

---

**SINDICATO CePETel**

**TELETRABAJO**

**EXPOSICIÓN ANTE LA**

**COMISIÓN DE LEGISLACIÓN**

**DEL TRABAJO DE LA**

**HONORABLE CÁMARA DE**

**DIPUTADOS DE LA NACIÓN**

**16 DE JUNIO 2020**

---

## Nuestra organización gremial

El CePETel, Sindicato de los Trabajadores Profesionales de las Telecomunicaciones, representa colectivamente a los trabajadores profesionales de las empresas del sector. Al momento, tiene celebrados convenios colectivo de trabajo con Telecom Argentina, Movistar (ex Telefónica) y Gesnext; y cuenta con afiliados en las empresas de telefonía celular como ser en la ex Telecom Personal y Movistar, entre otras empresas. Nuestra personería gremial es la 650 siendo de alcance nacional, es decir, abarca todo el territorio nacional argentino.

Como trabajadores sabemos que la modalidad teletrabajo, que es el tema que nos convoca, está en continuo avance y más aún, la actividad telecomunicaciones que es aquella a la que pertenecemos es muy propensa a ella adaptándose perfectamente por el grado de manejo de la tecnología que tenemos.

No obstante, es fundamental que esta forma de trabajar no desvincule y desmovilice a los trabajadores teniendo en cuenta que los beneficios que se promueven no encubran mayores desventajas que una vez impuesta dicha modalidad se imposibilite volver atrás.

Una definición del teletrabajo puede indicar que se trata de una forma de organización o realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, en el marco de un contrato en el cual el trabajo que se realizaba en un establecimiento de la empresa pasa a efectuarse fuera de este lugar de forma regular.

Somos conscientes que el teletrabajo era de una forma antes del aislamiento social obligatorio, hoy es completamente distinto y en un futuro también será distinto al presente y pasado, situándose quizás en una situación intermedia entre ambos.

Decimos que es diferente ahora al anterior a la pandemia del COVID 19 ya que no solo el trabajador está teletrabajando desde su hogar, sino que todo su núcleo familiar está en una situación de aislamiento en el cual todas las rutinas de la familia son alteradas respecto a antes del COVID 19.

Por otro lado creemos que se necesita de forma urgente la regulación de esta nueva modalidad de contrato de trabajo, y como dice la Diputada Siley, todo lo que no esta regulado es apropiado por las empresas y en estos dos meses la mayoría de los teletrabajadores, salvo alguna excepción, hemos pagado de nuestro bolsillo el acceso a internet y en algunos casos con nuestro equipamiento informático para que las empresas sigan funcionando, so pena de perder el trabajo o no percibir nuestro salario. Pero no venimos a enunciar reclamos sino a reclamar una rápida regulación que resulta sumamente necesaria.

Como síntesis enumeramos las ventajas y desventajas del teletrabajo que pueden ser aplicadas tanto en empresas públicas como privadas.

---

Como ventajas del teletrabajo encontramos:

- ✓ Evita que los trabajadores viajen cotidianamente a los centros urbanos lo que posibilita una reducción de gastos y stress por complicaciones del tráfico.
- ✓ Mejora nuestra calidad de alimentación.
- ✓ Permite la inclusión de grupos vulnerables al igualar oportunidades, como por ejemplo las personas con capacidades diferentes.

Como desventajas del teletrabajo citamos:

- ✓ Respecto a la interacción de vida laboral con la familiar, sobre todo aquellos trabajadores con hijos, encontramos que se pierden los límites entre lo público y lo privado llevando a una invasión de lo primero sobre lo segundo lo que produce a un desgaste de nuestra vida laboral y también la personal.
- ✓ La situación de trabajadoras y trabajadores al cuidado de sus hijos no está siendo contemplada por las empresas al momento de organizar tareas, definir objetivos y convocar a reuniones.
- ✓ La flexibilidad horaria puede inducir a una extensión de la jornada laboral más allá de las 8 horas diarias y pone en riesgo al trabajador de estar gran parte del día pendiente del trabajo.
- ✓ Reduce o anula la interacción con nuestros compañeros lo que se traduce en una de las desventajas más peligrosas para el colectivo ya que en el lugar de trabajo es el espacio donde nos encontramos, nos comunicamos, nos contamos nuestras alegrías y tristezas y donde generamos nuestros vínculos de solidaridad para que al momento de los conflictos no nos encuentren solos o aislados.
- ✓ También se fomenta que trabajemos aunque nos encontremos enfermos o nuestros familiares lo estén. Las licencias por enfermedad del trabajador o de su familia no se establecen ya que como estamos en nuestro hogar podríamos trabajar igual.
- ✓ No se garantiza el cumplimiento de la legislación en higiene y seguridad en el trabajo. Diversos factores de riesgo como iluminación, riesgo eléctrico, ergonomía del puesto de trabajo, entre otros factores, no son tenidos en cuenta al momento de teletrabajar.
- ✓ Se produce un costo adicional para el trabajador al tener que desarrollar sus tareas desde el hogar pues debe poner a disposición de su empleador su propio espacio físico, su propia banda ancha de internet, su propia energía para el funcionamiento de los equipos electrónicos, iluminación y calefacción; no compensados por las empresas que si se benefician con diversos ahorros operativos de sus establecimientos.

Dicho lo anterior, desde el Sindicato CePETel consideramos que la legislación deberá contemplar los siguientes aspectos:

- ✓ Universalidad: en una empresa donde se implemente la modalidad teletrabajo, cualquier trabajador, siempre que sus tareas lo permitan, tendrá derecho a esta modalidad. Cabe aclarar, no todos los trabajos son teletrabajables, pero todos los trabajadores deben poder ser teletrabajadores si lo desean.
- ✓ Reversabilidad: que el trabajador pueda optar o no en hacer teletrabajo. En caso de hacerlo, que disponga la opción de volver a ser presencial si así lo decide.
- ✓ Asegurar el derecho a desconexión es fundamental. En el caso que el empleador remita correos en días u horas no hábiles que los mismos se retengan en el servidor y sean recibidos el primer día laboral.
- ✓ Estipular la jornada laboral es imprescindible. Fuera de su horario habitual y si el trabajador es contactado debe fijarse el pago de horas extras o adicional similar.
- ✓ Debe garantizarse la seguridad de los datos para que el trabajador no quede expuesto ante algún ataque informático. La supervisión de los trabajadores que hacen teletrabajo no debe significar la vulneración del derecho a la privacidad, intimidad y protección de datos del trabajador.
- ✓ Suministro por el empleador de las herramientas adecuadas para realizar el teletrabajo que como mínimo deben asegurar la provisión de: notebook, conectividad a cargo del empleador (conexión a internet y/o telefonía), botiquín de primeros auxilios; extintor ABC de incendio; silla, teclado y mouse o cualquier otro elemento ergonómico. El empleador deberá hacerse cargo de los costos de las reparaciones o reemplazo, si fuera necesario, de los elementos mencionados ocurridas por uso o desgaste o fallas no atribuibles al trabajador.
- ✓ El empleador deberá garantizar la cobertura a los teletrabajadores por parte de la Aseguradora de Riesgo del Trabajo que contrate. Las inspecciones que esta realice al domicilio del trabajador deberán ser previamente informadas y acordadas con este y con la entidad sindical respectiva. En lo posible la inspección se hará conjuntamente en forma tripartita, empleador, entidad sindical y ART.
- ✓ En función al punto anterior el Estado deberá instrumentar un programa de promoción y créditos para que las pymes puedan adecuarse a dicha modalidad privilegiando el comercio Argentino.
- ✓ El empleador deberá realizar un pago mensual en concepto de los costos que al trabajador le produce la modalidad teletrabajo. El mismo deberá comprender aquello que el trabajador pone a disposición del empleador: el espacio físico, la banda ancha de Internet, iluminación, calefacción/refrigeración, y agua potable. Al respecto, la autoridad de aplicación deberá establecer un piso que se utilizará como base para incluir en las negociaciones colectivas de trabajo. Las compensaciones de costos del trabajador, al ser un gasto operativo para este, no deberán estar sujeto a retenciones por parte del impuesto a las ganancias ni sufrir ningún aporte a la seguridad social.

- ✓ El Estado deberá declarar que la Internet sea un **SERVICIO PÚBLICO** y garantizar su acceso con precios y condiciones técnicas de acuerdo con el reglamento que a ese fin se disponga. La conexión a la Internet del trabajador en la modalidad teletrabajo tendrá una velocidad de transmisión tal que sea apta para garantizar la tarea que realice. Como trabajadores de las tecnologías de la información estamos convencidos que el acceso a internet debe ser **GARANTIZADO** como un derecho no solo para el trabajo, sino para la educación y el resto de las actividades sociales y que la convergencia tecnológica, telefonía fija, móvil e internet obliga a la declaración de estos como **SERVICIO PÚBLICO**, estableciendo no solo tarifas accesibles, sino planes de cobertura nacional, metas de calidad e inversión para las empresas. El actual marco regulatorio carece de estos parámetros y deja al libre albedrío de las empresas cualquiera de los objetivos mencionados, los cuales sabemos que están orientados más a la **RENTABILIDAD** que a la **CALIDAD** del servicio.
- ✓ Sugerimos la creación de un **Observatorio de Seguimiento Teletrabajo con dependencia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social** con participación de las entidades sindicales, empresariales y gubernamentales en lo posible de carácter federal. La necesidad de tener un control del crecimiento, desarrollo o implementación esta modalidad de contrato de trabajo se basa en que no sea utilizada para incrementar figuras laborales que permitan eludir la responsabilidad laboral y fiscal primaria del empleador. Los contratos de locación de servicio, tercerizaciones o consultorías sobre actividades propias del empleador son una forma de contratación que no solo se utilizan para disminuir costos, sino como modalidad de acción antisindical y de reducción de obligaciones laborales y sociales. De ninguna forma planteamos que se despoje del **IUS VARIANDI** a las Empresas, pero los cambios deben informarse y acordarse con las organizaciones gremiales respectivas con la debida antelación debiendo propender a la protección de los puestos de trabajo existentes, tanto en cantidad como en calidad.
- ✓ Este Observatorio controlará no solo el cumplimiento de las metas que se establezcan, sino que podrá sugerir cambios y analizará las propuestas de mejora. Los incentivos fiscales deben estar asociados al cumplimiento de las metas y/o cupos establecidos para cada uno de los puntos enunciados, como, por ejemplo, el cumplimiento seguridad e higiene laboral y evolución enfermedades profesionales, cupos para trabajadores con capacidades diferentes y/o género, contratos de trabajo a distancia propios y contratados o de terceros, fomentar y mantener puestos de trabajo regionales, etc. Así mismo deberá llevar un registro de los empleadores extranjeros sin sede en el país con esta modalidad e intervenir y autorizar cuando un trabajo que se desarrolle en el país se solicite desarrollar fuera de este por parte del empleador nacional o extranjero con o sin sede en el país.
- ✓ Derechos sindicales: los trabajadores en la modalidad de teletrabajo mantendrán y conservarán sus derechos a elegir y ser elegidos para cumplir con sus actividades de representación sindical debiendo ser considerados, para tal efecto, dentro del padrón del edificio base o en sede central de la empresa si no estuviere determinado.

Si fuera necesario para emitir su voto dentro del horario laboral el empleador deberá permitir la concurrencia a sede empresaria o sindical respectiva sin descuento de los tiempos de traslado. Se deberá garantizar la comunicación sindical y derecho de reunión dentro del horario laboral por las herramientas utilizadas para el Teletrabajo y correos corporativos, manteniendo el derecho a la protección de datos, privacidad e intimidad del trabajador y la libertad sindical.

- ✓ Cuando un trabajador decida teletrabajar esta modalidad mantendrá su carrera laboral sin que vea menoscabado su posibilidad de ascender en puestos de mayor jerarquía. De la misma forma deberá tener derecho a los planes de capacitación empresarial ya sea en sede empresaria u otra definida por esta o por medio de capacitación a distancia.
- ✓ La modalidad teletrabajo deberá ser incluida en las negociaciones paritarias, y mediante los comités de higiene y seguridad en el trabajo se acordará la manera de inspeccionar las condiciones ambientales de los lugares de trabajo.
- ✓ Se deberán establecer cupos para personas con capacidades diferentes y diversidad de género.

Luis Costa                      Daniel Herrero                      Elisa Roco                      Patricio Arbelo  
Secretario General    Secretario Técnico    Secretaria de Género    Secretario Gremial