

NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL TELETRABAJO: UN RECURSO PARA OPTIMIZAR LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO

GRACIELA CRISTINA ANTACLI ¹

RESUMEN

La vida laboral se está transformando radicalmente por el efecto combinado del progreso tecnológico, de la globalización y de la expansión del sector de los servicios. A ello se suma las consecuencias del Covid 19 que nos deja la implementación del teletrabajo con sus nuevos retos

Para estos cambios de paradigmas son necesarias transformaciones en la administración del trabajo para que cumpla acabadamente con su objetivo, en cuenta que la misma es un elemento medular del sistema de administración del trabajo.

El uso de las TIC en la inspección del trabajo genera muchos beneficios, pero no es menos cierto que siguen existiendo situaciones dificultosas para la inspección, en especial para el teletrabajo.

La Ley N° 27.555 en su art.1 dispone que la norma establece los presupuestos legales mínimos para la regulación del teletrabajo, dejando los aspectos específicos a considerar para las negociaciones colectivas.

El tema central en esta presentación es analizar la negociación colectiva como recurso para generar pautas que optimicen el control de la autoridad del trabajo en el teletrabajo respetando el orden público laboral.

Tanto las normas como los instrumentos internacionales han colocado a la negociación colectiva en el centro del diálogo social, entre ellos, el Informe de OIT sobre Diálogo social 2022. “La negociación colectiva en aras de una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente”

¹ Abogada. Escribana. UNC. Doctora en Derecho del Trabajo, Previsión Social y Derechos Humanos. USAC

Magíster en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales. UNTREF. Diplomada en Trabajo remoto y transformación digital. Docente – Investigadora- Conferencista

Ante la presente realidad, los convenios colectivos, además de contener un propósito de equilibrio, procuran convertirse en instrumentos de adaptación de las condiciones de trabajo, a las necesidades de producción, incluso se ocupan de situaciones no reguladas.

Por ello, con la base en los contenidos de la negociación colectiva elaborados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de nuestro país (2009) proponemos instar: a) al uso de las tecnologías que podría permitir realizar inspecciones sin visitar físicamente b) a la modernización de los sistemas de inspección utilizando medios: como el seguimiento electrónico y la colaboración virtual con los establecimientos y los trabajadores, el uso de algoritmos para la planificación y supervisión del trabajo, las herramientas de macro datos o big data, el pensamiento sistémico, c) a la incorporación de nuevos mecanismos de control especializados en análisis económico y productivo.

Sostenemos lo planteado con el convencimiento que la inspección del trabajo es un instrumento indispensable para la eficacia del Derecho del Trabajo, que ocupa la primera línea para detectar los cambios y consecuencias que se producen en el mundo del trabajo. Por ello, la efectividad del principio de igualdad entre trabajadores presenciales y teletrabajadores, dependerá en gran medida del trabajo de inspección, del ejercicio de la libertad sindical y del aporte de la negociación colectiva.

Palabras clave: Inspección de Trabajo; Negociación Colectiva; Teletrabajo; Tecnología

INTRODUCCIÓN

En los últimos tiempos se ha producido un cambio de paradigma en el Derecho del Trabajo apareciendo nuevas formas de trabajo, transformación de los ya existentes, modificación en los métodos de producción, avances tecnológicos y con ello la necesidad de adecuar las normas y procedimientos al nuevo escenario.

Un hecho significativo que se produjo por la pandemia de Covid 19, fue la implementación del teletrabajo, como modalidad del contrato de trabajo, al punto que la mayoría de los países de nuestra región, dictaron las normas pertinentes para su implementación, por ejemplo: Chile con la Ley 21.220 (26 de marzo de 2020), Costa Rica con la Ley 9738 de 2019, El Salvador mediante Decreto N° 600/2020, Panamá mediante la Ley 126 de 18 de febrero de 2020, Paraguay con la Ley N° 6738 del 1 de junio 2021 y México ,agrega capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo el 11 de enero 2021.

Son ya conocidas las ventajas de ésta singularidad de trabajo: ahorro de costo para las empresas y trabajadores, flexibilidad de horarios, menos movilidad y conciliación de la vida laboral y familiar para los trabajadores, entre otras.

Ésta modalidad, con sus ventajas y desventajas, trae nuevos retos. Tal como lo planteamos en la investigación, Antacli (2021)², en función de los cambios de paradigmas producidos en las relaciones laborales, la producción y avances tecnológicos, son necesarias transformaciones en la administración del trabajo para que cumpla acabadamente con su objetivo.

Sabemos que la inspección del trabajo³ 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. Sus servicios se encargan de asegurar la equidad en el lugar de trabajo y favorecen el desarrollo económico

² ANTACLI, G. El rol de la inspección del trabajo en el teletrabajo. Avance de una investigación en curso *RDLSS 2021-1, 19/01/2021, 3 Cita: TR LALEY AR/DOC/3865/2020*

³ ANTACLI Graciela C. “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 p.221*

Sostiene Rivero Ortega, R. (2000)⁴ “...el verdadero fundamento de la función inspectora en el Estado constitucional no se encuentra en títulos genéricos pretendidamente legitimadores de las intervenciones administrativas, al estilo del orden público o la salud pública, sino en la existencia de derechos fundamentales que deben ser protegidos -derechos a protección- interfiriendo con el menor grado de intensidad posible en la libertad individual...”

Asimismo, adherimos a lo afirmado por Fernández Ramos (2002)⁵ “... la actuación inspectora no se limita a una mera función de vigilancia orientada a prevenir riesgos y daños, sino que debe activar y, en su caso, adoptar los mecanismos de reacción previstos en el ordenamiento contra la transgresión de la legalidad administrativa y, sobre todo, de restablecimiento del orden perturbado....”

En otro orden de ideas, destacamos que una inspección del trabajo moderna y eficiente, debe contar con herramientas tecnológicas que permitan por un lado detectar las diferentes situaciones, en especial el teletrabajo y por otro efectuar los controles sobre el cumplimiento de la normativa aplicable. La inspección tradicional, es decir, el inspector que se apersona en el establecimiento para constatar las condiciones de trabajo, no resultará eficaz frente a la modalidad de trabajo conectado remoto y deslocalizado.

En éste punto recordemos que la OIT para afrontar los desafíos que imponen transformaciones en las relaciones laborales, a través del documento “*Trabajar para un futuro prometedor*”⁶ (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.

⁴ RIVERO ORTEGA, R. Ricardo. *El Estado vigilante. Consideraciones jurídicas sobre la función inspectora de la Administración*. Madrid: Tecnos. 2000. p. 119

⁵ FERNÁNDEZ RAMOS, Severiano. *La actividad administrativa de inspección. El régimen jurídico general de la función inspectora*. Granada. Comares. 2002. p. 23

⁶ OIT. Comisión Mundial para el Futuro del Trabajo. *Trabajar para un futuro más prometedor*. OIT. Ginebra. 2019

Señala en dicho documento, en lo referente a las administraciones del trabajo que, deben gestionar la tecnología en función del trabajo decente y del control humano de la misma. Destaca, que las tecnologías 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.

En consonancia con lo mencionado, el Informe técnico de la Oficina de OIT ⁷(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.

En tal sentido, en abril de 2022 la OIT comunica que el Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo (LABADMIN/OSH) apoya a los Estados Miembros en la mejora del cumplimiento de la legislación laboral a través de proyectos de cooperación para el desarrollo. La publicación de *"Fortalecimiento de los sistemas de inspección del trabajo para mejorar el cumplimiento de la legislación del trabajo a través de la cooperación para el desarrollo"* describe las estrategias aplicadas por la organización para abordar los desafíos recurrentes y responder eficazmente a los nuevos escenarios, incluyendo la pandemia de COVID-19

Algunas de las disposiciones incluyen la complementación de las referencias a las normas internacionales del trabajo con nuevas opciones normativas, la mejora de los métodos de planificación e inspección, el desarrollo de sistemas modernos de gestión de la información, el fortalecimiento de la capacidad de los inspectores de trabajo mediante programas de formación adaptados y el apoyo a la colaboración entre los servicios de inspección.

⁷ OIT Utilización de tecnologías de la información y de la comunicación en las inspecciones del trabajo. Una visión comparada en torno a países seleccionados. Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina, 2017 (Informes Técnicos OIT Cono Sur, N°2). p. 177-178

LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN EL TELETRABAJO

Como hemos referido, el uso de las TIC en la inspección del trabajo genera muchos beneficios, pero no es menos cierto que siguen existiendo situaciones dificultosas para la inspección, como es, por ejemplo, la inacción del trabajador vulnerable, el no registrado, el hecho del trabajador que labora en su domicilio, entre otras.

Ésta última situación, vinculada con la acción de inspeccionar al teletrabajador en su domicilio, es puesta nuevamente sobre el tapete con el dictado de la Ley N° 27.555 de Teletrabajo, que fuera indagada en algunos aspectos en nuestra comunicación Antacli. (2021)⁸ en donde propusimos algunas alternativas relacionadas con dicho tema.

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.“(El subrayado nos pertenece)

⁸ Antacli, G. El rol de la inspección del trabajo en el teletrabajo. Avance de una investigación en curso *RDLSS 2021-1, 19/01/2021, 3 Cita: TR LALEY AR/DOC/3865/2020*

Concerniente al control tradicional de la inspección, al derecho a la inviolabilidad de domicilio del trabajador, y que éste se negara a tal procedimiento, como también fuera presionado por el empleador, queda como alternativa para la autoridad de aplicación la de recurrir a un juez competente solicitando una orden de allanamiento.

En tal caso nos preguntábamos, si no se estaría desvirtuando los alcances de la actividad inspectiva, que es tutelar los derechos inderogables que constituyen el orden público laboral; incluso, si no se conculcaría lo establecido en el art.3 de la Ley 27.555, es decir, no proteger del mismo modo a los teletrabajadores de los trabajadores presenciales.

Ante ello, expusimos como una de las alternativas para solucionar la cuestión referida, que el trabajador, suscriba ante la Autoridad de Aplicación un consentimiento expreso y por escrito al iniciar la relación laboral, para ser inspeccionado. La otra posibilidad, consistiría en “visitas virtuales”, realizando un recorrido virtual por el lugar de trabajo, también con el consentimiento expreso del trabajador de la manera señalada, con un aviso previo de la autoridad y en su caso con el conocimiento del empleador y la entidad sindical.

Entendemos, que resulta necesario acentuar que el inspector en su visita presencial se limitará al espacio del domicilio del teletrabajador que utiliza para realizar sus tareas; de igual modo como lo hace en una empresa, que visita las áreas que tienen relación con la ejecución del trabajo.

Para el supuesto que alternativas referidas no se instrumentaran por ley, propusimos que sea acordado por las partes en un convenio colectivo.

A propósito de la negociación colectiva, examinamos, el art. 1 de la Ley N° 27.555 en donde se dispone que la ley establece los presupuestos legales mínimos para la regulación del teletrabajo, dejando los aspectos específicos a considerar para las negociaciones colectivas.

Asimismo, la citada norma señala la referencia a las convenciones colectivas en los arts.3°, 6°, 9°, 10°, 12° y 17°

Recordemos que los convenios colectivos de trabajo, son el resultado de la negociación colectiva, definida en el artículo 2° del Convenio N° 154 (1981) de la OIT, como aquellas negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

Coincidimos con lo enunciado por Carballo Mena C, (2021)⁹ respecto a que la efectividad del principio de igualdad entre trabajadores presenciales y teletrabajadores, dependerá en gran medida del trabajo de inspección y del ejercicio de la libertad sindical.

LA NECESIDAD DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Para afrontar las transformaciones en las relaciones laborales, hay numerosas formas, pero una de ellas, entendemos, la más adecuada es: la negociación colectiva. Ello es así, ya que las modificaciones o innovaciones son generadas por los propios protagonistas, con independencia de otros factores como: la reacción ante los cambios de producción y legislación, la dinámica negocial, entre otros.

En tal sentido, la OIT ha estructurado sus mensajes políticos claves para responder a la crisis en cuatro pilares: 1) estimular la economía y el empleo; 2)

⁹ CARBALLO MENA, César A *Teletrabajo: perspectiva latinoamericana*. en Relaciones Laborales en tiempos de incertidumbre. Escuela Nacional de Judicatura. Fundación Universitatis. Santo Domingo. 2021. pag. 113. Versión digital. .Recuperado 9-8-2022
<https://biblioteca.enj.org/bitstream/handle/123456789/123714/ENJ%20Relaciones%20Laborales%20W EB.pdf?sequence=6>

dar apoyo a las empresas, el empleo y los ingresos; 3) proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo; 4) encontrar soluciones mediante el diálogo social

En concordancia con lo expresado, la OIT ha colocado a la negociación colectiva, en el centro del diálogo social y ello da cuenta, entre otros documentos, en el “Informe sobre Diálogo social 2022 .La negociación colectiva en aras de una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente”¹⁰

Se afirma: “...La negociación colectiva es al mismo tiempo un derecho habilitante, un proceso voluntario entre partes representativas que actúan de buena fe y —si se llega al consenso— da lugar a una regulación sustantiva en forma de convenio colectivo.”

Continúa: “...Como forma de corregulación, la negociación colectiva puede contribuir notablemente a la gobernanza inclusiva y efectiva del trabajo, con efectos positivos en la estabilidad, la igualdad, el cumplimiento y la resiliencia de las empresas y los mercados de trabajo...”

Conforme lo señala Las Heras (2020)¹¹. “La ley debería ceder a favor del convenio. Esta medida podría ser la clave de bóveda para que las relaciones laborales en la crisis —y también en la bonanza- puedan armonizarse según los requerimientos y necesidades del capital y del trabajo de una determinada actividad, oficio o profesión y/o empresa...”

Por otra parte, la “Carta Latinoamericana del Teletrabajo” ¹²(2022- ITA-LAC) establece principios fundamentales para aplicar el teletrabajo en América

¹⁰OIT. Informe sobre Diálogo social 2022.” La negociación colectiva en aras de una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente” https://www.ilo.org/books/WCMS_844021/lang-es. Recuperado el 9-7-2022

¹¹ LAS HERAS H. La necesidad de la negociación colectiva como forma de sortear la crisis. Hacia la responsabilidad. "En Revista de Derecho Laboral Actualidad - Suplemento Digital "Dossier N° 2 - Editorial Rubinzal Culzoni 2020 pag. 26.

¹² Carta Latinoamericana de Teletrabajo: principios fundamentales para aplicar el Teletrabajo en América Latina / ITA-LAC -- 1a ed. -- San José, Costa Rica: INTERNATIONAL TELEWORK ACADEMY LATIN AMERICA AND CARIBBEAN, ITA-LAC, 2022. Recuperado 2-8-2022 <https://www.ita-lac.org/wp-content/uploads/2022/08/5-carta-latinoamerica.pdf>.

latina, siendo su objetivo: *“Disponer de un conjunto de principios fundamentales que orienten la elaboración de políticas públicas y la práctica del teletrabajo en los países de América Latina de forma consistente y sostenible con los derechos universales del trabajo.”*

Con relación al tema que nos ocupa, la inspección del trabajo, el principio N° 13 del citado instrumento, titulado “El teletrabajo y la modernización organizacional” recomienda a las organizaciones: *“...que se avoque al análisis y recomendación de todos los ajustes que requiere la organización para optimizar el trabajo y la calidad en los servicios y productos que brinda a la sociedad...”*, ello en el marco de la simplificación y automatización de trámites, uso intensivo de las tecnologías digitales, nuevas formas de organizar y ejecutar el trabajo.

En consecuencia, lo descripto reafirma la conveniencia de la negociación colectiva para generar pautas que optimicen el control de la autoridad del trabajo en el teletrabajo.

Sostenemos que la inspección del trabajo, ocupa la primera línea para detectar los cambios y consecuencias que se producen en el mundo del trabajo. En este orden de ideas, en la investigación Antaclí¹³ (2022), planteamos distintas alternativas tecnológicas necesarias para cumplir con sus objetivos (inspector digital, drones, sensores biométricos, minería de datos, etc.).

A propósito de lo enunciado destaca la OIT en su informe Panorama Laboral 2020¹⁴, que tuvieron mayor capacidad de respuesta al escenario generado por la pandemia, aquellas inspecciones con significativos niveles de alfabetización digital y uso de TIC; de allí, la necesidad de insistir con la eficacia de la inspección del trabajo

¹³ ANTACLI, G. El rol de las nuevas tecnologías en la inspección del trabajo: Pandemia y Pospandemia RDLSS marzo 2022-6 . P.11-19

¹⁴ OIT. Panorama Laboral 2020 Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2020. ISSN: 2305-0276 (versión web pdf). Recuperado 6-7-2022

En base a lo expuesto, formulamos la siguiente pregunta ¿qué sucede en nuestro país después de la sanción de la Ley 27.555, con las pautas sobre el teletrabajo fijadas en una negociación colectiva?

Compartimos Como parte de una respuesta, acordamos lo expresado por Viviana Díaz¹⁵ (2020) en el sentido que se advierte que tanto la dirigencia política como los actores sociales, no estén debatiendo los aspectos, que la misma ley 27.555 ha dejado en sus manos, al punto que no fueran reguladas las nuevas situaciones laborales, generadas por cambios tecnológicos, tanto en las normas como en los convenios colectivos.

Resulta curioso constatar cómo, a pesar de la función prelegislativa que se atribuye a la negociación colectiva, ésta no está teniendo mucha presencia en las relaciones laborales

Como antecedentes podemos referir que el Estado promovió la inclusión del teletrabajo en las mesas paritarias, por medio de la negociación colectiva (2003-2015), además se elaboró un proyecto de ley sobre teletrabajo en relación de dependencia, se creó el Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo (PROPET); la creación de talleres para elaborar y discutir modelos de cláusulas.

En el contenido de tales cláusulas menciona, entre otras, San Juan ¹⁶.:
a) la voluntariedad y reversibilidad del trabajador y la empresa, b) plus compensatorio por mayores gastos derivados del teletrabajo y c) monitoreo del lugar de trabajo, con autorización del teletrabajador y en posible concurrencia con la entidad gremial.

¹⁵ DÍAZ, V. El trabajo conectado remoto y la negociación colectiva: una asignatura pendiente. Revista IDEIDES N° 6, mayo 2020.

¹⁶ SAN JUAN C. Teletrabajo y Negociación Colectiva Aspectos específicos del teletrabajo a establecer en el marco de las negociaciones colectivas. 2020. Recuperado: 14/5/2022
https://www.ias.org.ar/wp-content/uploads/2020/09/Articulo_Teletrabajo-y-Negociacion_Colectiva_CSJ.pdf

Siguiendo al citado autor, señalaremos algunos de los acuerdos que se concretaron: YPF y la Federación Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarburíferos (FSUPEH) (2009); FSUPEH y la empresa Operadora de Estaciones de Servicios S.A. (OPESSA) (2009); Federación de Organizaciones del Personal de Supervisión y Técnicos Telefónicos Argentinos (FOPSTTA) y la empresa TELECOM Argentina S.A. (2010); Unión del Personal Jerárquico de Empresas de Telecomunicaciones (UPJET) y la empresa TELECOM Argentina S.A. (2010); Federación Argentina de las Telecomunicaciones y TELECOM Argentina S.A para realizar un programa con personal convencionado en los CCT N° 567/03 E, 822/06 E, 820/06 E, 917/07 E, 821/06 E y 728/05 E, en el marco del PROPET .(2012); acuerdo entre el Sindicato de Empleados Textiles de la Industria y Afines y la Federación Argentina de la Industria de la Indumentaria y Afines, incorporando la promoción del teletrabajo para aquellos trabajadores encuadrados en el CCT 501/07.(2015)

Con la creación de la Ley N° 27.555 se regulan los puntos tratados en los documentos que la precedieron, entre otros: reversibilidad, compensación, higiene y seguridad e inspección en el lugar del teletrabajo, con los límites que establece la norma.

A partir de la sanción de las Ley N° 27.555 se celebraron algunos acuerdos, a saber: 1) en enero de 2022, el Sindicato del Seguro de la República Argentina con los Aseguradores de vida y retiro de la República Argentina (AVIRA), la Asociación Argentina de Compañías de Seguro (AACs), la Unión de Aseguradoras de Riesgo de Trabajo (UART), los Aseguradores del Interior de la República Argentina (ADIRA), la Asociación de aseguradores argentinos (ADEAA) y la Asociación argentina de cooperativas y mutualidades de seguros, 2) en mayo 2022 F.O.E.T.R.A. con Telefónica Argentina S.A. y Telefonía Móviles Argentina S.A., 3) Con fecha mayo 2022 suscriben un acuerdo el Centro de Profesionales de Empresas de Telecomunicaciones (CEPETEL) con Telefónica Argentina SA, 4) en setiembre 2022 se homologa el acuerdo de la Asociación Bancaria con la Asociación de la Banca especializada

ABE), la Asociación de Bancos Públicos y Privados de la República Argentina (ABAPPRA) y la Asociación de Bancos de la Argentina (ABA).

Podemos señalar que, en los acuerdos enunciados, se aplica la Ley 27.555 en materia de inspección del trabajo y se crea un Comité Mixto de Salud y Seguridad Laboral para relevar y evaluar en forma continua las condiciones de trabajo, en el teletrabajo.

Ahora bien, en otro orden de ideas, en lo vinculado a derechos fundamentales laborales que deben ser protegidos, no podemos dejar de mencionar que, en su 110ª reunión, celebrada en junio de 2022, la Conferencia Internacional del Trabajo decidió incluir “un entorno de trabajo seguro y saludable” como principio y derecho fundamental en el trabajo, y de atribuir a los Convenios N° 155 y 187 la condición de convenios fundamentales.

Con base a lo enunciado y en función de la inspección en el teletrabajo nos preguntamos ¿cómo verificar el estricto cumplimiento de las normas de Salud y Seguridad? y de esa forma dar acabado cumplimiento a lo prescripto en el Art 16 Ley 27.555 que es de brindar una protección adecuada y el control del cumplimiento de la normativa de Higiene y Seguridad.

En las normas que regulan el teletrabajo, en lo que hace referencia a Salud y Seguridad, remite a normas generales, sin establecer normas específicas con motivo de las peculiaridades y riesgos específicos del teletrabajo.

En su momento el art. 4° de la Resolución 1552/12 de la SRT, tomando el modelo del Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo establece lo siguiente: *“el empleador, previo consentimiento del trabajador y notificando fecha y hora cierta de visita, puede verificar las condiciones del lugar determinado por el trabajador para la ejecución de su tarea, a través de un profesional del área de Higiene y Seguridad de la Empresa, quien puede ser acompañado por un técnico de la A.R.T. o un representante de la Entidad Gremial.*

Otra cuestión a tener en cuenta es la inviolabilidad de domicilio del trabajador. El empleador no tiene disponibilidad sobre el lugar de trabajo, por ello es indispensable que se delimite qué es accidente de trabajo en el ámbito del teletrabajo, como el procedimiento para comunicar los mismos y las enfermedades. Asimismo, establecer la limitación de posibles responsabilidades del empleador ante situaciones que escapan de su control.

A mayor abundamiento, referimos que en el Programa de Negociación Colectiva 2020-2021 de OIT, entre otros temas se dio prioridad al tratamiento de Seguridad y Salud en el Trabajo, destacando que como consecuencia del Covid 19, el teletrabajo está evolucionando hacia marcos duraderos, con lo cual se deben garantizar prácticas decentes e inclusivas de dicha modalidad que respondan a intereses de trabajadores y empleadores

A lo largo de los planteamientos realizados, entendemos que queda profundizar a través de la negociación colectiva, el tratamiento para la fiscalización del teletrabajo por parte de la autoridad de aplicación. En efecto, dicho proceso tiene mayor efectividad ante los cambios económicos y de producción y a las estrategias de las partes negociadoras, que las variaciones establecidas por normas.

Ante la presente realidad, los convenios colectivos, además de contener un propósito de equilibrio, procuran convertirse en instrumentos de adaptación de las condiciones de trabajo a las necesidades de producción, por ello, no mejoran o complementan una regulación legal o convencional, sino que se ocupan de situaciones no reguladas.

En función de lo analizado, con la base en las pautas vertidas en el libro *Nuevos contenidos de la negociación colectiva* elaborado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de nuestro país¹⁷ (2009), que refieren a:

¹⁷ Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, *Nuevos contenidos de la negociación colectiva* (2009) Recuperado el 15/8/2022 .Pag.34
<https://www.oitcinterfor.org › negociacion2010>

a) La necesidad de poner el acento en cómo se inspecciona y se detecta el trabajo no registrado, en especial a partir de una prestación laboral que no se desarrolla en el domicilio del empleador.

b) La posibilidad de redactar un protocolo especial de inspección, desde la autoridad de aplicación y con el aporte de los propios sindicatos, y empleadores

c) La necesidad de trabajar sobre los lineamientos propios de las tareas del teletrabajo

d) La higiene y seguridad, que debe ser especialmente regulada en dicha modalidad,

Consideramos necesario incorporar el aporte de la negociación colectiva para instar:

e) al uso de las tecnologías que podría permitir realizar inspecciones sin visitar físicamente el establecimiento mediante la realización de video llamadas a través de los terminales móviles, debiendo ser registradas para dejar prueba documental de la evaluación. Con ello se puede comprobar documentos, recabar testimonios de testigos o confirmar el estado de instalaciones físicas.

f) tal como se sugiere en el documento *Directrices sobre los principios generales de la inspección del trabajo*¹⁸ (2022) procedente de la 344ª reunión del Consejo de Administración de OIT, es necesario modernizar los sistemas de inspección utilizando medios: como el seguimiento electrónico y la colaboración virtual con los establecimientos y los trabajadores, el uso de algoritmos para la planificación y supervisión del trabajo, las herramientas de macro datos o big data, el pensamiento sistémico

¹⁸ OIT. Consejo de Administración 344.ª reunión, marzo 2022. *Primer informe complementario: Informe de la Reunión de expertos para la validación tripartita de las directrices técnicas sobre los principios generales de la inspección del trabajo.* Recuperado el 7/7/2022

https://www.ilo.org/GBSessions/ins/WCMS_837352

g) instar para la administración del trabajo a la incorporación de nuevos mecanismos de control especializados en análisis económico y productivo.

Para instrumentar las acciones comentadas, debe concebirse un sistema de gestión de la información de la inspección a fin de poder tomar una decisión sobre los tipos de paquetes de programas y equipos informáticos necesarios.

A MODO DE CONCLUSION

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, como consecuencia, estamos frente a un cambio de paradigma en el modo de tutelar del Derecho del Trabajo que conlleva la necesidad de adecuar la inspección del trabajo a tales procesos y transformaciones, ya que en un Estado constitucional el fundamento de la función inspectora es la protección de los derechos fundamentales.

Una inspección del trabajo moderna y eficiente, debe gestionar la tecnología en función del trabajo decente y del control humano.

Si bien el uso de las TIC en la inspección del trabajo son necesarias, siguen existiendo dificultades para la misma como es en el caso del teletrabajo.

La Ley N° 27.555 establece los presupuestos legales mínimos para la regulación del teletrabajo, en su art. 1 deja para la negociación colectiva la regulación de los aspectos específicos de dicha modalidad contractual. Consideramos que dicho proceso tiene mayor efectividad ante las transformaciones operadas en las relaciones laborales, que las variaciones establecidas por normas, al punto que es situada como eje del Diálogo Social por los instrumentos internacionales

En este trabajo se han presentado algunos ejes de discusión para la negociación colectiva instando a la modernización del sistema de inspección del trabajo y optimizando sus funciones ante las innovaciones generadas en las relaciones laborales. Sin dudas, todo aquello que sea negociado en los convenios colectivos preparan el camino para que el trabajo digital sea decente

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTACLI, Graciela Cristina. *El rol de la inspección del trabajo en el teletrabajo. Avance de una investigación en curso* RDLSS 2021-1, 19/01/2021, 3 Cita: TR LALEY AR/DOC/3865/2020

El rol de las nuevas tecnologías en la inspección del trabajo: Pandemia y Pospandemia. RDLSS marzo 2022-6.

DIAZ, Viviana *El trabajo conectado remoto y la negociación colectiva: una asignatura pendiente.* Revista IDEIDES N° 6, mayo 2020.

FERNÁNDEZ RAMOS, Severiano. *La actividad administrativa de inspección. El régimen jurídico general de la función inspectora.* Granada. Comares. 2002

ITA-LAC Carta Latinoamericana de Teletrabajo: principios fundamentales para aplicar el Teletrabajo en América Latina / ITA-LAC -- 1a ed. -- San José, Costa Rica: 2022 <https://www.ita-lac.org/wp-content/uploads/2022/08/5-carta-latinoamerica.pdf>.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, *Nuevos contenidos de la negociación colectiva* (2009) <https://www.oitcinterfor.org> › negociacion2010

OIT. Informe sobre Diálogo social 2022. *La negociación colectiva en aras de una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente* [https://www.ilo.org › books › WCMS_844021](https://www.ilo.org/books/WCMS_844021) › lang—es.

OIT. Consejo de Administración 344.^a reunión, marzo 2022. *Primer informe complementario: Informe de la Reunión de expertos para la validación tripartita de las directrices técnicas sobre los principios generales de la inspección del trabajo*. [https://www.ilo.org › GBSessions › ins › WCMS_837352](https://www.ilo.org/GBSessions/ins/WCMS_837352)

SAN JUAN C. Teletrabajo y Negociación Colectiva Aspectos específicos del teletrabajo a establecer en el marco de las negociaciones colectivas. 2020. https://www.ias.org.ar/wp-content/uploads/2020/09/Articulo_Teletrabajo-y-Negociacion_Colectiva_CSJ.pdf

