



Proyecto de ley

El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, etc.,

Artículo 1°: Se entiende por teletrabajo -en los términos de los artículos 21, 22 y 23 de la Ley N° 20.744- a la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios realizado total o parcialmente en lugares distintos del establecimiento del empleador, mediante la utilización de todo tipo de Tecnología de la Información y de las Comunicaciones (TIC's). La presente ley regirá las relaciones laborales de teletrabajo, tanto en el sector público como privado, en relación de dependencia de uno o más empleadores, cualquiera sea la cantidad de horas de esa prestación o las jornadas semanales en que sean ocupados los trabajadores, en todo el territorio nacional.

Artículo 2°: La prestación laboral por teletrabajo, trabajo a distancia o remoto, será voluntaria para el trabajador o la trabajadora. Si aquella no ha sido la modalidad de contratación original también. La modalidad deberá ser notificada al trabajador de manera fehaciente y lo mismo la aceptación por parte del trabajador con presencia de un representante del gremio.

A partir del cambio de modalidad de presencial a remota, el trabajador gozará de estabilidad laboral por dos años, siendo su despido sin causa considerado nulo por presunción de causalidad originada en el cambio de modalidad. No podrá establecerse un límite de plazo para revocar la decisión del trabajador o la trabajadora. La negativa del trabajador a realizar modalidad de teletrabajo o la reversión de la misma en ningún caso será considerado causal justificado de despido.

En caso de cambio de la modalidad de trabajo el empleador no podrá demorar más de 30 días desde el pedido para retornar a la modalidad presencial y deberán mantenerse las mismas condiciones de su relación laboral anterior a la opción por el teletrabajo. Sin cambios de condiciones ni localización de sus tareas.

Artículo 3°: Los trabajadores/as que utilicen esta modalidad gozarán de los mismos derechos, condiciones laborales y salario que aquellos que ejercen su trabajo bajo modalidad presencial. Y se regirán en todos los casos por el convenio de la actividad principal que realicen. El trabajador/a deberá recibir de su empleador la capacitación correspondiente para el uso correcto de las TIC's para el desarrollo de su trabajo.

Artículo 4°: Deberán ser reincorporados todos aquellos trabajadores que hayan sido despedidos durante la vigencia de la emergencia sanitaria por no contar con la conectividad y/o implementos tecnológicos para realizar teletrabajo. La obligatoriedad de prestar los medios para la realización del trabajo es del empleador, todo despido en razón de falta de conectividad y/o implementos tecnológicos, será considerado injustificado.

Artículo 5°: Los trabajadores que realicen teletrabajo contratados o subcontratados tienen iguales derechos que los trabajadores de la empresa madre. Las empresas madre/contratante y contratada/subcontratada son solidariamente responsables ante violaciones a la normativa laboral y sindical.

Artículo 6°: La modalidad llamada a destajo o de trabajo por piezas o unidad queda terminante prohibida para el teletrabajo o trabajo remoto, y la constatación de su implementación será causa de sanción para el empleador, que deberá abonar doble salario al trabajador por la cantidad de meses que haya está sometido a esta modalidad en perjuicio de su salud física y psíquica.

Artículo 7°: La formación y capacitación profesional para las tareas que demande el trabajo remoto o teletrabajo estará a cargo del empleador en horario de trabajo y percibiendo la remuneración normal y habitual en todas las oportunidades en que se requiera.

Artículo 8°: El empleador deberá proveer todas las herramientas de trabajo necesarias para que el trabajador/a desarrolle sus tareas, siendo a su cargo los gastos de conectividad y el aumento en el costo de los servicios particulares del inmueble donde el trabajador desempeñe su actividad laboral, incluyendo los servicios de internet, telefonía, luz, gas, refrigerios y cualquier otro gasto que implique el desarrollo de la jornada laboral en el domicilio, ajustados por inflación. No podrá exigirse al trabajador que las tareas sean prestadas con herramientas de su propiedad, ni responderá por el desgaste normal de los elementos de trabajo, ni por desperfectos, roturas o desgaste que impidan la prestación de tareas, debiendo el empleador proveer el reemplazo o reparación de las herramientas de trabajo. Siendo la única obligación del trabajador el deber de comunicarlo, al producirse la rotura o desperfecto, al canal que a tal efecto establezca el empleador, sin que pueda imponérsele otro cargo. Durante el tiempo que demande el cumplimiento de esta obligación patronal, el trabajador/a continuará percibiendo la remuneración normal y habitual. Si el trabajador optara por el uso de algún elemento propio, será a cargo del empleador su eventual reparación o reemplazo, así como el valor de su deterioro.

Artículo 9°: El empleador deberá abonar junto con el salario un plus, equivalente al costo del alquiler de un departamento monoambiente en la zona de residencia del trabajador, en carácter de alquiler del espacio físico dispuesto por éste. Para dicha determinación se tomará el alquiler de una unidad de esa característica en el lugar, ciudad o barrio más cercano al domicilio del empleado, aun cuando se trate de una zona rural. En caso que el domicilio del trabajador no permita la dinámica de uso laboral y familiar combinados, el empleador deberá asumir los costos de adecuación y mudanza o traslado a un nuevo domicilio, que será seleccionado y determinado exclusivamente por el trabajador. En ambas opciones no implicará violaciones a la privacidad, intimidad o inviolabilidad del domicilio ni otorgará derechos sobre la propiedad al empleador.

Se deberá determinar la formación de una comisión independiente integrada por técnicos y especialistas de universidades públicas con participación de gremios y trabajadores, que establezca parámetros y baremos para el pago de la compensación y determinación de metraje, contemplando cohabitantes, y demás condiciones que debe reunir una vivienda para ser apta para el teletrabajo.

ARTÍCULO 10: Elementos de trabajo básicos según resolución de la SRT 1552/12. El empleador deberá proveer, a la persona que trabaje mediante la modalidad de Teletrabajo o Trabajo a Distancia de los siguientes elementos

- Una (1) silla ergonómica;

- Un (1) extintor portátil contra incendio (matafuego de 1 kg. A base de HCFC 123);
- Un (1) botiquín de primeros auxilios;
- Una (1) almohadilla ergonómica para el ratón o mouse;
- Un (1) Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en Teletrabajo individualizadas en el Decreto 1552/12 y/o la norma o protocolo que en el futuro la reemplace.
- La totalidad del equipamiento tecnológico requerido.

Artículo 11°: La decisión de la empleadora de implementar el teletrabajo y las condiciones del mismo, para su validez, deberán contar con la conformidad del conjunto de los trabajadores de la empresa, expresada en asamblea, así como de la representación sindical de los trabajadores electa dentro de la empresa.

Artículo 12°: No podrá ser motivo de cambio de la modalidad presencial a la modalidad de teletrabajo o trabajo domiciliario o remoto, la falta de espacio físico aducida por la parte patronal sea pública o privada. La obligación de la empleadora es proveer ese espacio físico para la tarea presencial como así también todos los elementos descriptos en el articulado de esta ley.

Artículo 13°: Los trabajadores/as que prestan tareas bajo modalidad de teletrabajo integran el plantel de personal a considerar para determinar la cantidad de delegados por establecimiento según establece el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) de la actividad que desarrollan. Deberán establecerse elecciones propias de los trabajadores que realicen teletrabajo, garantizándose un piso de 1 delegado cada 10 que se encuentren en esa modalidad. Tienen todos los derechos de afiliación y participación en las organizaciones sindicales que actúan en la rama de que se trate. Por lo tanto gozarán de todas las prerrogativas y garantías que establece la ley 23551 de asociaciones sindicales, como así también los Convenios Colectivos de Trabajo vigentes en el sector.

Artículo 14°: El Empleador deberá proveer un lugar físico con capacidad adecuada para el desarrollo asambleas relacionadas con la actividad sindical durante la jornada laboral, tanto para los afectados a teletrabajo como a los que prestan tareas presenciales. Las asambleas podrán funcionar bajo modalidad presencial o remota según decidan los trabajadores, debiendo en ambos casos la empleadora facilitar los medios materiales y técnicos. La concurrencia a las asambleas, presencial o remotamente durante la jornada laboral, no implicará bajo ningún aspecto ni en ninguna circunstancia descuento en el salario. La obstrucción de esta actividad sindical será considerada como práctica desleal y antisindical por parte del empleador.

Artículo 15°: Los Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) fijarán períodos máximos de tiempo tanto semanal, mensual o anual para el desarrollo del teletrabajo y establecerán límites a la cantidad de personal afectado a prestar tareas bajo esa modalidad. La jornada laboral diaria será en horario corrido, con los descansos correspondientes, y no divisible por el empleador. En los casos de los trabajadores que fueran parte de la modalidad remota, se podrá establecer un régimen mixto que contemple un máximo de 3 días de teletrabajo y un mínimo de dos días de trabajo presencial.

Artículo 16°: Todos los trabajadores/as que presten tareas bajo la modalidad de teletrabajo tienen derecho a la desconexión fuera de la jornada de trabajo convenida, respetando los límites diarios y semanales máximos que establece el convenio colectivo de trabajo de la actividad que realiza. En el caso de los trabajadores comprendidos en el sistema de "guardias pasivas" las horas asignadas a esa tarea se reconocerán todas

como horas extras (al 50%) sea requerido o no su servicio. A su vez, se le asignará un franco post guardia sin afectar el salario, siendo su goce, acumulación o cobro optativo para el trabajador. Se priorizarán para la modalidad de teletrabajo los horarios en que el traslado del trabajador es más costoso o inseguro, como en horario nocturno, días de fin de semana o, eventualmente los días feriados. En este último caso el empleador deberá notificar con antelación de 48hs a los trabajadores quienes evaluarán la pertinencia o no de la extensión de la jornada laboral. En caso de aceptarlo se respetarán rigurosamente los términos salariales establecidos en el Convenio Colectivo de la actividad y/o el art 210 de la LCT. El empleador no podrá exigir al trabajador/a tareas ni remitirle comunicaciones fuera de la jornada convenida.

Artículo 17°: Las personas que presten tareas bajo alguna de las modalidades previstas en esta ley, y que acrediten estar a cargo del cuidado de personas menores de 14 años, personas con discapacidad y/o adultos mayores dependientes, tendrán derecho a convenir con la persona empleadora jornadas laborales reducidas, interrupciones en la jornada laboral, reducción de carga de tareas, modos específicos de prestación y/o un ingreso adicional no remunerativo destinado a afrontar la tercerización de las tareas de cuidado, de modo de compatibilizar el cumplimiento de las tareas laborales y de cuidado a su cargo.

Artículo 18°: El empleador garantizará las condiciones de trabajo, seguridad e higiene óptimas requeridas por el trabajador, y podrán ser fiscalizadas a requerimiento del trabajador o la trabajadora por sus representantes sindicales, respetando siempre la inviolabilidad del domicilio salvo expreso consentimiento del trabajador.

Artículo 19°: Las Aseguradora de Riesgos de Trabajo serán responsables de cualquier accidente -y/o enfermedad profesional- del trabajador que suceda dentro de la jornada laboral. Se establecerá una ampliación de los listados de enfermedades profesionales en virtud de nuevas patologías propias del encierro y el teletrabajo que deberán ser contempladas. Cualquier accidente en la casa en ocasión de trabajo es un accidente de trabajo y debe ser cubierto, inclusive aquellos accidentes producidos en el hogar familiar en que resultaren víctimas convivientes del trabajador cuando estos ocurriesen en relación al trabajo desplegado en el hogar o por los equipos vinculados al teletrabajo.

Artículo 20°: Estará prohibido el seguimiento electrónico y vigilancia de mails y herramientas de comunicación brindadas por el empleador, así como todo método de vigilancia y control que implique violaciones a la intimidad y privacidad del trabajador y su familia o cohabitantes, ya sea mediante escucha, obligatoriedad de instalar micrófonos, cámaras o el resguardo de registros visuales o de audio en el domicilio del trabajador. El sistema de control de tareas y tiempos de conexión debe ser establecido por reglamento y dado a conocer a los trabajadores o será nula toda sanción basada en violaciones a dicho régimen.

Artículo 21°: Quedan expresamente prohibidas las contrataciones transnacionales de teletrabajo salvo que se trate de un trabajador/a con domicilio legal en el país y que circunstancialmente se encuentre en el exterior. En esos casos se aplicarán las normas legales y convencionales del lugar de ejecución de las tareas o del domicilio del empleador, según sea más favorable para el trabajador/a.

Artículo 22°: Queda expresamente prohibida la implementación del teletrabajo en el sistema sanitario para diagnosticar pacientes, atender guardias o a modo de consultorios externos. La educación obligatoria queda expresamente excluida de esta normativa.

Artículo 23°: Queda expresamente prohibido por esta ley que el teletrabajo o trabajo remoto se implemente bajo la modalidad de locación de trabajo mediante el régimen de monotributo, lo que será considerado fraude laboral de acuerdo al articulado de la ley de Contrato de Trabajo.

La infracción al presente duplicará las indemnizaciones a que eventualmente se hiciera acreedora la persona contratada en estas condiciones.

Artículo 24°: En todo lo que no estuviese expresamente previsto en esta ley, regirán las disposiciones de la Ley N° 20.744 que beneficien y protejan a la parte más débil de la negociación, o sea, el trabajador.

Artículo 25°: De forma.



H. Cámara de Diputados de la Nación

FUNDAMENTOS

Sr. Presidente:

El combate a la pandemia ha creado dos circunstancias concretas que se unen y se potencian. Por un lado, cientos de miles de trabajadores de diversas actividades productivas, económicas, comerciales, educativas, medicas, científicas, administrativas, financieras, tanto del sector estatal como privado, en actividades declaradas esenciales o no esenciales, se han visto obligados a volcarse a la modalidad de Teletrabajo por el ASPO (Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio) desde el 20 de marzo de 2020. Por el otro, avances tecnológicos han ido modificando en las últimas décadas las formas de trabajo de amplios sectores de asalariados.

Nos referimos al Teletrabajo donde la actividad a distancia se realiza mediante la utilización de tecnologías de la información y de las comunicaciones (TIC's). La legislación que regula el teletrabajo es incumplida y fue suspendida por la mayoría de las empresas y el Estado. Nos referimos a la Resolución 1552/2012 que garantiza los derechos de la Ley de Contrato de Trabajo y dispone que el empleador debe proveer las herramientas de trabajo, como una silla ergonómica, un matafuego, un botiquín de primeros auxilios, una almohadilla para el auricular, mouse y un manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en Teletrabajo. Este proyecto de ley que estamos presentando pretende llenar baches y nuevos problemas no contemplados en dicha Resolución, por lo tanto, la complementa en todo aquello que no sea efectivamente superado.

Históricamente, la clase capitalista siempre que se ha introducido alguna mejora tecnológica ha tratado de utilizarla para aumentar la explotación de los trabajadores. El desarrollo de las TIC's no es una excepción. Se ha ido creando un nuevo escenario de mayor explotación laboral. El salto en la modalidad de "home office" ("oficina en la casa") fue forzado por la pandemia, que trajo nuevos problemas y peores condiciones de trabajo, con exigencias de productividad sin límite. De tal modo que nos encontramos ante la violación sistemática de estas disposiciones por parte de la amplia mayoría de las empresas –bajo la complicidad de las centrales sindicales y del gobierno nacional, que no sólo permite que se vulneren derechos laborales en el teletrabajo, sino incluso habilita recortes salariales gravosos y deja pasar suspensiones y despidos masivos.

De la mano del "trabajo a distancia" se pretende introducir una mayor precarización laboral, 'ahorrar' mano de obra y romper los lazos de unión sindical capaces de enfrentar el despotismo del capital. Por eso es necesario que se saque una legislación protectora del trabajo asalariado en esta 'nueva' modalidad. Esta es una tarea que debieran encarar los sindicatos y centrales obreras, como tales. Porque la sanción de una ley protectora de los derechos de los trabajadores no provendrá solamente por el convencimiento sobre los representantes políticos de los explotadores. Si no, por la organización y acción independiente de los trabajadores. Lamentablemente, gran parte de las direcciones

sindicales burocráticas vienen pactando, incluso a espaldas de los trabajadores de sus gremios, cláusulas de flexibilización laboral incluso peligrosas para la salud física y moral de los y las trabajadoras.

La utilización masiva de las telecomunicaciones en el trabajo es difundida como la “modalidad del futuro”. Pero no podemos dejar de señalar la situación en que se encuentran gran parte de los y las trabajadores/as, sobre todo las mujeres y la juventud, frente a las patronales y su avanzada en contra de las conquistas laborales. Frente a los intentos de una mayor flexibilización laboral, no se puede discutir la regulación del teletrabajo sin poner en discusión la precarización, el fraude laboral y la tercerización, que constituyen un retroceso de siglos en los derechos conquistados. Ni convertirse el derecho del trabajo en una herramienta a favor de las empresas. Hablamos de insalubridad laboral no reconocida, suspensiones, rebajas salariales, despidos encubiertos en no renovaciones y períodos de prueba. Contrataciones como monotributistas con la exigencia de contar con sus propias herramientas de trabajo, descuentos en la jornada laboral por “baja productividad” en casos en los que se cae el sistema que implican descuentos salariales; casos en los que se les rompen las computadoras por lo pesado de los programas con los que deben trabajar que redundan luego en suspensiones, jornadas inacabables, stress y aumento de las exigencias y productividad, accidentes laborales no cubiertos, etc.

En el caso de las madres, las empresas venden el teletrabajo como la posibilidad de “conciliar la vida familiar con la vida laboral” pero es una realidad que no se puede trabajar y realizar tareas de cuidado, simultáneamente. Aumentó el trabajo remunerado y no remunerado, la exposición al acoso y a la violencia no sólo en el ámbito familiar sino también en el laboral, porque hay tecnologías de control on-line que facilitan la vigilancia de los empleadores.

En el contexto de la pandemia, el teletrabajo se presenta en muchos casos como una reforma laboral encubierta. Que intenta avanzar en la pérdida de derechos individuales y colectivos aprovechando la atomización de los trabajadores. Chile es un claro ejemplo del avance patronal, donde fue votada una ley hace poco más de un mes, que implica una nueva forma de flexibilización laboral, con pérdida de derechos individuales y colectivos, aprovechando la dificultad de la pandemia para ejercer el derecho de huelga en los lugares de trabajo.

Volviendo a nuestro país, por ejemplo, en el caso de los call centers, algunas patronales despidieron a aquellos trabajadores que no tenían computadora ni internet para trabajar desde su casa, otros rebajaron los salarios y a quienes realizan teletrabajo, no se les garantizan las mínimas condiciones laborales que resultan en dolencias físicas y psicológicas (sillas, escritorios, etc.) ni tampoco se les cubren todos los gastos de electricidad, internet, teléfono, y con la llegada del frío, le sumamos el gas. Muchos tuvieron que comprar a pesar de los magros sueldos, herramientas de trabajo que las patronales les negaron.

El estado Nacional no está exento de estas nuevas modalidades que no son más que nuevas formas de precarización laboral. En el Estado la mayoría de los trabajadores estatales están precarizados con sus distintas formas de contratación. El sueldo promedio de los estatales no llega a cubrir la canasta familiar, o sea se encuentran bajo la línea de pobreza. No es como dicen, más beneficioso porque no gastamos en viáticos ni en comida.

En el pasado reciente hubo luchas importantes contra esta tendencia a la super-explotación laboral, por ejemplo, entre los trabajadores telefónicos. El proyecto de ley del Teleoperador que se presentó en el año 2005, elaborado por sectores combativos del gremio, llevaron a protagonizar ocupaciones de edificios y un paro y movilización, para legislar la actividad de los teleoperadores con un proyecto que planteaba un piso de condiciones de trabajo: con una jornada laboral de seis horas y cinco días por semana, descansos, con el salario completo por ser una tarea insalubre (documentada científicamente con datos del Conicet) con un proyecto de ley que obtuvo media sanción en el senado en el año 2011 y fue cajoneada en esta cámara de diputados (donde obtuvo nuevamente estado parlamentario en 2014 pero nunca prosperó en su tratamiento). Los call center tercerizados son una forma de teletrabajo, al deslocalizar lugares y puestos de trabajo de las empresas. A posteriori, apareció ese mismo proyecto textual firmada en algunos Convenios Colectivos de Trabajo –una conquista de la lucha de los trabajadores. El trabajo de un teleoperador puede realizarse desde un "call center" o desde un domicilio, pero en cualquier caso debe ser considerada una actividad insalubre, que afecta a los trabajadores y trabajadoras de diferentes gremios. También se puede recordar que producto de las luchas contra la precarización en el año 2011 desde las bancas del Frente de Izquierda se presentó un proyecto por el pase a planta de trabajadores tercerizados, que fue elaborado en común con trabajadores efectivos y tercerizados de la rama.

Un problema esencial que enfrentamos ahora es que no se aproveche la emergencia de la pandemia para introducir el trabajo “a destajo” a realizar por el trabajador desde su domicilio. El trabajo domiciliario debe estar subordinado a un horario –el mismo que tenía cuando ejercía su trabajo presencial. Y no, por cantidad de productos a producir, lo que obliga a extender su jornada de trabajo.

Otro objetivo de la clase patronal es avanzar en la atomización de los trabajadores. Se debe reivindicar la libre afiliación y actividad sindical y la realización de Asambleas presenciales o –mientras dure la emergencia de la pandemia- virtuales. Por lo tanto, será legítima la participación del trabajador ‘domiciliario’ en las decisiones y elecciones sindicales y su derecho a elegir y/o a ser elegido delegado contando con las mismas garantías de inmunidad contra las persecuciones patronales que marquen las leyes vigentes y los Convenios Colectivos de Trabajo.

Los trabajadores tanto de la modalidad presencial como del teletrabajo deben contar con un espacio físico con capacidad para reuniones sin presencia de jerárquicos de la empresa puesto a disposición por el empleador para reuniones periódicas con sus delegados gremiales y realización de asambleas de trabajadores. Las empresas deben proveer las herramientas tecnológicas para permitir que los trabajadores que por razones de distancia o cualquier motivo no puedan acercarse al espacio de reunión asignado para participar en forma virtual on line de las reuniones y asambleas.

Las reuniones y asambleas serán en horario laboral, pudiendo ser por turnos, y las horas de los trabajadores que participen no podrán ser descontadas.

El empleador debe proveer un canal de comunicación en línea, continuo y permanente, entre la asociación gremial y los trabajadores (casilla de mail, nómina de empleados y posibilidad de envío sin límite bajo todas las modalidades). Interferir en la comunicación o negar el acceso al punto de reunión físico o virtual implica una violación a los derechos sindicales.

Existe el peligro de que se convierta en una herramienta para socavar la actividad sindical por eso no puede haber una modalidad de teletrabajo de manera permanente, deben existir espacios de convivencia e intercambio entre los trabajadores con tareas de modalidad de teletrabajo con los presenciales. Deben existir espacios de encuentro de los trabajadores (presenciales y a distancia) con participación ilimitada e irrestricta de los representantes gremiales y sindicales.

Ningún trabajador bajo régimen domiciliario podrá ser contratado por debajo de las conquistas y derechos de los Convenios de Trabajo. La contratación individual llevaría a retroceder 200 años. Sin embargo, el Teletrabajo se presta al fraude y precarización laboral. Las patronales han venido imponiendo una nueva categoría de trabajadores: los autónomos, que se pagan su monotributo, que no gozan de licencias por enfermedad, vacaciones, aguinaldo y otras conquistas. La necesidad –y el abandono de las direcciones sindicales burocráticas de sus deberes elementales hacia la clase trabajadora- ha llevado a que muchos trabajadores se hayan visto obligados a subsistir a costa de aceptar esta flexibilización y precariedad laboral.

Por supuesto que ningún trabajador puede ganar menos de lo que ganaba en forma presencial. Y eliminar todo tipo de descuento o multas. Las empresas escuchan y controlan las llamadas y las tareas en un sistema de vigilancia y control excesivo y permanente. No se puede controlar cada minuto que se pierde por algún problema, que en la mayoría de los casos es ajeno al trabajador. Se deben impedir los descuentos compulsivos y la extensión de la jornada laboral hasta cumplir los objetivos que fija la patronal. Por supuesto que la incorporación del asalariado del trabajo presencial al teletrabajo debe ser voluntaria. Y debe tener la posibilidad de revertirlo –volviendo al presencial- si llega a la conclusión que no le conviene, que incrementa su explotación, etc. Debe estar prohibida taxativamente el despido y otorgar una estabilidad laboral de dos años a todo trabajador que pase del sistema presencial al domiciliario.

Las patronales deben dotar a los trabajadores de las herramientas de trabajo –notebooks, PCs, etc.- y hacerse cargo de los gastos de la conectividad y los servicios como electricidad, etc. Otro punto importante, es el del lugar de trabajo. La casa no es una oficina y trabajar implica exponerse a diferentes situaciones como la caída de un sistema, un corte de luz, de la conectividad, la falta de un espacio acorde, la presencia de la familia, los chicos que rondan y demandan atención, son problemas frecuentes. Las patronales deben solventar que el trabajador tenga un lugar adecuado y confortable para desarrollar su labor: por eso planteamos que se debe estipular el pago de un plus igual al alquiler de un mono ambiente. Asimismo, hay que mantener el pago de jardines materno-paternales para las trabajadoras con hijos menores y extender estos a todo trabajador que tenga a su cargo menores de catorce años, adultos mayores en condiciones de inhabilidad, o personas discapacitadas, para poder contratar al personal auxiliar para su cuidado.

La contratación de mano de obra extranjera, tan común desde hace tiempo para los call center y otros emprendimientos empresarios (que buscan mano de obra barata), así como el trabajo nacional para el exterior, deben estar reglados, pagando el salario más alto de la Argentina o del país para el cual se esté trabajando. Queremos eliminar la introducción de la competencia salarial y laboral entre trabajadores argentinos y extranjeros. Los cursos de capacitación deben ser realizados durante el horario de trabajo y en caso contrario ser remunerados como horas extras.

El pérfido sistema privado de las Aseguradoras de Riesgos de Trabajo (ART) debe cubrir

cualquier accidente o enfermedad contraída en el ámbito donde el trabajador ejerce su teletrabajo durante toda la jornada laboral. En una reciente encuesta de la agencia Adecco titulada “¿cómo se sienten los argentinos haciendo home office por la cuarentena por el coronavirus?” se plantea que más de la mitad de los trabajadores está en una modalidad “totalmente nueva” y la mayoría no cuenta con el espacio adecuado y al estar en la casa con la familia se vuelve “difícil”. Lo que ha llevado al 42% de los entrevistados a afirmar que su jornada laboral se ha extendido. Esto plantea también la necesidad de legislar por una reducción de la jornada laboral a 6 horas para todo tipo de teletrabajo. Cuestión que plantearemos específicamente en un próximo proyecto.

Los trabajadores no estamos contra el progreso técnico. Ya hace dos siglos que los obreros aprendieron que su enemigo no es la máquina, sino el propietario que la usa para despedir, rebajar salarios e incrementar la explotación del trabajo. En el primer tercio del siglo XIX los luditas, en Gran Bretaña, atacaban las máquinas porque veían que ellas hundían sus condiciones de vida y las sometían a la miseria. Pero, rápida y dolorosamente, aprendieron de la necesidad de organizarse sindical y políticamente en forma independiente, para luchar por sus derechos contra las apetencias de ganancias de los capitalistas. El avance del maquinismo planteaba también la reducción de la jornada de trabajo, la lucha por las 8 horas de trabajo. Marx, lo resumió en *El Capital*: “Faltaban tiempo y experiencia antes de que los obreros aprendiesen a distinguir entre la maquinaria y su empleo por parte del capital”. Hoy tenemos claro los trabajadores, que las nuevas tecnologías y avances en las telecomunicaciones son un patrimonio de la Humanidad, una creación de la fuerza de trabajo que debemos poner al servicio del mejoramiento de las condiciones de vida del pueblo trabajador.

Por todo ello, solicitamos a los señores Diputados que acompañen y aprueben este proyecto de ley en defensa de las condiciones de vida de la clase obrera.