

RECONOCIMIENTO DEL “DERECHO A LA CAPACITACION CONTINUA” UN REASEGURO PARA EL TELETRABAJO

Prof. Ab. Carla Saad de Bianciotti
Centro de Investigaciones Jurídicas y Sociales
Facultad de Derecho y Ciencias Sociales
Universidad Nacional de Córdoba

Caseros 301, (5003) Córdoba, Argentina
carlazaad@arnet.com.ar – carla-saad@derecho.unc.edu.ar

ABSTRACT

El *teletrabajo*, como reciente modalidad de prestación de servicios mediante el uso de TIC's (Tecnologías de Información y Comunicación), produce ciertos impactos sobre el mundo del trabajo y por consiguiente, en el sistema legal que lo rige. En la actualidad no hay una ley que reglamente el teletrabajo existiendo distintos proyectos con intención es establecer condiciones legales "de mínima" que definan reglas claras como punto de partida, tanto para los dependientes como para las empresas. Así las cosas, se propone reconocer el “derecho a la capacitación continua del teletrabajador” y analizar una formula que desaliente el despido del trabajador por falta de adecuacion a la nueva tecnología para una futura propuesta legislativa.

PALABRAS CLAVES

Teletrabajo –Regulación legal del Teletrabajo- Derecho a la capacitacion continua.

1. INTRODUCCIÓN

Es conocido y aceptado por toda la sociedad, la celeridad, seguridad, eficacia y eficiencia que pueden alcanzar los procesos productivos al incorporar el uso de tecnologías de la información y comunicación (TIC's) dentro de una empresa. Todo *hombre de negocios* reconoce en estas técnicas una verdadera “herramienta” de avance que ayuda a obtener mayores beneficios y rentabilidad económica[1]. La doctrina destaca la existencia de un proceso de reestructuración importante, caracterizado por la flexibilización en la gestión; descentralización e interconexión de las empresas y una individualización-diversificación creciente en las relaciones de trabajo[2].

Según un informe de la OIT sobre trabajo en el mundo[3] a medida que el trabajo a distancia se consolida como modo de actividad importante en la economía de la información, las desigualdades sociales existentes, y en particular las de género, se agravarán si no se adoptan las medidas de formulación de política adecuadas. Por otra parte, la dimensión transnacional que tienen las Tic's pone en evidencia la necesidad coordinar y regular sobre los distintos aspectos que se derivan de esta modalidad.

2. EL TELETRABAJO Y SU INSERCIÓN EN LA LEGISLACION LABORAL ACTUAL

En nuestro país la normativa legal vigente que regula las relaciones laborales abarca desde la Constitución Nacional, Ley 25.800 (ratifica Convenio OIT 177), Ley de Contrato de Trabajo 20.744 y modif., Ley Nacional de Empleo 24.013, Ley 24.557 (Ley de Riegos de Trabajo), Ley 12.713 de Trabajo a Domicilio, Ley 11.544 (Jornadas), Ley 19.587 de “Higiene y Seguridad” y su Decreto Reglamentario, entre otras. Pero esta normativa parece insuficiente a la hora de encuadrar y dar respuesta a las necesidades que plantean el uso de las TIC's en el trabajo.

Ley N° 25.800 del Convenio de la OIT N° 177 sobre “Trabajo a Domicilio”, según el artículo 1 “significa el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza: en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleado, a cambio de una remuneración; para elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales”, concepto en el que puede encuadrarse al “teletrabajo”.

La tendencia internacional en materia legislativa es brindar una normativa particularizada sobre la problemática atendiendo a las características de teletrabajar en relación de dependencia. Entendiendo normativa desde la óptica laboral tanto la norma propiamente dicha, cuanto las regulaciones estipuladas en los Convenios Colectivos de Trabajo.

A la fecha nos encontramos con la profusa actividad del Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación que a través de su Coordinación en Teletrabajo, impulsa distintas actividades con los objetivos de: “*Promover la implementación de plataformas de Teletrabajo, *Evaluar el impacto del teletrabajo en la conservación y creación del trabajo decente, *Propiciar la generación de mejores condiciones laborales a través de las TICS. *Conciliar el ámbito familiar y laboral. *Promover nuevos contenidos en la negociación colectiva. *Argumentar las ventajas de las relaciones laborales mediadas por las TICS. *Difundir regional e internacionalmente las buenas prácticas en Teletrabajo.”

En nota[4] del 9 de marzo de 2010, Viviana Díaz, coordinadora del área de Teletrabajo del Ministerio, informó que existe la intención de elevar un nuevo proyecto de ley para ser tratado en el Congreso de la Nación, especificando ciertos puntos que considerará: *obligación que tendrá la empresa de proveerle los distintos dispositivos que el empleado requiera para realizar su labor, *trabajador deberá estar cubierto por una Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART), *las empresas deberán abonar un plus, que podrá ser o no remunerativo, por todo tipo de gastos en los que incurra el teletrabajador a distancia, *las empresas no podrán hacer ningún tipo de control o monitoreo a distancia que impliquen la invasión a la privacidad del empleado, *nadie puede ser obligado a teletrabajar, ni el empleado puede exigir a la empresa que le de un puesto para desempeñarse a distancia, *posibilidad de retornar a la modalidad presencial.

En este marco se inserta el teletrabajo y la resolución de los conflictos que puedan suscitarse en un trabajo en relación de dependencia y de ellos, la problemática que interesa a ésta ponencia es detectar algunos de los que puedan ocurrir como fundantes de una rescisión contractual por parte del empleador.

3. PROBLEMATICA DEL TELETRABAJO- CUESTIONES A LEGISLAR.

La doctrina[5] a identificado las particularidades del teletrabajo a tener en cuenta a la hora de legislar:

a) reafirmar: *Igualdad de trato con el resto de los trabajadores, *Consentimiento del teletrabajador;

b) resguardar: *Invasión de la privacidad del trabajador vs. derecho de control; *Propiedad de la información, su delimitación y protección; *Protección del “riesgo” del teletrabajo: prevención, seguridad, salud;

c) asegurar: *Regulación Convencional complementaria y participación gremial necesaria; *La cuestión de las herramientas de trabajo (equipamiento) y sus costos.

Además de las reseñadas sostenemos que es un derecho del trabajador contar con capacitación continua a fin de evitar posibles conflictos que redunden en la finalización de la relación laboral.

3.1.- DERECHO DE CAPACITACION CONTINUA.

Entendemos que es el empleador quien tiene la facultad de organizar su empresa. Distinguimos dentro del concepto “organización” la decisión en la elección del modo, las herramientas y los métodos a utilizar para llevar adelante su compañía, dicha facultad es reconocida por la Ley de Contrato de Trabajo

20.744 (LCT) que en su artículo 64 establece “El empleador tiene facultades suficientes para organizar económica y técnicamente la empresa, explotación o establecimiento”.

En lo atinente al trabajo mediante el uso de software y hardware, entre los que se encuentra el teletrabajo, será el empleador quien decidirá la ejecución de un programa de computación específico, su posible cambio –una vez implementado-, la elección del equipo de computación y su actualización conforme los vertiginosos cambios tecnológicos. La voluntad del trabajador está reducida a un mero consejo, pero quien tomara la resolución final será el empleador, único facultado para decidir.

Capacitar al teletrabajador no solamente será una obligación que podrá imponerse al empleador, sino que se torna un verdadero derecho que el trabajador podrá reclamar en el curso de la relación laboral y cuyo reconocimiento legislativo actuara como una medida preventiva de posibles desvinculaciones basadas en la ineficiencia para la ejecución del trabajo, ineficiencia que enmarcada en la hipótesis que señalamos, de ninguna manera puede ser responsabilidad del empleado ante la falta de capacitación para la adecuación a los cambios tecnológicos propuestos por el empleador.

En 1995, por Ley 24.576 se incorpora el capítulo VIII al título II de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744, titulado “De la formación profesional”. Allí se regula estableciendo distintas pautas en pos de asegurar capacitación para todos los trabajadores, se destaca:

- La promoción y formación en el trabajo como un derecho fundamental del trabajador, en condiciones de acceso igualitario.
- La implementación de acciones de formación y capacitación profesional con asistencia estatal.
- La participación sindical en las acciones de capacitación, previendo especialmente la hipótesis de incorporación de tecnología a la empresa al prescribir: “La organización sindical que represente a los trabajadores de conformidad a la legislación vigente ante innovaciones de base tecnológica y organizativa de la empresa, podrá solicitar al empleador la implementación de acciones de formación profesional para la mejor adecuación del personal al nuevo sistema”.
- Obligación de indicar en el certificado de trabajo que ordena el artículo 80 LCT, la capacitación recibida.
- Fomento de la capacitación profesional otorgando, a través de las Convenciones Colectivas, una cantidad de horas del tiempo anual del trabajo.

Valoramos positivamente la intención de la ley, pero creemos importante considerar a los teletrabajadores como un grupo a proteger, porque esta nueva modalidad beneficiará no solamente a ese sector sino a la sociedad toda, ya que el teletrabajo es considerado ventajoso para disminuir el desempleo y favorecer el trabajo de sectores postergados como las mujeres y los discapacitados[6]. De allí la necesidad de considerar acciones preventivas que posibiliten conservar el empleo.

Es de técnica legislativa agravar los montos de los despidos cuando sean articulados sobre sectores desprotegidos, baste como ejemplo el artículo 182 LCT que establece una indemnización especial en los casos de despido incausado en el plazo de protección de la maternidad de la trabajadora o en los casos de presunción del despido por contraer matrimonio.

Proponemos analizar la incorporación a la legislación actual o dentro de la específica futura, del agravamiento de los montos indemnizatorios del despido ante la falta de capacitación frente a un cambio en los instrumentos tecnológicos que fueron brindados al teletrabajador por el empleador, al momento de su contratación o al momento del cambio de modalidad con el uso de TIC's de presencial a distancia. Advertimos que dicha técnica de ninguna manera debe operar como un injusto enriquecimiento del trabajador, sino como una medida disuasiva para el empleador que incumple con su obligación de dar trabajo en condiciones adecuadas.

4. CONCLUSIONES

La relación de trabajo tradicional conformada por un trabajador que prestaba su servicio a las órdenes de un empleador en la sede de la empresa, utilizando las herramientas que este le brindaba para realizar su tarea, constituía la regla general hasta la llegada del teletrabajo. Este, entendido como una forma que cambia los conceptos tradicionales al realizar la prestación mediante el uso TIC's en el hogar del trabajador o en otro domicilio que no sea el del empleador, vino a favorecer el mercado laboral en

cuanto se sostiene entre sus ventajas que disminuye los índices de desempleo y favorece la inserción laboral de sectores desprotegidos (mujeres, discapacitados, entre otros).

En este sentido, proponemos reconocer expresamente el “derecho de capacitación continua del teletrabajador” ante el cambio de los medios tecnológicos brindados por el empleador y la realización de una fórmula legislativa que desaliente la desvinculación del trabajador por falta de adecuación a los mismos.

REFERENCIAS

- [1] SAAD DE BIANCIOTTI, Carla. “Informática y Relaciones Laborales: Necesidad de una Legislación Específica” en *Anuario I*, Centro de Investigaciones Jurídicas y Sociales, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Universidad Nacional de Córdoba, Edit. Advocatus, Córdoba, 1993, pp. 306-308.
- [2] CASTELLS, M., "La Era de la Información, Economía, Sociedad y Cultura", vol. I, "La Sociedad Red" en: De Virgiliis, M. A. - De Virgiliis, M. I. “El Teletrabajo. De la Chimenea a la Sociedad de la Información” en DT 2001-B, 1365 y ss
- [3] DE VIRGILIIS, M. A. - DE VIRGILIIS, M. I. “El Teletrabajo. De la Chimenea a la Sociedad de la Información”, DT 2001-B, 1365. “... Informe de la OIT sobre el Trabajo en el Mundo "Life at Work in the Information Economy"”). Se insiste que el trabajo en la economía de la información puede constituir una herramienta eficaz para promover la igualdad social y de género, pero sólo si media una intervención directa capaz de erradicar las disparidades existentes y se protegen las necesidades y los derechos de los trabajadores afectados.... (Noeleen Heyzer, Directora Ejecutiva de UNIFEM). Para ampliar puede verse también la Declaración de Florianópolis, de junio de 2000 en el sitio web de CEPAL”.
- [4] Nota “Proyecto de ley para regular el teletrabajo”, Economía y Negocios, diario INFOBAE, en <http://www.argentina.ar/es/economia-y-negocios/C3307-proyecto-de-ley-para-regular-el-eletrabajo.php>
- [5] SAAD DE BIANCIOTTI, Carla. “TELETRABAJO, SU INSERCIÓN EN LA LEGISLACIÓN LABORAL ARGENTINA”, presentado al Anuario XII del Centro de Investigaciones Jurídicas y Sociales de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Córdoba. A la fecha pendiente de publicación.
- [6] BOIAROV, Sonia. Para mayor información consultar una profunda investigación sobre “Telecapacitados”, www.telecapacitados.tic.org.ar.

Páginas web consultadas:

Primer Congreso Iberoamericano de Teletrabajo en Buenos Aires: www.cit2002.org.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina: www.trabajo.gov.ar.

Organización Internacional del Trabajo: www.ilo.org/public/spanish

Oficina Regional para América Latina y el Caribe: www.oit.org.pe.

Ministerio de Economía de la Nación: www.infoleg.gov.ar

Lic. Boiarov, Sonia en www.caminandoutopias.org.ar