

EL ROL DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN EL TELETRABAJO. AVANCE DE UNA INVESTIGACIÓN EN CURSO

GRACIELA CRISTINA ANTACLI

RESUMEN

En la actualidad las innovaciones económicas y sociales y el impacto de la tecnológica han producido un cambio de paradigma en el Derecho del Trabajo. Por ello, acorde a su carácter dinámico, debería procurar ampliar sus espacios de regulación y no reducir o flexibilizar sus alcances, evolucionando a medida que surgen nuevas realidades y situaciones laborales. Amerita destacar su función tutelar, ya que sus preceptos jurídicos determinan derechos inderogables e irrenunciables que conforman el orden público laboral constituyendo la inspección del trabajo un instrumento necesario del Derecho del Trabajo.

Para afrontar los desafíos que tales transformaciones imponen en el mundo del trabajo, la OIT a través del documento “Trabajar para un futuro prometedor” (2019) de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, propone revitalizar el contrato social por medio del aumento de las capacidades de las personas, e incrementando las inversiones de las instituciones del trabajo, como en el trabajo decente y sostenible. La OIT afirma, en dicho documento, que tanto la inteligencia artificial, la robótica y los sensores, como las tecnologías digitales, contienen múltiples posibilidades para mejorar el trabajo, ya sea para el trabajador, para el empleador, la entidad sindical o la autoridad del trabajo; cada uno en el ámbito que le es propio.

La propuesta del Informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, es compleja no encontrándose al alcance de nuestras administraciones del trabajo. No obstante es un desafío a enfrentar, ya que con las actuales problemáticas del trabajo, la inspección del trabajo tradicional no resultará eficiente. Desde hace aproximadamente una década nuestro país incorpora en la administración, en general, y del trabajo en particular, el “gobierno electrónico” con el uso y aplicación de las TIC, un ejemplo de ello es el “inspector digital”

En este orden de ideas, entre los procesos de adecuación que se generan, surge la regulación del teletrabajo mediante la Ley N° 27555. Una de sus características, es que el trabajador labora en su domicilio y no en el establecimiento del empleador lo que provoca uno de los tantos dilemas a tratar, para la inspección del trabajo

El tema central en esta presentación es analizar la forma de realizar la inspección, atendiendo a la necesidad del consentimiento del trabajador, de acuerdo al artículo 18 de la citada ley.

A tal fin, se proponen algunas soluciones o alternativas, para hacer posible el cumplimiento de la inspección y que no quede librado al arbitrio del trabajador. Estas son: el trabajador, suscriba ante la Autoridad de Aplicación un consentimiento expreso y por escrito, para ser inspeccionado, cuando así lo establezca la misma. Con esas mismas condiciones, realizar “visitas virtuales” en el lugar de trabajo, alternando con las presenciales.

Quedan algunos interrogantes abiertos a nuevas soluciones posibles; al ser reglamentada la ley o regulado mediante negociación colectiva, ya sea de una u otra forma, se propicie la función de la inspección del trabajo, sustentando el orden público laboral.

Palabras clave: Inspección de Trabajo; tecnología; Teletrabajo

INTRODUCCIÓN

El actual modelo económico, afianzado en las nuevas tecnologías y los modos de producción que las mismas promueven, plantea innovadores paradigmas en las relaciones laborales. Hoy se ha generado una movilidad en el trabajo, con los horarios flexibles y un nuevo concepto de competencias laborales, cuando tradicionalmente el modelo típico se centraba en la estabilidad en el trabajo, los horarios fijos y categorías definidas.

Como expresa J. Grompone, "...en la Sociedad de la Información aparecen y aparecerán nuevas formas de trabajo que no están reguladas, ni están definidos sus derechos y obligaciones. Las legislaciones nacionales no los comprenden....

Se debe tener presente, que el Derecho del Trabajo, no surgió como una entelequia jurídica sino que fue construido a través de hechos. En tal sentido y como refiere Álvarez De La Rosa, a comienzos del siglo XX se aprueban leyes que se separan de los códigos civiles, para regular la nueva realidad del trabajo. Dichas leyes no están dirigidas a todos los ciudadanos sino a un grupo determinado, con intereses específicos. Así nace el Derecho del Trabajo

Por ello, el debate vigente se centra en abrir las fronteras del Derecho del Trabajo a las nuevas realidades, para ampliar sus espacios de regulación y no a reducir o flexibilizar sus alcances. Le cabe a éste derecho, seguir cumpliendo su función natural, que es tutelar los derechos fundamentales de los trabajadores, aceptando que el mundo ha cambiado y la adecuación es urgente y necesaria.

Amerita destacar su función tutelar, ya que sus preceptos jurídicos determinan derechos inderogables e irrenunciables, que conforman el orden público laboral constituyendo la inspección del trabajo un instrumento necesario del Derecho del Trabajo

En ésta línea de pensamiento y en concordancia con lo expresado por el Grupo de Expertos en Relaciones Laborales de la Argentina, se impone la necesidad de una policía del trabajo sólida y eficaz, para asegurar la vigencia del principio protectorio, consagrado en la Teoría General del Derecho del Trabajo y Art. 14bis de nuestra Constitución.

La inspección del trabajo es un elemento medular del sistema de administración del trabajo, su función principal es garantizar el cumplimiento, la promoción y el mejoramiento de la normativa de orden social.

Como se refiriera, la economía y la producción sufren vertiginosos cambios sostenidos por la tecnología que está cada vez más presente en nuestras vidas y en todo tipo de organizaciones

Para afrontar los desafíos que tales transformaciones imponen al mundo del trabajo la OIT a través del documento "Trabajar para un futuro prometedor" (2019) de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo propone revitalizar el contrato social por medio del aumento de las capacidades de las personas, e incrementando las inversiones de las instituciones del trabajo y en el trabajo decente y sostenible.

En el citado instrumento, en lo que respecta a las administraciones del trabajo enfatiza: "..., Aprovechar y gestionar correctamente la tecnología en aras del trabajo decente y adoptar un planteamiento que favorezca el control humano de la tecnología....Los avances tecnológicos requieren también de la reglamentación del uso de datos y de la responsabilidad sobre el control de los algoritmos en el mundo

del trabajo...”

La OIT afirma, en dicho documento, que tanto la inteligencia artificial, como la robótica y los sensores, como las tecnologías digitales, contienen múltiples posibilidades para mejorar el trabajo, ya sea para el trabajador, para el empleador, la entidad sindical o la autoridad del trabajo, cada uno en el ámbito que le es propio.

Se puntualiza en el documento referenciado, que las tecnologías propuestas como, la extracción de información mediante la minería de datos, ayuda a las administraciones del trabajo a identificar los sectores de alto riesgo y a mejorar los sistemas de inspección del trabajo.

Riquelme, Ruiz y Gilbert :describen en que consiste la minería de datos: “...es un intento de buscarle sentido a la explosión de información que actualmente puede ser almacenada (...) El descubrimiento de conocimiento en bases de datos se define como el proceso de identificar patrones significativos en los datos que sean válidos, novedosos, potencialmente útiles y comprensibles para un usuario (...) El proceso global consiste en transformar información de bajo nivel en conocimiento de alto nivel (...) La Minería de datos, este es la fase fundamental del proceso. Está constituido por una o más de las siguientes funciones, clasificación, regresión, clustering, resumen, recuperación de imágenes, extracción de reglas, etc...”

Al mismo tiempo se destaca el uso de las tecnologías digitales, como las aplicaciones, los sensores, que facilitan a todos los actores sociales la verificación de las condiciones de trabajo en las cadenas de suministro. Por último, formula el empleo de las cadenas de bloques, que otorgan transparencia y seguridad a través de bloques cifrados y bases de datos descentralizadas.

La propuesta de OIT, es compleja y profunda, no encontrándose al alcance de nuestras administraciones del trabajo. No obstante es un desafío a enfrentar, ya que, con las condiciones laborales de la actualidad la inspección del trabajo tradicional no resultará eficiente.

Cabe aclarar, que la administración del trabajo en nuestro país avanzó en el camino, incorporando el “gobierno electrónico” como el uso y aplicación de las TIC en las administraciones públicas para integrar y canalizar flujos de trabajo y procesos, para gestionar eficazmente datos e información, para potenciar la prestación de los servicios públicos, así como expandir los canales de comunicación con vistas a incrementar la vinculación y empoderamiento de los ciudadanos con la administración

Recordemos, a mayor abundamiento, que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, en sus Observaciones Generales sobre los Convenios N°. 81 y 129, ha remarcado la necesidad en muchos países de mejorar la recopilación de datos sobre los lugares de trabajo, industriales, comerciales y agrícolas, sin la cual las inspecciones del trabajo encuentran obstáculos para una toma de decisiones justificadas y cuantificadas sobre presupuestos, programación y personal. La Comisión, ha observado que cuanto más detalladas son las informaciones más eficaz la actividad inspectiva

En el Informe técnico de la Oficina de OIT (2017) *Utilización de tecnologías de la información y de la comunicación en las inspecciones del trabajo. Una visión comparada en torno a países seleccionados* describe en términos generales el impacto generado por las TIC en la inspección del trabajo, entre otros:

A- El uso de la computadora portátil y la conexión a internet han tenido un impacto sin precedentes, han mejorado la transparencia y multiplicado las comunicaciones entre los administrados y el funcionario.

B- Las TIC han avanzado en la planificación de las inspecciones y generado un mayor acercamiento entre los servicios o autoridades centrales de inspección, con oficinas descentralizadas o regionales.

C- Han facilitado el trabajo de los inspectores, fuera de las oficinas de inspección.

D- Se han desarrollado las webs informativas y las redes sociales

E- Han generado colaboración e Intercambio de datos interinstitucionales.

F- . Garantizan que los marcos regulatorios contemplen las oportunidades que ofrecen las tecnologías digitales.

Conforme lo analizado, en nuestro país el uso de las TIC en la administración del trabajo han hecho nacer, hace cerca de diez años, al “inspector digital”, como se lo denomina un inspector desprovisto de papeles y cargado de programas y aplicaciones.

Por ley N° 26940 se ha implantado un proceso de automatización, creando un sistema de gestión y de información integrado que se complementa con el aplicativo *PNRT (Plan Nacional de Regularización del Trabajo)*, que permite el ingreso de datos de una inscripción laboral de los trabajadores y empleadores y la interoperabilidad con las instituciones de Seguridad Social (ANSES) y tributarias (AFIP). A ello se suma la incorporación de las administraciones provinciales.

EL ROL DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN EL TELETRABAJO

De igual modo que describimos modificaciones que se producen en el Derecho del Trabajo, por los cambios de paradigmas de producción y avances tecnológicos, también se advierte, cambios necesarios en la administración del trabajo para que cumpla acabadamente con su objetivo.

Cabe destacar, que la función de la inspección no sólo es control, sino también, acordando con lo señalado por Elena García: “... El tratamiento y análisis de los datos no debe reducirse al mero apoyo de la función de control, sino que también puede proporcionar un conocimiento más profundo de la realidad socioeconómica del país, sus actividades económicas, la estacionalidad del empleo y demás condiciones de trabajo...”

En consonancia con lo enunciado, el uso de la tecnología (TIC) es incuestionable en la inspección del trabajo, y la OIT por su parte enumera las recomendaciones para mejorar su utilización en su Informe de 2017 expuesto anteriormente

Si bien es cierto que el uso de las TIC en la inspección del trabajo genera muchos beneficios, no es menos cierto que siguen existiendo situaciones dificultosas para la inspección, como es por ejemplo, cuando el trabajador labora en su domicilio Esta particular situación, es puesta nuevamente sobre el tapete con el dictado de la Ley N° 27.555 de Teletrabajo, la misma se analiza en ésta presentación...

El teletrabajo, regulado por Ley N° 27.555 (2020) que se incorpora al Título III de la LCT (“De las modalidades del contrato de trabajo”), como Capítulo IV, el art. 102 bis; prescribe el art 18:

“Artículo 18.- Autoridad de aplicación. Registro. Fiscalización. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación será la autoridad de aplicación de la presente ley y deberá dictar la reglamentación respectiva dentro de los noventa (90) días. (...) La fiscalización del cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales relativas a las tareas cumplidas bajo la modalidad del teletrabajo se ejercerá conforme a lo establecido por el título III - capítulo I, sobre inspección del trabajo de la ley 25.877 y sus modificatorias. Toda inspección de la autoridad de aplicación, de ser necesaria, deberá contar con autorización previa de la persona que trabaja.“(Lo subrayado me pertenece)

El tema que nos ocupa para el caso de la modalidad laboral del teletrabajo es, determinar la forma en la que se realizará la inspección de trabajo, ya que el centro de trabajo en muchas oportunidades será a la vez el domicilio de residencia del trabajador y no el establecimiento del empleador.

El art.2 de la Ley N° 27555 establece que habrá contrato de teletrabajo cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, en los términos de los arts. 21 y 22 de la LCT, sea efectuada total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de TIC.

Es decir, la norma se refiere al lugar donde reside el trabajador. Sobre este punto, el art 73 del CCCU, prescribe que el domicilio real, es el lugar de residencia habitual de la persona humana. Agrega, cuando ella ejerza alguna actividad profesional o económica, se considera de igual modo al lugar donde desempeña la actividad para el cumplimiento de sus obligaciones. En cualquiera de estas circunstancias cuenta el trabajador con la garantía de la inviolabilidad de domicilio.

Sobre el particular, la Ley 27.555, aún no reglamentada, salvaguardando la inviolabilidad del domicilio, establecida en art. 18 de nuestra Constitución, establece que:”... se deberá contar con la autorización previa de la persona que trabaja...”

En este orden de ideas nos preguntamos: Si el trabajador no autoriza la visita del inspector, ¿no se estaría desvirtuando los alcances de la actividad inspectiva que es tutelar los derechos inderogables que constituyen el orden público laboral?

Desde nuestra perspectiva esta cuestión sobrevendría ya que, conforme está redactada la norma, la única alternativa que tiene la autoridad de aplicación es recurrir a un juez competente solicitando una orden de allanamiento, con la complicación de trámites, tiempo etc. Sin dudas, lo expresado colisiona con la esencia de la función inspectiva.

Una de las alternativas para solucionar la cuestión referida, es que el trabajador, suscriba ante la Autoridad de Aplicación un consentimiento expreso y por escrito, para ser inspeccionado, cuando así lo establezca la misma. La otra posibilidad, es que sea acordado por las partes en un convenio colectivo.

Con la aludida solución (recurso), también pueden dar cumplimiento acabado a lo prescripto en el Art 16 Ley 27.555 cuál es, de brindar una protección adecuada y el control del cumplimiento de la normativa de Higiene y Seguridad.

Se entiende que si la inspección de un teletrabajador queda librada al arbitrio de su voluntad, se desvirtúa el objeto del organismo encargado de garantizar el cumplimiento de la normativa laboral. En lo cotidiano, muchos trabajadores aceptan la inspección y en otros casos pueden estar sometidos a presiones de la empleadora, por estar incumpliendo esta última sus obligaciones. Cabe destacar que el accionar de la inspección, tal como señalamos, colabora con la empleadora y la

entidad sindical en sus respectivas gestiones.

Si no aplicáramos la interpretación sostenida, nos preguntamos, si la Ley 27.555 en su art.3 garantiza al teletrabajador los mismos derechos y obligaciones de las personas que trabajan bajo la modalidad presencial, ¿no se estaría diferenciando el modo de proteger a uno u otro trabajador?

En cuenta del uso de la tecnología y en el entendimiento de una inspección del trabajo eficiente y actualizada, que cuente con herramientas tecnológicas, otra solución consistiría en “visitas virtuales”, realizando un recorrido virtual por el lugar de trabajo, ya que el trabajador también tendrá acceso a dicha tecnología. También en éste caso se requeriría el consentimiento del trabajador, conforme lo citado, ya que de lo contrario se invadiría su privacidad.

Lo analizado precedentemente, no descalifica las ventajas que el Teletrabajo tiene como modalidad de contrato laboral, por el contrario, se pone el acento en que la autoridad del trabajo garantice el ejercicio de los derechos y el control de las obligaciones, que les corresponden a los actores del mundo del trabajo.

Es menester proteger al trabajador de su disponibilidad horaria, aunque esté vigente al derecho a la desconexión; el alargamiento de las jornadas laborales, prevención de los riesgos en el trabajo., los accidentes y enfermedades del trabajo.

A MODO DE CONCLUSION

Los cambios económicos y sociales y el impacto de las innovaciones tecnológicas generaron formas atípicas de trabajo, ruptura de los límites espacio-temporales de la relación laboral, incremento de formas de labor no subordinadas y pérdida en sus condiciones. Se está frente a un cambio de paradigma en la forma de tutelar del Derecho del Trabajo. Por ello, de acuerdo a su carácter dinámico debe procurar ampliar sus espacios de regulación y no a reducir o flexibilizar sus alcances, evolucionando a medida que surgen nuevas realidades y situaciones laborales

En tal sentido, la inspección del trabajo como necesario instrumento del Derecho del Trabajo, continuará adecuándose a tales procesos y cambios.

De esos procesos de adecuación, surge la regulación del teletrabajo mediante la Ley N° 27555, generándose uno de los tantos dilemas propios de esta modalidad contraactual, cual es la forma de realizarse la inspección teniendo en cuenta que el trabajador no labora en establecimientos del empleador, de acuerdo a lo establecido en el art.18 in fine de la ley aludida

En este trabajo se han presentado soluciones o alternativas, con algunos interrogantes abiertos a nuevas soluciones posibles. Si bien la ley N° 27.555, aún no ha sido reglamentada, y esta refiere que las regulaciones específicas para cada actividad se establecerán mediante negociación colectiva; en este orden, deseamos que las mismas, ya sea de una u otra forma propicien la función de la inspección del trabajo, sustentando el orden público laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel, *La construcción jurídica del contrato de trabajo*. Ed...Comares. Granada. España. 2011

ANTACLI, Graciela Cristina. *La Ley 26.940 y las autonomías provinciales en la inspección del trabajo*. Derecho Laboral y Seguridad Social N° 3 Abeledo Perrot

Buenos Aires. Febrero de 2015

Las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) al servicio de la inspección del trabajo. Revista del Instituto de Estudios Interdisciplinarios en Derecho Social y Relaciones del Trabajo (IDEIDES) de la Universidad Nacional de Tres de Febrero (UNTREF). N° 38. Buenos Aires. agosto 2019. www.revista-ideides.com

DIAZ, Viviana Laura .*Comentarios sobre la Ley de Teletrabajo en relación de dependencia, cuando la biología empuja y la experiencia no cuenta* Revista del Instituto de Estudios Interdisciplinarios en Derecho Social y Relaciones del Trabajo (IDEIDES) de la Universidad Nacional de Tres de Febrero (UNTREF). N° 51. Buenos Aires. agosto 2020. www.revista-ideides.com

ELENA GARCÍA, Juan A. *La Inspección de Trabajo y las tecnologías de la información y comunicación. Retos y oportunidades* Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad N° 128. Madrid. 2017.

OIT, Conferencia Internacional del Trabajo, 99ª Reunión, *Informe de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe III (Parte 1A)*. Ginebra 2010

OIT Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina *Utilización de tecnologías de la información y de la comunicación en las inspecciones del trabajo. Una visión comparada en torno a países seleccionados.* Informes Técnicos OIT Cono Sur, N°2. 2017

OIT. Comisión Mundial para el Futuro del Trabajo. *Trabajar para un futuro más prometedor.* OIT. Ginebra. 2019

RIQUELME, José C.; RUIZ, Roberto; GILBERT, Karina *Minería de Datos: Conceptos y Tendencias Inteligencia Artificial.* Revista Iberoamericana de Inteligencia Artificial, vol. 10, núm. 29, primavera, Asociación Española para la Inteligencia Artificial Valencia, España 2006.

VALDOVINOS Oscar y otros. "Estado actual del sistema de relaciones laborales en la Argentina". Grupo de Expertos en Relaciones Laborales Ed. Rubínzal-Culzoni, Santa Fe. 2008

