

CONSIDERACIONES PARA EL TRABAJO REMOTO EN EL ÁMBITO DEL EMPLEO PÚBLICO

El presente documento, elaborado en conjunto por el Área SINEP, el sectorial de CABA, el Área de Juventud de ATE Capital y la Fundación Germán Abdala, busca proponer algunas consideraciones respecto al trabajo remoto en el ámbito de la Administración Pública en general, teniendo en cuenta las distintas particularidades que distinguen a distintas áreas y niveles del Estado. Incorpora, a su vez, aportes para el debate en torno a la regulación del teletrabajo para garantizar un piso de derechos imprescindible a la hora de dar un marco jurídico protectorio a las y los trabajadores, así como algunas aproximaciones, interrogantes y propuestas respecto a otros aspectos ineludibles a la hora de llevar a cabo su implementación.



· FUNDACION ·
GERMAN ABDALA

El proyecto de ley que incorpora a la Ley de Contrato de Trabajo la modalidad de teletrabajo o trabajo remoto ya cuenta con media sanción de la Cámara de Diputados, y aguarda su tratamiento en el Senado en los próximos días. La ley dará un marco general para su regulación, y aclara que “los convenios colectivos deben, acorde a la realidad de cada actividad” reglamentarla. En este sentido, en el ámbito de la Administración Pública Nacional, cualquier modificación de la modalidad laboral deberá discutirse en la comisión paritaria del Convenio Colectivo de Trabajo General (Decreto 214/2006) y luego tendrá que discutirse en los demás convenios colectivos sectoriales (SINEP, PECIFA, INTI, INTA, PAMI, etc.), así como en las distintas jurisdicciones provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires deberá preverse también tanto en la legislación como en los convenios correspondientes para el sector público. Teniendo en cuenta lo que plantea el Convenio 177 de 1996 sobre el trabajo en domicilio de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por la Argentina en 2003 mediante la Ley N° 25.800.

El teletrabajo o trabajo remoto no es una temática nueva en el ámbito laboral. Si bien existían discusiones, propuestas de marcos regulatorios y legislación internacional en el tema, su aplicación y debate cobró más fuerza en el contexto de pandemia y a partir del ASPO (Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio). El interés en esta modalidad debe ser interpretado más como la oportunidad con la que se encuentra la parte empleadora que como un tema coyuntural atado a la realidad de pandemia. Es así que los proyectos legislativos que buscaban transformarse en norma regulatoria plantearon su aplicación para después de atravesado y superado este contexto de excepcionalidad. Se abre, entonces, un escenario para que los sindicatos aportemos una mirada que defienda los derechos laborales y, al mismo tiempo, construyamos una visión crítica que advierta tanto sobre los riesgos como las posibilidades que conlleva.

Las nuevas tecnologías constituyen una realidad que indiscutiblemente está cada vez más presente en nuestras vidas, en nuestros trabajos, en nuestras interacciones y formas de organización, y que, en algunos aspectos, han contribuido a mejorar parte de sus condiciones -mediante el acceso a la información, una comunicación más fluida, etc-. Sin embargo, una adaptación permanente a estos cambios pone en riesgo nuestro rol y nuestra capacidad como trabajadores y trabajadoras y, como organización sindical, para pensarnos como agentes responsables en la construcción del Estado y la garantía de las políticas públicas. Entendemos como ineludible la experiencia sensible que atravesamos en nuestro lugar de trabajo, en una asamblea, en una movilización y cómo ésta opera en el sentido de generar una identidad como trabajadores y trabajadoras estatales. De ahí, la importancia de pensar el trabajo remoto y su impacto integral en la organización del trabajo estatal.

Es por ello que, y como punto de partida, desde ATE Capital y desde la Fundación Germán Abdala entendemos que el trabajo remoto debe ser una modalidad regulada y excepcional para tanto para la Administración Pública nacional como para la Administración Pública de la CABA y demás jurisdicciones provinciales. Esta modalidad deberá ser analizada en cada jurisdicción debido a la heterogeneidad del trabajo estatal. Las realidades de cada una varían según su función, territorialidad, ubicación geográfica, cantidad de trabajadores/as y accesibilidad de estos a los sistemas tecnológicos y, teniendo como objetivo, no acrecentar las desigualdades ya existentes entre las y los trabajadores según las tareas que desarrollan. Sin perjuicio de esto, conformamos un ámbito de trabajo para poder discutir propuestas para llevar a la comisión paritaria y presentamos este documento colectivo para que sea pensado, revisado, discutido.

DEFINICIÓN DE TRABAJO REMOTO

El teletrabajo o trabajo remoto es una modalidad de trabajo a distancia que se realiza fuera de las instalaciones de una organización, mediante la utilización de las tecnologías de la información y de las comunicaciones (TIC). Existen algunas diferencias entre los conceptos de teletrabajo y de trabajo remoto. (...) mientras que el teletrabajo se puede realizar en cualquier sitio (desde un café, restaurante, etc.), el trabajo remoto al que nos referimos, solo se puede hacer desde un domicilio.

(Definición del INAP, Introducción y consideraciones previas. Curso: Introducción al trabajo remoto).

IGUALDAD DE DERECHOS CON RESPECTO A LA MODALIDAD PRESENCIAL

Los trabajadores/as 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 percibirán bajo la modalidad presencial. Sus oportunidades de desarrollo en la carrera administrativa deberán ser las mismas que el resto de sus compañeros y compañeras, con la adecuación necesaria de los elementos de evaluación de los y las trabajadores/as a esta modalidad.

JORNADA LABORAL

Esta modalidad deberá intercalar el trabajo remoto con el trabajo habitual de manera presencial, por lo que quedaría conformada una forma semipresencial de trabajo. La moda-

lidad de trabajo remoto exclusiva quedará determinada para situaciones excepcionales. Queda prohibido el ingreso al Estado con el objetivo de trabajar bajo esta modalidad exclusivamente.

El trabajador o trabajadora que elija de manera voluntaria adoptar esta modalidad deberá realizar semanalmente, como mínimo, una jornada laboral de forma presencial. Debemos tomar al trabajo remoto como una oportunidad, no como un beneficio o privilegio para quienes quieran realizar sus tareas bajo esta modalidad, por eso la importancia de su voluntariedad y no la obligatoriedad o imposición.

En el mismo sentido, es de suma importancia proteger la relación laboral y al trabajador o trabajadora en todo momento. Por tal motivo, consideramos conveniente que el trabajo remoto no pueda desarrollarse de manera total, ya que esto puede generar problemas en la salud mental del trabajador o trabajadora, ocasionados por el desarrollo de sus tareas en soledad, como así también afecciones físicas causadas por el sedentarismo que puede provocar la permanencia durante casi la totalidad del día en su casa.

DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

Los y las trabajadoras tendrán derecho a no ser contactadas/os 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/o por hacer uso de este derecho ni premiados por no hacerlo. Es prioritario el respeto de su tiempo de descanso y licencias, así como la intimidad personal y familiar.

El empleador no podrá exigirles a los y las trabajadores y trabajadoras la realización de tareas ni remitirle comunicaciones por ningún medio fuera de la jornada laboral. En nuestra opinión, en el caso de que esto ocurriera, el tiempo abocado a ese trabajo debería ser considerado como horas extras.

Si el o la trabajadora se estuviese capacitando de manera enteramente virtual y en un campo del conocimiento de interés para el desarrollo de sus tareas, de su carrera administrativa o de la política pública desplegada por el organismo en el que desempeñe sus funciones, consideramos importante desarrollar medidas que permitan modificar y/o reducir su jornada laboral de forma que no se acumule una mayor cantidad de horas frente a la pantalla y se respete el espíritu de garantizar las condiciones para el incentivo de la formación y la calificación del recurso humano estatal presente en nuestro convenio colectivo.

ELEMENTOS DE TRABAJO

El Estado empleador debe proporcionar los insumos necesarios para el desempeño de las tareas: el equipamiento -hardware y software-, las herramientas de trabajo, así como aquellos elementos específicos, teniendo en cuenta la prevención de las patologías laborales (sillas ergonómicas, mouse pad o almohadillas para mouse, etc.). También, deberá asumir los costos de instalación, mantenimiento y reparación de estas o la compensación por la utilización de herramientas propias de la persona que trabaja.

Asimismo, deberá reembolsar los gastos de luz, gas, agua, internet, teléfono que demanden la realización de sus tareas. Se deberá crear una compensación por trabajo remoto para cubrir estos gastos (luz, gas teléfono, etc.) que se puede actualizar en paritaria. Los costos y recursos de esta modalidad laboral que sean absorbidos financieramente por el Estado empleador deberán considerar los costos diferenciales regionales.

Los y las trabajadoras serán responsables por el correcto uso y mantenimiento de los elementos y herramientas de trabajo provistas por su empleador. Deberán 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 o por accidentes, roturas por corte de luz u otros desperfectos.

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 con el 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 incluyendo premios y horas extra que venía realizando. Tampoco podrá calificarse negativamente a la trabajadora o trabajador por esta circunstancia.

En cuanto a las herramientas de software necesarias para la realización de las actividades laborales, el Estado empleador deberá proveer las licencias de uso adecuadas para el desempeño laboral, la capacitación correspondiente para su utilización y deberá hacer explícito el tipo y el volumen de información al que tendrán acceso las autoridades a través de estas para preservar, de esta manera, la privacidad de la información de quienes las utilizan. A su vez, será necesaria una especial consideración sobre aquellas herramientas digitales necesarias para la comunicación entre las personas que realizan sus tareas en la modalidad de trabajo remoto y sus superiores, debiendo éstas contar con funcionalidades que garanticen la oficialidad y el registro de dichas comunicaciones. El objetivo será evitar los canales informales de comunicación y, en caso de ser necesario, poder ejercer una veeduría sobre

los requerimientos, tareas o cualquier otro tipo de intercambio en el marco de la relación laboral.

TAREAS DE CUIDADO

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 a cargo de la persona trabajadora y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a pautar 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 discriminatoria, resultando aplicables las previsiones de la ley 23.592.

A su vez, el Estado empleador debe garantizar el acceso a los servicios brindados por las instituciones de cuidado (jardines maternos, guarderías, hogares de día, establecimientos de cuidado de personas mayores, etc.) para todos y todas las trabajadoras que realicen tareas desde su hogar. De forma complementaria, debe atenderse a la situación particular mientras dure la prohibición de asistir a establecimientos escolares por el ASPO.

CAPACITACIÓN

El Estado empleador deberá garantizar el derecho de la capacitación de los /las trabajadores/as que realicen tareas de trabajo remoto y deberá brindar las herramientas de apoyo adecuadas. Estas consistirán en el correcto uso de los equipos, las medidas para la protección de datos, condiciones y medio ambiente del trabajo, salud laboral, administración del tiempo, trabajo en equipo y cualquier otra cuestión que tanto el empleador como las entidades sindicales consideren necesarias, quienes deberán presentar las actividades de capacitación en los Planes Anuales de Capacitación de los organismos (PAC). Esto no puede implicar una mayor carga horaria de trabajo, por lo que dichas capacitaciones deberán realizarse durante la jornada laboral.

A su vez, será de carácter obligatoria la capacitación en metodologías de gestión y trabajo con equipos a distancia para aquellos cargos de dirección que tengan a su cargo personal que desarrolla tareas a través de la modalidad de trabajo remoto.

DERECHOS COLECTIVOS Y REPRESENTACIÓN SINDICAL

Los tipos de contratación y relación laboral se encuadrarán en los mismos que bajo modalidad presencial y gozarán del derecho de representación sindical.

El derecho de elegir y ser elegido/a para representar sindicalmente a compañeros y compañeras de trabajo es un mandato constitucional. Las y los trabajadores y trabajadoras que se desempeñen bajo la modalidad de trabajo remoto gozarán de todos los derechos colectivos. Serán considerados/as, a los fines de la representación sindical, como parte del conjunto de quienes trabajan en forma presencial.

La representación sindical será ejercida por las asociaciones sindicales signatarias del convenio Colectivo General para la Administración Pública Nacional y, en su caso, las de los convenios colectivos sectoriales, en los términos de la Ley N° 23.551 a los efectos de elegir y ser elegidas, para integrar los órganos de las asociaciones sindicales.

Los sistemas utilizados por el organismo para la realización del trabajo a distancia deberán permitir su uso por parte de las asociaciones sindicales, a efectos exclusivamente de cursar comunicaciones sindicales y establecer un canal de contacto entre las y los trabajadores y las asociaciones sindicales -o viceversa-.

Consideramos de suma importancia generar órganos de seguimiento de la aplicación del trabajo remoto entre el Estado empleador y la representación sindical en los que se comunique, como mínimo, la planta de empleados y empleadas en modalidad teletrabajo y su sector.

GARANTIZAR LA PRIVACIDAD DEL TRABAJADOR/A

Cualquier control y/o situaciones de inspección que deriven de esta modalidad laboral deberán ser informadas previamente al/la trabajador/a, y a la Comisión de Condiciones y Medio ambiente del Trabajo CYMAT jurisdiccional, con el fin de salvaguardar la intimidad del trabajador/a bajo la modalidad de teletrabajo y la privacidad de su domicilio.

En ningún caso se podrá violar la intimidad del hogar del trabajador o la trabajadora sin previo aviso y sin su expreso consentimiento. Con los mismos recaudos, deberá considerarse la forma de que las asociaciones sindicales auditen o acompañen dichos procedimientos.

PROTECCIÓN DE DATOS

El Estado empleador garantizará la protección de los datos que el/la trabajador/a utilice para sus tareas cotidianas (bases de datos, archivos, conexión, etc.). El/la trabajador/a no será responsable de cualquier ataque informático que se genere en el equipo provisto.

El Estado empleador deberá ofrecer el soporte y la capacitación para su correcto uso en términos de conexión (redes VPN, mensajería cifrada) y de seguridad informática (herramientas digitales con altos estándares en protección de los datos).

VOLUNTARIEDAD

Se accede a la modalidad de trabajo remoto en la Administración Pública:

- A solicitud del trabajador/a, siempre que sus tareas sean compatibles;
- Por solicitud del empleador: por razones debidamente fundadas y acreditadas.

En el acto administrativo de traslado de quien trabaja en una posición presencial a la modalidad de trabajo remoto debe constar la voluntad escrita, con informe de la CYMAT y la CIOT del trabajador o de la trabajadora.

La modalidad de trabajo remoto debe ser considerada como una oportunidad para aquellos trabajadores y trabajadoras. Por este motivo, debe ser voluntaria y no podrá ser impuesta de manera unilateral bajo ninguna circunstancia o como modalidad de contratación específica.

REVERSIBILIDAD

El consentimiento prestado por el/la trabajador/a en una posición presencial para pasar a la modalidad de trabajo remoto podrá ser revocado por el/la trabajador/a 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, salvo que por motivos fundados resulte imposible la satisfacción de tal deber.

El pedido de reversibilidad puede realizarse sin motivación alguna por parte del/la trabajador/a y en cualquier momento de la relación laboral. Asimismo, el consentimiento de esta modalidad por parte del/la trabajador/a debe otorgarse por escrito a través del procedimiento administrativo adecuado.

La reversibilidad no podrá ser ejercida unilateralmente por el Estado empleador.

ÁMBITOS PARITARIOS PARA GARANTIZAR DERECHOS.

Cada jurisdicción, a través de la Comisión de Condiciones y Medioambiente de Trabajo (CyMAT), u otra Comisión paritaria que se cree ad hoc, deberá ser la encargada de elaborar un informe que contemple las tareas que pueden estar bajo la modalidad de trabajo remoto. Se sugiere tener en cuenta la participación de la Comisión de Igualdad de Oportunidades y Trato (CIOT) también.

Toda nueva prestación de trabajo remoto deberá ser comunicada a dicha comisión paritaria jurisdiccional, debiéndose consignar los datos del trabajador o la trabajadora, tiempo de trabajo, descansos, instrumentos informáticos y de conexión provistos por Organismo y características generales de la tarea.