



Ante la implementación del teletrabajo motivado por el aislamiento que requiere la actual situación sanitaria

La Res. 202 del MTEySS, emitida en concordancia con el DNU 260 del Ejecutivo ante la emergencia por la epidemia de coronavirus, por la que se suspende *"el deber de asistencia al lugar de trabajo, con goce íntegro de sus remuneraciones, a todos los trabajadores y las trabajadoras que se encuentren en las situaciones descriptas en el artículo 7° del DNU N° 260"*, en su artículo 4° especifica que *"Los trabajadores y las trabajadoras alcanzados por la dispensa del deber de asistencia al lugar de trabajo que no posean confirmación médica de haber contraído el COVID-19, ni la sintomatología descrita en el inc. a) del artículo 7° del DNU N° 260, cuyas tareas habituales u otras análogas puedan ser realizadas desde el lugar de aislamiento, deberán en el marco de la buena fe contractual, establecer con su empleador las condiciones en que dicha labor será realizada."*

Esto ha relanzado el interés por el teletrabajo en muchas empresas y organismos oficiales y ha motivado por ejemplo, que el banco Santander haya reservado hasta \$ 1.000 millones para una línea de créditos destinada a que las PyMES y aún micro empresas puedan implementar los sistemas que permiten el teletrabajo.

El teletrabajo tiene su historia en la Argentina del siglo veintiuno. En el año 2003 se crea a nivel nacional la Comisión de Teletrabajo la que se institucionaliza en 2006 como la Unidad de Coordinación de Teletrabajo en el ámbito del MTEySS. Desde esta Unidad se lanza en 2007 el Programa Piloto de Seguimiento y Promoción del Teletrabajo en Empresas Privadas (ProPET), al que adhieren en principio las empresas YPF, Telecom, Cisco, Byte tech y Nielsen, las que en 2009 conforman junto a otras empresas, organismos públicos, universidades, fundaciones y sindicatos, la Red de Teletrabajo.

El programa piloto en las cinco empresas mencionadas, tenía por objetivo ganar experiencia en la cuestión para poder así contar con la legislación adecuada cuando el teletrabajo fuera generalizándose. Como normativa de base, el MTEySS emitió el "Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo", el que fuera elaborado en conjunto y bajo la supervisión de la Organización Internacional del Trabajo - OIT.

Como cuestiones básicas el Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo establece:

- La voluntariedad del teletrabajo
- La reversibilidad del teletrabajo
- La formación y capacitación en todos los aspectos del teletrabajo
- La compensación de todos los gastos directos e indirectos que ocasione teletrabajar
- La inclusión en el Convenio Colectivo de Trabajo
- La observación del Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en el Teletrabajo (MTEySS y Superintendencia de Riesgos de Trabajo - SRT -)
- El contrato individual donde queden garantizados estos principios y las particularidades de la tarea

El Programa Piloto se llevó a cabo, pero fue "diluyéndose" con el correr de la década del '10. Las empresas participantes, en particular se puede mencionar el caso de Telecom, lo fueron dejando de lado, a la vez que implementaban modalidades sui generis, no contempladas en el programa original. Esto fue denunciado por organizaciones gremiales como Cepetel - CTA-A, pero la "modalidad trucha" fue lo habitual en éstas, así como en la de muchas empresas que no habían participado del programa original lanzado por el MTEySS.

La situación actual de emergencia sanitaria, tensiona sobre el principio de "voluntariedad del teletrabajo", sin embargo, esto no debe entenderse como una relajación de las demás cuestiones básicas que el Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo, que continúa vigente, establece. En particular, se debe respetar lo establecido por las otras normas obligatorias establecidas en el Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en el Teletrabajo emitido por la Superintendencia de Riesgos de Trabajo (SRT). Esto implica que deben ser provistos al trabajador todos los elementos necesarios para que éste realice su trabajo con las condiciones ergonómicas adecuadas, como ser teclados y pantallas a las alturas correctas, sillas con las características ergonómicas que hacen falta, apoya pies, etc. Se le deberán proveer además los elementos de seguridad, como ser matafuegos, necesarios. Todas estas condiciones de trabajo deberán tener el visto bueno de los representantes sindicales de los trabajadores (Comisiones o Secretarías de Higiene y Seguridad, etc.).

Por último, el teletrabajo no deberá convertirse en ocasión para

- Extender la jornada laboral. Se deberá cumplir una jornada igual a la del trabajo en la empresa u organismo, incluyendo el horario concreto, dentro de una franja horaria establecida por contrato.
- Implementar la multifuncionalidad. El teletrabajador deberá tener una delimitación clara de la tarea a cumplir.
- Entorpecer el vínculo con el sindicato, los teletrabajadores deben poder ocupar cargos y tener licencias gremiales. El empleador debe facilitar los medios para la comunicación del sindicato con el trabajador
- Recortar derechos. Se deberán mantener los mismos derechos que el trabajador habitual - en particular las licencias médicas (no se debe trabajar "medio enfermo" desde casa) -, así como la ART y el seguro.
- Generar costos extras al teletrabajador. Los gastos referidos a costos de infraestructura, mantenimiento y limpieza del domicilio serán a cargo del empleador a lo que se le sumará un seguro de vivienda.
- En caso de causas ajenas al trabajador (cortes de luz, internet, etc.) que provoquen que este no pueda realizar sus tareas, no sufrirá descuentos ni sanciones, ni se estará obligado a compensar a futuro las horas no trabajadas.