

TELETRABAJO

EN TIEMPO DE AISLAMIENTO SOCIAL. PROYECTOS Y REGULACIÓN

Facultad de Ciencias Sociales
Universidad de Buenos Aires
5 de Junio de 2020.



*"Todo lo que no se
legisla explícita y taxativamente
en favor del más débil,
queda implícitamente legislado
en favor del más fuerte. No es el
poderoso el que necesita el
amparo legal.
El tiene su propia ley,
que es su propia fuerza".*

Raúl Scalabrini Ortiz



TELETRABAJO, EN TIEMPO DE AISLAMIENTO SOCIAL. PROYECTOS Y REGULACIÓN

Contenido

| | |
|---|-----------|
| TELETRABAJO, EN TIEMPO DE AISLAMIENTO SOCIAL. PROYECTOS Y REGULACIÓN..... | 3 |
| PALABRAS INTRODUCTORIAS..... | 4 |
| MAURO CAMPILONGO..... | 4 |
| LUIS ROA..... | 6 |
| VANESA SILEY..... | 8 |
| EXPOSICIONES..... | 9 |
| CECILIA ANIGSTEIN..... | 9 |
| SOLEDAD ALONSO..... | 23 |
| WALTER CORREA..... | 33 |
| PREGUNTAS..... | 38 |
| PUESTA EN COMÚN TRABAJO EN COMISIONES..... | 45 |
| Comisión 1 – Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo en el hogar..... | 45 |
| Comisión 2 - Jornada de Trabajo: cambios - extensión - derecho a la desconexión..... | 46 |
| Comisión 3: Costos y gastos del Teletrabajo. Conciliación de trabajo y cuidado del hogar..... | 49 |
| Comisión 4 - Negociación Colectiva - Acción Colectiva..... | 51 |
| ENLACES DE INTERÉS..... | 55 |

[Versión 1.0 – Acceder a última versión en este enlace](#)

PALABRAS INTRODUCTORIAS

MAURO CAMPILONGO

Secretario de Extensión
Universitaria de la Facultad
de Ciencias Sociales



Bienvenidos a todos y todas, muchas gracias por participar y toca presentarme: mi nombre es Mauro Campilongo, y soy Secretario de Extensión Universitaria de la Facultad de Ciencias Sociales. Seguramente hay muchísima gente mirándonos en YouTube: había más de 600 personas inscriptas de más de 100 sindicatos distintos.

Esta es una actividad que se hace en el marco del Programa Universitario sobre Empleo de la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA, en la cual vamos a contar con la presencia de Soledad Alonso, Cecilia Anigstein y Walter Correa. En el caso de Vanesa Siley, tuvo un compromiso impostergable en su carácter de consejera de la magistratura, por lo que vamos a pasar un video que ella nos envió.

¿Cuál es la dinámica de esta jornada? Va a haber una exposición, que durará una hora y media aproximadamente, quienes quieran hacer preguntas nos las mandan al mail donde les llegó la invitación o en el canal de YouTube, va a haber gente recopilando esas preguntas y las vamos a

hacer llegar a nuestros expositores y expositoras. Después de la exposición por YouTube les va a llegar un link para trabajar en la plataforma de Google Meet. Son cuatro comisiones en donde va a haber moderadores en cada una y van a poder discutir una diversidad de temas relacionados al teletrabajo, es el momento donde cuentan sus experiencias, pueden hacer las críticas, señalar algunas falencias, hacer sus aportes, lo que consideren. La idea de estas salas es lograr una serie de conclusiones y hacer una puesta en común que la volvemos a hacer por YouTube: van a elegir una persona que va a sintetizar cinco minutos lo que hayan debatido en el equipo. Con todo eso, vamos a elaborar un documento y en la reunión próxima del Consejo Asesor Sindical vamos a poner en consideración dicho documento y publicarlo.

Quiero agradecerle al CEIRET que nos provee el recurso del Zoom Pro. A su vez, quiero agradecerle a la Carrera de Relaciones del Trabajo que hizo un enorme aporte, no solo poniendo su canal de YouTube sino que han puesto un enorme esfuerzo en sacar esta actividad adelante.

Esta actividad la organiza el Consejo Asesor Sindical del Programa Universitario sobre Empleo, donde nosotros como facultad venimos buscando darnos una política permanente de diálogo con el actor sindical, que las actividades que organicemos sean en conjunto y no con la pretensión que sea la facultad quien arroja una idea y el resto acate como sujetos pasivos, sino que lo hacemos en una mesa de trabajo donde discutimos modalidad, temas, oradores; tratamos de buscar consensos porque es una mesa donde hay sindicatos de todas las corrientes y de todas las centrales.

En esa mesa es que decidimos armar el año pasado una serie de actividades presenciales y este año tuvimos forzosamente - como nos pasó a todos - migrar la virtualidad. Estamos tratando de replicar lo que hacíamos presencialmente de forma virtual con todas las dificultades que ya todos conocemos porque la estamos viviendo hace dos meses.

Bueno, muchas gracias a Pablo por la asistencia técnica. Muchas gracias a Vanesa Siley: le haremos llegar los agradecimientos luego y seguramente podrá mirar un poco el vídeo de la actividad. Vanesa tuvo un enorme gesto de enviarnos un vídeo para saludarnos y estar con nosotros y todos ustedes que están mirando. Sabemos que en una próxima oportunidad va a estar acá con nosotros sin dudas.

Gracias Ana Catalano por tu presencia, como vicedecana de la facultad y que además es muy conocida por muchos sindicalistas. Señalo también además de los expositores, la numerosa presencia de representantes de varios sindicatos acá presentes. Algunos otros se van a ir sumando después, ya que son parte del Consejo Asesor Sindical.

LUIS ROA

Secretario Académico de la
Carrera de Relaciones del
Trabajo de la Facultad de
Ciencias Sociales



Mi saludo fundamentalmente a Ana Catalano, vicedecana de nuestra Facultad de Ciencias Sociales y a Mauro Campilongo, Secretario de Extensión Universitaria. También no quiero olvidarme los que están detrás de todo esto que son los compañeros de la Comisión de Sindicalismo de la Carrera de Relaciones del Trabajo.

Saludo a este desafío del Consejo Asesor Sindical que se ha formado tratando de ir generando más masa crítica alrededor de los temas que son propios de la clase trabajadora, alrededor de los temas que son públicos y



propios del espacio de la universidad. Ver que se pueden desatar y tratar cuestiones que forman parte del debate cotidiano del mundo del trabajo es muy auspicioso.

Creo que a todos los que están aquí nos une un profundo amor a la clase obrera. Nos sentimos parte de esa clase obrera y estar en la Universidad no solamente no remite a esa vieja frase del decir “Universidad de los trabajadores y al que no le gusta se jode” sino que implica pensar temas del trabajo y de los trabajadores, implica pensar estos temas en la universidad con la mirada construida desde los trabajadores y las trabajadoras, desde los trabajadores y ese último dato me parece central. Porque no basta con llenar de trabajadores el espacio universitario. Hay que construir una epistemología, una mirada, pensar al trabajo, el mundo del trabajo, la universidad, desde nosotros. Permítanme hablar en primera persona del plural, a la gran mayoría de ustedes los considero compañeros y compañeras en el más hermoso y comprensivo sentido del término, es decir: con ustedes comparto el pan, compartimos ideas, la mirada del mundo y por eso es importante la construcción colectiva desde aquí y tantos otros lugares...

Bueno, les quería dar la bienvenida: este no es un lugar de llegada, esta es una actividad que surgió siendo una de tantas actividades de Zoom que ya estamos abarrotados, pero es un camino al que los invitamos a compartir desde todas las organizaciones sindicales que integran el Consejo Asesor Sindical, o como suele señalar Walter - habitualmente -, cuando habla de los compañeros de ruta y los compañeros de destino parafraseando al gran Ongaro. Muchos de ustedes, la gran mayoría, son compañeros del destino y creo que se impone y amerita construir ese camino juntos; ya nos encontrarán otras actividades y otros compromisos mayores pero ¡es un gran comienzo este! así que bienvenidos, gracias Mauro, gracias Ana, gracias a la comisión de sindicalismo y relaciones de trabajo.



VANESA SILEY

Abogada. Diputada Nacional.
Secretaria General de la
Federación de Sindicatos de
Trabajadores Judiciales.
Consejera de la Magistratura de
la Nación.



Le mando un enorme saludo a todos quienes conforman el Consejo Asesor Sindical del Programa sobre empleo de la Facultad de Ciencias Sociales. Un enorme agradecimiento por la invitación que me fue cursada para el día viernes y pedirles disculpas porque justo ese mismo día, para la misma hora, se ha convocado un plenario del Consejo de la Magistratura y no voy a poder asistir.

Decirles que cuentan con conmigo y con el SITRAJU, con nuestra organización sindical, para todo lo que sea la defensa irrestricta de los derechos de los trabajadores, en todos los ámbitos y en todos los planos. Y decirles, que el ámbito de la universidad pública es fundamental para la clase trabajadora argentina, ya que es uno de los bastiones de la movilidad social ascendente a la cual los obreros y los hijos y las hijas de los obreros, podemos acceder a esa movilidad social ascendente que pregonamos quienes nos enrolamos en las banderas y los principios del peronismo.

Así que mando un abrazo enorme y ya nos estaremos encontrando.

EXPOSICIONES

CECILIA ANIGSTEIN

Socióloga. Doctora en Ciencias Sociales (UNGS-IDES), investigadora y docente.



Buenas tardes, bueno primero presentarme: Soy Cecilia Anigstein, graduada de la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA, de la carrera de Sociología. Actualmente, soy investigadora y docente en la Universidad Nacional de General Sarmiento, en el Instituto de Ciencias, en el área de sociología y vengo hace unos cuantos años siguiendo las temáticas vinculadas por el tema de trabajo y sindicalismo y mucho más recientemente, muy enfocada en las discusiones que se han dado en llamar el futuro del trabajo.

Antes que nada, quería agradecerles la invitación al Consejo Asesor Sindical de la Facultad que realmente desconocía, no debería, pero desconocía su existencia. Me parece una actividad sumamente importante. Quiero agradecerle a Luis Roa por la invitación y la confianza, espero estar a la altura de las circunstancias y a las autoridades de la Facultad de Ciencias Sociales que están presentes, así como a las compañeras y compañeros de todas las organizaciones sindicales; incluyendo a los compañeros que van a estar en este panel, que además de ser dirigentes sindicales son representantes nada más y nada menos que del conjunto de todos los ciudadanos y ciudadanas en el congreso.

Dicho esto, y no me quiero extender mucho más, les quiero contar que no soy una socióloga especialista en teletrabajo, hay estudios y gente que está

abordando el teletrabajo desde hace varios años con distintos enfoques. Lo cierto es que lo que el teletrabajo era hace cinco años, hace dos años ya no lo es hoy porque estamos atravesando una transformación enorme y profunda en las formas de organizar el trabajo, en las formas de organizar la producción y eso implica que permanentemente estemos desarmando y desarmando las categorías de análisis y los conceptos con los que veníamos mirando el mundo del trabajo.

¿Por qué arrancó así? porque me parece importante tener esto presente, que justamente si hay algo que está en discusión es el propio concepto de teletrabajo. Antes de entrar a discutir este concepto de teletrabajo, es necesario que hagamos una puesta en contexto del ¿en dónde estamos?, mirar un poco cuál es la coyuntura económica social en la cual nos encontramos actualmente y en la cual vemos que el teletrabajo irrumpe como un fenómeno compulsivo, generalizado, instaurado digamos prácticamente sin ninguna planificación.

Y para más o menos ubicarnos a nosotros, la pandemia que está generando una crisis global sin precedentes en este siglo nos encontró en Argentina en una situación muy crítica:

Datos del último trimestre del 2019 (que muchos de ustedes deben conocer)

- Desempleo 8,9 % esto es más o menos 1 millón 600 mil trabajadoras o trabajadores desocupados.
- Asalariados no registrados ascendiendo al 35,9 % casi 5 millones de trabajadoras y trabajadores.
- Pobreza arriba del 35,5 % más o menos 15 millones de argentinas y argentinos bajo la línea de pobreza.

Ese es el estado en el que nos encuentra la pandemia. Para marzo ya se habla de una caída de la actividad económica del 11,5 % en relación al marzo del año previo; ¿Qué quiere decir esto? nos encontramos en una



coyuntura donde ya estábamos en una condición de enorme debilidad pensando en la clase trabajadora, en una correlación de fuerzas sumamente negativa y un momento en donde tenemos que pensar con muchísimo cuidado si vamos a estar abriendo a discusión las conquistas laborales. Es un momento defensivo para las trabajadoras y para los trabajadores y esto, el movimiento sindical lo conoce perfectamente. Cuando estamos en un momento defensivo, de tanta debilidad y riesgo, bueno ¿cómo ponemos en discusión o cómo colocamos la discusión sobre lo que afecta o qué impacta en nuestras conquistas laborales históricas en este momento?. ¿Por qué conquistas laborales históricas?, porque si hay una de las conquistas más importantes de la clase trabajadora en términos históricos, es la jornada de 8 horas. Es claramente la primera, es el Convenio número 1 de la OIT - Organización Internacional del Trabajo- y el teletrabajo justamente si hay algo que erosiona o que cuestiona, que pone en entredicho, es esa conquista de la jornada de 8 horas. Y ahí me parece que tenemos que encender todas las alarmas.

Respecto del teletrabajo, es un huevo más en la canasta de un conjunto de temas que se vienen discutiendo hace unos años ya, sobre todos en los organismos internacionales: en el Banco Mundial, el Banco Interamericano de Desarrollo, en el G20, por supuesto en la OIT. También lo discuten con mucha fuerza las organizaciones sindicales internacionales, distintas ONG's o consultoras vinculadas o bien a los grandes grupos de empresarios (las empresas transnacionales) o a los movimientos de trabajadores. Son discusiones que toman fuerza a partir del 2016 y en 2018/ 2019 ya se instalan con mayor impacto en los debates del trabajo en general, a partir de la celebración del centenario de la OIT, que implica la publicación de una serie de documentos etc.

Vemos que el teletrabajo es uno de los temas que se discuten en este marco, pero no es el único. Se discute plataformas, se discute teletrabajo, robotización, inteligencia artificial, se discute envejecimiento de la población



y empleo verde o economía o transición energética. Eso es el conjunto de temas que están ahí en la palestra dando vueltas. Con la pandemia y con las medidas de aislamiento a nivel global, el teletrabajo que era uno de los temas menos importantes o menos tratados de este conjunto de tópicos del “futuro del trabajo”, entra en escena y empieza a ganar terreno, así que en las últimas semanas prácticamente o en los últimos dos o tres meses vemos que hay un nuevo interés alrededor del teletrabajo. Inclusive, muchas reflexiones que venían orientándose en tratar de comprender y explicar el fenómeno de las plataformas, ahora se desplazan y empiezan a mirar el teletrabajo, porque las medidas de aislamiento impusieron la necesidad de implementar el teletrabajo prácticamente sin ningún tipo de planificación.

Ahora bien, decíamos que hay un conjunto de actores económicos, sociales, políticos muy importantes a nivel global que vienen discutiendo estos temas y produciendo una narrativa, un discurso muy fuerte alrededor de estos temas. Podemos decir, si se quiere, que hay un discurso hegemónico, una narrativa hegemónica en torno al futuro del trabajo que está muy marcada por los lineamientos de los organismos internacionales: el Banco Mundial pisa fuerte, la OCDE pisa fuerte, el Banco Interamericano de desarrollo también pisa fuerte, la CEPAL viene a discutir algunos de estos principios y otros no, y en la OIT se terminan dirimiendo estas definiciones. En esos marcos, en ese marco teórico, se empiezan a discutir los beneficios del teletrabajo y cuando uno empieza a tomar contacto con esa literatura, rápidamente hace el link con los años ´90 y con todo el discurso. Aquello que algunos compañeros llamaban “el canto de sirenas” que eran, si se quiere, toda la teoría que venía a justificar o a legitimar las reformas de flexibilización laboral.

En los ´90 había intelectuales del campo popular, algunos progresistas de izquierdas, que tenían muy buenas intenciones pero que fueron alcanzados por esta narrativa. ¿Qué es lo que se decía en los años ´90? Para que veamos cuánto de eso está resonando ahora de nuevo, se decía que el trabajo flexible



iba a enriquecer la vida de las trabajadoras y los trabajadores porque podía superar el carácter repetitivo y empobrecido del modelo taylorista-fordista. Se hablaba de un modelo superador que obviamente, esto después los estudios del trabajo permitieron ver buena parte de defectos en estos discursos. También se decía que generaba mayores oportunidades de inserción laboral para mujeres y jóvenes porque promovía el trabajo a tiempo parcial, porque se creaban nuevas formas de empleo donde el manejo del tiempo era mucho más flexible. A su vez, la flexibilización laboral era muy buena para las pymes porque facilitaba la contratación de nuevos trabajadores y esto, evitaba que tengan que asumir enormes costos para poder reproducirse.

Si hay algo esto que es muy cierto, es que estos discursos que se empiezan a mover a fines de los '80 y sobre todo, a principios de los años '90, coinciden con una enorme crisis en nuestro país: la crisis de la hiperinflación de 1989 y ¿qué es lo que sucede en torno a la crisis de 1989, la hiperinflación o en los años 80 y 90? Efectivamente hay un aumento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, algo que está estudiado muy bien por muchísimas investigadoras, muchas de ellas argentinas, (voy a nombrar a Marcela Cerrutti que es una referente histórica en esa en esa temática), que plantean que cada vez que hay una crisis social, en general en los países de América Latina, las mujeres salen a insertarse en el mercado de trabajo; Otros miembros del hogar inactivos salen a buscar un ingreso fuera del hogar (sean jóvenes, hijas, hijos o sean cónyuges). Esto se ve claramente a inicios de los '90 y se interpreta como una etapa de "mayor participación femenina en el empleo" que no es la primera ni la última, ya que hay avances y retrocesos en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo. Lo que se va a ver, es que este aumento de la participación va a tener como resultado o bien el aumento de la desocupación de las mujeres (mayor desempleo) porque van a intentar insertarse sin éxito o bien, la



inserción de las mujeres en las actividades más precarias o informales como el servicio doméstico.

¿Por qué planteo esto que por ahí no tiene nada que ver con el teletrabajo? Porque tiene mucho que ver con la coyuntura que estamos viviendo en este momento y porque nuevamente estos discursos en torno a la flexibilización y a la necesidad de crear empleos hace un juego y toca las sensibilidades que están a flor de piel; porque estamos en un contexto de aumento de la desocupación y es necesario generar políticas de promoción del empleo. Cuando uno agarra las leyes de los contratos 'basura' de los años 90, dentro de los textos de las leyes permanentemente se veía términos como "promoción del empleo". Estas políticas de promoción del empleo, finalmente lo que provocaron fue un crecimiento del desempleo, del trabajo informal y una generalización de la precarización laboral.

Ahora bien, dicho todo esto sobre los años 90, vamos a meternos un poco en el teletrabajo y me gustaría pensar cuáles son las paradojas que nos presenta hoy. Lo primero que para mí tenemos que tener en cuenta es: este teletrabajo, que estamos viviendo de manera compulsiva en este momento todos nosotros, que estamos acá frente esta pantalla, yo como docente universitaria, y cualquiera de ustedes: es un teletrabajo que no afecta al conjunto de la población trabajadora. Lo primero que tenemos que tener en cuenta es qué sectores son teletrabajables, o qué categorías de trabajadores se pueden volcar al teletrabajo. Esto también hace a la definición de teletrabajo, que es absolutamente dinámica y que requiere una conceptualización y reconceptualización permanente, teniendo en cuenta la velocidad de las transformaciones que estamos viviendo. Entonces, lo primero que tenemos en cuenta: ¿es el sector mayoritario del mercado laboral? No, no lo es. Es un sector acotado del mercado laboral.

En principio, es necesario que la persona que está teletrabajando sea una persona calificada, que pueda acceder a la tecnología y realizar su tarea vía



una computadora, vía un teléfono inteligente, etcétera. Es una persona que no realiza tareas manuales. Si lo miramos en términos más históricos de cómo se mira el trabajo: son esos trabajadores que se les decía de “cuello blanco”; una distinción que actualmente parece vieja, pero fue durante muchísimos años muy importante.

Tradicionalmente llamados empleados, en los estudios de estructura social, y dentro de esos estudios clásicos de estructura social, los que tenemos de la Facultad de Ciencias Sociales justamente, son los estudios más clásicos fundantes de la investigación en la sociología argentina. Esos empleados de “cuello blanco”, eran parte de la clase media en aquel contexto, en aquella argentina. Después, la implementación de formas precarias de contratación laboral, la caída de los ingresos de los salarios reales y las transformaciones en el mundo del trabajo, en los últimos veinte o treinta años, pusieron en entredicho que estos trabajadores fueran parte de la clase media puesto que ni sus vínculos laborales, ni sus ingresos, coinciden con su pertenencia, si se quiere, tradicional o cultural, a las clases medias.

Es importante tener en cuenta quiénes son o quiénes podrían ser estos trabajadores y trabajadoras, que van a convertirse por primera vez en trabajadores vía teletrabajo, que se van a reconvertir o se están reconvirtiendo al teletrabajo.

Primer punto: ¿es algo nuevo?, No. No es algo nuevo el teletrabajo. Hay antecedentes, incluso de políticas públicas locales, que me parece Soledad y Walter que están trabajando en un proyecto, conocen en profundidad, porque aparecen mencionadas allí. No es algo nuevo, sin embargo, como en otros tantos fenómenos, la pandemia coloca una inflexión, un hito en esto del teletrabajo. Lo pone en el centro y nos obliga a volver a pensar sobre el teletrabajo: ¿qué es el teletrabajo?.

Con una colega uruguaya, Natalia Carrau, que trabaja de asesora en la Confederación Sindical de las Américas, que son compañeros, amigos y es



una organización fraterna con la que colaboro y tengo un compromiso hasta militante bastante importante hace unos años; trabajamos durante la pandemia. Las dos tenemos nenes chiquitos; hijos de dos años, así que lo hicimos por las noches y estuvimos mirando qué sucedió a nivel región con las políticas laborales, en un contexto tan difícil, además, en nuestra América Latina donde, han irrumpido dictaduras, gobiernos de ultraderecha, y vimos un montón de cosas, pero algo que nos llamó profundamente la atención es cómo, en la mayoría de los países, por decreto presidencial, se habilita el teletrabajo.

Sin mediar ninguna instancia de diálogo con las organizaciones sindicales, sin mediar ninguna evaluación de impacto en salud, y del impacto de esa implementación. Hay como una medida de urgencia, las razones son de fuerza mayor, hay que quedarse en casa, prevenir la infección del covid, entonces, sacamos con un decreto y lo implementamos como dé lugar. Eso que se plantea, como una necesidad y que no podemos poner en discusión hoy mientras no superemos la crisis que nos impone la pandemia, es algo para mirar muy cuidadosamente una vez que superemos la peor etapa o que empiecen a aflojar las medidas de aislamiento. No sé cómo decirlo sin entrar en polémica. Eso que ahora tenemos que aceptar y no podemos poner en discusión, cuáles son las condiciones en las cuales se nos está imponiendo el teletrabajo, que no son las mismas en Argentina, que en Chile, que en Brasil, en Bolivia o en Colombia; porque los gobiernos también son distintos y porque las políticas laborales de esos países son diferentes. Pero lo que sí tienen en común, es que se implementan por urgencia, repentinamente, vía decreto presidencial. Ahí lo que vemos es una tendencia y no solamente en la región, esto sucedió en todo el mundo. Entonces, la verdad, es un fenómeno muy importante a tener en cuenta.

¿Cuánto de esto, nos preguntamos con esta compañera, quedará cuando termine la pandemia?, ¿Cuántas de estas resoluciones del Poder Ejecutivo Nacional, en los distintos países donde se suspenden un montón de normas



de todo tipo, para imponer medidas de protección?, ¿Cuánto quedará cuando termine el aislamiento?, ¿de qué depende eso? Me parece otro mojón para tenerlo presente porque seguimos y esto insisto, estamos en una situación sumamente defensiva y creo que la función que podemos tener hoy los trabajadores las trabajadoras y las organizaciones sindicales, es resguardar y preservar en la mejor medida de lo posible, los derechos adquiridos porque están absolutamente amenazados.

Entonces, ¿cómo nos resguardamos?, ¿cómo nos preparamos frente a la post pandemia?, ¿cuánto de lo que se tomó como medida de emergencia, va a quedar?, ¿cuánto queremos que se vuelva para atrás?, ¿cuánto lo queremos modificar hacia adelante? Entonces, es una medida excepcional la que se tomó de implantar el teletrabajo. Fue una medida preventiva y en eso, somos beneficiados los trabajadores y las trabajadoras de estar en nuestros hogares y no exponernos al virus. Un beneficio que no tienen, por ejemplo, los trabajadores esenciales. Un beneficio que aquí, por ejemplo, no pueden acceder los trabajadores y las trabajadoras de la informalidad, de la economía popular, los asalariados informales; esas categorías ocupacionales que son prácticamente la mayoría de la población trabajadora de nuestro país. No tienen el derecho a quedarse en casa, no lo pueden hacer. Si bien el estado está tomando medidas, pero no tienen ese derecho que tenemos quienes trabajamos en relación de dependencia, de una manera más o menos formalizada y tenemos acceso a ciertos derechos, ese es el primer punto donde tenemos que pararnos. Ahora bien, eso no quiere decir que el teletrabajo sea, ni bueno ni deseable para la clase trabajadora, ni que tenga impactos positivos en nuestra vida personal, laboral, en nuestra vida, en nuestra salud y en nuestro bienestar. Dicho esto, ¿qué se nos dice del teletrabajo hoy?; El Banco Interamericano de Desarrollo está haciendo una serie de publicaciones sobre el futuro del trabajo. Una de sus últimas publicaciones, de diciembre de 2019, dice que el teletrabajo y el trabajo en las plataformas de pequeños encargos, son las dos nuevas formas del trabajo



que se vienen y las más importantes. No sólo son las dos nuevas formas de trabajo más importantes que se vienen, sino que son dos formas que entrarían en lo que los viejos, que conocen los estudios de trabajo de muchos, deben haber escuchado: los empleos atípicos. No es trabajo dependiente ni es trabajo independiente; es un híbrido que está en el medio, nos dice el BID. Ojo con esto, es un híbrido y los estados deben regularlo. ¿Qué posición tomamos los trabajadores frente a estas definiciones?, ¿Qué dice del teletrabajo? Es un concepto en movimiento, y teletrabajo de hecho, ya nos queda viejo porque estamos en una nueva etapa de la tecnología digital, que nos permite trabajar en cualquier lugar y en cualquier momento: a esto, el BID lo llama "smart working", trabajo inteligente. El teletrabajo es algo viejo ya, es trabajar desde la casa con la computadora; nosotros estamos con esta tecnología vieja, estaríamos en el mundo viejo. Ahora, la era digital nos permite hacer un trabajo inteligente a la hora que quiera, desde donde quiera, eso es flexibilidad total, es trabajo flexible casi perfecto, nada que ver con la flexibilidad los '90. No estás con una flexibilidad 4.0. Ahí me parece que hay otra definición fuerte, estamos trabajando con la categoría de teletrabajo y los organismos internacionales ya nos tiran un concepto nuevo, que es de origen anglosajón, además como suele suceder, que supuestamente es superador de esta categoría que recién nos estamos apropiando las trabajadoras y los trabajadores.

El teletrabajo es la generación de la oficina en el hogar, en cambio, el "smart working" es la tercera generación del teletrabajo, que es la oficina virtual. Ni en el hogar, ni en ningún lado: es virtual. ¿Cuáles son las promesas del teletrabajo? Casi las mismas de la flexibilización laboral de los '90: más participación laboral de las mujeres, más creación de empleos, mayor y mejor oferta de trabajo a tiempo parcial, que es lo que necesitan las mujeres supuestamente, para conciliar nuestra vida, nuestros cuidados. Parece que, claramente, las mujeres cuidamos, entonces necesitamos tiempo; trabajo a tiempo parcial porque vamos a seguir cuidando solo nosotras. Un poco eso,



es el discurso detrás de esa idea, que las mujeres queremos trabajo a tiempo parcial. No, la clase trabajadora está reclamando una reducción de la jornada laboral en su conjunto. ¿Qué más nos promete el teletrabajo?, eficiencia y productividad. Yo, la verdad es que estoy teletrabajando y si hay algo que no soy, es eficiente ni productiva, y lo que se pierde en el trabajo de docencia universitaria en la modalidad virtual, no tiene nombre. Siento que estamos haciendo algo tremendo. No voy a profundizar sobre esto, pero si hay algo que no nos garantiza el teletrabajo, es eficiencia ni productividad; sobre todo porque hay un proceso de aprendizaje en los lugares de trabajo. Hay una transmisión de conocimiento, fundamental para la formación de los oficios, para las profesiones.

Cuando una chica entra a un negocio a trabajar, en el local de ropa tiene que estar la vendedora experimentada que le enseña a manejar la caja, a manejar y a doblar la ropa. Ese saber mínimo y ese saber hacer de los trabajadores y las trabajadoras, es algo que se aprende, que se transmite de generación en generación, en los lugares de trabajo.

Si estamos mediándonos simplemente por la computadora, ¿qué es lo que va a suceder?: ese saber se va a perder. Se pierde el vínculo entre compañeros y compañeras, entonces no hay mayor productividad. Yo acá, cuestionaría la idea de productividad, y además, en un contexto de aislamiento y de fragmentación de los colectivos de trabajo, la productividad cae, y se pierde porque no somos robots, ni máquinas, somos seres humanos. A su vez, generamos mucho más, y mucho mejor cuando lo hacemos colectivamente y el trabajo genera mayor productividad cuando hay mayor cooperación. Esto no lo digo yo, es teoría clásica.

Por último, “me promete mejor conciliación familia-trabajo”, a mí trabajadora mujer que mientras esté trabajando, dando clases virtuales con mi hijo de dos años, voy a estar conciliando vida laboral y vida familiar. Sinceramente les digo que para mí es absolutamente lo contrario, lo que hace es agudizar



la crisis de los cuidados, colocarme un enorme conflicto en el hogar. Y acá digo, estoy totalmente a favor de sostener las medidas de prevención de aislamiento hasta que se supere la crisis del COVID, pero ojo, y esto lo digo a las compañeras, con la tentación de eternizar el “quédate en casa” porque para el movimiento de mujeres y para el movimiento feminista, el quédate en casa nos pone en el dilema más difícil de todos. Hay que prender acá de vuelta a todas las alarmas, cuando termine el brote tenemos que salir de vuelta a la calle, porque estábamos en la calle y no tenemos que quedarnos en casa. Que a mí me digan no vengas a la oficina, quédate en tu casa con tus nenes, que sos mamá y querés estar con ellos, ojo con esto, porque es lo que puede llegar a suceder después, una vez que termine el brote. Cuánto queda de esto, qué hacemos entonces con el “quédate en casa”. Es un concepto, es una consigna que tiene que ver con la prevención de la salud y con este momento tan complejo, pero ni bien esta crisis se supere, tenemos que dar la vuelta totalmente, y no dejar que ese quedarse en casa nos venga a tirar para atrás la enorme lucha que venimos dando en los últimos años las mujeres trabajadoras desde el movimiento feminista, el movimiento de mujeres. Digo una vez más que una de las conquistas laborales que pone en riesgo el teletrabajo es, la primera conquista laboral, la del primero de mayo, que es la jornada de ocho horas.

Imagínense que con teletrabajo se acaban las horas extras, se acaba el trabajo de fines de semana y domingo (que vale más), el trabajo nocturno, todas esas categorías o pequeñas conquistas laborales están todas asociadas a una primera gran conquista que llega con la jornada de 8 horas. Los fines de semana no se trabaja, a la noche no se trabaja, y si trabajo fin de semana a la noche me pagas más, y si trabajo fuera de horario me pagas horas extras, que se pagan más que las horas comunes. Esto que es de sentido común de cualquier trabajador y trabajadora, en el marco del teletrabajo y de este nuevo derecho a desconexión, así suelto parece inofensivo, pero puede significar un enorme retroceso histórico en la conquista de la clase



trabajadora fundante de las organizaciones sindicales, insisto, el primero de mayo, el convenio N° 1 de la OIT, son las primeras grandes huelgas por la jornada laboral. ¿Qué está tocando el teletrabajo? ¿qué están tocando las plataformas? ¿qué está cuestionando o sobre qué está avanzando esta cuarta revolución industrial digital? Está avanzando sobre las primeras conquistas, las primarias de la clase trabajadora.

Tres preguntas para el teletrabajo, ¿qué define el teletrabajo? y esto lo preguntaba sobre todo para ponerlo en común con plataformas, hay muy pocas cosas, hay un límite difuso entre plataforma y teletrabajo que hay que mirar con cuidado, porque tal vez no hay que hacer estatutos diferenciados sino pensar integralmente el problema. Si dividimos a los teletrabajadores en dos grandes agrupamientos, por un lado, vamos a tener especialistas, profesionales, freelances, 'cuello blanco' que trabajan por objetivos, con autonomía y perciben mejores salarios, ahí se aplican algunos de los beneficios de teletrabajo que nos anuncian toda, toda la propaganda a favor del teletrabajo. Ahora, un segundo gran agrupamiento de teletrabajadores: técnicos y operarios sin calificación, que prestan servicios físicos o virtuales a través de una TIC, bajo demanda, por tarea y con menores ingresos. En todo ese agrupamiento, es donde más se pueden violar los derechos laborales y donde los límites entre trabajo en plataformas y teletrabajo son muy difusos. Es un gran colectivo laboral que hay que mirar con muchísimo cuidado. ¿En qué sectores está presente? Es transversal, el teletrabajo como el sector financiero, la era digital, está penetrando como si fuese agua en absolutamente todas las ramas de actividad, es un fenómeno transversal esto que significa que estamos hablando de una innovación en la forma de organización del trabajo, no tanto de una nueva categoría ocupacional o un nuevo universo de trabajadores, esto es una innovación en la organización del trabajo que toca a todos los sectores de actividad. Para terminar, ¿cómo se organizan estos trabajadores? será la última pregunta, la primera es ¿cómo se encuadran?, a dónde los van a encuadrar a estos trabajadores, ¿en



los convenios colectivos de rama de actividad o en un nuevo gran convenio de los teletrabajadores del estilo? No quiero decir el nombre del sindicato que todo lo abarca y que podría significar para las empresas una manera de obtener trabajadores por salarios más bajos. Esto ya lo conocemos todos lo que tenemos algún contacto con el mundo sindical ¿cómo se encuadran a estos trabajadores? ¿cómo hacemos para que el teletrabajo no destruya, no merme, no erosione, la base de representación de nuestras organizaciones sindicales? y lo más delicado de todo ¿cómo se organizan en el lugar de trabajo estos teletrabajadores? Porque no tienen lugar de trabajo, su lugar de trabajo es virtual. Hay algo que rompe el teletrabajo, es ese contacto molecular, la cosa cotidiana, el día a día del trabajo que es la base misma de la organización de la clase trabajadora, eso el teletrabajo lo destruye, y ahí ojo porque cuánto del teletrabajo es algo que deseamos o nos beneficia a nosotros y cuánto del teletrabajo es una estrategia de desarticulación de las organizaciones de defensa a los intereses de nuestra de nuestra clase. Con esto quiero concluir, muchas gracias.



SOLEDAD ALONSO

Diputada de la Provincia de Buenos Aires. Presidenta de la Comisión de Trabajo. Secretaria de Prensa del Sindicato de Empleados de la ex Caja de Subsidios Familiares para el Personal de la Industria. (SECASFPI)



Bueno, en principio quiero agradecer a todas y todos los que están acá presentes, especialmente obviamente a Luis Roa, que fue quien me invitó a participar de esta experiencia, también nueva de estar hablando con tanta gente que he hecho cosas y que haya tanta gente y se siguen sumando. Nos encuentra en esta situación que estamos aprendiendo cómo manejarnos en el mundo de trabajo, y cómo manejarnos en el mundo de las relaciones familiares, en las relaciones de amigos, en las relaciones humanas. Fundamentalmente el trabajo, que es regulador de nuestra vida cotidiana, se encuentra teniendo que formar parte también, con límites muy invisibles ante lo que es el horario laboral, lo que es el trabajo doméstico. En este momento que estamos todos llevando adelante, el trabajo y las tareas de cuidado.

Antes de empezar a hablar de lo que yo pueda aportar, sinceramente agradecer profundamente a todos mis compañeras y mis compañeros del movimiento obrero, que son con los que aprendo día a día, con los que me fortalezco, con los que me nutro. A las compañeras que me dan ideas cotidianamente, con sus propias experiencias laborales, porque la verdad que lo que vaya a salir, de lo que por supuesto va a hablar Walter, el mejor proyecto que tenga que regular las tareas de trabajo de teletrabajo o remotas, va a ser justamente de poder absorber las necesidades que tienen los trabajadores y las trabajadoras. Tengo hoy la oportunidad de ser la



Presidenta de la Comisión de la Cámara de Diputados, y tengo como asesores a Raúl Ferrara y Gustavo Ciampa, que la verdad están todo el tiempo aportando desde la visión legal, y quienes entonces me van ayudando a poder entender algunas cosas desde la legalidad, como también mis compañeras y mis compañeros del mundo del trabajo, me hacen también entender lo posible y lo que no va a ser posible, y que bajo ningún aspecto nosotros vamos a poder negociar.

Cuando la escuchaba a Cecilia, que la verdad la felicito con términos tan concretos, cuando contaba que en otros países mediante decretos presidenciales del Poder Ejecutivo se estaban llevando adelante determinadas acciones en detrimento quizás hasta de la propia situación laboral de esos trabajadores y trabajadoras de ese país, yo decía, bueno, por empezar, acá por suerte y porque lo político tiene que ver con todo, tenemos a un presidente que es Alberto Fernández, tenemos un gobernador como Axel Kicillof, y tenemos fundamentalmente a compañeras y compañeros del movimiento obrero sentadas en las bancas como Patricia Mounier. Quiero nombrar a todas en realidad, Claudia Ormachea, Vanesa Siley especialmente, que van a hacer que no suceda lo mismo que en otros países. Hoy contamos con una gran fuerza popular sindical, feminista, representada en las bancas tanto en el Congreso de la Nación como en la provincia de Buenos Aires. Contamos con un gobierno nacional, popular, democrático y feminista, que nos enseñó desde el primer momento que venía a poner de pie a la Argentina con medidas económicas en virtud y en favor de cada trabajador y trabajadora, y a cada argentino desde los niños, niñas, niños hasta nuestros adultos mayores. Esto comenzó en diciembre y no lo digo solamente porque es importante saber en qué marco estamos, como comentaba Cecilia, sino que empezó en diciembre con claras medidas económicas, poniendo la economía al servicio de los y las argentinas, al servicio de la Industria Nacional, de la reactivación económica, que era fundamental porque se consideraba que modelo de país queríamos volver a



tener. Ante esta situación nos agarró el COVID-19, una pandemia mundial, dicen los que saben, que es una crisis del sistema y que es semejante a un periodo como fue la posguerra, que nos vamos a encontrar posteriormente en situaciones de crisis similares desde la situación económica; y creo que es importante que sepamos que además de todo lo que vamos a hablar de teletrabajo, vamos a tener que tener una gran fuerza en los medios de comunicación, para poder plantear en la opinión pública estas situaciones, y que no sea justamente esta crisis otro momento más para los que se enriquecen siempre, para los que abusan de los trabajadores y las trabajadoras.

Creo que es fundamental no solo el rol de mis compañeros y mis compañeras en el Congreso, del presidente que tenemos, es fundamental el rol militante de cada uno que está en este momento escuchando y que pueda trasladar para poder crear una masa crítica de argentinos y argentinas que entiendan que no viene a ser maravilloso el teletrabajo, que no viene a ser la salida, esto de la modalidad “smart working”, que la verdad yo pensaba, en lo personal, cuándo me empecé a dar cuenta que tenía mails a la noche. Cuando tuve en su momento un teléfono Blackberry, en ese momento yo me sentía “chocha”, súper tecnologizada, me comunicaba con mi hermana, con mi tío con mi papá, mi mamá, mi pareja, con quien sea, pero de repente también me llegaba un mail del trabajo, y al día de hoy además que la tecnología creció, estamos conectados por Facebook, por Instagram, por Twitter, por Whatsapp, por los mails. Hoy ya no tenes un mail - no se si le pasa a la mayoría de los trabajadores y trabajadoras -, quisimos empezar a tener más mails para que sea uno laboral, otro personal y esto también es parte de la vida en la cual convivimos con nuestra familia.

Como el teletrabajo tiene que estar regulado una manera tan perfecta, diría yo, que le estoy mandando una responsabilidad un poco grande a mis compañeros y compañeras, pero creo que es fundamental porque tenemos que hacer un piso legal bien ancho, bien pesadito, un piso legal que sea



absolutamente regulado en defensa de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores. Sin lugar a dudas, para que el empresario no pueda flexibilizar, para que los vivos de siempre no encuentren en esta metodología de trabajo una forma más de explotación hacia la clase trabajadora, creo que es fundamental esto, el debatirlo, el crear masa crítica. Siempre decimos que nuestras batallas tienen que ser también culturales y acá nos encontramos ni más ni menos que en la Universidad Pública, hablando de estos temas.

Soy representante de los trabajadores y las trabajadoras de ANSES, y en mi convenio colectivo no existe el teletrabajo, y que de no ser por la pandemia, nosotros y nosotras no estaríamos trabajando de esta manera, salvo que se hubiese llamado a una mesa de negociación paritaria, nos hubiésemos sentado y consensuado con los trabajadores, con la parte empleadora y nosotros como representantes sindicales, haber llegado a un acuerdo. Lo estamos haciendo porque es una situación, porque muchos somos servicios esenciales. No se pueden abrir nuestras puertas en la ciudad y justamente por la pandemia, para proteger especialmente en el AMBA a los bonaerenses y las bonaerenses, y en Capital Federal pero, es fundamental ver cómo el hogar lentamente se puede llegar a convertir en una “prisión laboral” y lo digo en estos términos porque al principio era divino hacer un zoom y encontrarme con compañeras, compañeros, con alguien que me quería hablar un tema y ahora, me encuentro que terminó reuniones a las 11 de la noche, en el medio yo tengo una hija, que se llama Camila y tiene 8 años. El lugar donde arme, esta especie de escritorio para poder hablar, era parte de una pieza de juego de ella. Cuando uno habla de conectividad, no es tan excelente en Argentina, como para que podamos estar hablando del teletrabajo como algo masivo. Por supuesto, como dijo Cecilia, el teletrabajo es algo de sectores medios limitados que al principio se va a poder dar, y hay que ver de qué manera vamos a querer los trabajadores y trabajadoras hacerlo pero la conectividad no es maravillosa.



Durante estos últimos cuatro años, tanto que nos hablaban del progreso, la tecnología y de insertarnos al mundo, no nos insertamos en ningún lado porque en realidad no me puedo conectar. Por donde yo vivo, no se invirtió en tecnología, en innovación, además las compañeras y compañeros de APSEE Energía me han explicado constantemente estas situaciones, y las hemos denunciado durante estos cuatro años.

Venimos con cuatro años de retraso a nivel mundial en tecnología porque no se implementaron nuevas modalidades, porque lo que era tan fabuloso como “Conectar Igualdad”, significaba que un chico o chica, que no podía tener una computadora la pudiera tener, y en el gobierno Mauricio Macri se dejó de hacer. Nosotros, nos encontramos hoy teniendo que llegar a la mayor cantidad de argentinos y argentinas por lo menos desde la seguridad social e implementando con nuestros propios ordenadores, con nuestro propio pago de internet, sabiendo que esto tiene un período de culminación y será cuando se levante la cuarentena. Mientras tanto, por supuesto que estamos todos trabajando en cuál puede ser la mejor ley para regularizar este tema, porque el teletrabajo o el trabajo remoto, es Trabajo, y somos trabajadoras y trabajadores independientemente de qué modalidad estemos realizando.

Respecto de esto, leyendo mucho de los proyectos de nuestros compañeros y nuestras compañeras diputados, veía la necesidad de que el sindicalismo no pierda esta fuerza que hemos logrado durante tantos años y que fue tan importante para volver a tener el gobierno que tenemos y ser parte del mismo.

Por ejemplo, pensaba, en las negociaciones colectivas. De más está decir que se tiene que empezar a cumplir de manera estricta el 30% del cupo que establece la ley, porque la perspectiva de género tiene que estar en cada negociación colectiva que exista de ahora y por siempre. Los temas que justamente atañen a las licencias, los beneficios, las carreras administrativas, la forma de ascenso dentro de una estructura laboral, no se



le está teniendo en cuenta a la mujer y no teniendo en cuenta la mujer, se está perdiendo el 50% de la población. Siempre nos termina pasando lo mismo que es justamente no poder acceder a los puestos importantes dentro de la estructura laboral, cobrar salarios diferentes, aunque cumplimos las mismas tareas y a veces, hasta no poder ocuparnos de tener un trabajo de 8 horas porque estamos a cargo de las tareas de cuidado. Por supuesto que esto también es un tema que como María Rosa Martínez, con todas las compañeras y compañeros diputados se habla, tenemos la posibilidad de poder llevar las tareas de cuidado dentro del Ministerio de Trabajo y tienen que ser reconocidas. Para eso es la lucha de mujeres sindicalistas y compañeras, porque no es menor saber que las mujeres al momento de poder ingresar a un trabajo también tenemos que contar con las horas en las cuales nos dedicamos a las tareas de cuidado y las tareas del hogar. Lamentablemente hoy todos y todas están viviendo esta situación y creo que no puede haber una persona en Argentina que me venga a decir que el trabajo doméstico no es trabajo, dicho esto, creo que estoy ya salvando la discusión de que la moratoria no le correspondía a las mujeres cuando llegaban a los 60 años, que sería otra cosa para discutir más adelante. Creo que post cuarentena nadie me va a venir a discutir que las tareas que las mujeres realizan en sus hogares no son trabajos, por lo tanto, bien habido.

Nuevamente recordar que tuvimos un presidente como fue Néstor Kirchner y la compañera Cristina Fernández de Kirchner que supieron ver las necesidades y justamente salvar estas luchas históricas que teníamos las mujeres a través de medidas políticas, que fueron la mal llamada moratoria por amas de casa, la asignación universal por hijo, la asignación universal por embarazo y ahora nuevamente nuestro Presidente Alberto Fernández creó la IFE como un mecanismo para ayudar mediante esta situación de pandemia. Vuelvo a decir que les mando un abrazo inmenso a mis compañeras y compañeros de ANSES porque la seguridad social logra justicia social y somos nosotros también, los trabajadores y las trabajadoras



los que podemos hacer posible esto gracias a las medidas políticas que se toman.

Hablando de teletrabajo, tiene que ser algo reversible que el trabajador cuando elija esta modalidad pueda volver a su lugar de trabajo. No podemos empezar a pensar que los empleadores no van a tener empresas, no van a tener lugares físicos, no van a tener que pagar la luz, el gas, ni la limpieza, porque estas cosas no tendrían que ser (en mi opinión) posibles. Tienen que tener un lugar físico en el cual se elija la modalidad de teletrabajo y se pueda volver a elegir la modalidad presencial o podrían ser mecanismos de pactos de tiempos, en los cuales estas tareas presenciales cuando se lleven adelante tengan también una jornada obligatoria de representación sindical.

Como sindicalistas no podemos, como delegados y delegadas, ir casa por casa del compañero y compañera que está haciendo el teletrabajo. Tenemos que tener un encuentro mensual, semanal, como sea pero de vernos a los ojos, de mirarnos y hablarnos y que ese encuentro con los sindicalistas y con los trabajadores y trabajadoras tiene que ser proporcionado por la parte empleadora.

De todo lo que estoy leyendo de todos los proyectos que se presentaron es fundamental cómo se van a pagar los costos del teletrabajo, quién va a asumir el costo, si va a ver otra línea de internet en la casa. Yo uso internet en mi casa, les aviso que mi hija no puede ver Netflix, no puede usar su celular, yo tengo que sacar el celular del Wifi, son situaciones que realmente hacen a la vida cotidiana. ¿Quién tiene capacidad en sus hogares para poder llevar el teletrabajo?, ¿quién tiene un cuarto más?, lo van a hacer en la cama, en su pieza, lo van a hacer en el living, lo van a hacer en la cocina. ¿Dónde se van a realizar esas tareas?

Me deja muy tranquila saber quiénes son los que están sentados en el Congreso de la Nación, saber que se tomó nuevamente como el peronismo había tenido en su primera lista, el porcentaje de sindicalistas dentro de la



misma porque nadie más que nosotros, que somos sindicalistas, podemos saber qué necesitan nuestros trabajadores y nuestras trabajadoras. Al momento de defender sus derechos somos sindicalistas que no nos desclasamos, somos sindicalistas que estamos constantemente hablando con nuestros representados y representadas, para buscar lo mejor y para poder hacer de eso que ellos necesitan, algo efectivo y para eso están las leyes.

Por supuesto, que la ley que se vaya a llevar adelante, va a ser especialmente en empleo privado o que los organismos descentralizados que se están rigiendo por el contrato de trabajo. Creo que es fundamental también como diputada provincial, que todo lo mejor que salga de las leyes a nivel nacional, los mejores artículos y proyectos que cada diputado y diputada haya llevado a la Comisión de Trabajo que preside nuestra compañera Vanesa Siley, van a ser llevadas a las mejores prácticas para el empleo provincial y de eso también estoy convencida. Va a ser un trabajo en conjunto con la Comisión de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires para que los empleados y empleadas provinciales tengan las mejores medidas de seguridad y de protección en su teletrabajo en el momento que se implemente. Seguramente me estaré olvidando de un montón de cosas que, porque no paré de leer y no paran de producir informes al respecto y cada uno va pensando qué más puede aportar.

Creo que es fundamental que cuando hablamos de teletrabajo no nos olvidemos de la violencia de género que sufren nuestras compañeras mujeres, que nosotras en el día a día del trabajo las vemos, hablamos con ellas, estamos al tanto de lo que le está pasando y hasta podemos hacer las denuncias pertinentes. Para eso también tenemos la Ley Micaela, la cual, con perspectiva de género se sancionó y ahora en todos los ámbitos del Estado tenemos que estar capacitados para poder abordar el tema. Además de volver a decir que tenemos Ministerio de la Mujer a nivel nacional y provincial, no es un dato menor, la violencia de género y la violencia laboral



que también se está tratando ahora en el Senado porque ya se aprobó en el Convenio de la 190 de la OIT.

Creo que son temas fundamentales, que no podemos dejar escapar siendo representantes de los trabajadores y trabajadoras. También el tema de las adicciones: ¿En qué situación el trabajador y la trabajadora va a estar haciendo ese teletrabajo? ¿De qué manera nosotros vamos a poder sentirnos seguros de que esa persona está capacitada y está en su situación de salubridad completa? Creo que son temas tanto la salud, la ergonomía, la higiene y seguridad en el trabajo, porque no estamos capacitados. Yo por lo menos en casa tengo una silla de madera. Les aviso que la pandemia no nos avisó, por supuesto, que iba a suceder esto. En casa hacemos lo que podemos, más allá de salir muchos a poder ayudar al prójimo, los que lo están pasando mal y hablando en esto, del trabajo como ordenador para cada argentina y argentino, también saber que hay muchos que no tienen y no cuentan con un trabajo formal y que lamentablemente la pandemia vino a agudizar esa situación. También somos nosotros solidarios cuando hablamos de la solidaridad del trabajo, también somos solidarios con nuestros vecinos, nuestras vecinas, que también están mal. Por eso los que estamos acá, los que estamos ayudando en una olla popular, los que salimos a hacer un trámite cuando no puede una abuela o un abuelo, porque nuestra esencia sindical es ser solidarios y solidarias.

Entonces creo que fundamentalmente preservando la familia, preservando la representación sindical, preservando estas ocho horas -o quizás menos- porque la verdad que el teletrabajo es algo estresante, que angustia, al no tener a alguien directamente / rápidamente para poder evacuar una duda, como puede ser con un supervisor o en nuestro caso en ANSES, en el acceso a un coordinador y a uno le genera más y más angustia, hasta que se puede comunicar, hasta que la puede evacuar, hasta que puede ver si entendió mal las órdenes dadas mediante un mail. Eso también sucede en la tecnología porque nada, nada, va a poder ser más importante que el mirarnos a los

ojos, que el darnos un abrazo, cuando nos podamos volver a ver, darnos un abrazo y confiarnos con la mano y con la fuerza, saber que estamos al lado.

Ahora estamos separados, pero nos sentimos juntos sabiendo que estamos transitando este momento de crisis sanitaria, que es muy difícil a nivel mundial y que gracias y repito, al voto popular hizo que nos encontrará en esta situación, donde los trabajadores y las trabajadoras sentimos y sabemos que estamos protegidos. Pero es importante que sigamos discutiendo, que sigamos creando masa crítica y que llevemos esto en todas las mesas discusiones por Zoom que surjan, hasta que nos podamos volver a ver cara a cara.

No dejemos al libre albedrío ninguna situación que después nos puede jugar en contra como trabajadores y trabajadoras. Usemos de esta crisis la posibilidad de tocar todos los temas: perspectivas de género, tareas de cuidado, igualdad en el salario, acceso a las carreras administrativas por igual, creo que son momentos para que de esta crisis salgamos fortalecidos y podemos dar la discusión, para que no ganen siempre los mismos y para que sea esta vez, la hora de los trabajadores y las trabajadoras en Argentina, que puedan a través de la fuerza de su trabajo demostrar cómo se vale y cómo se lleva adelante un país. Sin más, les mando un beso enorme.

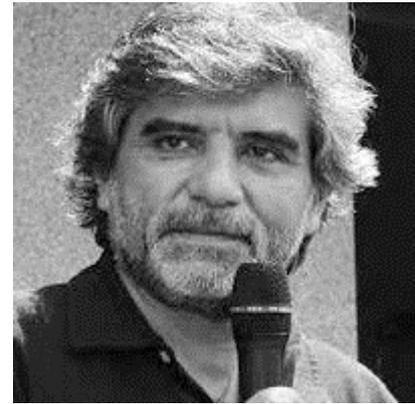
Mauro Campilongo: - Muchas gracias Soledad. Hay algo que no dije, pero en realidad no lo sabía y me lo dicen por por privado la compañera Marianella Mel. Es la primera vez que una mujer preside la Comisión de Trabajo en la Provincia de Buenos Aires.

Soledad Alonso: - Y en la Cámara de Diputados de la Nación también.... con Vanesa. Ello habla de las necesidades de igualdad laboral que tenemos las mujeres por eso es tan importante que se legisle con perspectiva de género. Muchas gracias.



WALTER CORREA

Diputado de la Nación / Secretario
General del Sindicato de Obreros
Curtidores de la República
Argentina (SOCRA) / Secretario
General de la Federación Argentina
de Trabajadores de la Industria del
Cuero y Afines (FATICA)



Bueno, muy bien Cecilia, como siempre, con una mirada y perspectiva internacional que siempre me sorprende. Y Soledad, una fuerza, y una garra, muy propia de ella, y que la admiro también por eso.

Quiero comentarles a los compañeros y a las compañeras, el borrador de los puntos centrales de este proyecto. Saludar a Luis, y recordar que Luis trae suerte con respecto a utilizar los sistemas de las redes. Recordar que con Luis, en Febrero del año 2017, hicimos una charla en una unidad básica en Merlo, en la cual, éramos treinta personas y hacía como treinta grados de calor; en la cual tuvimos la visita por youtube de casi trece mil compañeros y compañeras. Esto, fue en contra de la flexibilización laboral de Mauricio Macri. Lo quiero recordar, porque es una anécdota muy linda que compartí con Luis, en esa resistencia histórica, en esa resistencia a la ofensiva neoliberal, y que tenemos la suerte de compartir hoy en Zoom, pero que en su momento la hicimos en las calles.

También quiero remarcar algunas cuestiones que son básicas de este proyecto; en realidad, yo soy "la polea de transmisión", como decían mis primos en los 70'. Hubo un trabajo muy grande, y muy fuerte de mujeres sindicalistas, donde ratificaron este proyecto a lo largo y a lo ancho del territorio nacional.



En esto, tuvieron mucha injerencia los sindicatos de base, y a mi, que soy un integrante más de este colectivo, me toca presentar el proyecto. Quiero destacar, que es el primer proyecto que tiene lenguaje inclusivo, esto también, es una buena novedad, y destacar esto de que, nosotros tenemos “trabajo en casa”, no tenemos teletrabajo.

Con respecto a la centralidad de los puntos que me interesa manifestar, quiero decirles que el primer objetivo en este proyecto, (donde hay varios pero la idea es debatirlo) es que, se incorpore a la Ley de Contrato de Trabajo la regulación de esta modalidad de trabajo. No generar un estatuto, ni un reglamento, sino que tenga la incorporación legal a la Ley de Contrato de Trabajo como corresponde; como entendemos nosotros que tiene que ser. Después, determinar el significado de "teletrabajo", que ha sido desarrollado por Soledad. El teletrabajo: ¿qué significa? y cómo, de alguna forma u otra, se especifica dentro de la ley, conforme al nuevo artículo 102 bis que buscamos, de la Ley de Contrato de Trabajo.

Esto, Luis lo sabe bien, y siempre lo remarca; a cómo nosotros definimos al teletrabajo, así como también, la jornada laboral. En este caso, determinamos que tiene que estar especificada y puntualizada.

Además, sostenemos la importancia del derecho a la desconexión digital, lo que también narra Soledad, con respecto a que los trabajadores y las trabajadoras deben tener ese derecho: a desconectarse cumplida su jornada laboral. El empleador no puede exigir tareas ni comunicarle cosas fuera de la jornada.

Otro de los puntos que tratamos, es el de la situación de aquellas compañeras y compañeros que tienen personas (menores o mayores) o discapacitadas a su cargo; y enfatizamos que el teletrabajo sea una elección libre y voluntaria que permita tener horarios compatibles con las tareas del cuidado o incluso interrumpir la jornada. Ahí agregamos que cualquier acto



del patrón que impida esto, sea considerado como una conducta discriminatoria.

También, lo describe Cecilia en su relato: lo que impera en la pandemia es "tenés que ir a trabajar a tu casa". Ese es el derecho de dirección, que tienen las patronales, y que lo sostiene el artículo 65 de la Ley de Contrato de Trabajo. Pero nosotros sostenemos que eso tiene que ser voluntario, y además también tiene que ser voluntario el derecho de que los y las trabajadoras a que retomen las tareas, en su puesto normal y habitual.

Lo expuesto anteriormente, y lo manifestaba Soledad: que en este periodo de pandemia, muchas compañeras y compañeros se están solventando el servicio de internet y corren con los gastos. Nosotros agregamos que el empleador deber otorgar todas las herramientas de trabajo, y todo lo que ello conlleva, lo cual ha sido un aporte que todavía seguimos debatiendo nosotros, y que va a dar para profundizarse con la negociación colectiva.

Un compañero, me sugiere considerar otros aspectos a incluir en el proyecto: la capacitación, la cual tenemos presente, con el fin de que las y los compañeros, logren un buen desempeño en esa situación laboral.

Sabemos que, además, hay empresas que subcontratan: hoy todo el mundo habla de Techint, y no es la que despide, "lo hace la terciarizada"; por lo tanto, no perdemos de vista a las empresas terciarizadas del teletrabajo.

Dando respuesta a Soledad y la compañera Cecilia, somos claros y precisos con respecto a los derechos sindicales: son absolutos y están contemplados en el proyecto, como así también, los derechos de representación.

Hablamos de los derechos de representación, con la misma fuerza de ley para que los compañeros puedan representar o ser representados. También contemplamos, la posibilidad de que estos compañeros, puedan integrar los órganos directivos de las organizaciones sindicales de primer grado; lo que también está puntualizado y especificado en el proyecto.



Otra de las cuestiones es, cómo se va a cuidar y preservar la salud en el ámbito laboral del teletrabajo, y todo lo que significa la higiene de ese espacio físico, y donde el compañero y la compañera va a desarrollar su actividad. También, consideramos importante, los sistemas de inspección. Entendemos que si la patronal tiene derecho a salvaguardar algo, a inspeccionar su información y esto que decía la compañera Soledad, llaman a cualquier hora y te dicen: ¿cómo está este archivo?, ¿qué estás haciendo?, ¿cómo lo haces?"; incluso, muchas veces van a los domicilios de los compañeros para chequear algún tipo de información o profundizar en alguna cuestión. Nosotros, lo que planteamos es que ese tipo de inspección se tiene que dar, con un preaviso a cada trabajador y a cada trabajadora, cuando las patronales van a inspeccionar, más si es su domicilio.

Lo que estamos haciendo acá, es legislar. Por eso, es tan importante que esto se incorpore a la ley de contrato de trabajo, y luego que esté supeditado a la negociación colectiva de cada organización sindical. Discutir una paritaria, que hoy, y ya me voy un poquito al ámbito político sindical que me apasiona, no se está tratando. Es un poco, la respuesta también a Cecilia; no estamos discutiendo paritarias. Teníamos un atraso de un 50% en los salarios. No todas las organizaciones sindicales las podemos recuperar, y entendemos que en esto tiene que haber una discusión paritaria constante y permanente con respecto al teletrabajo.

También tenemos en cuenta la cuestión de las empresas que terciarizan y subcontratan o contratan compañeros o compañeras en el exterior. Muchas veces, nos pasa cuando hacemos un requerimiento telefónico, encontramos a una compañera o un compañero, hermana o hermano latinoamericano que te atiende la consulta en el exterior.

En esto también, somos puntuales, sostenemos enérgicamente el tema de la legislación nacional y consideramos a los call center, dentro de esta modalidad de teletrabajo. Entendemos que las personas que vienen de



países limítrofes, tienen que estar registradas en nuestro país, porque hay que proteger las fuentes de trabajo y es importante que tengamos un registro de estos compañeros y de estas compañeras.

Además del ámbito privado, también tenemos presente, lo que significa el empleo público, para impulsarlo y que se generen las normativas necesarias desde el Ministerio de Trabajo y los demás ministerios. Esto, debe generar una discusión, un debate, en el cual se considere al teletrabajo en los sectores del empleo público.

Este proyecto, tiene mucha militancia, y mucho trabajo, básicamente de muchas compañeras donde entendemos que esto es abierto a la reflexión, al debate, y que constantemente estamos recibiendo un montón de situaciones planteadas por los mismos compañeros. Por eso, entendemos que es un piso, esto va a la ley de contrato de trabajo, y marca el límite a la paritaria.

Confío plenamente en mis compañeras y compañeros, y tenemos la suerte que los compañeros del destino - como decía Raimundo Ongaro -, hoy estén presidiendo la cámara provincial y la cámara nacional. Yo soy uno más de un colectivo, y me toca hacer la presentación, pero atrás de esto hay muchísimo trabajo. Estamos sumamente abiertos, a que en cada trabajo parlamentario, los compañeros concurren, y que mejoremos esto, y que lo unifiquemos para el bien de nuestros compañeros y nuestras compañeras.

Me siento con la obligación de más o menos darle una centralidad a todo esto, que para mí, son los puntos esenciales que tiene que tener este proyecto de ley. Esto sería una síntesis; después, he anotado algunas cuestiones que recogí de lo que dijo la compañera Cecilia, y que después lo seguiremos charlando y discutiendo, pero básicamente esta es la síntesis que yo como un laburante más puedo volcar en este Zoom.



PREGUNTAS

Mauro Campilongo: Muchas gracias Walter. Bueno, para ir dándole un cierre a este tramo hay algunas preguntas. Tenemos tres consultas resumidamente, entre lo que llegó por correo y lo que fuimos viendo los comentarios de youtube que son infinitos. La verdad que cada vez que están hablando ustedes, hay un montón de gente contestándoles en vivo o aplaudiéndolos virtualmente en el chat y es difícilísimo seguirlo, así que de ahí juntamos las preguntas.

Antes de ir a esa instancia, primero quería comunicales que el ex Ministro de Trabajo Carlos Tomada envía sus saludos, iba a ser parte, iba a estar acá con nosotros virtualmente pero no pudo finalmente.

Quiero agradecerle al equipo está trabajando detrás con lo técnico, principalmente a Camila Olivera Licenciada en Relaciones del Trabajo y trabajadora de la Secretaría de Extensión, porque realizo un trabajo inmenso para que esto salga adelante, y a las personas que van a estar a cargo de moderar las instancias de comisión donde vamos a estar ahora. Ahora, les voy a mostrar brevemente un cuadro para que sepan cómo sigue esto, y ahora vamos a las preguntas. (Se observa un esquema en pantalla) Estamos acá y ahora ya terminamos con la parte de expositores, vamos a ir a las comisiones y después a la puesta en común.

Pero antes quiero agradecerles a las personas que van a estar moderando, que son licenciadas y licenciados en Relaciones de Trabajo de nuestra casa de estudios: Ivonne Aiello, Magdalena García, Pablo Esnaola, Ornella Risso. Lucía Bachoer, Investigadora además de licenciada. Bueno a Camila que ya la nombré, trabajadora de la Secretaría. Al licenciado Miguel Ángel Díaz que además es Delegado en Satsaid y la licenciada Urbieta Luján, que además es Congresal en el Sindicato de Sanidad. Muchísimas gracias porque estas



personas van a estar moderando estas comisiones que ven acá en el esquema, que bueno, están hechas para discutir estos temas.

Ahora sí, mientras el resto va revisando sus mails, les cuento las preguntas que llegaron.

Sebastián pregunta: -¿Qué herramientas dispondrán los inspectores tanto el Ministerio de Trabajo como los inspectores de los Sindicatos para poder controlar y regular el teletrabajo?. ¿Bajo qué marco regulatorio se manejará ya que la Ley de Contrato de Trabajo y varios Convenios Colectivos de Trabajo no lo tienen en consideración? No fue para nadie en específico así que quienquiera de las cuatro hablar, bueno de los tres en realidad... ahí la veo a Soledad sonriendo creo que quiere contestar.

Soledad Alonso: bueno... primero tenemos que tener la Ley como para saber qué es lo que se tiene que reglamentar y que se tiene justamente observar para poder irlo a buscar directamente. Qué es lo que se necesita que esté bien para que un inspector del trabajo pueda actuar, como también los mecanismos que tenemos desde las organizaciones sindicales para hacer las denuncias correspondientes, van a tener que ver con lo que primero se legisle en el Congreso. Con esto le estaría dejando casi la palabra mi compañero Walter, pero creo que ahí es donde van a nacer las herramientas porque para saber qué es lo que vamos a tener que controlar, vamos a tener que ver qué es lo que está legislado, para que eso sea ley y que esa ley se cumpla. Eso es lo que yo pienso con respecto a algo que no está en ley todavía, como es el teletrabajo, el trabajo remoto, trabajo que, si está en ley, pero no en esta modalidad.

Walter Correa: y básicamente esto... primero tenemos que tener la ley. La ley fija la autoridad de aplicación para los trabajadores y trabajadoras que es el Ministerio de Trabajo de la Nación y los Ministerios de Trabajo Provinciales. Está es la autoridad de aplicación así que los reclamos se hacen al correspondiente Ministerio y son los Ministerios los que tienen que



actuar. Es la misma modalidad que tiene un trabajador que trabaja en una fábrica, en una oficina, en un banco, es la misma.

Soledad Alonso: una cosita para tener en cuenta que como es un ámbito propio, es un ambiente privado, por supuesto que se van a reglamentar los mecanismos de inspección ante esa situación. Creo que eso es algo importante porque es la casa de uno a la que van a inspeccionar, es donde vamos a hacer el trabajo, son nuestros hogares: es un tema complejo, por supuesto, en el que juega la propiedad privada, nuestro lugar íntimo, nuestra familia...

Mauro Campilongo: pasamos a la otra pregunta: -¿Conocen cuáles son los términos en los que se está discutiendo el proyecto de teletrabajo en el Estado?

Walter Correa: básicamente... a ver, nuestro apunta a que la regulación se aplique también en el empleo público. Nosotros lo que estamos hablando es que esto va al empleo público. Esta legislación es para el Estado también. Después cada Ministerio con los representantes de los trabajadores y las trabajadoras hará la tramitación correspondiente, un acuerdo de partes, a partir de la cuestión paritaria. Pero la idea es que esto también vaya al empleo público.

Soledad Alonso: una cosita para aclarar, por ejemplo, nosotros en la Anses somos empleados públicos, somos de la administración pública nacional. Y por lo tanto como decía el compañero Walter, muchos empleados y empleadas vamos a estar también – en los organismos nacionales –, por supuesto, dentro del marco regulatorio de lo que la ley que se vaya a sacar del congreso y después por supuesto desde la provincia. Como lo dije en su momento, era bueno buscar las mejores prácticas para poder llevarlo a la mayor cantidad de trabajadores y trabajadoras, también con la mayor protección posible a empleados y empleadas de la provincia de Buenos Aires.



Mauro Campilongo: bien, perfecto. Ahí tenemos una pregunta más de otro Sebastián. Pregunta si ante las mencionadas afecciones, sobrecarga de las tareas que implica esta modalidad, si este proyecto que están mencionando, contempla la reducción de jornada de teletrabajo.

Walter Correa: con respecto a la jornada, es la jornada laboral que hoy fija la ley. De base se toma la jornada laboral que está establecida en la ley de contrato de trabajo. Yo sinceramente entiendo, yo entiendo que nosotros debemos, las organizaciones sindicales, al futuro inmediato a esta pandemia reconfigurar esta cuestión de la jornada laboral. Desde la organización sindical entendemos que tenemos que luchar para repartir el trabajo. Esta cuestión que Cecilia siempre tiene presente en esa mirada internacional y en ese análisis permanente que nosotros tenemos que reducir la jornada laboral a 6 horas. Tenemos que ponernos todos de acuerdo y empujar por eso, pero en esta situación legal, en este proyecto, ello es conforme a los horarios, a la jornada laboral de trabajo con su máximo que son de 8 horas.

Mauro Campilongo: bien, perfecto. Estoy viendo por si hay alguna pregunta más ... Finalizadas las preguntas a los expositores, vamos a las comisiones. Quiero volver a agradecerles, aprovechar para nombrar a algunos de los gremios que están presentes y digo algunos porque se inscribieron compañeras y compañeros de más de 100 sindicatos. No puedo nombrarlos a todos, aún cuando por youtube hay un montón que están nombrando a su organización y diciendo presente. Así que no quiero que nadie se enoje; bueno algunos de ellos son Judiciales de la Nación, Bancarios, Gráficos, Controladores de vuelos, está Satsaid; también están presentes miembros de la Justicia Nacional del Trabajo, Diputadas Nacionales, está APSEE que es miembro de consejo asesor sindical; siempre presente la gente de SECASFPI por supuesto; los compañeros de ATE seguramente que han llegado por Gladys Zena - Gladys querida siempre



presente -; igual que los compañeros de UPCN el grupo de Javier Liaño que esta siempre presente y empujando el consejo asesor sindical; la gente de UTEDYC - Quique Fernández -. Tenemos varias líneas de trabajo con la gente de UTEDYC; está presente Carlos De Feo, Secretario General de la CONADU, y también compañeras y compañeros de FEDUBA, su gremio de base, y los sindicatos docentes que hay en la Universidad de Buenos Aires, como ADUBA, otro de los sindicatos docentes; a Heber Ríos y la gente de ATILRA; los municipales con la presencia de Marcelo Cosme de Moreno, y también está la gente del Sindicato de Farmacia. No me quiero olvidar - también dentro de los gremios docentes - está SADOP acá presente en la persona de la Diputada de la Nación Patricia Mounier, miembro de su secretariado nacional. Muchas gracias a todas y todos; mil disculpas si no menciona a alguna organización. Destaco la enorme participación en el chat; se siente la calidez a pesar de la virtualidad. Esperemos que prontamente podamos hacer esto presencialmente, que creo va a tener que ser en el auditorio si contamos con tanta gente, y que ésta calidez se puede sentir en persona.

Walter Correa: no me quiero quedar con un entripado así que voy a señalar algo a Cecilia - para la próxima -, tarea para el hogar para la compañera: el consumismo internacional, la sobreproducción mundial, el sobrestock mundial, desenmascara en esta situación de pandemia - donde todo estamos retraídos -, que el mundo sigue funcionando igual. Me parece que hay que analizar hasta la cuestión de la existencia y de cómo nosotros volvemos a tomar un montón de banderas, que por ahí la hemos descuidado. Me parece interesante plantearte esto.

Cecilia Anigstein: muchas gracias Walter por tu información. Me gustó mucho escuchar a los compañeros porque realmente la regulación del teletrabajo que ellos proponen es de preservación y de defensa de los derechos los trabajadores y no de promover una actividad para - de alguna



manera - facilitar a los empresarios la precarización laboral. Dicho esto, hay enormes y vastas reflexiones sobre la crisis socio ecológica que estamos atravesando, y sobre las causas o los factores o los procesos históricos, políticos y sociales que estarían explicando esto que estamos viviendo. Me parece que, si hay, y al movimiento obrero le costó muchísimo, por ejemplo empezar a reflexionar el tema del patriarcado. Nos costó mucho, y ahora hay otra cosa que está pendiente que es empezar a reflexionar sobre el modelo de desarrollo sobre la crisis socio ecológica, no solamente en los términos que plantean los encuentros del clima anuales, de la emisión de gases de efecto invernadero sino en el efecto sobre los territorios y las poblaciones y nuestros pueblos, sobre todo nuestro continente con las modalidades como dicen muchísimos colegas, extractivas que hacen al modelo de desarrollo vigente. No es un tema del que me parece que pueda hablar, no es el lugar ni el momento pero sí hay muchísima reflexión al respecto, y tal vez es el momento que los compañeros y las compañeras del movimiento sindical, empiecen a ver estas otras perspectivas sobre modos del desarrollo ¿no? estamos muy enfocados en la industria, el empleo, el mercado interno... bueno, a ver... ¿qué tienen para decir? con algunas van a discutir, con otras van a estar de acuerdo, eso quería agregar nada más, que me parece un desafío y me parece excelente Walter, que estén entre tus preocupaciones actuales, y saludarlos, agradecer la invitación y mandarles un abrazo. Nos encontraremos en la próxima que no sabemos si va a ser virtual o presencial.

Mauro Campilongo: muchas gracias Walter y Cecilia. Les vamos a estar mandando también después, a todos los que participaron y se inscribieron, una encuesta de satisfacción para que nos hagan llegar sus comentarios acerca de la actividad y también el correo con la reseña y el link con el vídeo grabado, así que en los próximos días les van a ir llegando los mails. Así que, voy a ir cerrando acá la transmisión para pasar a las comisiones; muchísimas gracias a todos los que están allá del otro lado. Esperemos que



la próxima reunión sea presencial. Gracias por acompañarnos y bueno nos vemos en el cierre con las conclusiones.



PUESTA EN COMÚN TRABAJO EN COMISIONES

Comisión 1 – Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo en el hogar

Marina Pérez: mi nombre es Marina Pérez, y soy de APDFA, el gremio que nuclea el personal de dirección de ferrocarriles y puertos argentinos, y participe en la comisión del CYMAT, sobre los efectos que el teletrabajo trae física y psicológicamente. Con Ivonne Aiello y Magdalena García, hablábamos que la OIT recomienda utilizar esta modalidad de forma parcial porque desdibuja las fronteras entre el mundo laboral y familiar. Una compañera – Andrea Herrera - lo describió diciendo que no era teletrabajo lo que estábamos haciendo en este momento de pandemia, sino que estábamos trabajando en situación de crisis; porque en este momento particular el teletrabajo, si bien no está regulado, no está siendo realizado en la forma correcta, en el sentido que las empresas han actuado en una situación de emergencia, no proporcionando las herramientas de trabajo, ni los medios para que trabajemos. Entonces tenemos situaciones de trabajo físico que no son las mejores, no tenemos sillas, no tenemos las sillas que corresponden, no tenemos lugares de trabajo por ahí bien diferenciados, no tenemos computadoras suficientes para compartir en casa con nuestros hijos. A eso le sumamos la falta de capacitación de los trabajadores para afrontar el teletrabajo: no solamente los trabajadores, sino de nuestros jefes que terminan ejerciendo el control y la supervisión cada uno como pueden y según su forma de ser, que a veces no son las mejores. Nosotros contábamos desde lo gremial las dificultades que tuvimos, por ejemplo, como característica que sorprende, que tuvimos muchísimas denuncias de acoso laboral en estos dos meses de pandemia, de compañeros que nos preguntaban si era posible que estuviesen sufriendo acoso por la cantidad de mails recibidos y del uso de la tecnología, digamos, como una invasión tecnológica en el que tu jefe te demanda por skype, por mail, por chat



telefónico; es como un acoso, y que en verdad que se ve así. A su vez, como ellos tampoco están capacitados, piensan que así pueden controlar y tienen mayor control, y lo que hacen es sofocar al trabajador, llenarlo de preocupación y de inseguridad, porque siempre la sensación que tenés es que te falta algo, porque es mucho más fácil escribir un mail y mandarte diez millones de tareas sin tener un esquema de trabajo, una planificación, y eso sobrecarga al trabajador de responsabilidades. Bueno, por eso es importante la regulación, esto de tener un horario, de tener derecho a desconectarte, me parece que esas son las cosas más importantes que tenemos... que tiene que atender la ley ¿no? y los protocolos. Por otra parte, desde lo sindical decíamos con algunos compañeros, que a uno le da miedo no poder atender las demandas de los compañeros, o que se desconecten, o que las empresas aprovechen para desorganizarnos, o de alguna manera que eso lleve a una menor sindicalización, y qué bueno, yo contaba que si bien esta es una situación de crisis, también pudimos aprovechar esto para *aggiornarnos*, ver cómo podemos comunicarnos también virtualmente, por eso es importante que cuando esto termine - si esta modalidad llega para quedarse -, nosotros podamos también desde lo sindical acordar esquemas de trabajo, en que sea parcialmente virtual y parcialmente presencial, para no perder el contacto físico, pero bueno hay mucho para pensar y mucho para trabajar. Espero no olvidarme de nada Ivonne.

Ivonne Aiello: No, perfecto. Gracias fue lo que estábamos comentando, y me quedo con lo que dijo la compañera por qué estamos trabajando en un contexto de crisis, teletrabajando en este contexto. Gracias por tu participación.

Comisión 2 - Jornada de Trabajo: cambios - extensión - derecho a la desconexión



Sofía Delgado: buenas tardes a todos y a todas. Nosotros estuvimos en la comisión de jornada laboral. Primero hicimos una suerte de situación de estado del arte notando, la preocupación del grado de desarrollo de esto que llamamos trabajo remoto. Insistimos en la diferencia entre teletrabajo y trabajo remoto, como bien lo habían planteado tanto Soledad como Walter, porque quienes financian los costos del teletrabajo hasta ahora, somos los y las trabajadoras. Luego pasamos por el discurso empresarial de presentar esto como un beneficio y contrapusimos realidades: para algunos es un beneficio, para otros es un padecimiento, y todo lo que esto conlleva en relación al miedo, a la flexibilización y a la precariedad: Se destacó la mala comunicación y claridad que hay de los empleadores a la hora de transmitir las tareas que tenemos que realizar; no es lo mismo en forma presencial que una orden en un mail o una orden en un mensaje de whatsapp: Se habló del aumento del caudal de trabajo y de la importancia del sentido de solidaridad de los trabajadores garantes de derechos, porque bueno, en mi caso soy trabajadora del estado y hablaba un poco de esta situación; que nosotros somos garantes de derechos, llevamos una solidaridad intrínseca naturalmente empapada de esto. Entonces ver cómo podemos limitar el tema de la jornada laboral, las distintas modalidades de empleo que hay también es un problema considerar.... no es lo mismo el sector privado que el sector público y dentro del sector público no es lo mismo, un planta permanente, un planta transitoria o quienes somos monotributistas y contratados. Por último, un tema que nos llamó mucho la atención y que nos preocupa bastante es el tema de como detectar el mobbing laboral. Quienes somos delegados, cuando estamos en nuestros sectores de trabajo, nos es más fácil “oler” cuando hay algún tipo de problema porque uno se da cuenta. Ahora en esta situación y en este contexto, el trabajador o la trabajadora quedan aislados, quedan solos, el trabajo remoto rompe lo colectivo y esto nos genera muchísimos problemas no sólo a la hora de defender a los compañeros sino también de poder estar en el codo a codo. Entonces el



trabajo del delegado se vuelve una suerte de recepción del problema cuando antes nosotros estábamos “al pie del cañón”. Ahora nos escriben para contarnos el problema y nosotros antes podríamos anticiparnos a esa situación. Luego surgieron distintas experiencias, el sindicato de telecomunicaciones planteó el acta de derecho a la de desconexión que lo pudieron lograr en enero, lo cual nos parece un hallazgo en este contexto inimaginable para muchos. Bueno, se planteó la posibilidad de hacer encuestas para medir el impacto del teletrabajo en cada lugar. Nosotros puntualmente, hablo de nosotros, yo soy de ATE, estoy en el Ministerio de Cultura, impulsamos una campaña de difusión de derechos tanto para los trabajadores que están con licencia, como para las y los trabajadores que tienen todas las problemáticas que planteábamos en torno a la jornada laboral: esto es la conectividad, las tareas de cuidado que bien planteábamos en la comisión, todas estas cuestiones las hemos propuesto como una campaña de difusión y en algunos casos han dado resultados, siempre haciendo la diferenciación de lo que implica poder dialogar con una - en nuestro caso gestión -, empleadora, cuando uno tiene una empleadora dispuesta al diálogo. Esto es una diferencia elemental que durante cuatro años hemos padecido, y que ahora tenemos lugares para poder sentarnos y tener diálogo y traer soluciones para las y los compañeros. Por último, se insistió en algunas encuestas para poder ir midiendo el impacto del teletrabajo en el ámbito público ya existe esto, no sabemos si realmente refleja lo que están pasando las y los compañeros y propuestas de recomendación y guía para instrumentar una mejor calidad laboral.

Mauro Campilongo: muchísimas gracias. Sintética, dinámica, muy bien. Gracias. Va la comisión 3 que es la de costos y gastos del Teletrabajo, que trata el tema de los costos extras que tienen teletrabajar y la cuestión de conciliación del trabajo y cuidado del hogar



Comisión 3: Costos y gastos del Teletrabajo. Conciliación de trabajo y cuidado del hogar

Jorge González: compañeros... un gusto. Muy linda la jornada. Estuvimos conversando fundamentalmente de tres temas: las experiencias que traíamos cada uno de los compañeros eran diversas, de acuerdo a las actividades que desarrollábamos. Nosotros en PAMI y ANSES, tal vez tengamos una mayor experiencia con respecto al trabajo del expediente virtual porque veníamos desarrollándolo, y si bien somos una actividad esencial tuvimos que diferenciar entre los compañeros con respecto a esto del teletrabajo, cuáles eran las actividades que esencialmente se iban a seguir desarrollando y cuáles eran las que íbamos a tener que desarrollar desde nuestras casas. Fue una alternativa interesante necesaria por la emergencia pero que obviamente ha generado todas estas inquietudes que tenemos todos, el tema de la precarización, de la flexibilización, y todas esas batallas que venimos desarrollando desde hace tantos años. Pero lo concreto es que la experiencia ha sido dispar, porque hay algunos compañeros que han planteado por ejemplo, desde el poder judicial, algunas dificultades con la conectividad, con el sistema y los temas que hemos abordado en la charla tuvieron que ver con dos ejes: cuáles fueron las acciones gremiales de las organizaciones para enfrentar esta situación y cuáles fueron las incidencias de la actividad laboral dentro de la actividad hogareña. En el primer caso, hubo por supuesto acciones de puesta en conocimiento de los compañeros de la diferenciación de aquellos que podrían desarrollar actividades online y quienes no, y por supuesto la dificultad de los costos que tiene que ver con el uso de los ordenadores propios (o sea los elementos de trabajo no los provee el empleador), como debería ser, el uso también de la conectividad propia con lo cual recargamos la actividad, digamos el ancho de banda que tenemos en los domicilios, y esto genera un aumento de costos, y las dificultades del uso que uno tiene dentro de una casa del resto del grupo familiar, con respecto a la necesidad de usar la conectividad también cuando



hay estudiantes o hay otros empleados dentro de la propia casa. Y después el tema de los gastos de telefonía y los accesos que tienen las personas que nos envían el trabajo y sin tener un límite horario. Esos fueron los temas puntuales. En el tema de los costos, lo que quedó claro es que los ordenadores o sea las computadoras y todos los materiales de trabajo, los pone el trabajador, lo cual si esto llega para quedarse, más allá de la pandemia, debe enmarcarse dentro de una normativa laboral como bien decía el compañero Walter al comienzo de la reunión, y ahí establecer de nuevo los convenios colectivos para fijar cada modalidad, porque no todos los compañeros tenemos la misma realidad en cada uno de los sindicatos y de los trabajos. El otro gasto indudable también es el tema de la conectividad y de la telefonía, porque esto también se mezcla con la segunda parte de la charla que era la intromisión del trabajo dentro de la vida hogareña, que genera problemas de convivencia y dificultades de los límites de la hora laboral. Como comentaba la compañera Cecilia: una de las cosas que tiene el teletrabajo, es que necesitamos regular hasta qué momento vamos a trabajar. No tanto por el control del empleador - porque el empleador te controla -, nosotros hace rato que venimos haciendo teletrabajo, el empleador te controla por el rendimiento de la actividad que desarrollas, es claro que si no resolver los casos que se te pasan es que no estás trabajando. O sea, no es esa la dificultad, sino el tema es que nosotros que atendemos público (particularmente lo que les pasa también a muchos compañeros tanto en judiciales como en Anses como en otras actividades), el público no tiene límites, entonces hay que establecer cuál es el límite de la banda de horaria y obviamente los celulares que también forman parte de esta actividad, porque el whatsapp es una herramienta que no podemos dejar de tomar en cuenta en esto del teletrabajo. También es el número personal del compañero trabajador y queda expuesto después a que todo el día te estén llamando, te están pidiendo cosas, fuera y dentro del horario de trabajo. Estos son los temas a plantear obviamente, un marco normativo incorporado en la ley de contrato de trabajo y en cada una de las estructuras



que tenemos la posibilidad de tener paritarias, establecer también en el contacto directo en el empleador, y empezar a desarrollar la regulación de esta actividad de acuerdo a la realidad de cada uno. Ha sido una jornada esclarecedora. Cada uno planteó su experiencia y lo que veníamos haciendo de las organizaciones sindicales, me parece que algunos avanzamos más por el hecho de que ya veníamos con experiencia de teletrabajo entonces pudimos aportar más datos concretos y esto nos sirve a todos.

Mauro Campilongo: buenísimo. Bueno muchísimas gracias Jorge, también muy dinámico, muy sintético. Ahora vamos con la última comisión, que es la comisión 4 va a hablar Mariana Vincent.

Comisión 4 - Negociación Colectiva - Acción Colectiva

Mariana Vincent: bueno, comisión de negociación colectiva y acción colectiva: se hablaron varias cosas, se nombró principalmente qué acuerdos existen hasta ahora, qué pruebas pilotos hubo de algunos acuerdos en algunas circunstancias: la idea que surgió fue que los acuerdos que hay, por empresas o por actividades, trabajo a distancia, teletrabajo, que se mejore lo que ya existe con la nueva legislación y estar presente en eso. Entre los acuerdos, una compañera comentó el de la empresa Telecom 2009, que en realidad era como muy limitado a la organización de las tareas que tenía que hacer a distancia, pero faltaba contemplar un montón de situaciones de ergonomía, organización de trabajo y un montón de cuestiones más actuales que habría que profundizar y sumar a esto. La salud laboral sujetos a la desvalorización de su jornada de trabajo. Bueno, hay que tener muy en cuenta la depresión, la ansiedad, el tema de regular la jornada trabajo, en que no todas las personas pueden hacer el teletrabajo más allá de que tiene que ser algo voluntario. Eso está en todos los proyectos y es algo que muchas veces se ha nombrado pero bueno, sabemos que todo lo que es



voluntario hay que regularlo para que realmente sea una voluntad del trabajador y que pueda ser reversible a largo plazo, más adelante. La paridad de género, esto lo dije yo, fue una cuestión de si sería posible tener una paridad de género, en cuanto a la cantidad de mujeres y otros géneros que están haciendo teletrabajo. Desde el lado del feminismo para que no pase que todas las mujeres de todas las empresas vuelvan a sus casas a trabajar y que de manera presencial los hombres sigan trabajando en las empresas; porque bueno, es una lucha histórica de muchos siglos que las mujeres trabajaban en sus casas y costó mucho la salida de las mujeres a trabajar en los mismos puestos de trabajo que los hombres. Eso es algo a defender. Existen trabajadores de primera y de segunda en las condiciones y en los salarios; que se cobren los mismos sueldos los trabajadores que hacen modalidad a distancia o presenciales, que no haya una diferenciación ahí; bueno los gastos de la conectividad, gastos por enfermedad, se habló de este acuerdo (el de Telecom) y de las mejoras que habría que hacer en la ley, y muchas cosas que surgen, que faltan, que hay que ponerlas, que no están contempladas ni siquiera ahora en los acuerdos que hay. Con relación al desafío de los delegados de como incrementar la actividad gremial en estas condiciones: eso es algo común transversal a todos los gremios. Es la gran preocupación de los sindicatos, de cómo hacer para que la persona que trabaja a distancia siga manteniendo contacto con las comisiones internas y las comisiones internas con los trabajadores y a la vez la presencia en actividades gremiales. Una de las posibilidades sería que haya uno o dos días presenciales aparte de los días de teletrabajo pero también hay situaciones de distancia que quizás no lo permitan. Es un tema debatir, todo lo que habla de la contención del trabajo en grupo, de lo que suma el trabajo en grupo, qué se aprende del trabajo en equipo y de trabajo colaborativo que se pierde. Todos los espacios colaborativos se pierden cuando trabajas solo en tu casa o trabajas solo en la plaza con tu celular, y más allá de lo sindical que es colectivo, otras cuestiones de construcción colectiva también se van a perder. Se habló de la violencia laboral, del acoso laboral cuando una de las



formas de defensa en lo colectivo, el apoyo de un grupo y se perdería esa primer forma de defensa que tiene el grupo, el legado, el equipo de trabajo, la empresa como defensa justamente del acoso laboral así que habría que generar si no se puede de evitar el teletrabajo, generar nuevas formas de trabajo colectivo y de apoyo entre los trabajadores. Bueno, sobre los protocolos y la seguridad e higiene, si bien no era de nuestra actividad si se nombró de qué manera los sindicatos pueden tener algún tipo de control sobre las medidas de seguridad e higiene y de salud mental y de carga mental que hay en el trabajo; más allá que la empresa cumpla con la ley, bueno, qué posibilidad tienen los sindicatos, las comisiones internas -o los que tienen la suerte-, los comité mixtos de seguridad e higiene, de controlar fehacientemente que en la casa del trabajador estén las mismas cuestiones ergonómicas, de seguridad e higiene que en la empresa; y a la vez el horario de trabajo, la carga laboral, la desconexión. Con esto creo que termino, que hay programas de trabajo que después de una cantidad de horas de ocho horas de trabajo, por ejemplo, se bloquean y ya no se puede usar el logo como que la empresa ya no puede entrar a la computadora ni ese trabajador entrar a la empresa. Automáticamente se rompe la desconexión con una manera obligada que no pueda la empresa mantener contacto o la persona quedándose horas de más trabajando, porque tiene que terminar algo. Bueno, son medidas que habrá que ir encontrando en las comisiones paritarias de cada actividad y bueno sentarse a hablar y generarlos. Creo que eso es todo.

Lujan Urbieta: una genia Mariana que tomó la posta porque estaba otro compañero, pero no sabemos por qué no pudo o que paso.

Mauro Campilongo: muchísimas gracias, clarísima, sintética, doble mérito entonces porque lo hizo muy bien y lo tuvo que hacer improvisadamente. Bueno, vamos a ir cerrando, ya se hizo largo, siempre



estas jornadas se hacen largas pero son productivas, son muy lindas jornadas, cuando las hacemos presenciales ocurre lo mismo, no se quieren ir: están por cerrar la facultad y ellos siguen ahí discutiendo. No siempre se pueden dar éstas instancias donde representantes gremiales de tantos sindicatos se encuentren en un lugar para debatir. Es una alegría que sea en nuestra Facultad que se genere esta instancia, y quiero agradecer el interés. Yo sé que hay un interés centrado en quienes exponen, pero también hubo un gran interés en el trabajo de las comisiones, aproximadamente la mitad de los participantes... ciento y pico de personas se quedaron a debatir activamente en las cuatro comisiones. Eso es número altísimo. Vamos a seguir convocando a los gremios a participar del Consejo Asesor de la Facultad para seguir dándole volumen, seguir haciéndolo crecer, que estas actividades se repitan, así como logramos hacer dos a fin del año pasado, ya arrancamos con esta y seguramente tenemos ahí ideas para dos actividades, quizás hasta tres más, con algunos temas que hoy surgieron. Esperamos contar con la presencia ustedes también acompañándonos en dichas actividades y pudiendo aportar en estos debates, con estas ideas que se van a plasmar no solo en una reseña sino en un documento del Consejo Asesor. Así que, infinitas gracias a todos que se quedan hasta acá. Nos vemos la próxima, espero que haya sido muy provechoso, aportado muchas ideas, y que hayan podido traer sus inquietudes también. Hasta la próxima.
[aplausos]



ENLACES DE INTERÉS

- **LINK primera parte:** [Tele-trabajo en tiempo de aislamiento social. Proyectos y Regulación.](#)
- **LINK segunda parte:** [PUESTA EN COMÚN TRABAJO EN COMISIONES Tele-trabajo en tiempo de aislamiento social Editado completo](#)
- [Facultad de Ciencias Sociales – UBA](#)
- [Carrera de Relaciones del Trabajo](#)