

BREVE SINTESIS DE COMENTARIOS A LA LEY DE TELETRABAJO EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA.-

CUANDO LA BIOLOGÍA EMPUJA Y LA EXPERIENCIA NO CUENTA

Fueron varios años, casi 20, cuando comenzamos el debate en el seno de la Comisión de Teletrabajo, en el ámbito del Ministerio de Trabajo de la Nación, durante la gestión del Ministro Carlos Tomada. Presidía en aquel momento, una heterogénea comisión integrada por especialistas, empresarios, sindicatos, académicos y jueces, todos analizando los alcances, desterrando mitos y pronunciándonos por el futuro del Teletrabajo en la Argentina.

Algunos institutos por entonces descriptos, fueron producto de la preocupación de los sindicatos y de la propia autoridad de aplicación, en despegar al teletrabajo de los “call centers”, que con su canto de sirenas había esclavizado a los jóvenes de los 90. Otros, con mucho fervor, consideraban imprescindible disponer de la figura del “volver atrás” para cuando el teletrabajo no fuera lo esperado

En aquel momento, discutimos muchísimo sobre la jornada de trabajo y la posibilidad de hacer horas extras. Obviamente el momento del análisis era otro, pero **la biología que empujó a la digitalización masiva, no puede ser la razón o fundamento de una ley. El aprendizaje forzado a una ficción de teletrabajo nos permite hoy mirar la nueva normalidad.**

En uno de los articulados del proyecto en el que participé, describíamos el tiempo de trabajo y su distribución, entendiendo la necesidad de distinguir dentro del **TRABAJO CONECTADO REMOTO**, aquel que es habitual, al que definimos como **TELETRABAJO** de aquel que no lo era ni es. Ahora bien, a veces las vivencias, el trabajo realizado, la implementación de teletrabajo en empresas, la capacitación y entrenamiento a teletrabajadores nos devuelve algo muy concreto y no siempre valorado: **EXPERIENCIA**

Toda casuística deviene innecesaria, porque tanto los convenios colectivos como el acuerdo individual podrán describir minuciosamente las especificidades. La tecnología MAL USADA, o el ABUSO de la TECNOLOGÍA provoca daños en el cuerpo, tanto físicos como psicológicos, y el derecho a la desconexión es un atributo que nos permite cuidarnos, prevenirnos. Sin embargo, no es suficiente, y tendremos que contar con herramientas para provenir, es decir para entrenar nuestro cerebro, gestionar nuestras emociones y trabajar con un método, lo que se denomina GNT, método de gestión neurotic. Ahora bien, es necesario disponer de este derecho, pero con la libertad de dejar discernir al trabajador la forma en que lo ejercita y lo lleva a lo cotidiano.

Vivimos HOY, con un 100% de conexión, invadidos por zooms, por eso hablamos del síndrome de la zoombitis, compartiendo espacios con hijos, convivientes, a veces sin red de contención, ni emocional, ni jurídica ni tecnológica. Pero esto no es la normalidad, y seguramente no será la nueva normalidad, por eso hay que poder diferenciar escenarios y supuestos.

Si podemos señalar algún buen efecto de esta cuarentena diría sin lugar a dudas, el poder reconocer el trabajo invisible de los cuidados, aquel que hace a la sociedad, a la familia, a la cohesión de un grupo. El **trabajo invisible** es el que hace posible el **trabajo** visible. Todas las personas necesitamos de **cuidado** a lo largo de nuestra vida, esto implica protección, nutrición, crianza y afecto, entre otras necesidades esenciales. Durante el ASPO pudimos validar esta necesidad y efectivizarla, hacerla visible, pero no es propiedad exclusiva del trabajo conectado remoto, y es discriminatorio admitir que solo los teletrabajadores tengan este derecho **es injusto para quienes realizan tareas de forma presencial, no tener reconocimiento al respecto.**

La proliferación de empleos temporales y menos seguros lleva a preguntarse sobre la aplicación de políticas que garanticen capacitación en competencias adecuadas a la transformación digital. **Las leyes no crean empleo, pero si marcan la facilidad para generar los cambios que mejoran la empleabilidad.**

Dra.Viviana Laura Diaz

Abogada, Doctora en Derecho del Trabajo, Diplomada en Neurociencias Cognitivas

Ex Directora de Trabajo Virtual en el Ministerio de Trabajo de la Nación

CoFounder y Directora Académica de GNT Mentoría Neurodigital

Coordinadora Comisión TCR, en USUARIA

Consultora en Teletrabajo para el eLac,

Autora de Teletrabajo y Neurotecnología : una guía imprescindible para gestionar el Trabajo 4.0

www.metodognt.com

vdiaz@metodognt.com