

“No hay que tenerle prejuicios al teletrabajo”

Conversaciones con Vanesa Siley



Martin Cormick

Vanesa Siley es, además de secretaria general de la Federación de Sindicato de Trabajadores Judiciales (FE SITRAJU), y secretaria general adjunta de la seccional CABA de dicho sindicato, diputada nacional. En ese rol, no solo representa al cuerpo en el Consejo de la Magistratura, sino que preside la Comisión de Legislación Laboral de la Cámara, siendo la primera mujer en hacerlo, comisión en donde se gestó la ley que regula el teletrabajo (Ley N° 27555).

Mujer y dirigente sindical son conceptos que en Argentina se dan poco y nada. Más nada que poco. Si en Argentina hay bajo porcentaje de mujeres dirigentes, esta tendencia se profundiza en el mundo sindical. “Como en todos lados, tenés que trabajar el doble si sos mujer, todo el tiempo rendís examen, tenés que siempre demostrar que sos capaz para estar ahí”.

Respecto de la Ley de Teletrabajo, rememora que “vienen discutiéndose proyectos desde 2002, o el que presentó Tomada en 2007, pero no se avanzó hasta este año, en donde, producto de la pandemia, el tema se volvió prioritario, existió una demanda social en concreto que atender, en donde debíamos regular esta modalidad de trabajo. Se tomaron cosas de los 21 proyectos existentes y se votó el dictamen casi en unanimidad”. “Al haberse establecido como modalidad de trabajo –agrega– posee todos los institutos y las garantías de cualquier otra modalidad”. Por supuesto que, como bien sostiene Vanesa, “es una ley marco, o sea que constituye el *piso*, que puede claramente ser mejorado por los Convenios Colectivos”. Además, está escrito con el lenguaje inclusivo, todo un avance en el derecho laboral. Por su parte, “la desconexión laboral es la herramienta que permite garantizar el derecho a la

jornada laboral. Fuera de esa jornada no sólo la persona empleada tiene derecho a no leer, sino que la empleadora no puede enviar, cosa que torna más operativo el ejercicio de dicho derecho”. Otro de los derechos es el derecho a la reversibilidad. Es la posibilidad de quien opta por, habiendo elegido pasar a la modalidad de teletrabajo, revertir y retornar a la modalidad presencial. Como bien sostiene Siley, “no procede ante imposibilidad material. Esto es, si el empleador vende la sede de la oficina, se admite como excepción”. Ello, dado que cuando uno acepta pasar a modalidad de teletrabajo, no siempre advierte si el hogar está en condiciones de ser su nueva sede laboral. “Esto, sin embargo, está bastante silenciado en los comentarios de empresarios”. Finalmente, las tareas de cuidado: la ley permite, cuenta Vanesa, que “quienes cuidan a alguien se les permite cortar, dividir la jornada”. “Y –agrega Vanesa– si bien no lo dice, este artículo protege mucho más a mujeres, que son las que en definitiva se dedican a estas tareas”.

Un tema no menor –en su rol de dirigente gremial– es cómo se imagina en este nuevo mundo –con teletrabajo con modalidad instalada más allá de la pandemia– la relación de los sindicatos con sus afiliados/as. Entiende Vanesa que “claramente, hay que mejorar la comunicación, va a ser muy importante”. “Sin embargo, por ejemplo, antes un delegado o delegada iba un rato a hablar con algún afiliado o afiliada y ese era el único contacto presencial contra la permanente presencialidad del jefe. Ahora –concluye– el jefe queda a la misma distancia, en ese sentido se igualó”. No obstante, remarca que el rol de los sindicatos sigue vivo, más vivo que nunca, porque se afilió mucha gente de forma virtual por los nuevos inconvenientes laborales que genera la propia pandemia. Entre ellos, una demanda a toda hora que demuestra la necesidad del derecho a la desconexión digital. “La nueva forma de protestar será –entonces– una desconexión masiva desde sus casas”.

Respecto de la ley, aunque de aplicación únicamente para el mercado laboral del sector privado, “termina siendo una base, una referencia, un faro, que se utiliza en el sector público nacional y provincial para adaptar convenios colectivos de distintas áreas”.

En definitiva, “no hay que tenerle prejuicios al teletrabajo”, nos resume, aunque “tampoco hay que enamorarse. Habrá que defender los derechos que defendemos hoy con otras herramientas. Hay temores, lógico, como todo cambio, pero debemos adaptarnos”.