

El teletrabajo desde el enfoque crítico tutelar de las relaciones laborales

Conversaciones con Mario Gambacorta



Gonzalo Gastón Semeria

Mario Gambacorta es doctor en Ciencias Jurídicas y profesor titular del Área de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en la UNPAZ. También es docente de grado y posgrado en UBA, FLACSO, UMET, UMSA y UNLZ. Investigador y autor de libros, artículos y publicaciones.

Desde un enfoque crítico tutelar de las relaciones laborales, el cual está vinculado con la teoría crítica del derecho, Mario nos invita a pensar las relaciones del trabajo y, en particular, el teletrabajo resaltando la compleja trama política y social en torno a la legislación laboral.

A continuación, les compartimos parte de la conversación que mantuvimos con Mario Gambacorta el 2 de noviembre.

Revista AB: Podríamos afirmar que “teletrabajo” es una de las “nuevas” palabras incorporadas en el imaginario colectivo de la pandemia. Ahora bien, ¿el teletrabajo es un fenómeno novedoso o una práctica ya conocida en el mundo del trabajo?

Mario: No es algo novedoso. De hecho, previo a la pandemia, ya se daba en algunos ámbitos determinados. Sin embargo, considero que no podemos afirmar que era una práctica habitual o naturalizada en el mundo del trabajo en Argentina.

En alguna medida el teletrabajo contemplaba situaciones especiales de sectores productivos particulares. Esto, más allá del interés de algunos grupos empresariales de avanzar cada vez más en esta modalidad, en

vista de flexibilizar aspectos de la relación laboral en línea con la reducción de costos, presentando para ello supuestas bondades como la “libre” organización del trabajo desde el hogar, la reducción de traslados al lugar de prestación de servicios y hasta la no contaminación que ello podría conllevar.

En este sentido, la falta de una regulación específica siempre dio lugar a incertidumbres y debates en torno a esta modalidad. Y ratificando estos términos, debemos remarcar que es una modalidad especial y no la regla para trabajar. De hecho, en algunos ámbitos puntuales donde se asimiló, se mantenía la presencialidad periódica. Esto último, por ejemplo, en dependencias estatales nacionales.

Revista AB: La Ley N° 27555, que crea el contrato de teletrabajo, difiere su entrada en vigencia pasados los noventa días de finalizado el ASPO. De modo que las distintas formas de trabajo remoto que hoy son la cotidianeidad de muchos/as trabajadores/as no se encuentran alcanzadas por la misma. Es, entonces, una ley pensada para el futuro del trabajo en la pospandemia. ¿Resulta positivo, entonces, que esta forma de relación laboral sea regulada?

Mario: Me parece positivo que se establezcan regulaciones en cuanto reflejen un enfoque crítico tutelar de las relaciones laborales, categoría que entronco con una intervención protectoria por parte del Estado (cualquiera sea el poder que intervenga) y en cuanto no se torne una injerencia indebida. Y en el marco del enfoque crítico tutelar, prefiero hablar del trabajo del futuro antes que del futuro del trabajo.

Sin embargo, la Ley N° 27555 me deja varias dudas en términos de prospectiva; por ejemplo, por qué su entrada en vigor fue prevista luego de noventa días contados a partir de la finalización del período de vigencia del ASPO. Entiendo que la mayor necesidad en cuanto a la implementación de esta modalidad se está dando durante la pandemia, donde algunas de las temáticas que contiene la ley hubiera sido interesante que se instrumentalizaran ampliando y superando el espectro de la normativa de emergencia que, si bien fue útil en el inicio, con el tiempo es dable apreciar que se han profundizado problemáticas y desigualdades para quienes tienen que trabajar dentro de esta modalidad.

En cuanto a la modalidad de teletrabajo, considero que el marco normativo de base debería siempre facilitar y no ser nunca un obstáculo para la configuración de mejores derechos a través de la negociación colectiva en cuanto al desarrollo de esta modalidad; y sobre todo que no se la quiera imponer por esa vía.

Observo, en tal sentido, que lo establecido en el artículo 3ro., in fine, de la Ley N° 27555, en cuanto a que los convenios “deben, acorde a la realidad de cada actividad, prever una combinación entre prestaciones presenciales y por teletrabajo”, no puede ser entendido como una imposición –inaceptable en términos de libertad de negociar y autonomía colectiva de los actores sociales–, ya que las partes hasta podrían ser obligadas a negociar pero no a acordar.

Entre los aspectos positivos de la Ley N° 27555, destaca, en mi opinión, el reconocimiento del derecho a la desconexión, el cual me parece sumamente relevante en términos de lo que suelo caracterizar como una intervención tutelar estatal. Pero en otros artículos de la norma se colige, en la práctica, que persistiría la posibilidad de incumplimientos o fraudes a la normativa laboral. Por lo cual se requerirán acciones

complementarias por parte de la autoridad estatal y las organizaciones sindicales; todo ello sin dejar de apostar a las posibilidades de autorregulación por las partes en el marco de la negociación colectiva.

Sin perjuicio de lo anterior, creo que la forma en que se viene implementando la modalidad de teletrabajo requiere cuanto antes un mayor estudio y análisis de otros efectos sobre la mayor o menor vida de relación en el ámbito laboral, y sus efectos, los cuales no son habitualmente contemplados y que estamos comenzando a percibir en términos no solo físicos sino psicológicos.

Es manifiesto el agotamiento que se expresa por muchas/os trabajadores ante esta modalidad. Concretamente, me refiero a los efectos del aislamiento, los cuales, aunque potencialmente atenuados, subsistirían en esta modalidad más allá de la pandemia. Y lo anterior lo señalo sin restar relevancia a otras dificultades, como las que eventualmente podrán producirse en cuanto a la fiscalización (entre otras cosas por potenciales problemas de competencias, amén de la determinación de la autoridad de aplicación), así como respecto de la efectiva vigencia de los derechos sindicales (los cuales requieren una interacción entre representantes y representados que no se garantizan solo con la normativización, sino que también requieren posibilidades efectivas de evitar la atomización del colectivo laboral).

Revista AB: La corriente crítica se preocupa por atender cómo los discursos políticos se entrecruzan con el derecho originando así un producto específico: la norma. Así, las leyes, los decretos, las sentencias, en alguna medida, serían el resultado de la articulación de múltiples discursos que circulan en una sociedad. En este sentido, ¿pensás que existe una vinculación entre el teletrabajo y el neoliberalismo?

Mario: Siempre sostuve que el teletrabajo no es bueno o malo en sí mismo. Esto se puede extender a otras aplicaciones tecnológicas en el marco de las relaciones laborales. Depende de cómo lo utilizemos y regulemos.

En tal sentido, creo que las palabras del Papa Francisco, en el marco de la encíclica *Laudato si*, son esclarecedoras en cuanto nos indica que “No debe buscarse que el progreso tecnológico reemplace cada vez más el trabajo humano, con lo cual la humanidad se dañaría a sí misma”.

Considero que el neoliberalismo se encuentra en una instancia en que la búsqueda de maximización de la ganancia descarta todo lo que no le es funcional; y el teletrabajo le puede servir para maximizar ganancias y, simultáneamente, fragmentar colectivos laborales debilitándolos en la defensa de sus derechos e intereses.

No podemos circunscribir el análisis del teletrabajo a una cuestión meramente tecnológica.

El trabajo y la dignidad que conlleva se encuentran en el centro de la organización de la vida humana si aspiramos a una sociedad con mayor justicia, y en cuanto a lo laboral, con mayor justicia social.

Cuando algunos señalan que la tecnología llegó para quedarse, me gusta advertir, entre otras reflexiones posibles, que también deberíamos preguntarnos: cómo, para qué; y si mejora nuestra calidad de vida o la afecta perjudicialmente. Está en nosotros domesticarla o padecerla.