

DISCURSO DE MARCELO DI STEFANO

Secretario Ejecutivo de la Confederación de los Trabajadores de las Universidades de las Américas CONTUA y Secretario Adjunto de la Federación Argentina de los Trabajadores de las Universidades nacionales FATUN.

Debate sobre el Estudio General de la Comisión de Expertos.

109° Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo/OIT COMISION DE APLICACIÓN DE NORMAS.

Gracias, señora Presidenta.

Cuando en esta misma Comisión en el año 2018, los mandantes tripartitos de los 115 países presentes, discutimos el Informe de la Comisión de Expertos ***“Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro”*** -que hablaba de tiempos de desconexión, compatibilización de tiempos de trabajo con tiempos privados, jornada híbrida y teletrabajo- nunca pudimos imaginar, la velocidad con la cual esos análisis y formulaciones sobre la necesidad de actualizar la normativa internacional, iban a tornarse el eje prioritario del debate laboral en todos los países, impulsados por la generalización inédita, e inesperada del teletrabajo como consecuencia de la Pandemia del COVID 19.

Tampoco se podía prever el impacto de la Pandemia en el mundo del trabajo, cuando en 2019 discutimos la ***“Declaración del Centenario sobre el Futuro del Trabajo”***, y construíamos una hoja de ruta que se empalmaba con los Objetivos de Desarrollo Sustentable de Naciones Unidas.

Las Normas Internacionales que regulan el Teletrabajo desde antes del Covid 19, como bien expusieron los Expertos, contemplan esta práctica laboral como una especie más del género Trabajo a Domicilio, y consagran algunos básicos reflejos protectorios, sobre una modalidad contractual, que se preveía, iba a crecer paulatinamente acompañando el desarrollo tecnológico y la digitalización.

La pandemia cambió y aceleró todo. En los sectores que aquí represento, el sector público, y especialmente el sector universitario, con excepción de los servicios de salud, prácticamente toda la actividad se desarrolla, desde marzo del 2020, en forma remota. El retraso de la vacunación en los países del sur pobre, fruto de la miserable desigualdad global en la distribución de dosis, hace que, todavía hoy, en muchos países no se haya retornado al trabajo presencial.

Las consecuencias de este paso desordenado, no reglado, y compulsivo al teletrabajo de emergencia en el sector público, es conocida aquí por todos. Traslado de responsabilidades, costos de equipamiento y conectividad a los trabajadores, decisiones arbitrarias sin espacios para el diálogo social, jornadas agotadoras y acoso laboral fuera de la jornada legal,

restricciones duras a la participación sindical y una afectación salarial severa en muchos países.

Actividades puramente analógicas, que no tenían ningún desarrollo de trabajo remoto, tuvieron la necesidad de recurrir a esa metodología, teletrabajo más digitalización, como única posibilidad de sostener las prestaciones. La América Latina siempre resiliente sostuvo todo su sistema educativo, y gran parte de los servicios públicos y privados sobre la base del esfuerzo de los trabajadores y trabajadoras que metieron la oficina dentro de sus casas, con sus propios dispositivos y conexiones, al mismo tiempo que atendían a sus niños y niñas en edad escolar, y sostenían las tareas de cuidado. Las mujeres han sido, sin dudas, las más perjudicadas durante este proceso.

Venimos a plantear en este debate, que comenzando a salir de la pandemia, debemos ocuparnos rápidamente en la OIT y en nuestros países, en extender la manta protectora de los derechos fundamentales del trabajo cobijando a las personas que seguirán haciendo teletrabajo, en forma parcial o total, ya que no necesitamos hacer estudios exhaustivos para determinar que muchas actividades no volverán a su formato previo.

Debemos hacerlo en base al diálogo social, ejerciendo una gobernanza global protectora de las relaciones laborales, entendiendo como sorpresivamente en forma reciente reconoció el presidente Biden, y nosotros sostenemos desde siempre, que el mercado por sí solo no genera instrumentos de equilibrio, redistribución, bienestar y progreso social.

Entonces, desde el movimiento sindical reclamamos que generemos en la OIT, y en nuestras naciones, nuevas normas protectorias sobre el teletrabajo, en el marco del diálogo social, a través de la negociación colectiva, y garantizando el trabajo decente en todas sus dimensiones.

Normas que contengan la protección de jornadas laborales justas, el respeto al derecho a la desconexión, seguridad laboral, cobertura jubilatoria y provisión de herramientas para las personas que hacen teletrabajo.

Normas que garanticen el ejercicio de la libertad sindical, carreras profesionales, capacitación, y por supuesto el derecho a la huelga para quienes teletrabajan.

Normas que asuman la obligatoriedad de la registración, impidan el fraude de la negación de la relación laboral, y por supuesto aborden el tema del teletrabajo transnacional en las cadenas de producción.

Quiero finalizar esta intervención con un llamado a no analizar la dinámica de las relaciones sociales y laborales, el empleo en todas sus aristas, y mucho menos el teletrabajo, teniendo en cuenta solo las miradas proféticas de los gurúes del futuro del trabajo robotizado y con inteligencia artificial. Debemos ser los actores sociales quienes marquemos el ritmo de la modernización de las relaciones laborales levantando siempre la bandera de la justicia social.