

VIDEO 3

¡Bienvenidos!

Vimos el proceso de aprendizaje que implica la implementación del teletrabajo.

Vimos que como proceso requiere de ciertas etapas y la importancia del rol de las empresas dentro de ese proceso. El rol de las empresas acompañándonos como teletrabajadores o futuros teletrabajadores.

Pero dentro de ese proceso de aprendizaje, vamos a pensar también al marco legal. Vamos a pensar a la legislación como parte de ese proceso de aprendizaje en la implementación del teletrabajo.

¿Y qué quiere decir esto? Nosotros, al principio, no disponíamos de un marco legal que reglamentara la actividad propia del teletrabajo. Nosotros teníamos una ley de contrato laboral que enmarca, justamente, y regula al trabajo en general, pero no disponíamos de una ley que regule específicamente al teletrabajo. ¿Y qué quiere decir “que regule”? Que enmarque nuestras obligaciones como teletrabajadores y nuestros derechos como teletrabajadores, y los derechos y obligaciones del empleador, es decir, a la empresa a la cual estamos postulando.

Entonces lo que va a hacer la legislación es regular estos acuerdos ¿no?, esos acuerdos laborales, esos contratos que se celebran entre un teletrabajador y un empleador, una empresa.

En Argentina tenemos la Ley 27.555, y esta ley es una ley que entra en vigor en 2021. Pensemos en un escenario de pandemia y de implementación masiva del teletrabajo, el cual transcurrió en 2020. Pensemos todo ese transcurrir sin una legislación específica que regulase la actividad del teletrabajo. Pero en 2021 entra en vigor esta ley, la 27.555, que refiere a una serie de cuestiones. En esto voy a hacer un paréntesis y lo que les voy a decir, que si ustedes no se encuentran residiendo en Argentina eso no es necesariamente significativo.

¿A qué me refiero con esto? Qué en su país de residencia tiene que haber una ley que regule al teletrabajo y la actividad de ustedes como teletrabajadores.

Lo que voy a incentivar en este espacio es que ustedes se movilicen en su búsqueda y que sepan cuáles son sus obligaciones y sus derechos como teletrabajadores y también cuáles son las obligaciones y los derechos de la empresa con la cual están trabajando.

¿Por qué? Porque es necesario que conozcan cómo estos marcos legales y estos sistemas normativos les brindan cierta contención, y como les digo también, ciertas obligaciones.

Entonces vamos a ver en el caso de Argentina, en la Ley 27.555, que va a hablar de los derechos del teletrabajador ¿Sí? Y dentro de los derechos habla de la jornada laboral. Lo que especifica la Ley 27.555, es que va a haber una jornada laboral que va a tener que respetarse. Es decir, si yo trabajaba de manera presencial y firmé un acuerdo laboral, un contrato laboral con cierto horario, por más que mis funciones pasen de ser físicas, presenciales, a virtuales ese horario tiene que ser respetado, ¿Sí?

La empresa como empleador tiene que respetar la jornada laboral y el horario acordado para con el trabajador. ¿Por qué es esto? Porque en entornos digitales, los límites suelen estar bastante poco explícitos, por decirlo de alguna manera.

Pensemos que nosotros estamos teletrabajando desde los mismos espacios que muy probablemente desarrollamos varias de otras funciones, o de otros roles de nosotros como personas, donde también seamos madres, padres, hermanos, donde también desarrollemos nuestros hobbies o nuestras actividades personales, muchas veces, como dijimos, si bien no es un requisito excluyente, pero

muchas veces desarrollamos el teletrabajo desde nuestro domicilio, por ejemplo. Entonces pensemos que sí una legislación que regule la jornada laboral, es muy fácil que se desdibuje en esos límites, ¿No?

Luego vamos a aprender herramientas para que se nos haga más sencillo volver a dibujarlos, o mantenerlos. Pero la legislación mínima hace referencia a la obligación del empleador de respetar esa jornada laboral a manera de colaborar a tal fin. Habla también la Ley 27.555, del derecho a la desconexión digital ¿Y de qué se trata esto? Justamente a que, si bien yo desarrollo a mis funciones tomando o montando mi actividad sobre las Tic's, las tecnologías de la información y la comunicación, yo voy a tener derecho a poder cerrar esos espacios virtuales para habilitar otros espacios personales. Entonces, por ejemplo, el derecho a la desconexión inhabilita la posibilidad del trabajo, del empleador, de poder conectarse, o abordarme por medio de la tecnología, en cualquier momento del horario habitual. Entonces, yo voy a referirme a que voy a tener un derecho a poder desconectarme digitalmente ¿Si? Yo voy a tener derecho, por ejemplo, a apagar determinado dispositivo, por ejemplo una computadora, un celular, y que después de este horario que yo pacté en la jornada laboral, no voy a estar disponible. ¿Por qué? Porque es muy fácil desarrollando funciones desde el teletrabajo, este hecho de continuar conectados como les decimos 24/7, quiere decir 24 días, 7 días de la semana, 24 horas ¿Si? Entonces, a manera de evitar este hecho, la legislación misma trae el derecho a la desconexión digital de todo teletrabajador ¿Si?

Vemos por otro lado que la legislación hace referencia a las tareas de cuidados. Es decir, que si nosotros en nuestro rol personal tenemos por ejemplo, personas a cargo sea, por ejemplo, una persona enferma o sea una persona a la cual yo tengo que acompañar desde tareas de cuidados, la jornada laboral puede acomodarse, puede conversarse con el empleador, a manera de poder habilitar y dar lugar a esas tareas de cuidado. Entonces lo que estamos viendo en general, y ya podemos ir sacando conjeturas al respecto, es que la Ley 27.555, una de sus grandes intenciones, es poder acompañar a los teletrabajadores de manera en que puedan aún mantener sus espacios personales a pesar de estar teletrabajando. En una relación laboral la parte más débil suele ser la del empleado ¿Si? Pensemos en un empleador y un empleado, y lo que intenta esta ley justamente es resguardar los derechos del teletrabajador, es resguardar a esa parte más débil del contrato laboral, que es el empleado. Vamos a ver, también, que alega cierta voluntariedad ¿A qué refiere esto? Que si yo trabajaba de manera presencial y aún día es posible desarrollar esas funciones de manera presencial, yo tengo que estar de acuerdo para poder realizarlas desde el teletrabajo ¿Si? Tiene que haber un acuerdo por parte del empleado para poder teletrabajar. Y esto también nos lleva al principio de reversibilidad ¿A qué refiere esto? Que justamente como teletrabajadores, si nosotros firmamos un contrato laboral que en el cual desarrollábamos nuestra actividad de manera presencial, podemos revertir esa situación, en caso de que hoy nos encontremos teletrabajando, y tenemos que poder optar por teletrabajar o desarrollar nuestras tareas de forma presencial ¿Si?

Luego vemos un punto que me interesa en particular desarrollar que es el de los elementos de trabajo. Esto es muy importante, ya que la Ley 27.555, va a señalar aquellos elementos de trabajo que son obligación del empleador proveer al momento del ingreso del teletrabajador. Entonces, la Ley 27.555 va a determinar que toda aquella tecnología que nosotros necesitemos para desarrollar nuestras funciones como teletrabajadores, es obligación del empleador proveerlas, es decir, también nos sirve al momento, por ejemplo, de postularnos en búsquedas a poder entender qué requisitos tecnológicos vamos a tener que tener y cuáles no, cuál es una obligación del empleador proveernos, por ejemplo, un ordenador, si nosotros no poseemos una conexión a internet, vamos a tener que charlar estas cuestiones con el empleador para que el empleador pueda proveernos de estos servicios y de estas tecnologías.

Va a hablar la Ley 27.555 incluso de la silla, el asiento de trabajo en el cual yo desarrollo mis funciones, que es obligación del empleador proveerlo. ¿Y a qué voy con esto? Voy a que no se desanimen si ustedes sienten que no tienen la tecnología de punta para poder desarrollar las funciones ya que, muy probablemente, o corresponde, que al momento del ingreso a su nuevo espacio de trabajo esta tecnología sea brindada por el empleador.

Vamos a ver también algo muy importante, que es el tema de la capacitación. Nosotros vimos que el teletrabajo involucra un proceso de aprendizaje, entonces, para poder aprender nosotros desde nuestro lugar como colaboradores, vamos a tener que capacitarnos. Es justamente lo que nos encontramos haciendo en este espacio, capacitándonos.

Y en esa capacitación, los empleados, los empleadores tienen una obligación para con el empleado, es decir, la Ley 27.555 habla de que es obligación del empleador brindar capacitación para que sus colaboradores puedan teletrabajar. Esto también es muy importante, si bien estamos en un espacio de aprendizaje, del cual entiendo nos vamos a llevar muchísimos recursos, pensar que al momento de ingresar a una empresa la empresa va a brindarnos capacitación. Va brindamos capacitación para poder desarrollar esas tareas y esas funciones de forma remota y en entornos virtuales. Si por ejemplo, la empresa dispone de cierta tecnología específica, van a tener una capacitación específica para poder aprender a utilizar esas herramientas digitales. Y vemos, también, que la Ley 27.555 habla de un sistema de control y derecho a la intimidad. Muchas empresas pueden tener sistemas de control, por ejemplo, en lo que son horarios de fichaje, y esto al implementarse el teletrabajo pasa a ser de manera remota o virtual, pero eso no habilita a vulnerar los derechos de intimidad de los teletrabajadores, es decir, nosotros vamos a tener dispositivos, por ejemplo, como empresa de control de horarios, pero eso no quiere decir que yo pueda inmiscuirme más allá de eso en la intimidad del teletrabajador por medio de software o herramientas digitales.

Bueno, me pareció interesante traerles este marco normativo, como les repito en Argentina es la Ley 27.555, ustedes tendrán que ver qué ley, si es que se encuentran en otros países, reglamenta y legitima este tipo de trabajo, que es el teletrabajo, pero sí es necesario que conozcan, que conozcan sus obligaciones y derechos como teletrabajadores y las obligaciones y derechos del empleador para con ustedes como teletrabajadores, o como futuros trabajadores, teletrabajadores. Así que bueno, es muy importante que lean y que tengan noción del contexto normativo, y entender que este contexto normativo también implica un proceso de aprendizaje, no es inmutable.

Cuando pensamos de leyes, pensamos en cosas estáticas y a veces en el “para siempre”, y las leyes también se encuentran vivas, se modifican, son flexibles y se tienen que adaptar a los contextos laborales de hoy día. Y justamente, el marco normativo que hace el teletrabajo, viene a reglamentar esta nueva forma de trabajo que surge en las últimas, en los últimos años.