de trabajo a lo largo de los últimos años. En otras palabras, la desconexión no sería necesaria si se respetaran a rajatabla los límites de la jornada de trabajo ya existentes.

Otro aspecto importante a destacar es el reconocimiento de los derechos colectivos para quienes realicen teletrabajo (arts. 12 y 13), si bien el proyecto no avanza sustancialmente con la incorporación de previsiones específicas para facilitar la llegada del sindicato a quienes realizan tareas a distancia. En este punto aparece como un problema el hecho de otorgar al empleador la facultad de determinar a qué centro de trabajo o unidad productiva serán anexados quienes realizan teletrabajo a los fines del ejercicio de los derechos sindicales, con el consiguiente impacto sobre los padrones y las elecciones de los representantes de los trabajadores.

Por otra parte, la regulación de los sistemas de control, derecho a la intimidad y protección de la información (arts. 15 y 16) constituye un avance, aún a pesar de tratarse de temas muy difíciles de legislar y desafíos que van más allá de las relaciones laborales.

- **Conclusiones y posibles modificaciones al proyecto aprobado por Diputados**

Tal como está redactado, el proyecto “fomenta” el teletrabajo sin establecer límites precisos ni garantías para evitar que se transforme en una nueva herramienta de flexibilización y precarización laboral. Gran parte de los límites que dice establecer son en realidad remisiones a la negociación colectiva que podrá o no llevarse adelante y que parte de mínimos legales inexistentes. En otras palabras, se abre la puerta de manera generalizada a una modalidad de trabajo que implica serios riesgos y peligros para los trabajadores e importantes ahorros para los empleadores, al tiempo que todos los potenciales beneficios se derivan a la negociación colectiva, en un contexto donde la relación de fuerzas no resulta muy favorable al conjunto de los trabajadores. Además, el texto de la ley contiene aspectos que pueden implicar retrocesos concretos en comparación con la situación existente actualmente.

Independientemente de la posición que se adopte respecto del proyecto en general, sí existen algunas dimensiones que deberían ser consideradas para el caso de decidir promover modificaciones al texto que ya cuenta con media sanción de Diputados:

- Supeditar la habilitación para la realización de teletrabajo a la manifestación de la voluntad colectiva por parte de la organización sindical representativa, debiendo incluir en dicho acuerdo pautas que reglamenten aquellas cuestiones que la ley deriva a la negociación colectiva. Se trata de un mecanismo que busca dar vuelta la lógica de la ley, ya que pone en cabeza de las organizaciones sindicales la posibilidad de habilitar o no la realización de teletrabajo en cada actividad y/o establecimiento, al tiempo que fuerza a los empleadores a negociar límites concretos en aquellas cuestiones que el proyecto incluye previsiones genéricas;
- En caso que lo anterior no sea posible, establecer mínimos legales concretos en cada una de las dimensiones que el proyecto delega en la negociación colectiva (parcialidad, compensación por mayores gastos, horario limitado e interrupciones vinculados a la realización de tareas de cuidado, etc);
- Disponer que los equipos de trabajo siempre deberán ser provistos por el empleador, no pudiendo exigirse en ningún caso que el trabajador ponga a disposición equipos propios;
- Eliminar la posibilidad de vincular teletrabajo con trabajo por objetivos;



- Establecer que los accidentes ocurridos en ocasión del teletrabajo se “consideran” laborales, en los términos previstos en el art. 6 de la LRT;
- Eliminar la referencia al teletrabajo como un nuevo contrato de trabajo y disponer que se trata de una forma de organizar el proceso productivo;
- Eliminar la facultad de los empleadores de asignar a quienes realizan teletrabajo a un centro de trabajo o unidad productiva a los fines del ejercicio de los derechos sindicales, disponiendo que ella debe ser realizada por las organizaciones sindicales respectivas.