

Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (UNMDP)
Escuela de postgrado y educación profesional
ESPECIALIZACION EN RELACIONES LABORALES

TRABAJO FINAL

**LA NEGOCIACION COLECTIVA Y EL TELETRABAJO EN LA ARGENTINA:
UNA APROXIMACION A SU TEMATICA**

AUTOR: JOSE LUIS LAGO

MAR DEL PLATA, Mayo 2011.-

INDICE

Propósito	3
¿Cuál es la tendencia en materia negociación colectiva en la post sociedad salarial y que rol le cabe al teletrabajo?	3
Alcance del trabajo	4
I. ¿De que hablamos cuando queremos instaurar o ampliar el empleo del teletrabajo en una organización?	4
I.1. El problema conceptual	5
I.2. Conceptos	6
I.3. Elementos básicos	7
I.4. Modalidades	9
a) Asociado a una relación subordinada	9
b) Asociado a la tercerización	11
I.5. El Teletrabajo: ¿sirve para cualquier actividad?	13
II. ¿Qué debo contemplar en la negociación colectiva que propugna instaurar o ampliar el empleo de esta modalidad?	14
II.1. Una cuestión previa: el diagnostico organizacional	14
II.2. El análisis y diseño de puestos	15
II.3. Dirección	18
II.4. Formación y desarrollo	22
II.5. Solidaridad	24
II.6. Encuadre sindical y convencional	26
Conclusión	28
Bibliografía	31

La Negociación colectiva y el teletrabajo en la Argentina: una aproximación a su temática.

“una empresa que no sepa imaginar el futuro, no estará allí para disfrutarlo., el mejor método de predecir el futuro es crearlo” (G. Hamel y C.K. Prahalad, 1995)

Propósito

¿Es posible crear un marco de referencia con representatividad y vigencia para compatibilizar los derechos del trabajador y las exigencias que esta particular aplicación de las tecnologías de la información y la comunicación (TICs)¹ impone a las condiciones de trabajo de la organización?

En este trabajo se pretende avanzar sobre lo hecho en nuestra realidad nacional, sin desconocer que el resultado en definitiva será en buena parte fruto de la contingencia y el estadio del proceso político del momento en que se lleve a cabo. Así, comulgando con los objetivos propuestos por el MTEySSN², se aspira promover nuevos contenidos en la negociación colectiva en materia de teletrabajo³ coadyuvando a generar mejores condiciones laborales en el marco de las TICs. Para lo cual e de posicionarme en la visión organizacional sin por ello desconocer las restantes visiones (sindicatos, estado trabajador).-

En un escenario de trabajo con tendencia a la virtualidad:

¿Cuál es la tendencia en materia de negociación colectiva en la post sociedad salarial⁴ y que rol le cabe al teletrabajo?

¹ Este trabajo define las mismas como el conjunto de recursos necesarios para manipular la información y particularmente los ordenadores, programas informáticos y redes necesarias para convertirlas, almacenarlas, administrarla, transmitirla y encontrarla.

² Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación

³ En esta instancia y in perjuicio del desarrollo que expongo en el acápite I; entiéndase por teletrabajo a la utilización de redes de telecomunicación para trabajar de un lugar fuera de la empresa usando sistemas informáticos

⁴ Es el emergente de la crisis del taylorismo –fordismo en los años '70. Lo caracteriza una gran cantidad de cambios entre los cuales cabe mencionar el desplazamiento de la producción central industrial hacia la rama

Muchos de los convenios colectivos antes de priorizar un propósito de equilibrio y uniformidad; tienden a convertirse en instrumentos para favorecer la adaptación flexible de las condiciones de trabajo a las necesidades empresariales. Siendo esta condición requisito de su supervivencia como instituto.-

Así interrumpen con fuerza nuevos productos colectivos, que va a convivir con el convenio general, y que tienen como características su informalidad, su especificidad y su descentralización⁵. Ya no estarán dirigidos a mejorar o complementar la regulación legal o convencional, sino que ahora pueden cumplir una función integral, ocupándose de materias no reguladas en otra norma.-

Así se avanza hacia un sistema de negociación colectiva articulada, dentro del cual la adecuación de la negociación depende de la materia tratada; favoreciendo así un equilibrio más armonioso entre uniformidad y diversidad en regulación de las condiciones de trabajo.-

Ante tal escenario, los sistemas de negociación colectiva responden mucho más a cambios en el contexto económico productivo y a estrategias de sujetos negociadores, que a variaciones de índole normativa. Lo cual es rescatado en este trabajo como el instrumento más idóneo para lograr el necesario equilibrio de intereses de trabajadores y empleadores.

En este contexto, parece claro que el teletrabajo implicará, cuando se integre de manera regular y masiva en las organizaciones, una variación sustancial en la funcionalidad de éstas, pues requerirá articular nuevas formas de coordinación y segmentación de procesos y un adecuado flujo de distribución de las informaciones precisas. La práctica del teletrabajo exige una cuidada planificación por parte de las empresas y unas condiciones culturales, psicológicas y formativas específicas en los trabajadores. He de sostener aquí que el teletrabajo no es alternativo sino complementario respecto al trabajo dependiente "interno" en las

de los servicios; la aparición de nuevas calificaciones, el incremento del trabajo precarizado. En esta sociedad se acuña un concepto ampliado del trabajo. El proceso productivo implica compactaciones entre la actividad del trabajador que lo produce en el momento que lo genera, la distribución a los consumidores y el acto de consumo, esto significa una reformulación de quienes son los actores en el proceso productivo. Si el servicio es capitalista, se adicionará a los trabajadores asalariados y los empresarios, con sus cargos medios, un tercer actor: el consumidor, el usuario. Este entra de manera directa porque el producto no puede realizarse sin su presencia. Los servicios no se pueden almacenar, tienen que consumirse.

⁵ Por caso, las experiencias en esta ciudad de Mar del Plata, en materia de instalación de empresas de Call Centres; cuya regulación de condiciones laborales se encuentra inmersa dentro del convenio de Empleados de Comercio (CCT n° 130/75), a pesar de no contemplar dicha actividad.-

empresas y, para su implantación y desarrollo, la mejor opción, necesariamente, debe pasar por la cultura del consenso y la negociación entre todos los agentes implicados.-

Alcance del trabajo

El presente trabajo se limita a la relación de subordinación, en los términos de la Ley de Contrato de Trabajo⁶ con organizaciones; independientemente que persigan o no fin de lucro y cuyas actividades, de alcance nacional o transfronterizo⁷.-

Asimismo, cabe señalar que no se contempla -atento las particularidades de sus relaciones laborales- al actor Estado en su condición de empleador (sea éste en su modalidad pura o mixta).-

En tal orden de ideas, dada la íntima vinculación entre la actividad económica que desarrolla la organización y la dinámica que caracteriza a las Tic's (que ameritan consideraciones "ad hoc") y el eventual estadio del proceso político; este trabajo no desarrolla los siguientes tópicos de las condiciones de trabajo: la higiene y seguridad; la provisión, renovación y/o mantenimiento de equipos informáticos y/o de telecomunicaciones; y la retribución y/o régimen de compensaciones complementaria a la misma.-

I. ¿De qué hablamos cuando queremos instaurar o ampliar el empleo del teletrabajo en una organización?

I.1. El problema conceptual

6 Art. 21 (parte pertinente): "..., cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración...."; Art. 22. Habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen.-

⁷ Se define a este último, en este trabajo, como la situación en la cual un trabajador que reside permanentemente en el país, se vincula para cumplir su labor con el cliente o usuario que reside permanente u ocasionalmente en otro.

La principal dificultad que abordan los actores sociales involucrados en el proceso de negociar condiciones de trabajo⁸ para esta modalidad es la ausencia de una definición consensuada doctrinariamente.-

Tal carencia es consecuencia – según la mayoritaria visión doctrinaria – de la fuerte dependencia que el teletrabajo tiene respecto a las nuevas tecnologías y su constante evolución.-

Así sostiene Padilla (1998) 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 a la organización de trabajo. El teletrabajo surge como una respuesta a problemas de ineficiencia o mayor competitividad de la empresa; o bien como respuesta a problemas del personal (equilibrio familiar y laboral) o bien; problemas medioambientales, de circulación o desempleo de ciertos grupos sociales.-

Por otra parte, la circunstancia que el teletrabajo importe una vía más para la descentralización o des localización del trabajo desde la sede de la empresa, coadyuva a que esta nueva forma de organización laboral transite siempre por una zona gris de delimitación entre el trabajo subordinado y el trabajo autónomo. Máxime cuando el teletrabajo viene rodeado de una áurea de profesionalidad que psicológicamente hace ver al propio tele trabajador como autónomo o externo al verdadero dador de trabajo. Según mi estimaciones, en ocasiones, fomentado por el Estado en su accionar contra el desempleo⁹.-

En este contexto (y para intentar resolver éste déficit), la lógica aconseja alguna de las siguientes opciones; o se comparte un concepto, a instancia de una las partes, como más fidedigno (según su percepción- del quehacer cotidiano a regular); o se crea uno “ad hoc” consensuado (con las limitaciones temporales, espaciales y personales) fruto de la negociación.-

⁸En este trabajo, me remito por tales a la siguiente enunciación no taxativa : los regímenes de remuneración, categorización profesional, ingreso, promoción y/o cobertura de reemplazos ocasionales; licencias ordinarias y especiales; jornada de trabajo, turnos rotativos; condiciones de salubridad, higiene y seguridad en el trabajo, provisión de indumentaria, alojamiento, uso de equipo, herramientas y materiales.-

⁹Al respecto señala el proyecto de Ley del MTE y SS de la Nación. (Mensaje n° 8292. Julio 2007): “El Ministerio sostiene que esta modalidad sirve como instrumento para la generación de puestos de trabajo genuinos y para la consolidación de las fuentes de empleo ya existentes “(sic).

I.2. Conceptos.

Sin perjuicio de lo señalado y con el ánimo de paliar dicha problemática adoptaré - de la abundante doctrina- cuatro definiciones. Ambicionando que su complementariedad en materia descriptiva resulte con vigencia¹⁰ representativa de la diversidad de situaciones que potencialmente puede abordar esta modalidad.-

Ahora bien, si dicho esfuerzo, a juicio del lector, resulta estéril; entiendo pertinente remitirnos a los elementos que la doctrina señala como distintivos del teletrabajo. Los cuales, va de suyo, deben ser adoptados en su conjunto para su tipificación.

La RAE¹¹, denomina al teletrabajo como:

“Utilización de las redes de telecomunicación para trabajar de un lugar fuera de la empresa usando sus sistemas informáticos.”

Por su parte, Voco y Martínez (2004) entiende al mismo como;

“... una forma multiforme y diversa de realizar el trabajo de modo no presencial en la empresa.”

La OIT¹², define al teletrabajo como;

«...una forma de trabajo que se realiza en un lugar alejado de las oficinas centrales o de las instalaciones de producción, mediante la utilización de las 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».

Por último, el MTEySN, en el proyecto de ley que propugna la regulación de esta modalidad señala;

“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 20.744¹³ 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

¹⁰ ante la permanente evolución de esta modalidad organizacional de trabajo

¹¹ Real Academia Española

¹² Organización Internacional del Trabajo

¹³ Ver nota 2

establecimiento o los establecimientos del empleador¹⁴, mediante la utilización de todo tipo de tecnología de información y de las comunicaciones (TICs)."

I.3. Elementos Básicos

¿Qué distingue el trabajo asistido por tecnología informática y telecomunicacional, de aquél denominado teletrabajo? La ausencia de alguno de los elementos que la doctrina en la materia, prescribe como distintivo de éste último.

Siguiendo a Vocos y Martínez (2004) de la definición de la OIT, se puede resaltar varias dimensiones que permiten precisar en qué consiste el teletrabajo.

- a) el lugar donde se efectúa el trabajo. Este suele ser el primer elemento que caracteriza esta modalidad. Desaparece la empresa (fábrica u oficina) como un espacio natural donde se efectúa el trabajo. Ahora bien, el teletrabajo es trabajo a distancia pero el trabajo a distancia no es necesariamente teletrabajo. Recordemos que el trabajo a distancia y el trabajo domiciliario son antiguos¹⁵ y habituales en algunas ramas de actividad; por caso, la textil. Tampoco el teletrabajo es sinónimo de trabajo en el hogar¹⁶. Por otra parte, se puede decir que el teletrabajo es, por su propia naturaleza, potencialmente transnacional (u "off-shore"¹⁷), hecho que se enfrenta con la definición nacional de la legislación laboral y de convenios colectivos de trabajo.
- b) La tecnología. Se trata primordialmente de transmisión y/o procesamiento de información. El teletrabajador utiliza equipamiento informático para trabajar (por ejemplo para procesar información) y las telecomunicaciones para mantener el contacto con la compañía.
- c) La comunicación. Se remite a la forma con la que la empresa se vincula a su vez, con el grado de control empresario¹⁸. Se puede diferenciar dos tipos: 1. fuera de línea (off line): no requiere una conexión continua del computador del

¹⁴ *sucursales, por caso*

¹⁵ En nuestro país se encuentra regulada por la Ley n° 12713, del 29.09.1941, reglamentada en el año siguiente por el Decreto n° 20.423/42

¹⁶ A mayor abundamiento me remito al desarrollo del próximo acápite.

¹⁷ Ver nota 3 sobre el alcance del término.-

¹⁸ En el trabajo en línea el trabajador se encuentra potencialmente bajo las órdenes directas del empleador en todo momento. A través de la comunicación continua que permite las nuevas tecnologías, el empresario puede controlar, dirigir, modificar, dar instrucciones, recibir resultados del trabajo, etc. Tal como si el trabajador estuviera en la empresa.

trabajador con el servidor de la empresa. Sólo envía los resultados del trabajo por algún medio (correo electrónico, diskette, etc.). Es discutible que esto sea verdadero teletrabajo. 2. En línea (on line) el trabajador esta conectado en forma continúa con la empresa a través del computador. A su vez, aquí se puede distinguir dos formas: en línea unidireccional (en un solo sentido: empresa - trabajador, o viceversa) o bidireccional (hay dialogo interactivo entre ambos). En un sentido estricto se puede decir que solo se tele trabaja cuando existe una conexión telemática entre el equipo del tele trabajador y el de la empresa.

- d) El tiempo de trabajo. Puede ser a tiempo completo o parcial: es decir parte en la empresa y parte fuera de ella. No es necesario que el trabajador este todo el tiempo fuera de la firma, pero debe ser una práctica periódica y en un tiempo significativo.
- e) El tipo de relación contractual. Aquí puede adoptar dos formas: en relación de dependencia - asalariado - o por cuenta propia.

I.4. Modalidades

Al igual que no existe un concepto univoco sobre la definición del teletrabajo, tampoco se advierte en la doctrina, un consenso en la enunciación de los tipos de teletrabajo. Ello a consecuencia que en la medida que la experimentación brinde resultados se adopta como modalidad la nueva forma.

Sin embargo, cabe reconocer la mayoritaria aceptación de tres especies: el trabajo en casa, el trabajo móvil y el trabajo en tele centros¹⁹.-

En este trabajo se los agrupa - atento su propósito y alcance - conforme la subordinación del trabajador resulte directa o indirecta²⁰. Así encontramos;

a) asociados a una relación subordinada con la organización que la adopta

a) 1. Trabajo a domicilio

Murad y Kenny (1993) señala que es una forma de empleo muy flexible. En un contexto de teletrabajo; puede realizarse desde el domicilio algunos días a la semana y el resto en la oficina convencional; o bien, desde el domicilio cuando el

¹⁹ También denominado: centros de recursos compartidos, centros de barrios, u oficinas satélites.-

²⁰ Con las dimensiones por señaladas por los artículos 29 a 31 de la LCT

volumen del trabajo sea muy elevado; o bien, trabajar en el domicilio durante la mayor parte del tiempo con visitas ocasionales a la oficina.-

Al mismo tiempo puede tratarse de un trabajo en conexión directa con la empresa, vía módem o similar, o puede ser un trabajo diferido, en el que se envía el resultado del mismo por un medio tradicional²¹.-

Por su parte Mummé (1983) lo conceptualiza como la producción, en el domicilio de bienes o de servicios, con fines remunerativos, para un empleador o su agente, que sea fuente de los materiales utilizados por el trabajo a domicilio. Esta modalidad admite que el teletrabajador lleve a cabo su labor sin control directo por parte del empleador. Aquel tiene la posibilidad de organizar su trabajo.

El control patronal es directo y continuo, pues está representado en las directivas iniciales y luego en la verificación de la conformidad del producto según indicadores dados. Además las prestaciones están destinadas a uno o más comitentes, o empresarios bien determinados y no al mercado, esto diferenciándolo del teletrabajo autónomo. En el teletrabajo, la "homogeneidad" puede ser entendida como la estricta y específica pertenencia de la tele prestación al proceso productivo de la empresa comitente, esto quiere decir, que un trabajador a distancia podrá ceñirse únicamente a lo solicitado por la empresa comitente, utilizando sus propios medios y herramientas.

Con relación al teletrabajo "on line", éste será subordinado cuando exista una interacción directa entre el trabajador y la empresa. En consecuencia, la empresa siempre ejercerá un control de dirección de manera permanente sobre el teletrabajador, a través de medios telemáticos. En el teletrabajo "off line" el poder directivo estaría caracterizado por la facultad contractualmente reservada al patrón de escoger o sustituir discrecionalmente y en cualquier momento el denominado software aplicativo en tal caso el trabajador estaría rígidamente vinculado en cada fase de su actividad a las directivas dadas por el sistema y no a los simples procedimientos dados para el funcionamiento de la máquina.

a) 2. Trabajo móvil - hoteling

Deloit & Touch, (1996) definen la oficina móvil como aquel dispositivo que a través de las comunicaciones, hace posible el desarrollo, en distintos entornos de

²¹ correo, correo electrónico o archivo magnético

trabajo, de tareas que constituyen el núcleo de la actividad de una organización o contribuyen claramente a la mejora de su competitividad y productividad.-

Esta modalidad no tiene un sitio fijo para trabajar y normalmente es un teletrabajo a tiempo completo, pero cuando los teletrabajadores se desplazan a las oficinas centrales a atender clientes o a asistir a reuniones necesitan un espacio determinado para ellos. Así surgió el *hoteling*²².-

Previamente acordado con la empresa; ésta le asigna por determinado tiempo y horario; espacio, persona auxiliar, mobiliario, conexiones telefónicas, y demás insumos necesarios para el propósito del encuentro. Terminado el mismo; si así lo desea el ejecutivo (o trabajador) se traslada a un locker, del área de almacenamiento dispuesta al efecto, documentación de soporte o elaborada al efecto. En este escenario el *hoteling* no resulta una modalidad de teletrabajo: es una consecuencia de él y resulta pertinente al definir la condición de trabajo a negociar.-

b) Asociado a la tercerización con la organización que la adopta

Esta opción de subordinación indirecta, se incluye con la finalidad de tenerla presente, en ocasión de una potencial negociación: sea para su inclusión o exclusión convencional.-

b.1. Un concepto y sus variantes contractuales. La tercerización²³ consiste - siguiendo a Messina (2006) - en una técnica que transfiere a terceros la responsabilidad por la ejecución de ciertos procesos que no forman parte del giro principal del negocio. El objetivo que se busca es obtener mejores resultados concentrando todos los esfuerzos y energía de la empresa en su actividad principal.-

En la mayoría de los casos, estas empresas suministran exclusivamente a la principal y reciben las órdenes de sus técnicos e incluso trabajan en su local. Existen, conforme la recopilación de la citada autora, diferentes tipos de contratos, entre los que cabe mencionar;

²² u oficinas compartidas; oficinas flotantes; oficinas sin territorio; o sin asignar

²³ También denominada: externalización u “outsourcing”

“Right sourcing”: es el tipo de outsourcing que se realiza buscando el proveedor óptimo del producto o servicio que se pretende contratar²⁴.-

“In house o in sourcing”: se da cuando el servicio que se contrata es prestado en las instalaciones de quien contrata el servicio²⁵.-

“Off site”: contrario a la anterior definición, este tipo, se da cuando el producto o el servicio contratado se genera por fuera de las instalaciones de la empresa contratante²⁶.

“Co sourcing”: en esta modalidad de contratación la empresa contratante y el contratista, comparten riesgos a la hora de ejecutar el objeto del contrato. Es decir, no se entrega toda la responsabilidad por el producto o servicio al tercero, sino que por el contrario, la empresa contratante participa en el proceso²⁷. -

“Out asking”: modalidad de contratación a pequeña escala, donde se confían pocas tareas a terceros o se da en servicios muy especializados²⁸.-

b).2 Los sujetos del teletrabajo tercerizado

El trabajador empresario. La actividad empresarial puede ser considerada como tal, cuando sea efectuada por un particular o por un grupo que se apoye preferiblemente de herramientas o medios propios y/o de otros sujetos dependientes. Existe una promesa para llegar a un resultado determinado, y el trabajo logrado es algo que concierne sólo al promitente de tal acuerdo. La finalidad buscada es el resultado final del servicio prestado o la obra concluida. Su accionar está dirigido al mercado a diferencia de la siguiente modalidad.

Los centros de teletrabajo representan la modalidad más popular de esta figura creada para proveer servicios telefónicos a clientes en muy diversos sectores económicos²⁹ complementados con el auxilio de la telemática³⁰

²⁴ ej.: servicio de actualización de bases de datos para investigaciones de mercado

²⁵ ej.: mediante el empleo de empresas de personal eventual o temporario. En nuestro caso, un call centers que afronta campañas adicionales a las estacionalmente contratadas

²⁶ ej: call centers: por caso campaña de promoción

²⁷ Teletrabajo autónomo; o teletrabajador empresario para subprocesos de la actividad principal que comercializa la organización.-

²⁸ Ídem anterior nota

²⁹ Hotelería, transporte aéreo, compañía de seguros, consultores de mercado

³⁰ Aplicación de las técnicas de la telecomunicación y de la informática a la transmisión a larga distancia de información computarizada.

Sin embargo existe dentro de la doctrina dudas, sobre el carácter de teletrabajo de esta modalidad; toda vez que se asemeja al trabajo convencional (dentro de la empresa) con el empleo de medios informáticos en diferentes sucursales (división geográfica)

El trabajador para subordinado³¹. Se refiere a aquellas prestaciones de trabajo autónomo que se caracteriza por la presencia de tres elementos: continuidad, coordinación y personalidad prevaleciente. Con relación al elementos continuidad éste se refiere a que el trabajo está dirigido a satisfacer un interés durable de la otra parte³², Que sea coordinada indica la conexión funcional entre la actividad del trabajador y la del empresario. Es decir, el trabajador podrá organizar su labor como él disponga, siempre y cuando esté vinculada a la labor del empresario. Y la personalidad prevaleciente, el cual se refiere a la que el carácter personal de la actividad, debe prevalecer sobre el posible aporte de colaboradores y sobre los otros componentes del proceso productivo. Esta forma de trabajo, se puede entender como aquella en la que hay trabajadores jurídicamente independientes pero económicamente dependientes.-

La autonomía. Aquí el teletrabajador debe servirse solo de sus medios y herramientas propias o del comitente, pero no de mano de obra externa que no sea aquella accesoria de los familiares. Punto que distingue del trabajador empresario quien cuenta con todo el andamiaje de herramientas y procesos para la consecución de su labor. Un ejemplo lo representa las asistentes virtuales: las cuales trabajan de manera independiente, proveyendo asistencia a clientes de todo el mundo. Sobre la base de un acuerdo de prestación de servicios³³ cotizan dichos servicios por hora o por proyecto, o bien; periodistas “free lance” para labores investigativas.-

³¹Este concepto surge en Italia debido a la “crisis” de la subordinación, como un elemento determinante en la existencia de la relación laboral ya que entre el trabajo autónomo y el dependiente, han venido surgiendo nuevas formas de trabajo que no se enmarcan en las “tradicionales”.

³² También admite que sean varias las partes con intereses complementarios.

³³ en los cuales se estipula, el trabajo, las tareas o funciones que los comprende, las necesidades y responsabilidades que implican y su duración.

Por último en las cuestiones que resulten esenciales para responder a la consigna que nos ocupa;

I. 5. El teletrabajo: ¿sirve para cualquier actividad económica?

Sin perjuicio de reconocer que la experiencia de esta modalidad³⁴, en nuestro país reside en el sector de servicios; este trabajo ha de sostener una respuesta afirmativa en términos potenciales; en la medida que involucre - en el accionar organizacional- actividades instrumentales económicamente viables ligadas con la generación, difusión, análisis y/o procesamiento de información. O bien, se inserte conjuntamente con prácticas de flexibilización temporal (horario flexible, trabajo a tiempo parcial) y/o funcional (polivalencia).-

II. ¿Qué debo contemplar en la negociación colectiva que propugna instaurar o ampliar el empleo de esta modalidad?

II.1. Una cuestión previa: el diagnóstico organizacional

El teletrabajo - como ya se señalará - no es un fenómeno único y se organiza de forma diferente. Padilla (1998) entiende que la decisión de optar por esta modalidad estará en función; a las necesidades de la organización, al grado de descentralización que quiera alcanzar y a las características de los puestos de trabajo involucrados.-

En consecuencia deviene necesario un análisis previo a la implementación del teletrabajo que responda a las siguientes cuestiones: ¿existe un ahorro real para la organización al implementar esta modalidad en casa?; ¿Es el trabajo en casa la única forma posible para que personas con destrezas esenciales específicas puedan ser empleadas?; ¿necesita el trabajo mucha interacción personal o supervisión?; ¿hay áreas de trabajo que puedan aislarse?; ¿Es apropiada la tecnología de información para posibilitar que las tareas puedan desarrollarse?; ¿requiere el trabajo la utilización de equipo que no podría proveerse en el hogar?; ¿es la seguridad del personal y/o los datos que éste maneje un problema?; ¿cómo tratamos la confiabilidad de la información que adquiera, desarrolle o

³⁴ Bajo la forma de Call Centers

genere? ¿Será la función de dirección un problema si el trabajo se realiza afuera?; ¿Tendrá el Teletrabajo en casa algún impacto en otras unidades del negocio?.-

De las respuestas saldrá la información para una agenda de temas a incluir en la negociación colectiva futura.

Del punto de vista gerencial este trabajo resume la información - que el diagnóstico denuncia; en tres ejes temáticos, a los que he dado en denominar: el análisis y diseño de puestos involucrados; la facultad de dirección de la organización y la formación y desarrollo que las Tics demandan a esta modalidad de trabajo. -

¿Por qué éstos ejes? En su elección se buscó que resulten lo más genérico y representativo posible en el accionar de cualquier implementación; con independencia de la actividad que desarrolle la organización y teniendo presente el alcance de éste trabajo.

Asimismo, influyo en dicho accionar, que el analista y futuros negociadores adviertan las mínimas cuestiones que no pueden obviar si pretenden que dicha implementación armonice con aquellas actividades que por razones de oportunidad y conveniencia (tácticas o estratégicas), la organización no decida “teletrabajar”.-

Sin embargo, en la intención de arribar a una justa composición de intereses que las circunstancias ameriten³⁵; se adicionan a las cuestiones gerenciales, dos aspectos potencialmente conflictivos en la futura administración del acuerdo a gestarse. Los mismos entiendo que adquirirán relevancia si la organización adopta la tercerización en ocasión de ampliar o implementar el teletrabajo.-

Así resultan de caso, la responsabilidad solidaria emergente de las prácticas de delegar actividades que le resultan propias y los potenciales conflictos de representación entre organizaciones gremiales³⁶.-

II.2. Análisis y diseño de puestos.

³⁵ Sostenida en el principio de buena fé (art. 63 LCT) y las facultades limitadas que le asiste al empleador en materia de dirección y organización (art. 63,65 y 66 LCT).-

³⁶ conocidos por la doctrina jurídica como “la problemática de encuadre sindical y/o convencional”

No todos los puestos son susceptibles de ser empleados en el teletrabajo. En consecuencia corresponde identificar las áreas (y los puestos que los contienen) afectados y su interdependencia.

Así, en el marco a negociar, resultará pertinente distinguir entre aquellos puestos que: (1) se originan a consecuencia de la adopción de esta modalidad; (2) se reconvierten (o adecuan) por dicha causa; o (3) por su interdependencia ocasional (o periódica) indirecta resulte necesario adecuar³⁷.-

A su vez, cabe señalar que tal discriminación resultará independiente de que el puesto en cuestión se cubra con personal dependiente de la organización (con o sin estabilidad), o no.-

En consecuencia, corresponde un análisis de los puestos existentes convenionados³⁸ o no convenionados: directa e indirectamente involucrados en la realización de los procesos y/o actividades que se pretende teletrabajar.-

Una vez determinado los mismos: ¿qué corresponde evaluar de cada uno?

Su propósito, funciones y/o prácticas que justifican su existencia, las modalidades de realización, su oportunidad o frecuencia; y su vinculación con los restantes puestos.-

En otras palabras; lo que los especialistas en personal, denominan sintéticamente la “descripción” del puesto. Esta labor apunta a responder los siguientes interrogantes: ¿para qué existe el puesto?; ¿qué debe hacer quien lo desempeñe?; ¿cómo debe actuar?; ¿cuándo?; ¿dónde?; ¿cuáles son los efectos de su accionar sobre los restantes puestos con los cuales se relaciona para cumplir su cometido?

En nuestro caso³⁹, reviste especial interés: “el cómo” y “el cuándo”. Así, resulta vital en materia de coordinación e interacción humana, la cuestión comunicacional. Cuanto más “virtualidad”, paradójicamente, mayor necesidad de contacto personal resulta necesario. No solo para combatir el aislamiento, sino también para reforzar el compromiso institucional y sentido de pertinencia.-

³⁷ respecto de las actividades principales involucradas

³⁸ Se alude a las categorías de puestos establecidos en la convención colectiva de trabajo y sobre las cuales se establece el sueldo básico o en su caso el básico conformado, al cual oportunamente adhirió explícita o implícitamente la organización.

³⁹ Por ejemplo: las modalidades de trabajo en domicilio o trabajo móvil

Las futuras reuniones tendrán más que ver con los procesos que con la forma de llevar a cabo las funciones o actividades que estos puestos demandan.

En materia del “cuándo”, surge lo que en doctrina se denomina “la tele disponibilidad”, definida por Beltrán Puche y Sánchez Neira (2002) como el período rígido, más o menos amplio, en el cual la empresa tiene la facultad de contactarse con el teletrabajador, que fuera de ese horario goza de una libertad total respecto de cuando realizar la tarea.-

En este contexto, resulta importante establecer los momentos del día y los días de la semana en que el trabajador ha de estar accesible para la empresa.-

Los citados autores señalan que la jornada de labor no funciona de igual modo para todo tipo de tele trabajadores. Para aquellos menos calificados, el grado de supervisión será mayor⁴⁰, así como la cuantificación de prestaciones obligadas a realizar. Por lo cual es dable que tenga rigidez en el tiempo de trabajo. No así para los más calificados⁴¹. En estos casos, el contralor reside en el logro de un resultado en cierto plazo.

No todos los buenos empleados son buenos trabajadores a distancia. Básicamente el futuro tele trabajador debe demostrar su capacidad para realizar su trabajo sin necesidad de una interacción continua con los supervisores. Esto resulta común a cualquier modalidad de teletrabajo.

Dependiendo de la descripción es dable esperar - entre otras - las siguientes características personales: adaptable, auto disciplinado; ⁴²acreditar buen manejo del potencial conflicto “vida fliar - trabajo” y “ocio-trabajo”. Mientras que en materia profesional: buen administrador del tiempo, con capacidad resolutive, técnicamente actualizado, con capacidad de comunicación con sus pares y superiores.

Adoptando como caso paradigmático de teletrabajadores a los operadores de Call Centers, las búsquedas enfatizan las siguientes competencias⁴³; capacidad de

⁴⁰ En este contexto el software en las estaciones de trabajo posibilita el contralor de horario

⁴¹ profesionales, personal de supervisión y/o ejecutivo, por caso

⁴² [para el caso de trabajo en domicilio](#)

⁴³ Siguiendo a Levi Leboyer (1997) se entiende por tales a aquellos repertorios de comportamiento que algunas personas dominan mejor que otras, lo que las hace más eficaces en una situación determinada. Estos

negociar; tolerancia ante la frustración; aceptación y manejo de límites⁴⁴; fluidez y riqueza de vocabulario.-

El lector encontrará la conceptualización más adecuada de cada término en orden a reflejar los aspectos socioculturales que resuman la identidad de la organización y el nivel decisional y objetivos que persigan los puestos a debatir en ocasión de realizarse la negociación.-

Sin perjuicio de ello, corresponde contemplar dentro del perfil del puesto en examen; aspectos que la doctrina en la materia entiende de necesario pronunciamiento como resultado de la negociación.-

Así resulta del caso, entre otros; la responsabilidad por equipo, información puesta a disposición del trabajador; la confiabilidad de la información que reciba, genere o transfiera como consecuencia de su labor; las condiciones de higiene y seguridad de su ámbito laboral; las limitaciones de la facultad del empleador en el ámbito familiar del trabajador (en el caso de la modalidad “a domicilio”).-

Lo señalado pretende ser una somera guía para iniciar el proceso de negociación de los factores compensables o retributivos del trabajador de manera de preservar los principios de equidad interna y externa⁴⁵ que viabilicen la implementación de esta modalidad.

II.3. Dirección

Las facultades de dirección con los alcances y limitaciones que la normativa vigente impone⁴⁶: ¿debe ser objeto de negociación? O, por el contrario; ¿es una prerrogativa no negociable?

Este trabajo se inclina por el primer interrogante, con el ánimo de garantizar la implementación (o ampliación en su caso) de esta modalidad; teniendo presente que

comportamientos ponen en práctica, de forma integrada, aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos adquiridos (como sinónimo de habilidades).-

⁴⁴ no prometer más allá de lo posible

⁴⁵ Se entenderá en este trabajo por “equidad interna” a la congruencia existente, dentro de la organización, entre los sueldos asignados a cargos similares en materia de las exigencias que le demanda a sus ocupantes. Mientras que por “equidad externa” se alude a la congruencia manifiesta al comparar los sueldos de dichos puestos con los que abonan, en una determinada época y lugar; otras empresas intervinientes en el mercado de trabajo.

⁴⁶ artículos 65 y 66 de la Ley de Contrato de Trabajo

sus particularidades⁴⁷ representan un nuevo desafío a quien tiene que gerenciar los desempeños del trabajador.-

Sin embargo, ello no significa desconocer el presupuesto de necesaria existencia, dentro de toda relación laboral reglada: la subordinación. Definida aquí como la facultad del empleador (o beneficiario de la actividad) de dirigir en cualquier momento, tiempo o cantidad de la labor del trabajador. -

La subordinación en el teletrabajo trae especial complejidad debido a la dificultad para fijar los límites de sus elementos constitutivos es decir: el poder disciplinario que ejercer el empresario sobre el trabajador y el poder de dirección y orientación en sus labores específicas.-

En este contexto se propone intentar allanar tales dificultades, teniendo presente en la futura negociación, las siguientes cuestiones a definir o delimitar: la programación; la coordinación; la autoridad y el poder disciplinario.-

Si bien la normativa laboral le otorga al empleador facultades de dirección y organización; en el teletrabajo, el directivo no puede llevar a cabo la supervisión⁴⁸ inherente a ella cuando se le antoje. Debe programarla⁴⁹, temporal y espacialmente; ya que el teletrabajador no está accesible en la oficina todo el tiempo⁵⁰.

Al desarrollar este accionar, cabe mencionar la “tele vigilancia” ejecutada en el centro de teletrabajo. Aquí el teletrabajador es observado, ya que el computador cuenta con un programa que graba sus tiempos de trabajo, sus ausencias, sus descansos y errores. En éste entorno laboral el computador actúa como un medio de control sobre la actividad, y a su vez, como su instrumento de trabajo.

Independientemente de la modalidad de teletrabajo que se adopte, la subordinación admite grados de intensidad. A mayor tecnicismo o calificación del trabajador menos subordinación. La importancia que tradicionalmente se le da al sometimiento del trabajador a unas directrices dadas por el empresario, en el

⁴⁷ Recordemos que la a labor se realiza fuera del ámbito físico del establecimiento

⁴⁸ proceso por medio del cual quien lo ejercer se asegura que el proceder previamente establecido está encaminado adecuada y eficazmente hacia el resultado esperado, evitando las posibles desviaciones que pudieran presentarse.-

⁴⁹ la acción que concibe y ordena las actividades necesarias para realizar un plan o proyecto.-

⁵⁰ Recordar lo dicho en materia de tele disponibilidad.

teletrabajo, se le pueden atribuir al análisis del programa que determina, encauza y controla la prestación del servicio.

En materia de coordinación⁵¹ y con el propósito de reducir la interacción con los supervisores; resulta recomendable tener presente a las diferentes variantes en materia de normalización de conductas. Así señala Mintzberg (1984);

- a) la normalización por procesos de trabajo, en el cual se reduce la necesidad de comunicación entre la supervisión y los trabajadores; al previamente especificar el contenido de los diferentes procesos de trabajo a realizar. En otras palabras, aquí se estipula el “cómo hacer” para lograr una uniformidad de resultados;
- b) la normalización de resultados, la cual pretende reducir comunicación con la previa definición del propósito que se persigue con el trabajo. En otras palabras “el qué” debe lograrse. Por último, encontramos;
- c) la normalización de habilidades. Aquí, la labor de coordinación se logra antes que el trabajador ingrese a la organización. Bajo esta modalidad lo esencial es garantizar que el trabajador acredite un conjunto de habilidades (saber hacer) y conocimientos (saberes previos) que condicionen su accionar para garantizar el “cómo” o el “que” debe lograrse.-

Si bien, justo es reconocer que el citado investigador identificó tales mecanismos para procesos y/o actividades ejecutadas en una época en la cual la informática y telecomunicaciones no tenían el actual desarrollo. Su inclusión en este trabajo aspira a su contemplación ante el siguiente interrogante por parte de los potenciales involucrados⁵²: ¿cómo coordinar el accionar sino nos vemos cotidianamente?

En materia de autoridad⁵³ la misma debiera redefinirse, dependiendo de las funciones (o resultados) por las cuales se responsabilice el trabajador. El teletrabajo exige que se cambie de la autoridad tradicional a una más colectiva, donde exista un equilibrio interdependiente del poder.

⁵¹ Entendida como el accionar de “conectar medios, esfuerzos, etc., para una acción común. O bien, el acto de gestionar las interdependencias entre actividades.

⁵² empleador, gremio y trabajadores

⁵³ Se define aquí como la facultad o atribución de actuar con cierta autonomía

Los teletrabajadores deben ser flexibles en cuanto a sus papeles y pensar de forma independiente y directa por ellos mismos⁵⁴, mientras que los directivos deben ser capaces de aceptar críticas y desplegar una lealtad hacia estos trabajadores. En este escenario y dependiendo de los propósitos del puesto; el trabajador debiera estar “facultado” o investido de la autoridad para cumplir con tales exigencias.

Si bien, algunos autores (ej.: Alles, 2000) entiende que el teletrabajo resulta factible cuando existe cierta rutina, cuando involucra el trabajo individual y de baja comunicación con otros. No menos cierto es, que en orden a la permanente evolución de las Tics resulta aconsejable, adecuar la autoridad del puesto. Entendida como la facultad que se le otorga al trabajador ocupante del mismo, en el marco de la asignación formal de labores y responsabilidades para su adecuada realización.-

En otras palabras, el teletrabajador para su eficaz desempeño debiera gozar de cierta independencia o discrecionalidad para adoptar su criterio⁵⁵. Dejar de ser un menor receptor pasivo, llegando al extremo – si las circunstancias lo habilitan⁵⁶ - a tener la “libertad” para elegir entre varias alternativas el método de trabajo o la posibilidad de programar su accionar.-

De suyo viene dado que el trabajador debe acreditar una competencia acorde a tales exigencias y ser adecuadamente, capacitado (e informado sobre las novedades) que su cometido eficaz demandan.-

Por último, en materia de poder disciplinario, y cuando la labor se encuentra altamente formalizada o programada; el mismo se ve disminuido, ya que la utilización de medios informáticos⁵⁷ en el desarrollo de la actividad y la localización⁵⁸ de la prestación, así lo determina. -

En este aspecto cabe tener presente que en toda organización humana existe tipos de conducta que no pueden permitirse, pues aleja a la organización de sus

⁵⁴ Recordemos la capacidad resolutive que se le impone al perfil deseado.

⁵⁵ Algunos autores (ej.: Krieger, 2000) lo denomina como empoderamiento, o participación decisional.

⁵⁶ Por caso en la modalidad del teletrabajo móvil

⁵⁷ Me remito a mayor abundamiento a lo señalado oportunamente en materia de “tele vigilancia”.

⁵⁸ Recordemos que el comportamiento a corregir se concreta en un ámbito físico alejado de las instalaciones de la organización.-

objetivos; impide a sus miembros realizar su trabajo o colisiona con los derechos personales de los demás.-

Así la disciplina viene a aportar al quehacer organizacional un método para modelar la conducta deseada, más que un régimen de castigo. Ello adquiere, en esta modalidad de trabajo, particular relevancia: si recordamos lo señalado en materia de programación y autoridad.-

Cuanto mayor resulte la competencia del trabajador, mayor será el umbral de alternativas que puede adoptar para cumplir su cometido. Ergo: menor regulación sobre la conducta le resultaría potencialmente aplicable. Ello no significa que esté exento de la misma, sólo se modifica el campo a “regular”: pasando del “cómo hacer” al “qué lograr”.-

II.4. Formación y Desarrollo

La organización tiende a ser hoy en día, una organización del conocimiento. Cada puesto es ocupado por alguien que conoce la tarea, que no actúa tanto por delegación como por pericia (Gore, 1998); y dicha pericia adquiere significatividad al adoptar esta modalidad por las particularidades previamente desarrolladas.-

Conforme la pacífica doctrina en la materia: los teletrabajadores deben tener el mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo de la carrera profesional que los trabajadores, que se desempeñan en los locales de la empresa y debieran estar sujetos a las mismas políticas de evaluación. Dichas políticas -como resulta de sana práctica- deben ser conocidas previo a su implementación por el teletrabajador. -

Es importante resaltar que la formación debe estar a disposición del tele empleado ya que el mismo, tendrá características de trabajador dependiente y autónomo a la vez.-

Independientemente de la modalidad que se adopte⁵⁹; debe desarrollar competencias similares a las de un trabajador autónomo con respecto a la administración del tiempo de trabajo; la articulación del ocio y la vida familiar; el cumplimiento de sus tareas sin supervisión personal; el conocimiento ante

⁵⁹ Trabajo en domicilio, móvil o centro

problemas tecnológicos, etc.; no resultando ajeno a tales demandas (de formación y desarrollo) los supervisores.-

Ejemplos de temáticas a capacitar; en el caso de futuros tele operadores, pueden ser: uso del teléfono como instrumento comercial; manejo de entrevistas telefónicas; técnicas de indagación y sondeo; técnicas de negociación; características del producto y políticas de a compañía, etc.-

En posiciones iniciales⁶⁰ la demanda de trabajo en que frecuentemente se emplea esta modalidad (sector servicios) conlleva ambientes laborales que se caracterizan por la ambigüedad y la presión. En tal escenario se espera que el trabajador en su desempeño reconozca diferentes situaciones y mantenga en todas ellas buen trato. En consecuencia, resulta fundamental que el trabajador pueda “leer” diferentes contextos y reconozca indicadores de comportamiento de ellos.-

Así, otro ejemplo de temáticas a capacitar; resulta el desarrollo del pensamiento reflexivo y la capacidad de separar hechos de opiniones. Fundamental para que el trabajador identifique adecuadamente el encuadre técnico conocido y seleccione la mejor opción para resolver el problema.-

Justo es reconocer que tal necesidad no resulta exclusiva del teletrabajador, pero adquiere particular relevancia en el teletrabajo: dado que aquí la ausencia del auxilio del supervisor, suele ser una característica predominante en sus principales variantes.-

La formación persigue el propósito de mejorar el presente y ayudar a construir el futuro en el cual los trabajadores están preparados para superarse continuamente. Sin embargo, no menos cierto es, que la educación de adultos afronta la dificultad de vencer la preocupación central del trabajador: completar hoy adecuadamente su trabajo más que adquirir conocimiento o habilidades “nuevas”.-

Por ende, resulta adecuado contemplar en la agenda que se ponga la definición de escenarios que resuelvan la susodicha tensión entre las demandas acuciantes de lograr resultados: como se puede plantear en el teletrabajo y la necesidad de

⁶⁰ ej.: tele operador de Call Centers, profesional junior bajo teletrabajo móvil

actualizarse para mejorar su desempeño y contribuir a los cambios que la organización demanda.-

II.5. Solidaridad

La reiterada vinculación que suele acreditarse cuando la organización decide adoptar la presente modalidad con alternativas asociadas a la flexibilidad temporal⁶¹ y funcional⁶²; y, la disparidad de criterios jurisprudenciales que se advierten en esta materia, aconsejan su inclusión en la agenda⁶³.

Sosteniendo que dichas opciones no importan la vulnerabilidad de los derechos de los trabajadores⁶⁴ cabe poner a consideración en orden a las actividades que le son propias al empleador, aquellas que se reservara para si y aquellas que por razones de oportunidad y conveniencia ha de resolver encargar a otros su realización.-

Ello no implica desconocer las obligaciones adicionales que le impone la normativa: la solidaridad por todas las obligaciones emergentes de la relación laboral, y de las que deriven del régimen de la seguridad social.-

Sin perjuicio de las consideraciones vertidas al desarrollar el acápite I.b.1.: ¿Cuáles son las situaciones que contempla la LCT?

En primera caso encontramos los trabajadores contratados por terceros con vista a proporcionarlos a las empresas (art. 29 y 29 bis). Aquí cabe adicionar, para el caso de personal contratado a través de empresas de servicios eventuales; que la relación laboral del trabajador está representada por el Sindicato y la obra social de la actividad o categoría en la que efectivamente preste servicios en la empresa usuaria. Dato no menor a considerar, teniendo en cuenta la cuestión del “encuadre” a desarrollarse en el próximo acápite.-

⁶¹ concepto “paraguas” usado para describir cualquier relación de empleo que difiera del trabajo asalariado en una empresa a tiempo completo y de carácter permanente (o al menos con expectativa de empleo continuado). En una concepción amplia, este trabajo engloba no sólo el trabajo por medio de empresas de servicio temporario, sino también otras formas de empleo tales como las de tiempo parcial, subcontratación temporal directa (en nuestra legislación: eventual o a plazo fijo) o bien contratación o subcontratación.-

⁶² Concepto comprensivo de las siguientes modalidades: puestos polivalente; trabajo por equipo y/o trabajo compartido entre dos o más personas sobre un puesto de jornada completa.-

⁶³Con miras a dotar el futuro acuerdo colectivo de la representatividad personal o profesional correspondiente.

⁶⁴ Comulgando con la visión que la empresa es un “todo” y su segmentación no debe ser llevada a cabo en su desmedro.

El segundo escenario (art. 30) se materializa al subcontratar o delegar, total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre o contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le dé origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito (como puede resultar en este último caso: el teletrabajo). Aquí, si bien la obligación impuesta reside en el control de las obligaciones de los cesionarios, contratistas o subcontratista⁶⁵, su inobservancia penaliza a la organización con la aludida solidaridad.

¿Qué dice la jurisprudencia? Del análisis del artículo 30 de la LCT, surgen dos criterios jurisprudenciales⁶⁶, a saber:

- Interpretación estricta del concepto de objeto o giro empresario, de la cual se desprende que es ajeno todo lo que no haga íntima, esencial y precisamente a aquello a lo que la organización se dedica y distingue
- Interpretación amplia, donde el objeto comercial-producción o prestación-se nutre de actos propios y específicos pero también de otros secundarios que le dan soporte.

De acuerdo a ellos, por ejemplo: la vigilancia, para una empresa dedicada a la fabricación de caños es normal pero no específica, por ende, no es responsable solidaria de las obligaciones laborales contraídas por el contratista. En cambio, la misma actividad de vigilancia de un establecimiento comercial con importante afluencia de público, se encuentra estrechamente vinculada con el cumplimiento de la actividad normal y específica de la empresa, por lo que es aplicable el artículo. Parecería ser que la cuestión, en principio, se debería a la disímil interpretación sobre que entienden los jueces por "actividad normal y específica".

Abona tal posición, también la SCJPBA⁶⁷, quién sostuvo la existencia de solidaridad en el caso de que: “..la contratación o subcontratación de trabajos o servicios propios de la actividad normal y específica del establecimiento y que

⁶⁵ respecto del personal que ocuparen en la prestación de dichos servicios o trabajos

⁶⁶ Emergentes de las diferentes salas de la Cámara Nacional de Trabajo

⁶⁷ Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires. Causa L.53.676, sent del 2-VII-1996; L 61.890, sent. Del 21-X-1997; L. 69.055, sent del 21-VI-2000

comprende no sólo la principal sino también las secundarias de aquélla con tal que se encuentren integradas permanentemente y con las cuales se persigue el logro de los fines empresariales.”

Cabe señalar que la doctrina⁶⁸ tampoco adhiere pacíficamente a una determinada posición en cuanto al alcance terminológico.-

Por último, en esta taxonómica enunciación, corresponde señalar la relación societaria, sea subordinada o vinculada⁶⁹. Tal escenario se materializa cuando una o más empresas, con personalidad jurídica propia, estuviesen bajo la dirección, control o administración de otras, o de algún modo relacionado constituyendo un conjunto económico permanente. Cabe advertir, en este contexto, que dicha solidaridad solo será aplicable cuando hayan mediado maniobras fraudulentas o conducción temeraria.-

II.6. El encuadre sindical y convencional

El encuadramiento sindical, (García, 2010) consiste en un procedimiento contradictorio, en el que son partes dos o más asociaciones sindicales con personería gremial⁷⁰, a través del cual se busca dilucidar cuál de ellas se encuentra legitimada para representar legalmente a un cierto grupo, categoría o sector de trabajadores; de acuerdo con el alcance de la personería gremial que ha sido otorgada por la autoridad de aplicación en atención a la representatividad oportunamente invocada y acreditada.-

Por su parte, en el encuadramiento convencional (García, 2010); la cuestión transita por establecer si un determinado grupo o sector de trabajadores está comprendido por el ámbito personal o profesional de aplicación de un convenio colectivo de trabajo, en función de la representatividad de las partes signatarias del mismo.

Los conflictos de este tipo no pueden clasificarse, con rigor, dentro del género de la conflictividad “intersindical”, en la medida que los sujetos que formalmente aparecen como partes enfrentadas en los mismos no son dos o más organizaciones

⁶⁸ Fernández Madrid J.C. Tratado Práctico de derecho laboral. Editorial La Ley Bs. As. 2007.; Grisolia, julio A. Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Editorial Lexis Nexis. Bs. As. 2006; Vázquez Vialard, A. Tratado de Derecho del Trabajo. Editorial Astrea Bs. As. 1982

⁶⁹ Art. 31 LCT

⁷⁰ Según la doctrina no podría darse si una o todas las asociaciones sindicales en pugna no contasen con tal atributo

sindicales sino que interviene en ellos, necesariamente, un empleador o un conjunto de empleadores. Por lo tanto, si bien el encuadramiento convencional puede enfrentar al susodicho empleador o grupo de empleadores con una organización sindical que demanda la aplicación del convenio colectivo que ésta ha celebrado⁷¹; en su escenificación más corriente presenta como contrapartes a un empleador y un trabajador, dependiente del mismo, que controvierte el convenio aplicado por el primero⁷².-

Si bien ambos encuadramientos se encuentran estrechamente relacionados; el cambio del primero no conduce necesariamente a la modificación del segundo. Esto último, en realidad, solo puede obtenerse merced a un debate y un examen que ponga atención en otro aspecto sustancial: que la empleadora haya estado, o no; representada en la negociación y celebración del convenio que se pretende aplicar.-

Así, Rodríguez Mancini⁷³ hace hincapié en la necesidad de distinguir entre las consecuencias de un encuadramiento sindical y uno convencional, explicando que en el primero se discute, como es sabido, la determinación de cuál es la asociación sindical representativa de un conjunto de trabajadores que se desempeñan en una empresa y, como la organización sindical puede generar distintos tipos de enucleación, puede suceder que en una misma empresa o establecimiento concurren las representaciones de una asociación sindical vertical (o de actividad) y otra horizontal (de oficio o profesión) sin que esto signifique automáticamente que sean aplicables los respectivos convenios colectivos, ya que esto dependerá – cabe reiterarlo – de la necesaria representación empresarial en su celebración.

Por lo tanto – observa con claridad el citado autor –, eventualmente la solución del encuadramiento puede consistir en la admisión de ambas representaciones con las consecuencias que establece la ley y ante las cuales no se encuentran dificultad alguna de orden legal en mérito a la posibilidad que surge del art. 10 de la ley 23.551.-

⁷¹ lo que configura la hipótesis de conflicto colectivo de encuadramiento convencional

⁷² hipótesis de conflicto individual de encuadramiento convencional

⁷³ Citado por García, Héctor:

Ahora bien, establecida la problemática: ¿por qué debe ser parte de la agenda?

Aquí he de sostener que el teletrabajo es una modalidad de trabajo no un oficio o profesión. En consecuencia, su adopción no debiera acarrear dificultades, por resulta apropiable a todas las actividades con la sola limitación impuesta por la naturaleza, el estadio tecnológico, o el diseño estructural de la organización.-

De existir, el mismo estaría subyacente siendo la ampliación o implementación del teletrabajo un ingrediente más o a lo sumo el detonante.

En consecuencia, resulta aconsejable evaluar la potencial conflictividad del caso; en ocasión de establecer la unidad negociadora con aquellas entidades gremiales con las que la empleadora ya registra antecedentes de negociación: sin por ello vulnerar el principio de libertad sindical.

Téngase en cuenta que buena parte de los antecedentes administrativos⁷⁴, jurisprudenciales y doctrinarios en esta materia abogan por una intervención muy limitada del empleador, como promotor o desarrollador de estos procesos (sea sindical o convencional); por entender que lo contrario vulnera el principio de pureza sindical⁷⁵. En consecuencia lograr un acuerdo en materia de las premisas⁷⁶ que dirimen el adecuado encuadre en esta instancia (génesis del futuro acuerdo) allana la futura resolución de conflictos por esta materia.-

CONCLUSION

Comulgando con los objetivos propuestos por el MTEySSN, este trabajo ambiciona abrir un camino tendiente promover nuevos contenidos en la negociación colectiva en materia de teletrabajo. Coadyuvando a generar mejores condiciones laborales en el marco de las TICs. Para lo cual se posiciona en la visión

⁷⁴ Más allá de la existencia del Decreto (PEN) n° 1040/01, el MTSSN no da curso a solicitudes incoadas por el empleador, ni las abre de oficio, solo sustanciando el reclamo cuando lo promueve la parte sindical interesada.-

⁷⁵ De accederse habilitaría la posibilidad que el empleador seleccione al interlocutor sindical de su preferencia o, cuanto menos, incida en un procedimiento del que puede derivar el apartamiento y reemplazo de este interlocutor por otro que le ofrezca mayor docilidad o permeabilidad ante sus planteos o intereses.-

⁷⁶ Sea en base al contenido o ámbito de la personería gremiales de los sindicatos potencialmente en controversia. O bien, por el criterio basado en la coexistencia de varias actividades significativas en la empresa. O en su defecto y si resulta del caso; el criterio de la actividad principal y habitual del trabajador en el encuadre convencional. Aplicable de verificarse el cumplimiento por el trabajador de más de una tarea.-

organizacional sin por ello desconocer las restantes visiones (sindicatos, estado trabajador).-

Los sistemas de negociación colectiva responden mucho más a cambios en el contexto económico productivo y a las estrategias de los sujetos negociadores, que a variaciones de índole normativa. Motivo por el cual es rescatado en este trabajo como el instrumento más idóneo para lograr el necesario equilibrio de intereses de trabajadores y empleadores.

El presente trabajo se limita a la relación de subordinación con organizaciones privadas; independientemente que persigan o no fin de lucro y cuyas actividades se han de alcance nacional o transfronterizo.

Del punto de vista gerencial se resume la información - que un previo diagnóstico debe denunciar - en tres ejes: el análisis y diseño de puestos; algunas cuestiones del ámbito de la dirección de la organización y la formación y desarrollo que las Tics demandan a esta modalidad de trabajo. -

Los mismos, a mi juicio, resultan lo más genérico y representativo posible en el accionar de cualquier implementación armonizando con aquellas actividades que, por razones de oportunidad y conveniencia, el empleador decida no "teletrabajar".-

No todos los puestos son susceptibles de ser empleados en el teletrabajo. En consecuencia corresponde identificar las áreas (y los puestos que los contienen) afectadas y su interdependencia. -

Así, en el marco a negociar, resultará pertinente distinguir entre aquellos puestos que: (1) se originan a consecuencia de la adopción de esta modalidad; (2) se reconvierten (o adecuan) por dicha causa; o, (3) por su interdependencia ocasional o periódica, resulte necesario adecuar.-

Asimismo, corresponde señalar que no todos los buenos empleados son buenos trabajadores a distancia. Básicamente - y siendo común a cualquier modalidad de teletrabajo- el futuro tele trabajador debe demostrar su capacidad para realizar su labor sin necesidad de una interacción continua con los supervisores.-

Las facultades de dirección, por su parte, deben ser materia a negociar como prenda de garantía para la implementación (o ampliación en su caso) de esta modalidad; teniendo presente que sus particularidades representan un nuevo desafío a quien tiene que gerenciar los desempeños del trabajador.-

Sin embargo, ello no significa desconocer el presupuesto de necesaria existencia, dentro de toda relación laboral reglada: la subordinación. En este contexto se propone intentar allanar las dificultades que el ejercicio de los poderes disciplinario y de dirección encuentra en esta modalidad. En este orden de ideas, aquí se propone para la futura negociación, las siguientes cuestiones a definir o delimitar: la programación; la coordinación; la autoridad y el poder disciplinario.-

La organización tiende a ser hoy en día, una organización del conocimiento. Cada puesto es ocupado por alguien que conoce la tarea, que no actúa tanto por delegación como por pericia. Por ende, resulta adecuado contemplar en la agenda la definición de escenarios que resuelvan la tensión entre las demandas acuciantes de lograr resultados: como se puede plantear en el teletrabajo y la necesidad de actualizarse para mejorar su desempeño y contribuir a los cambios que la organización demanda.-

Comulgando con la idea que la organización es un todo y su segmentación no importan vulnerar los derechos de los trabajadores, corresponde establecer convencionalmente (si resulta del caso); de las actividades que le son propias al empleador, aquellas que se reservara para sí de las que realizarán otros.-

Por último, se sostiene que el teletrabajo es una modalidad de trabajo no un oficio o profesión. Su adopción resulta apropiable a todas las actividades con la sola limitación impuesta por la naturaleza, el estadio tecnológico, o el diseño estructural de la organización. En consecuencia, no debiera acarrear dificultades en materia de legítima representación sindical.-

Previendo su eventual existencia, resulta recomendable evaluar su factibilidad en ocasión de determinar la futura unidad negociadora con las entidades gremiales con competencia. ¿Cómo establecer dicha competencia? Sea en base al ámbito de la personería. O bien, por la coexistencia de varias actividades significativas del empleador. O en su defecto, y si resulta del caso; teniendo en cuenta la actividad principal y habitual del trabajador en el encuadre convencional. -

Mayo, 2011.-

BIBLIOGRAFÍA

1. Albornoz S. "asistentes virtuales". www.iprofesional.com, 7.12.10
2. Alles, M. "Dirección Estratégica de los Recursos Humanos. Gestión de Competencias" Editorial Granica. Bs.As. 2000.-
3. Chiavenato, I. "Administración de Recursos Humanos" Editorial Mc Graw Hill Interamericano S.A. Colombia. 1999.-
4. Beltrán Puche A. y O Sánchez Neira L "Las Relaciones laborales virtuales: El teletrabajo." Bogotá. Colombia 2002. Tesis de grado para título de abogado. F.C.J. Pontificia Universidad Javeriana.
5. Ego Ducrot V. "Quéjese alguien lo escucha." Suplemento Empleos. La Nación. 1503.98.
6. García, Héctor O. "Los conflictos intersindicales e Intrasindicales en su tratamiento administrativo y Jurisprudencial". Material de cátedra. Modulo Derecho de Trabajo. Curso Post Grado Especialización en Relaciones Laborales. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (UNMDP). Abril-Mayo 2010.
7. Gauthier. G. "Teletrabajo" Facultad de Derecho y C. Sociales. Universidad de la República de Uruguay. Montevideo 2004.
8. Gore, Ernesto. "La Educación en la empresa. Aprendiendo en contextos organizativos". Editorial Granica. Bs. As. 1996
9. Krieger, M. "Sociología de las Organizaciones. Desarrollo y Comportamiento Organizacional. Diagnostico e Intervención". Editorial Prentice Hall y Pearson Educación S.A. Bs.As. 2000.-
10. Lenguita, P.; Duhalde, S. y Villanueva, M^a M. "Las formas de control laboral en tiempos de la tele disponibilidad. Análisis sobre la organización del teletrabajo a domicilio en Argentina". 7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo. www.aset.org.ar
11. Levi Leboyer, Cl. "Gestión por Competencias". Ediciones Gestión 2000. Barcelona 1997.
12. Messina, L. B. "Nuevas formas de relación de dependencia". Doctrina Laboral y Previsional, fascículo 249, mayo 2006 . Errepar SA Bs. As.
13. Mintzberg, H. La Estructuración de las organizaciones. Editorial Ariel S.A. Barcelona 1993.
14. Odiorne, G. "El lado Humano de la Dirección". Ediciones Diaz de Santos S.A. Madrid. 1990.-
15. Ordóñez Ordóñez M. A. "La nuevas Fronteras del empleo". AEDIPE (Asociación Española de Dirección de Personal). Editorial Pearson. Prentice Hall. Madrid. 2003

16. Padilla, A “Teletrabajo. Dirección y Organización. Editorial Ra-ma. Madrid 1998.
17. Pardo de Vera, M^a Martín “El teletrabajo”. Revista informática jurídica. www.informática-jurídica.com/trabajos/teletrabajo.asp
18. Southwell, Luciana F. “A la distancia, asistentes virtuales”.Suplemento Empleos. La Nación. 11.06.06.
19. Villavicencio Ríos A. “La redefinición de las funciones y los modelos de negociación colectiva en los albores del siglo XXI” V Jornada Internacional de Relaciones Laborales. Montevideo, Uruguay 21.05.2005 Revista de Trabajo. Año 2 número 3, Julio-diciembre 2006. MTE y SS N.
20. Vocos, F. y Martínez, O.A. “Teletrabajo. ¿Otro canto de sirenas? El movimiento obrero frente a una nueva estrategia empresaria”. Cuadernos de Estudios Laborales. Bs. As. 2004.-