

El virus del COVID 19 ingresa al organismo, principalmente por tres vías: Ojos, nariz y boca y lo hace transportado por las pequeñas gotas de saliva o moco que expulsa una persona infectada al toser o estornudar. El contagio puede ser entonces:

- De persona a persona; cuando las gotitas con virus llegan en forma directa de una persona que tose o estornuda, a los ojos, nariz o boca de otra.
- De objeto a persona; este "objeto" es en casi todos los casos, la propia mano del que se va a infectar. Previamente, esta mano ha recogido el virus al tocar algún otro objeto donde se han depositado las gotitas de la tos o el estornudo.

Todo trabajador tiene derecho a alejarse de una situación de trabajo o a interrumpirla cuando tiene motivos razonables para creer que ésta entraña un peligro inminente y grave para su vida o su salud

Las precauciones a tomar por los teletrabajadores con respecto a la epidemia, entran en las generales de la ley, desde el momento que nuestro ámbito laboral coincide con nuestro domicilio. Sin embargo, es necesario puntualizar algunas cuestiones.

En el "Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo" emitido por el Ministerio de Trabajo (MTEySS) y que fuera elaborado en conjunto y bajo la supervisión de la Organización Internacional del Trabajo - OIT, se establece como cuestiones básicas:

- 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

La situación actual de emergencia sanitaria, tensiona sobre el principio de "voluntariedad del teletrabajo" y por otra parte, la observación del Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en el Teletrabajo de la SRT, fue suspendida en la emergencia sanitaria por la Resolución 21 SRT / 2020

Este Manual ordena que debían 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.).

Ante esto, se deben tener en cuenta dos cuestiones:

- Al cese de la emergencia sanitaria, la observación del Manual debería restituirse
- Hay empresas u organismos que han seguido proveyendo todos o algunos de los elementos para teletrabajar. Ante esto, se deberá implementar la recepción de esos elementos en el domicilio del teletrabajador de manera de minimizar el riesgo de contagio, como ser: que en lo posible los que transportan los elementos los dejen en la puerta y que el teletrabajador proceda luego a su desinfección.

En cualquier caso, los teletrabajadores debemos respetar las pausas de descanso visual de 10' cada 2 horas de trabajo. En el caso en que el trabajo comprenda la atención de llamadas, se deberá contar con monoauricular externo del tipo vincha que debe alternar de oreja su uso cada una hora; no se pueden utilizar los auriculares intrauriculares. Por otra parte la atención de llamadas, por ser tarea agotadora no se debe extender más allá de la jornada estipulada para el sector de telecomunicaciones de 6 horas 30' con media hora de refrigerio.

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.