

LA REGULACION DEL TELETRABAJO Y LOS DESAFIOS DE SU CONTROL PÚBLICO SINDICAL

Mag. Abogada María del Carmen Becerra¹, Abogada María Eva Olivera Becerra²

mcbecerra2008@gmail.com, eva.olivera@live.com.ar

Abstract. Ante la falta de una regulación específica, en este trabajo se pretende avanzar sobre lo hecho en nuestra realidad nacional donde el teletrabajo irrumpe con fuerza en la formalización de nuevos convenios colectivos, que van convivir con el convenio general y que tienen como característica la informalidad, su especificidad y su descentralización. Si bien es cierto, que teletrabajo requiere de una serie de controles para su óptimo funcionamiento, también es cierto que la libertad sindical es una premisa constitucional en nuestro país, que requiere una visión organizacional distinta. Al tratarse el teletrabajo subordinado de una relación tipo laboral, ninguna duda puede surgir acerca de si los teletrabajadores pueden formar sindicatos o si pueden pertenecer a la organización que existe en la empresa en que trabajan. Ante el avance arrollador de las tecnologías las organizaciones se ven obligadas a adaptar sus estructuras empresariales y los modos de prestar servicios adoptando formas más flexibles de trabajo para competir en el mercado. Los teletrabajadores se ven así, cada vez más expuestos a excesos y distorsiones, para lograr el equilibrio entre los intereses de trabajadores y empleadores se torna necesaria su participación con el acompañamiento sindical apropiado para negociar condiciones más equitativas de trabajo.

Keywords: Teletrabajo. Control público sindical. Libertad Sindical. Convenios colectivos.

1 Introducción

En el mundo de las tecnologías, el derecho del trabajo está en permanente evolución, hace ya varios años surgió el teletrabajo, en este trabajo no lo consideraremos como un fenómeno unitario sino como el punto de convergencia entre varias tendencias diferentes que afectan actualmente la organización del trabajo. Sus beneficios se vislumbran hoy en la gestión empresarial y en las políticas de promoción del empleo

¹Magister en Informática UNLM. Abogada U.C.C. Docente Investigador U.N.S.J. Directora del Instituto de informática del Foro de Abogados de San Juan.

²Abogada UNC. Adscripta de la asignatura Derecho Internacional Privado de la Facultad de Derecho. U.N.C

en Empresas Privadas, que con mayor seguridad social inclusiva impactan en el ambiente laboral [1].

Estos cambios se manifiestan también en la forma que desenvolvemos el trabajo, lo que ha llevado a evolucionar también al teletrabajo, dado que se han aparecido nuevas modalidades que actualmente se imponen con gran fuerza como nuevas formas de relacionamiento laboral, caracterizadas por un trabajo desarrollado enteramente online, a través de plataformas diseñadas específicamente para ello, y contratando profesionales en régimen freelance. Se propicia en el denominado Trabajo 3.0. La autora³ considera que el trabajo 3.0 constituye una evolución del teletrabajo, siendo ambas modalidades de trabajo a distancia. Estas dos formas realizan su trabajo a distancia utilizando las tecnologías de la información y comunicación.

El futuro mismo del empleo está en la llamada “economía colaborativa” esta se refiere a un nuevo sistema económico que se basa en el intercambio de bienes y servicios a través de plataformas digitales. Estas plataformas colaborativas permiten a los ciudadanos ofrecer servicios y fomentar también nuevas oportunidades de empleo, modalidades de trabajo flexible y nuevas fuentes de negocios⁴.

En este nuevo escenario, las relaciones de las empresas con sus empleados deben ir adaptándose a la realidad actual, y las empresas que comenzaron a implementar el teletrabajo, tanto en beneficio de los empleados como de las empresas mismas, han redefinido el concepto mismo de productividad, y están expectantes en su mejora. Respecto del logro de eficiencia de sus trabajadores, la práctica del teletrabajo exige una cuidadosa planificación por parte de las empresas y condiciones culturales, psicológicas y formativas específicas en los trabajadores⁵.

Por otro lado los empleados, que se incorporan al mercado laboral y los que constituyen ya gran parte de la fuerza laboral activa, han cambiado su forma misma de trabajar y su actitud ante el trabajo es distinta, la portabilidad extrema que les ofrece la tecnología, hacen que prefieran múltiples lugares, más confortables para brindar su potencialidad en materia de productividad, incentivando su creatividad y calidad del trabajo, sienten incluso que se vuelven más creativos cuando son dueños de su libertad. Muchas empresas logran implementar modalidades de teletrabajo juntamente con puestos de trabajos abiertos, es decir sin oficinas cerradas o individuales, y que puedan ser compartidas por distintas personas que van a la oficina en distintos días y horarios.

³ Baladan, Flavia y Nuevas manifestaciones del relacionamiento laboral, E-Recruiting, reputación digital, trabajo 3.0 y relaciones laborales en economía colaborativa. 45 JAIIO-SID 2016.ISSN: 2451-7526 .Pág. 143-155. Publicado en: <http://45jaiio.sadio.org.ar/sites/default/files/SID-02.pdf>(Última visita 25/04/2017)

⁴ Comunicación de la Comisión Europea al parlamento Europeo, al consejo, al Comité Económico y social y al Comité de las regiones publicado. Bruselas 2016. (Última visita 25/04/2017)

⁵Beltrán Puche y Sánchez Neira (2002) www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere4/Tesis-31.pdf(Última visita 25/04/2017)

El teletrabajo tiene muchas ventajas viéndolo desde ópticas distintas, también es cierto que tiene una implicancia en el mundo del derecho. Así hay países que ya lo han comenzado a regular como Colombia, Perú, Costa Rica, Estados Unidos, España, Portugal, y otros tantos como Argentina, Venezuela, Panamá, Chile, Uruguay, Brasil, México, Francia, Bélgica, Luxemburgo, Alemania, Dinamarca, Italia donde si bien no se ha regulado, se ha consolidado la cultura del teletrabajo de una manera arrolladora. Dentro de esos aspectos se debe analizar el rol que desempeña el teletrabajo frente a los sindicatos y viceversa, para ello es necesario revisar las experiencias que se han tenido en otros países donde se ha adoptado el teletrabajo como una modalidad para la ejecución de las actividades laborales y a partir de esta base plasmar las ventajas y desventajas que frente a los sindicatos se puedan presentar.

En Argentina se estableció en el año 2001, la Comisión de Teletrabajo como parte del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTE y SS), que desde su inicio ha trabajado activamente por la aplicación de buenas costumbres en materia de teletrabajo. En Argentina no hay una ley específica sobre el Teletrabajo, si bien han existido diversidad de proyectos de ley que no han tenido tratamiento legislativo, existe un proyecto de ley enviado al Congreso de la Nación el 2 de julio de 2007 elaborado por la Comisión de Teletrabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, que señala que esta modalidad sirve como instrumento para la generación de puestos de trabajo genuinos y para la consolidación de las fuentes de trabajo existentes [2].

Si bien, actualmente en nuestro país no existe una ley específica, es dable destacar que es perfectamente aplicable la ley de Contrato de Trabajo N° 20744, como así también el Convenio N° 177 sobre trabajo a domicilio de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) pues el mismo fue ratificado por la Argentina mediante la ley 25.800 y por tratarse de una norma de jerarquía supra legal, contempla en su articulado todo tipo de trabajo a distancia entre los que se encuentra el teletrabajo, cuando se trata de un trabajo asalariado o dependiente que se realiza en el domicilio del trabajador⁶.

Ante la falta de una regulación específica, las partes por medio de negociación colectiva en todos sus niveles, han asumido la responsabilidad de suscribir convenios colectivos, apropiados a las necesidades concretas de la actividad del oficio o profesión o de la empresa de que se trate. El encuadramiento sindical de los teletrabajadores cobra actualidad al tratarse de ubicar a este grupo de trabajadores en el ámbito de representatividad de un sindicato, y precisar el ámbito de validez geográfica, del sector o de actividad que tiene resolución administrativa del MTE y SS [3].

Dadas las peculiares características del teletrabajo, se requiere de una labor de regulación específica para mitigar los conflictos que genera o puede generar. Si nos preguntamos cómo debería ser la regulación, cual sería pertinente vemos que la experiencia internacional nos muestra una preferencia por la utilización de herramientas legales conocidas para regular el teletrabajo. Otra forma ha sido la suscripción de acuerdos con diferentes actores sociales. [4]

⁶www.javendana.edu.co/Tesis.3pdf128(Última visita 25/04/2017)

Tal cual lo expresa Capón Filas [5], la acción sindical contribuirá a remover los obstáculos que dificulten la realización plena del trabajador (Art.3, in fine). Esta norma expresa un fuerte programa de acción ya que los sindicatos han de comportarse de tal modo que ayuden al desarrollo integral de los trabajadores, eliminando, por un lado, los obstáculos que se le oponen y, por el otro, colocando los medios que sirvan a dicha realización⁷.

2 Teletrabajo

Si bien no existe una definición consensuada doctrinariamente, asentimos con la doctrina [1] en que la forma más útil de conceptualizar el teletrabajo es no considerarlo como un fenómeno unitario, sino como el punto de convergencia entre varias tendencias diferentes que afectan actualmente la organización del trabajo.

Sin perjuicio de lo señalado, a los efectos de este trabajo adoptamos la siguiente definición de teletrabajo: Es todo trabajo persona, productivo y remunerado que se realiza a distancia, a favor de una organización empresarial y que se lleva a cabo por medio del empleo de tecnologías de la información y comunicación TICs[4]. En la actualidad tal cual lo expresa [6] la cuestión social parte del concepto de producción y distribución de las riquezas es decir de las empresas, y a través del reino omnipresente del mercado.

El Teletrabajo ha sido conceptualizado por la OIT⁸, como una forma de trabajo que se realiza en un lugar alejado de las oficinas centrales o de las instalaciones de producción, mediante la interacción de nuevas tecnologías de la Comunicación. Un sistema de comunicación que puede ser en tiempo real o diferido y con una forma de organización que puede ser individual o colectiva y ser llevada a cabo por trabajadores independientes o asalariados. Siguiendo a⁹ podemos decir que de la definición de la OIT se pueden resaltar varias dimensiones según: a) El lugar donde se efectúa el trabajo, b) La tecnología, c) la comunicación, d) El tiempo de trabajo, e) El tipo de relación contractual. Además al teletrabajo puede agruparse atento el propósito y el alcance el mismo, y conforme la subordinación del trabajador resulte directa o indirecta (Art. A 31 de la LCT). Con relación al teletrabajo “On Line”, este será subordinado cuando exista una interacción directa entre el trabajador y la empresa. En conse-

⁷ www.pensamientocivil.com.ar/system/files/2015/06/Doctrina1394.pdf(Última visita 25/04/2017)

⁸ Citado en La Negociación colectiva y el Teletrabajo en Argentina http://nulan.mdp.edu.ar/1424/1/lago_js.pdf. (Última visita 25/04/2017)

⁹ Voco y Martinez 2004. Citado en JL Lago.2011. http://nulan.mdp.edu.ar/1424/1/lago_js.pdf(Última visita 25/04/2017)

cuencia la empresa siempre ejercerá un control de dirección de manera permanente sobre el teletrabajador a través de medios telemáticos¹⁰.

El proyecto de ley del año 2007, describe en su Art. 1: “Se entiende por teletrabajo a los efectos de esta ley, a la realización de actos, ejecución de obras, o prestación de servicios en los términos de los artículos 21 y 22 de la ley 20.744 y sus modificatorias, en las que el objeto del contrato o relación de trabajo es realizado total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares distintos del establecimiento o los establecimientos del empleador, **mediante la utilización de todo tipo de tecnología de la información y de las comunicaciones (TIC’s)**. Se entiende por teletrabajador en relación de dependencia a toda persona que efectúa teletrabajo según la definición anterior. En letra “negrita” se resalta uno de los elementos caracterizadores del teletrabajo que es la “utilización de todo tipo de tecnología de la información y de las comunicaciones (TIC’s)”.

Por la definición misma que brinda el citado Art. 1 queda claro que el espíritu de la Comisión respectiva del Ministerio de Trabajo de la Nación, fue que esta ley no tenga por finalidad reglamentar todo trabajo realizado a distancia sino aquel referido exclusivamente al teletrabajo. Los puntos relevantes del proyecto de ley radican esencialmente en lo que sería el objeto principal de la misma, que es poner en igualdad de condiciones y derechos al teletrabajador en relación de dependencia que a los demás trabajadores en relación de dependencia de un empleador.

Es decir si la actividad realizada por una persona cuadra dentro de lo definido por el artículo 21 LCT de la ley 20.744, no hay motivo ni fundamento alguno para apartarse de los derechos que la referida ley otorga al empleado, sea este que desarrolle sus tareas en el domicilio de la empresa, en su propio domicilio, o en cualquiera sea el domicilio en el que desarrolle la actividad. El Proyecto de Ley del MTE y SS señala que esta modalidad de trabajo¹¹, sirve como instrumento para la generación de puestos de trabajo genuinos y para la consolidación de las fuentes de trabajo existentes.

Al igual que no existe una sola definición de teletrabajo, tampoco existe unanimidad en la doctrina sobre los tipos, no obstante se aceptan mayoritariamente tres Especies: El teletrabajo en Casa, El teletrabajo mobil-noteling, El teletrabajo en telecentros. También según otra clasificación, nos encontramos con distintos tipos de teletrabajo: a) de acuerdo a la localización del teletrabajador: - a domicilio: el teletrabajador desarrolla sus tareas en el lugar de residencia, puede ser a su vez, a tiempo completo, cuando la mayor parte de su actividad la realiza en su casa, acudiendo alguna vez a la oficina, o a tiempo parcial, cuando realiza su tarea mayormente en la oficina pero una o dos veces a la semana trabaja desde su casa; - móviles o nómadas: son aquellos que trabajan donde pueden o donde lo necesitan, utilizando las TIC’s; - en el lugar determinado por la empresa: pueden organizarse telecentros o centros de trabajo en los cuales la actividad se desarrolla en oficina que pueden ser de propiedad de varias empresas que comparten costos o que se dedican a las telecomunicaciones. b) de acuerdo a los Estados en que se realiza la tarea: - Off shore o transnacional, la prestación se

¹⁰Ibid

¹¹www.Trabajo.gov.ar/.../teletrabajo/difusión(Última visita 25/04/2017)

desarrolla en Estados diferentes al que se encuentra la empresa matriz, -Nacional, la actividad se lleva a cabo en el Estado donde se encuentra la casa matriz. c) de acuerdo a la forma de prestación: -on line o conectado, se caracteriza por hacer uso de las telecomunicaciones para recibir, recoger órdenes o informar de trabajos y resultados hacia la empresa y viceversa; -off line o desconectado, se lleva a cabo a través de Cds, pen drives u otros medios tecnológicos o mecánicos como el correo; -onewaylines, el teletrabajador realiza su trabajo con un terminal conectado a una computadora o sistema central de la empresa donde fluyen datos- twoway line o interactivo, el teletrabajador desarrolla sus tareas con un terminal conectado a una red que le permite intercambiar información con la empresa y con los diferentes ordenadores[7].

El teletrabajo se está volviendo así una buena práctica¹² para las empresas y en una buena opción para los teletrabajadores¹³. Sin embargo las organizaciones pueden ser menos productivas si no conocen y no implementan prácticas de trabajo remoto. Tal cual lo expresa la autora [2] “Tienen capacidad para multiplicar sus tareas, prefiriendo los horarios flexibles y los espacios físicos dinámicos, y buscan un mejor equilibrio entre la vida familiar y social con el trabajo”. Y como sigue diciendo “La sociedad industrial se ha convertido en la sociedad del conocimiento, con nuevos perfiles de trabajadores y distancias acortadas por la tecnología”.

Por otro lado, el teletrabajo representa para la empresa una reducción de costos. Ejemplos de reducción de costos son la disminución de metros cuadrados de inmuebles de oficina, reducción de costos de comedor (en caso que sea un beneficio social que la empresa brinda), costos que parecen menos visibles pero están, como lo es la energía, los residuos, la polución, entre otros. A nivel urbano son varios los aspectos positivos que aporta esta modalidad contribuyendo al cuidado del medio ambiente, facilitando la disminución del tránsito vehicular generando un ahorro de combustible que favorece el uso adecuado de los recursos energéticos no renovables e incide en la reducción de los accidentes vehiculares. El teletrabajo se impone y su regulación es heterónoma, resulta necesaria particularmente para aquel teletrabajador que se desempeña en situación de dependencia económica, cuyo contrato individual, y a raíz de esa misma circunstancia exhibe, en el recíproco régimen de derechos y obligaciones que establezca, las consecuencias de una libertad negocial excesivamente limitada por la necesidad[4].

3 Control Público Sindical en Argentina

La Ley N°23551 de asociaciones sindicales tutela la libertad sindical, y establece desde su Artículo primero que será garantizada por todas las normas que se refieren a la organización y acción de las asociaciones sindicales. Sin embargo tal cual lo expresa la doctrina, muchos de los contenidos de la misma han cambiado por lo que se

¹² Proviene de la expresión inglesa “Bestpractice” (Naciones Unidas y comunidad internacional)

¹³ Teletrabajo beneficios para la empresas y los empleado. www.openmart.net/.../teletrabajo-beneficios. (Última visita 25/04/2017)

exigen adecuaciones de varios artículos Art.29, 30,31, 38, 39,40 y concs. Así por Ej. como exigencia mínima de adecuación a los estándares internacionales correspondería modificar el art.31 de la Ley precitada y extender a las asociaciones simplemente inscriptas el derecho de defender y representar ante Estado y los empleadores los intereses individuales y colectivos de los trabajadores y participar en plenitud en instituciones de planificación y control, así como colaborar con el poder público en el estudio y solución de los problemas laborales y constituir patrimonios de afectación.

La Corte suprema de Justicia de la Nación ha llevado a cabo “el examen del modelo sindical”, y en lo respecta al Art 41, ha declarado la invalidez constitucional de dicho artículo y establecido que viola el derecho de libertad de asociación sindical, que también está amparado en el Art.14 bis de la Constitución Nacional Argentina, en cuanto exige la afiliación a un sindicato con personería gremial, y avanza aún más, al sostener que la disposición legal “mortifica la vertiente individual de esa libertad al “constreñir a adherirse a un sindicato para poder representar a los trabajadores del establecimiento. A su vez, en coherencia con lo dispuesto por el Art.8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, sostuvo que la restricción de la Ley 23551 no resultaba “necesaria” en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional o el orden público [8].

La LCT destacaba la importancia del control sindical en las relaciones de trabajo. Colocaba al sindicato en un rol activo y de observancia respecto a ciertas cuestiones que son fundamentales para la protección de los derechos de los trabajadores, y de esa forma, contribuía a evitar cierto grado de conflictividad [9]. De acuerdo a los objetivos propuestos por el MTE y SS de Argentina se ha de promover la negociación colectiva en materia de Teletrabajo ayudando a generar mejoras laborales. El Proyecto de Ley de Teletrabajo en Relación de Dependencia, parte de la premisa de la igualdad efectiva de derechos entre un trabajador presencial y un teletrabajador, incluyendo aquellos que hacen al ejercicio de la libertad sindical. Entendemos que el teletrabajo realizado de manera parcial o mixta permite el pleno goce de los derechos sindicales organizándose a través de los horarios pautados para el trabajo presencial.

Actualmente se discreta sobre la supremacía del convenio de los mercantiles sobre el de los telefónicos, existe un conflicto entre los Tele operadores (Atacc). Asociación de Trabajadores Argentinos de Centros de contacto, que es el gremio que agrupa a los Call Centers y la UOM Córdoba, por el encuadramiento sindical de los teleoperadores. Cuando se hace referencia a la situación de conflicto o competencia entre una asociación sindical con personería y una que no la tiene, imaginamos a los contrincantes como una entidad poderosa, dotada de potestades inherentes a la personería gremial, y otro mucho más débil privado de esos beneficios, que puja, en condiciones de desigualdad, por hacerse un lugar en el universo que aspira a representar.

En forma paralela a los conflictos por la representatividad sindical, surgen frecuentes dudas acerca del convenio aplicable a una empresa determinada. Si bien existen en Argentina seis o siete gremios como: Sindicato Único de trabajadores informáticos de la República Argentina (S.U.T.I.R.A.), Asociación gremial en computación (A.G.C), Unión Obrera Metalúrgica (U.O.M.), Unión de trabajadores sociedades de autores y afines (U.T.S.A) que en su convenio colectivo comprende los trabajadores que realizan tareas en la empresa, en el local u oficina del cliente, en el domicilio del trabaja-

dor y hasta desde un cibercafé de manera virtual. También existe (UTSA-Software), Unión Personal Jerárquico de Empresas de Telecomunicaciones (O.P.J.E.T). La Unión Informática (IU) durante el año 2013 obtuvo su inscripción gremial afiliada a la C.G.T. El 10/02/2016, entre la Unión Informática con Cisco Sistem¹⁴, se realizó un acuerdo donde se estipula respecto del Teletrabajo el reintegro de gastos (Internet y otros) y la reversibilidad y asignación de herramientas por parte del empleador

4 Libertad Sindical

Algunas de las definiciones dadas en la doctrina jurídica argentina, refieren a la Libertad Sindical como derecho subjetivo. Ackerman¹⁵ destaca que la libertad sindical en tanto derecho subjetivo puede ser tanto individual o colectivo. García por su parte hace alusión a su carácter complejo [10].

Considerando los aspectos constitucionales y legales del teletrabajo frente a la libertad sindical, en primera instancia debemos remitirnos a las normas constitucionales que hacen alusión a los aspectos relacionados con la libertad sindical. En ese contexto debemos enfocarnos en lo establecido en el Artículo N°14 y el Art.75, Inc 22 de la Constitución Nacional Argentina.

También la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Pacto de San José de Costa Rica, se refieren a la Libertad de asociación gremial con un rango superior entre los Derechos de las personas.

La libertad sindical debe estudiarse desde la formalidad normativa y desde la realidad operativa¹⁶. La primera describe a un ser ideal, muy cercana a los Derechos humanos y a la doctrina de la OIT. La segunda muestra los desaciertos de nuestro país, por ser casi nulos los avances registrados en materia de libertad sindical. Afirma además que la libertad sindical (afiliarse, no afiliarse, desafilarse), tiene como finalidad defender los intereses de los trabajadores, entendidos como tales “todo cuanto se relación con sus condiciones de vida y de trabajo. La acción sindical contribuirá a remover los obstáculos que dificulten la realización plena del trabajador” (Ley 23551 Régimen Sindical, en adelante RS, art.3).

Los artículos de la originaria LCT relativos a la participación de las organizaciones sindicales establecían la relación individual del trabajo, en los art. 78 y 79 disponían respectivamente “los sistemas en todos los casos deberán tener la aprobación de la autoridad de aplicación, la que consultará a la asociación profesional firmante de la convención colectiva que rija la relación de trabajo”. “La autoridad de aplicación podrá dictar reglamentación de carácter general, por zona o por actividad o rama de actividad, así como resolver casos particulares atendiendo a la modalidades y necesidades de los supuestos y con consulta previa a las organizaciones profesionales de

¹⁴ <https://unioninformatica.org/empleados-de-cisco-ya-cuentan-con-su-primer-delegado-normalizador/> (Última visita 25/04/2017)

¹⁵Ackerman, Mario. Libertad Sindical.

¹⁶Obra citada[3]

trabajadores”. Ambos estaban incluidos en el CAPITULO VII- De los derechos y deberes de las partes y deberíamos relacionarlos con el Art. 76 (Hoy Art. 70).

Este artículo está íntimamente relacionado con el Art. 70 de la Ley de Contrato de Trabajo, y si tenemos en cuenta que el Art. 8 de la ley en análisis establece que todo lo que no estuviese expresamente previsto en la ley se regirá por la Ley de Contrato de Trabajo, pareciere que el redactor del proyecto ha querido hacer especial hincapié en este punto por la particularidad del caso. De lo contrario hubiera hecho silencio al punto y cualquier conflicto referido a este instituto hubiera sido resuelto en los términos del mencionado Art. 70 LCT.

A partir del análisis del proceso de adopción del teletrabajo en la República Argentina, la Organización Internacional del Trabajo editó en 2011 el “Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo”, que en relación con los aspectos sindicales frente al teletrabajo establece una serie de indicaciones que deben ser seguidas por parte de los miembros de los sindicatos que pretendan el reconocimiento del teletrabajo vía negociación sindical. Para el cumplimiento de dicho Manual se creó un comité tripartito de observación y seguimiento del Teletrabajo formado por el Ministerio, representantes de los trabajadores y empleadores y por la OIT en calidad de órgano internacional asesor.

El mencionado “Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo” editado por la OIT en asocio con el Gobierno de la República Argentina, establece una serie de indicaciones para ser atendidas por los miembros de los sindicatos que pretendan el reconocimiento del teletrabajo vía negociación sindical. En ese contexto, el punto de partida es la utilización de la legislación argentina en materia de negociación colectiva (Leyes N°14250 y N°23526).

1. Se recomienda que las empresas y organizaciones sindicales prevean y acuerden la temática asociada al teletrabajo e incorporen la misma en la convención colectiva de la actividad, oficio o empresa de que se trate.

2. Las personas empleadas en la modalidad del teletrabajo tienen los mismos derechos colectivos que quienes trabajan en los establecimientos de la persona empleadora. Se recomienda que las empresas faciliten y brinden las mejores posibilidades de acceso a la comunicación con los representantes de los trabajadores.

3. Es conveniente que los representantes de los teletrabajadores participen desde el inicio, sean informados y consultados sobre la introducción del teletrabajo y las experiencias que se organicen para llevarlo a la práctica.

4. Dadas las peculiaridades del teletrabajo, podrán ser necesarios acuerdos complementarios, colectivos o individuales. En tal sentido, es relevante escuchar y abrir la participación a los trabajadores que ya cuentan con experiencia en la modalidad del teletrabajo, en la misma empresa o en otra.

5. La temática a incluir debe partir de la premisa de la igualdad efectiva de derechos entre un trabajador presencial y un teletrabajador, respetando las exigencias, derechos y obligaciones de los marcos legales vigentes.

6. Sin pretender ser taxativos, se recomiendan algunos contenidos a consensuar e incluir en los convenios colectivos de trabajo: › Voluntariedad y reversibilidad › Remuneración › Compensación adicional › Jornada de trabajo › Formación y capacitación › Evaluación y desarrollo profesional › Derecho de información › Comunicación

› Instalaciones y equipamiento › Confidencialidad y protección de los datos de la empresa › Protección de la salud, seguridad e higiene › Sistema de control, protección del derecho a la intimidad del teletrabajador › Visitas al domicilio del teletrabajador; notificación y consentimiento previo

7. El teletrabajo debe permitir el pleno goce y ejercicio de los derechos sindicales.

8. Es recomendable considerar las formas de participación del teletrabajador en las actividades sindicales.

9. Los teletrabajadores deben estar sujetos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones de representantes de los trabajadores. Los teletrabajadores están incluidos en los cálculos para determinar los límites para los órganos con representación de los trabajadores, conforme a la legislación, convenios colectivos y prácticas nacionales vigentes.

10. Es conveniente precisar desde el principio el ámbito de trabajo al que el teletrabajador estará adscrito para ejercer sus derechos colectivos.

11. Es conveniente acordar las formas de las comunicaciones sindicales.

Un sindicalismo libre y activo interesa no solo a los trabajadores sino también a la sociedad global [3]. En este sentido la OEA ha afirmado “(cabe reconocer) la importancia de la contribución de las organizaciones, tales como los sindicatos, las cooperativas y asociaciones culturales, profesiones, de negocios, vecinales y comunales, a la vida de la sociedad y al proceso de desarrollo (Art.44). Internacionalmente existen organizaciones como la academia Internacional del teletrabajo (ITA), la Fundación Internacional del Teletrabajo (ITF), Convergencia Tecnológica y Movilidad corporativa (Brasil). También existen asociaciones como la Asociación Argentina de Usuarios de Informática y Comunicaciones (USUARIA)¹⁷ que es una asociación civil sin fines de Lucro, y la “RED Experta” grupo de Profesionales multidisciplinarios.

5 Convenios Colectivos

Conforme la Ley 14250 se define al Convenio colectivo como el acuerdo que se celebra “entre una asociación profesional de empleadores, un empleador o un grupo de empleadores y una asociación profesional de trabajo con personería gremial, a fin de establecer la condiciones de trabajo”, coincide esta definición con la dada por la OIT, pero la misma las restringe a las que tienen personería gremial, es decir que para celebrar y aprobar un CCT, se requiere personería gremial.

En Europa, existe un convenio Marco Europeo sobre el Teletrabajo, la implementación de los convenios colectivos sobre teletrabajo se desarrolló en tres formas, según las estructuras y las tradiciones contractuales de cada país: Existen leyes ad hoc, contratos colectivos y Directrices. ESPAÑA - Convenios colectivos - Teletrabajo autónomo y formalización FRANCIA - Acuerdo Nacional Interprofesional - Derechos de los teletrabajadores.

¹⁷<http://www.usuaria.org.ar/trabajo>(Última visita 25/04/2017)

Si bien en Argentina, el encuadramiento legal es competencia del Poder Judicial, ante la falta de ley que regule el teletrabajo, se deberá determinar qué convenio colectivo corresponde aplicar, y si en algunos casos podrán aplicarse varios conjuntamente. La pretendida representatividad de asociaciones sindicales distintas a las que ya ejercen la representatividad provoca también el rechazo de los empleados reacios a aceptar nuevas representaciones sindicales porque les genera nuevas designaciones de delegados gremiales, nuevos procesos electorales y nuevas cuotas y ampara sindical a esos trabajadores [11]¹⁸.

Como lo tiene dicho la doctrina[12],El ámbito de validez de un convenio, tanto en cuanto a la actividad como en cuanto al territorio, se determina en principio en razón de las “partes que intervinieron en la concertación”. En los concerniente a los empleadores se reduce a los que fueron convocados, la del sindicato por la representación asignada a este al reconocérsele personería gremial.

El plexo jurídico que regula las relaciones de trabajo en la empresa debe integrarse e individualizarse en consideración a la actividad o actividades económicas que desarrolle y a la categoría profesional de los trabajadores que se desempeñan en ella. Tal como lo sostiene si la empresa no desarrolla explotaciones diversas, pero ocupa trabajadores ajenos a su actividad específica, como principio general la situación de todo su personal se rige por el régimen jurídico correspondiente a su actividad principal. En la empresa prevalece así el principio de unidad de convenio, que se concreta expresamente en los casos en el que el empleador tenga a su servicio un trabajador que realiza tareas distintas a las de su actividad específica, no debe considerársele comprendido en las convenciones colectivas que contemplan especialmente la profesión u oficio de los trabajadores. Además también se presente la situación de empresas donde existen varios convenios así por Ej. Sindicatos de oficios coexisten con sindicatos de actividad. Como se recomienda en el Manual de Buenas prácticas para el teletrabajo serán necesario acuerdos complementarios, colectivos o individuales y es relevante en tal sentido escuchar y abrir la participación de los teletrabajadores que cuentan con experiencia en esa modalidad de trabajo [13].

En nuestro país la Negociación colectiva responde a los objetivos propuestos por el MTE y SS, promoviendo la negociación colectiva en materia de Teletrabajo para ayudar a generar mejoras laborales. En este sentido el teletrabajo se ha centrado principalmente en la celebración de convenios colectivos. Se pueden mencionar varios casos como los de IPF (2008), Telecom (2008), Cisco (2009), Byte Tech (2010), Nielsen (2010),Dell (2011), Garbarino (2011), Bapro (2011).

La autoridad administrativa del trabajo ha refrendado algunos convenios para ejercer las representatividades legales del personal de una o varias empresas. Se celebraron convenios sobre Teletrabajo, entre Telecom y Foetra mediante la Res 567-E-2011. Y posteriormente mediante Resolución del Ministerio de Trabajo N°371/2012, celebraron un acuerdo la Federación Argentina de Telecomunicaciones y la Empresa Te-

¹⁸ Citado en Elías Jorge. Actualización del Modelo Sindical. <http://www.asociacion.org.ar/congresos/ponencias/Jorge%20Elias.pdf>.(Última visita 25/04/2017)

lecom Argentina Sociedad Anónima, conforme lo dispuesto por la Ley de Negociación Colectiva N°14250 (T.O.2004). Bajo dicho acuerdo las partes pactaron suscribir el Programa de Teletrabajo para el personal comprendido en los Convenios colectivos de Trabajo de Empresa N°567/03 “E”, 822/06 “E”, 820/06”E”, 917/07 “E”, 821/06 “E” y 728/05 “E”.

En estos convenios se establecen como lineamientos vinculados con la gestión del Programa de Teletrabajo:

-Propender al desarrollo de nuevas Tecnologías de la Información, generando nuevas formas y posibilidades de labor en beneficio del colectivo laboral específico y de la comunidad en su conjunto.

-Respetar, en el marco del denominado “trabajo decente” el desarrollo del “Teletrabajo”.

-Cumplir con las normas establecidos en el presente acuerdo (garantizando igualdad de calidad y condiciones con la labor realizada dentro de las instalaciones de la Empresa)

-Continuar optimizando la calidad de vida laboral utilizando este programa para: Mejorar el clima laboral.

-Contribuir a la motivación personal.

-Desarrollar y/o perfeccionar competencia, tales como autogestión, responsabilidad, manejo de herramientas informáticas y planificación.

Luego se define el Teletrabajo y estipulan que el teletrabajo es de carácter voluntario y reversible tanto para el trabajador como para la empresa. También establece la Libertad Sindical, así los teletrabajadores conservan todos sus derechos colectivos e individuales, particularmente la facultad de elegir y/o ser elegidos en cargos gremiales dentro de sus respectivas oficinas de asiento y a recibir por la vida sindical o la habilitada por la Empresa al efecto, todas las comunicaciones que en forma regular la Entidad Gremial cursa a sus afiliados.

En el Convenio Colectivo de Trabajo 714/15 referido a la actividad de telefonía celular y móvil (UPJET), establece en el Artículo 44, que las reuniones gremiales se realizarán en el establecimiento. Una disposición similar figura en los convenios 712/15 de telefonía celular y móviles (FOESSITRA), artículo 58, y CCT 676/13 de telecomunicaciones móviles (artículo 57). En el año 2016 se firmó un convenio colectivo de trabajo entre la Federación de Sindicatos Unidos Petroleros e hidrocarburos que lleva el N° 579-E-3026.

Muchos de los convenios colectivos antes de priorizar un propósito de equilibrio y unificación tienen a convertirse en instrumento para favorecer la adaptación flexible a las condiciones de trabajo según las necesidades de los empresarios [3]. En el caso argentino, al igual que en otros países, la implementación del teletrabajo no ha sido una tarea del todo fácil. Sin embargo el principio de la integración o actuación colectiva deviene de la misma Constitución Nacional Argentina cuando se refiere a la participación en las ganancias con control de la producción y colaboración en la dirección. Finalmente, se avanza hacia un sistema de negociación colectiva articulada dentro del cual la adecuación de la negociación dependerá de la materia tratada, favoreciendo así un equilibrio más armonioso entre uniformidad y diversidad en regulación de las condiciones de trabajo. Coincidimos con el autor precitado al posicionarnos en

una visión organizacional con la que se aspira promover nuevos contenidos en la negociación colectiva en materia de Teletrabajo coadyuvando a generar mejores condiciones laborales en el marco de las Tics.

Los sindicatos de este país han visto esta modalidad con cierto recelo, pero a través de la celebración de las negociaciones sindicales se han acallado las dudas al respecto y se ha establecido una cultura del teletrabajo, que en este momento convierten a Argentina en el país modelo frente a las prácticas en relación con el teletrabajo en América Latina.

Como lo sostiene Capón Filas¹⁹ "Si el ciudadano puede participar en las grandes decisiones nacionales y en la inmediatas de su barrio o aldea, carece de sentido que en la empresa, como trabajador, mute de mero recipiente de órdenes y directiva ajenas. Es inaceptable que un hombre, libre en la sociedad civil, mute, en objeto apenas transpone la entrada al establecimiento, como si se dedujera del derecho de propiedad de los medios de producción facultades del empleador en relacional trabajador en una especie de esquema de orden/obediencia, sin advertir que los trabajadores son personas y no bienes por accesión".

El desafío de las organizaciones sindicales en este punto es de contener las disidencias y a las minorías para evitarles las tentaciones a crear sindicatos alternativos [7]. Para la doctrina clásica para el encuadramiento convencional, la unidad negociadora son aquellas entidades gremiales con las que la empleadora ya registra antecedentes de negociación sin por ello vulnerar la libertad sindical²⁰ [8]. Cabe señalar por último que la doctrina tampoco adhiere pacíficamente a una determinada posición.

6 Conclusiones

La importancia de la organización sindical para los teletrabajadores radica no solo en su incidencia política, sino por los cambios sociales que logre y por su fuerza organizativa. Deberían considerarse aspectos como realizar un entrenamiento de los empleados elegibles para asegurar la productividad y el éxito del teletrabajo. Además estribará en un aspecto más reducido pero concreto, como es su capacidad de participación en las empresas tecnológicas, propendiendo al desarrollo de nuevos paradigmas tecnológicos que generaran nuevas formas y posibilidades de labor.

Será necesario integrar de manera regular en las organizaciones, una variación sustancial en su funcionamiento, lo que requerirá articular nuevas forma de coordinación y segmentación de procesos y un adecuado flujo de distribución de las informaciones precisas

Conmulgando con los criterios de la OIT, este trabajo ambiciona promover nuevos contenidos en las negociaciones colectivas en materia de Teletrabajo, para que las empresas y organizaciones sindicales prevean y acuerden la temática asociada al teletrabajo e incorporen la misma en la convención colectiva de la actividad, oficio o empresa con una participación más activa de los recursos humanos de la organización

¹⁹ Obra citada[3]

²⁰ García Héctor .El principio de la Libertad Sindical. En relación de Trabajo Tomo II, Cap. VI, P 12.Ediar.Bs.As.2013

de que se trate. Se deberá avanzar hacia un sistema de negociación colectiva articulado, favoreciendo un equilibrio entre univocidad y diversidad para la regulación de las condiciones de trabajo.

La participación de los teletrabajadores es esencial para defender en pie de igualdad sus derechos colectivos con los de los trabajadores presenciales y las empresas, deberán informar y consultar sus experiencias para llevarlas a la práctica. Esta participación implicara contrarrestar el poder patronal y evitar abusos.

El acompañamiento de las entidades gremiales es fundamental y asegura la discusión paritaria de todos los derechos de los teletrabajadores que permanecen en plano de igualdad con los trabajadores presenciales y es conveniente acordar formas de comunicaciones sindicales.

7 Referencias

1. PADILLA, A., Teletrabajo. Dirección y organización, Madrid, Editorial. RA-MA. (1998)
2. Díaz, Laura Viviana .La Oficina en Casa. Mitos y realidades del Teletrabajo. Ed. Norma.Bs.As. ISBN 978-987-545-631-0. (2013)
3. Lago, José Luis. La negociación Colectiva y el teletrabajo en la Argentina una aproximación temática.nulan.mdp.edu.ar/1424/1/lago_js.pdf.(última visita 25/04/2017)
4. Ledesma Iturrieta, Diego. Debates de actualidad de Regulación del Teletrabajo. Revista de Derecho Laboral. Rubinzal Culzoni..Bs:As(.2009)
5. Capón Filas, Rodolfo. Las dos caras de la Libertad Sindical. Anuario de la Revista de Derecho de Trabajo de Cuyo Tomo 2. Editores Información Jurídica .Buenos Aires ISBN978-987-1938-80-3 (2015)
6. Castel, Robert, Metamorfosis de la cuestión social, una crónica del salariado”. Paidós. Bs.As. (1998).
7. Cagnone, Erica.E. El teletrabajo: Descripción y Análisis de esta figura. En revista de derecho laboral. -I.Rubinzal-Culzoni editores.(2013)
8. Álvarez. Eduardo O .Examen del Modelo Sindical. Revista del Derecho del Trabajo. Año LXXIV. Número 12.. Thomson Reuters.LA LEY. Diciembre 2014
9. Zangrandi, Martín .La participación sindical en la Originaria Ley 20.744. Anuario de la Revista de Derecho de Trabajo de Cuyo Tomo 2.Año 2015.Editores Información ca .Buenos Aires ISBN978-987-1938-80-3.(2015)
10. García, Héctor. El principio de la Libertad Sindical. En relaciones de Trabajo. Tomo II, Cap VI, Ediar. Bs.As 2013.Pag.127.(2013)
11. Altamira Gigena, Raúl E. La Empresa y las cuestiones de encuadramiento sindical, convencional y de obras sociales.(2008)
12. Vázquez Vialard, Antonio. Derecho del trabajo y Seguridad Social.Tomo 2. Segunda Edición actualizada.Ed. Astrea. Bs As. ISBN950-508-110-3.(2008)
13. Fernández Madrid J.C. Tratado practico de Derecho del Trabajo. Tomo II.Ed. La Ley Bs As.(2007).
14. Segura Alejandro. La sindicalización de los trabajadores en situaciones críticas en torno a su dependencia Laboral. Teletrabajo para subordinación y dependencia laboral. Errepar. Bs.As.2009 ISBN 978-978-010896-6.(2009)