

Reproducido en www.relats.org

TELETRABAJO Y DERECHOS

La descentralización productiva o tercerización precariza a la clase trabajadora

Jorge Elizondo

Publicado en El Cohete a la Luna, agosto 2020

La estrategia de los grupos económicos durante la pandemia del Covid-19 demuestra que continúan desplegando las mismas prácticas que se generalizaron y agudizaron en la década del '90.

La práctica de la descentralización productiva y operativa o tercerización tendiente al incremento de la tasa de ganancia, se traduce en la creciente fragmentación y precarización de la clase trabajadora.

Los objetivos de los grupos económicos persiguen no sólo el control de los mercados y los precios, sino a un mejor control de las fuerzas productivas.

El concepto tradicional de empresa y el sujeto “empleador” – que constituye la base de la construcción del Derecho del Trabajo que nos rige—, es reemplazado por un nuevo modelo caracterizado por la articulación de diversas sociedades aparentemente autónomas.

Observamos –por ejemplo— de qué forma grupos económicos como Vicentin evaden sus responsabilidades frente a los trabajadores, los demás acreedores y el Estado a través de la utilización de un concurso preventivo que sólo alcanza a una de las sociedades vinculadas: Vicentin SAIC. Se ha dicho, en opinión que compartimos: “Resulta evidente que la construcción del holding Vicentin tenía estructuralmente preparadas las condiciones para que el dispositivo permita el vaciamiento de Vicentin SAIC mediante la transferencia de activos a otras firmas del conglomerado, y la fuga de capitales facilitada por las empresas ‘cáscara’ del grupo. Por lo tanto, la cobertura de los pasivos de Vicentin SAIC, se traducirá en un perjuicio de sus acreedores –banca pública, proveedores, productores, trabajadores y otros—, consumándose los objetivos del diseño empresario de los dueños de Vicentin y de las irrefutables e irrefutadas intenciones que se presumen respecto al comportamiento asumido durante el último año previo a su grave crisis actual” [\[1\]](#).

Los trabajadores y sus organizaciones son afectados por estas formas de articulación empresaria, que muestran aparentemente disociadas una multitud de sociedades, que constituyen una única realidad económica y financiera, con una dirección unificada.

Frente a estas realidades, la clase trabajadora y sus organizaciones se encuentran fragmentadas, impidiendo que el centro de trabajo sea el territorio donde los explotados toman conciencia de las relaciones sociales, que siempre son relaciones de poder.

Se busca evitar la recomposición del sujeto de clase, la politización de las luchas y el despliegue en unidad de las

organizaciones sindicales, particularmente su expresión interna dentro de las empresas.

En este contexto, los objetivos políticos de la clase dominante son tanto o más importantes que los económicos: anular o debilitar la acción de los sindicatos; impedir que los trabajadores puedan reflexionar sobre la relación entre política y producción, entre la organización de esta y de la sociedad, sobre la contradicción entre una sociedad aparentemente democrática y una empresa autoritaria, entre el carácter de ciudadanos que se les reconoce en la sociedad y el sometimiento al que se hallan sujetos en la empresa, hasta el extremo de que se considere un acto “normal” que puedan ser desalojados de la misma, y que los Decretos de Necesidad y Urgencia que prohíben los despidos sin causa atentan contra dicha “normalidad”.

El teletrabajo y su regulación

En el marco de la mayor crisis económica mundial, provocada por la pandemia del Covid-19, algunos sectores de la clase dominante ven en la generalización del teletrabajo una alternativa favorable a sus intereses: la posibilidad de que se genere una mayor productividad, desaparezca toda forma de limitación de la jornada de trabajo, que la relación laboral se individualice aún más y sea despojada de todo carácter colectivo.

La ley 27.555 sancionada hace unos días por el Congreso de la Nación, dicta normas regulatorias del teletrabajo, y constituye un claro obstáculo para estos propósitos.

Considero positivos los siguientes puntos:

Definición del concepto de teletrabajo:“Habrá contrato de teletrabajo cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, en los términos de los artículos 21 y 22 de esta ley, sea efectuada total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación” (Artículo 1°). No podemos coincidir con la disposición que determina que los “presupuestos legales mínimos del contrato de teletrabajo se establecerán por ley especial”. En cambio sí parece razonable que las regulaciones específicas para cada actividad se establezcan mediante la negociación colectiva, respetando los principios de orden público establecidos por la misma ley.

Inclusión en la Ley de Contrato de Trabajo:Es importante que el artículo 2 disponga incluir el teletrabajo como una modalidad del contrato de trabajo (Artículo 102 bis del Régimen de Contrato de Trabajo), lo que implica el pleno reconocimiento de las normas, principios generales y reglas de interpretación contenidos en el mismo, habiéndose desechado la idea de un estatuto especial.

Derecho a la desconexión digital:El artículo 5 determina que la persona que trabaja bajo esta modalidad tendrá derecho a no ser contactada y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación fuera de su jornada laboral y durante los periodos de licencias. Hay dos prohibiciones para el empleador: a) No puede sancionar al trabajador por hacer uso de su derecho a la desconexión; b) No podrá exigirle la realización de tareas, ni remitirle comunicaciones por ningún medio fuera de la jornada laboral.

Voluntariedad:El Artículo 7 determina que el traslado de un trabajador desde la actividad presencial a la modalidad del teletrabajo requiere la voluntad o consentimiento del mismo, que debe ser manifestado por escrito. Solamente puede prescindirse de estas condiciones en casos de fuerza mayor debidamente acreditadas.

Reversibilidad:El Artículo 8 establece que el consentimiento del trabajador que labora en una actividad presencial para pasar a la modalidad del teletrabajo puede ser revocado en cualquier momento; y en tal caso el empleador está obligado a darle tareas en el establecimiento donde trabajaba anteriormente, o en su defecto en el más cercano al domicilio del trabajador en el cual puedan ser prestadas; salvo que fuera imposible para el empleador cumplir con esta obligación, circunstancia que deberá demostrar.

La negativa a cumplir con esta obligación de darle tareas presenciales será considerado violatoria de la obligación de

dar ocupación, y dará derecho al trabajador a considerarse en situación de despido o accionar judicialmente para el restablecimiento de las condiciones de presencialidad. La negativa patronal configuraría –a nuestro juicio— un ejercicio abusivo del *ius variandi*, en los términos del artículo 66 de la Ley de Contrato de Trabajo, ya que significaría alterar definitivamente uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo.

Provisión de elementos de trabajo: De acuerdo al Art. 9, el empleador debe proporcionar el equipamiento (hardware y software), las herramientas de trabajo y el soporte necesario para el desempeño de las tareas, y asumir los costos de instalación, mantenimiento y reparación de las mismas, o la compensación por la utilización de herramientas propias de la persona que trabaja.

Compensación de gastos: El Artículo 10 establece el derecho del trabajador a la compensación por los mayores gastos en conectividad y/o consumo de servicios que deba afrontar.

Derechos colectivos, representación sindical: Los artículos 12 y 13 normativizan con claridad los derechos de quienes trabajen bajo esta modalidad: 1) Se los considera como parte del conjunto de quienes trabajen en forma presencial. Es decir, que el teletrabajador no puede ser aislado del colectivo laboral, y gozará de los mismos derechos colectivos reconocidos por el Artículo 14 bis de la Constitución Nacional. 2) La representación sindical será ejercida por la asociación

sindical de la actividad donde presta servicios, en los términos de la ley de Asociaciones Sindicales de Trabajadores 23.551. El Artículo 13 dice que las personas que se desempeñan en la modalidad de teletrabajo “deberán ser anexadas por el empleador a un centro de trabajo, unidad productiva o área específica de la empresa a los efectos de elegir y ser elegidas para integrar los órganos de la asociación sindical”.

Estamos en desacuerdo con que el empleador pueda “anexar” a estos trabajadores a un centro de trabajo, unidad productiva o área específica de la empresa, no sólo por lo inapropiado del término empleado, sino porque se halla en contradicción con lo dispuesto por el artículo 8 de la misma ley. El trabajador o trabajadora sigue perteneciendo a un colectivo laboral, a un área determinada de la empresa, a la cual puede volver en cualquier momento, en uso de su derecho a revocar la decisión de pasar a desempeñarse en teletrabajo. El empleador carece de derechos de asignarlo a otra área o unidad diferente, a efectos de que ejerza sus derechos a elegir o ser elegido para integrar un cuerpo de delegados, una comisión interna o los órganos directivos de una asociación sindical. Es la organización sindical —y no el empleador— la que puede determinar el espacio, las formas y cualquier aspecto relativo a la elección de los representantes gremiales.

Higiene y seguridad laboral: La autoridad de aplicación, el Ministerio de Trabajo de la Nación, deberá dictar las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo, y el control de su cumplimiento debe contar con participación sindical. Se afirma en el Artículo 14 que el Ministerio deberá incluir las

enfermedades causadas por esta modalidad dentro del listado previsto por el Artículo 6 inciso 2 de la ley 24.557; reconociéndolas como enfermedades profesionales. Resulta evidente que pueden identificarse los agentes de riesgo, cuadros clínicos, exposición y actividades determinantes de la enfermedad. Los accidentes que ocurran en el lugar, jornada y en ocasión del teletrabajo, se presumen accidentes de trabajo.

Entre otras enfermedades profesionales causadas por el teletrabajo pueden mencionarse: 1) Fatiga visual (astenopia). 2) Carga postural (algias en nuca, cuello, espalda y zona lumbar. 3) Patología psíquica por trabajos monótonos, rutinarios y repetidos. Este conjunto de anomalías ha sido denominado como “síndrome de Tokomosho”.

La Organización Internacional del Trabajo ha recomendado que el tiempo de exposición frente a las pantallas de visualización no debería exceder de cuatro horas diarias. [\[2\]](#)

Uno de los errores contenidos en la ley 27.555 es desconocer estos riesgos específicos del teletrabajo, ya que en su artículo 4 no establece una jornada laboral específica para esta actividad, sino que se limita a establecer que “la jornada laboral debe ser pactada previamente por escrito en el contrato de trabajo de conformidad con los límites legales y convencionales vigentes, tanto en lo que respecta a lo convenido por hora como por objetivos”. La remisión es a la jornada de 8 horas diarias y 48 horas semanales de la ley 11.544 de 1929, a la que me he referido en artículos anteriores aquí publicados (“Trabajar menos pero todos” y “Carrera contra el reloj”), cuya vigencia constituye un grave retraso para nuestro país, teniendo en cuenta las jornadas de 40, 35 y aún menos horas semanales que los trabajadores

han logrado en otros países de Europa y aún de América Latina.

Frente a la concentración del poder económico de las transnacionales, a la tendencia a la fragmentación e individualización de la relación de trabajo, siendo el teletrabajo una de las formas que los grupos económicos considera eficaces para debilitar a las organizaciones sindicales, explotando la crisis causada por la pandemia; sólo cabe regular a través de la ley y la negociación colectiva estas formas de trabajo y remover los obstáculos que dificultan la unidad de la clase trabajadora en la lucha por una sociedad justa e igualitaria.

[1] Cecilia Fernández Bugna y Guillermo Wierzba, “El Cohete a la Luna”, Julio 19 del 2020.

[2] Adriana V. Bottos, “Teletrabajo. Su protección en el Derecho Laboral”, Cathedra Jurídica, págs.. 144 y 145.