



Breve síntesis del Proyecto de Ley de Teletrabajo en relación de dependencia de la Argentina

por Viviana Laura Díaz

Fueron varios años, casi 20, cuando comenzamos el debate en el seno de la Comisión de Teletrabajo, en el ámbito del Ministerio de Trabajo de la Nación, durante la gestión del Ministro Carlos Tomada. Presidía en aquel momento, una heterogénea comisión integrada por especialistas, empresarios, sindicatos, académicos y jueces, todos analizando los alcances, desterrando mitos y pronunciándonos por el futuro del Teletrabajo en la Argentina.

Algunos institutos por entonces descriptos, fueron producto de la preocupación de los sindicatos y de la propia autoridad de aplicación, en despegar al teletrabajo de los “call centers”, que con su canto de sirenas había esclavizado a los jóvenes de los 90. Otros, con mucho fervor, consideraban imprescindible disponer de la figura del “volver atrás” para cuando el teletrabajo no fuera lo esperado.

En aquel momento, hemos discutido muchísimo sobre la jornada de trabajo y la posibilidad de hacer horas extras. Obviamente el momento del análisis de la ley era otro, pero esto no condicionó el contenido de la misma. Es decir, **lo que la biología empujó, que fue la digitalización masiva, el aprendizaje forzado a una ficción de teletrabajo no puede ser la razón o fundamento de una ley.**

En uno de los articulados del proyecto en el que participé, describíamos el tiempo de trabajo y su distribución, entendiendo la necesidad de distinguir dentro del **TRABAJO CONECTADO REMOTO**, aquel que es habitual, al que definimos como **TELETRABAJO** de aquel que no lo era ni es. Ahora bien, a veces las vivencias, el trabajo realizado, la implementación de teletrabajo en empresas, la capacitación y entrenamiento a teletrabajadores nos devuelve algo muy concreto y no siempre valorado: **EXPERIENCIA**.

Toda casuística deviene innecesaria, porque tanto los convenios colectivos como el acuerdo individual podrán describir minuciosamente las especificidades. La tecnología MAL USADA, o el ABUSO de la TECNOLOGÍA provoca daños en el cuerpo, tanto físicos como psicológicos, y el derecho a la desconexión es un atributo que nos permite cuidarnos, prevenirnos. Sin embargo, no es suficiente, y tendremos que contar con herramientas para provenir, es decir para entrenar nuestro cerebro, gestionar nuestras emociones y trabajar con un método, lo que se denomina GNT, método de gestión neurotic. Ahora bien, es necesario disponer de este derecho, pero con la libertad de dejar discernir al trabajador la forma en que lo ejercita y lo lleva a lo cotidiano.

Ciertamente, vivimos HOY, en un 100% de conexión, invadidos por zooms, por eso hablamos del síndrome de la zoombitis, compartiendo espacios con hijos, convivientes, a veces sin red de

contención, ni emocional, ni jurídica ni tecnológica. Pero esto no es la normalidad, y seguramente no será la nueva normalidad, por eso hay que poder diferenciar escenarios y supuestos.

Si podemos señalar algún buen efecto de esta cuarentena diría sin lugar a dudas, el poder reconocer el trabajo invisible de los cuidados, aquel que hace a la sociedad, a la familia, a la cohesión de un grupo. El **trabajo invisible** es el que hace posible el **trabajo visible**. Todas las personas necesitamos de **cuidado** a lo largo de nuestra vida, esto implica protección, nutrición, crianza y afecto, entre otras necesidades esenciales. Durante el ASPO pudimos validar esta necesidad y efectivizarla, hacerla visible. Tiempo atrás escribí sobre el tema en el libro La oficina en casa: mitos y realidades del Teletrabajo, editorial NORMA, avanzando en la idea, y mostrando como el teletrabajo lo hace visible. Ahora bien, no es propiedad exclusiva del trabajo conectado remoto, y es discriminatorio admitir que solo los teletrabajadores tengan derecho al mismo. **es injusto para quienes realizan tareas de forma presencial, no tener reconocimiento al respecto.**

La proliferación de empleos temporales y menos seguros lleva a preguntarse sobre la aplicación de políticas que garanticen capacitación en competencias adecuadas a la transformación digital. Las leyes no crean empleo, pero si marcan la facilidad para generar los cambios que mejoran la empleabilidad.

Viviana Díaz

Abogada, Doctora en Derecho del Trabajo, Diplomada en Neurociencias Cognitivas.
Ex Directora de Trabajo Virtual en el Ministerio de Trabajo de la Nación
CoFounder y Directora Académica de GNT Mentoría Neurodigital.
Coordinadora Comisión TCR, en USUARIA
Consultora en Teletrabajo para el eLac,

* Se señala que las consideraciones contenidas en la presente intervención son fruto exclusivo del pensamiento del autor y no tienen en ningún modo carácter vinculante para la administración de pertenencia.