

La irrupción del teletrabajo en la Argentina

En nuestro país no sólo irrumpió el COVID 19, también lo ha hecho el teletrabajo de la peor forma.

Si bien muchas empresas de distintas dimensiones ya utilizaban esta modalidad prestacional remota, habiéndola implementado de manera planificada, dotando a su personal del equipamiento, conectividad y formación adecuada, otras se vieron obligadas a adoptarlo sin cumplir con todas las fases previas reseñadas en el actual estado de excepción. Incluso la adopción voluntaria de la modalidad prestacional por parte de los trabajadores no se ha hecho presente. Se han visto obligados a aceptarlo en el marco de un esfuerzo compartido para alcanzar el objetivo de la sostenibilidad de los emprendimientos.

La cuestión se instaló de forma tan caótica que el propio Gobierno Nacional en las Disposiciones dictadas en el marco de la actual emergencia sanitaria derivó en las partes que integran el vínculo contractual laboral o de prestación de servicios independientes, la definición de las condiciones en que esta modalidad se desarrollará, respetando el principio de buena fe recíproco en su determinación.

Asimismo, con el afán de evitar una innecesaria conflictividad por la masificación del trabajo remoto, el Superintendente de Seguros de la Nación dispuso la suspensión de la Resolución SRT N° 1.552/2012 que definía que se entendía por teletrabajo en relación de dependencia, establecía la obligatoriedad de denunciar la nómina de teletrabajadores a la ART - que de todas maneras sigue vigente por las disposiciones de excepción dictadas -, enumeraba cual era el equipamiento a ser provisto por el empleador a su teletrabajador y receptaba la necesidad de la existencia de una acción concertada y consensuada para que el empleador pudiera acceder al lugar donde se cumplían dichas tareas, para verificar las condiciones en que éstas se prestaban.

El teletrabajo o trabajo remoto puede ser llevado a cabo tanto por trabajadores dependientes como autónomos y desarrollarse en épocas normales, en el domicilio del propio trabajador, o bien en espacios de coworking, bibliotecas, bares, etc. Algunas de las alternativas de localización hoy no existen como consecuencia de la cuarentena.

En la actualidad existe un trámite parlamentario de un proyecto de ley sobre teletrabajo que ya cuenta con media sanción de la H. Cámara de Diputados. Los legisladores, con buen criterio, han establecido que el futuro régimen legal entraría en vigencia una vez superado el estado de emergencia sanitaria. Su entrada en vigencia sigue el camino de la prudencia expuesta por el Superintendente de Riesgos de Trabajo tal como ya lo expusimos. En su contenido recepta básicamente los criterios de la Resolución SRT N° 1552/2012 y elementos usualmente enunciados por los especialistas en la materia.

Como no podía ser de otra manera tratándose de nuestro país, el anteproyecto de ley cuenta con defensores y detractores. Entre estos últimos no sólo se alinean los empresarios temiendo por los costos que deberán afrontar, sino también parte de la dirigencia sindical por temor a perder la cotidianeidad de trato con sus representados y el posible impacto sobre el nivel de empleo. Los temores expuestos me merecen algunas reflexiones.

La primera, el temor a tener que afrontar mayores costos quedará superado por los ahorros que generen la utilización de menos infraestructura física para las empresas y los incrementos de productividad que pueden derivarse del teletrabajo si éste se lleva cabo de una manera planificada, profesional y con el debido entrenamiento de los trabajadores, mandos medios y gerenciales para que se adapten a todas las aristas que esta modalidad presenta.

Entre éstas últimas podemos destacar la menor socialización del trabajador con su grupo de pertenencia, necesidad de cumplir con la planificación de las tareas, estableciendo un orden de prioridades para su ejecución, tanto por parte del trabajador como de sus superiores, superación del temor de los trabajadores a ser postergados en las acciones de capacitación como de ascensos y reconocimientos por no encontrarse presente en el lugar físico de trabajo, incapacidad del trabajador para adaptarse a esta modalidad de trabajo por su personalidad o bien por la imposibilidad de contar en su domicilio con el espacio adecuado y necesario para llevar a cabo sus tareas, etc. De ahí la necesidad de contar con la posibilidad de revertir el teletrabajo a trabajo presencial, salvo que el trabajador haya sido contratado específicamente para desempeñarse bajo esta modalidad.

La irrupción actual en muchos casos ha resultado realmente traumática en el ámbito familiar ya que los hijos menores conviven en un ciento por ciento de su tiempo con sus progenitores. Los especialistas recomiendan la alternancia entre el trabajo remoto y el presencial puede resultar beneficioso para ambas partes que integran la relación laboral.

La segunda de las reflexiones nos lleva a sugerir a la dirigencia sindical que se actualice en el uso de las nuevas tecnologías. Éstas han llegado para quedarse. La pandemia del COVID 19 sólo aceleró la irrupción del teletrabajo. Muchas asociaciones sindicales sostienen un contacto más estrecho con sus representados a través de las redes de lo que lo hacían en forma presencial.

En cuanto al impacto del teletrabajo en el empleo podemos ver el vaso medio lleno o medio vacío. Esta modalidad puede brindarle la oportunidad de sumarse al mundo del trabajo a muchos jóvenes y mujeres, en este último caso, máxime si tomamos en consideración la asimétrica distribución de responsabilidades familiares aún imperante en nuestra sociedad. Los grupos de trabajadores desempleados podrían con algún esfuerzo en materia de formación convertirse en teletrabajadores y ganar en empleabilidad.

Las personas con capacidades especiales también pueden ser un grupo beneficiado con la difusión de esta modalidad bajo análisis. El pesimismo que encuentra su fundamento en la deficiente formación que reciben nuestros jóvenes y en que muchos de nosotros no formamos parte de la generación digital.

Muchos especialistas señalan al Convenio 177 de la Organización del Trabajo, ratificado por la Ley 25.800, como el Convenio referido a esta modalidad prestacional que estamos analizando en forma breve, cuando en realidad éste, sólo se refiere tangencialmente al tema bajo análisis y en verdad trata “sobre el trabajo a domicilio” en general. Obviamente que en dicha modalidad podemos incluir el teletrabajo.

En nuestro país existen profesionales muy destacados abocados a la promoción y capacitación para la implementación de esta modalidad laboral como la doctora Viviana Díaz, quien durante años se desempeñó en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social cargo de la Coordinación de Teletrabajo. Es además autora de publicaciones y libros sobre la problemática abordada. Es recomendable buscar información en internet, vale la pena escucharla o leer alguna de sus obras.