

**XVI JORNADAS Y
VI INTERNACIONAL DE
COMUNICACIONES
CIENTÍFICAS DE LA
FACULTAD DE DERECHO Y
CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS UNNE**

Compilación:
Alba Esther de Bianchetti

2020
Corrientes -
Argentina

XVI Jornadas y VI Internacional de Comunicaciones Científicas de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y Política-UNNE : 2020 Corrientes-Argentina / Mirian Beatriz Acosta ... [et al.] ; compilado por Alba Esther De Bianchetti. - 1a ed compendiada. - Corrientes : Moglia Ediciones, 2020.
CD-ROM, PDF

ISBN 978-987-619-372-6

1. Comunicación Científica. I. Acosta, Mirian Beatriz. II. De Bianchetti, Alba Esther, comp.

CDD 340.115



ISBN N° 978-987-619-372-6

Editado por **Moglia Ediciones**

Todos los derechos reservados - Prohibida su reproducción total o parcial, por cualquier método
Queda hecho el depósito que previene la ley 11.723

Impreso en **Moglia S.R.L.**, La Rioja 755

3400 Corrientes, Argentina

moglibros@hotmail.com

www.mogliaediciones.com

Noviembre de 2020

PANDEMIA Y TELETRABAJO - LA NEGOCIACION COLECTIVA EN LA DESESCALADA

Grillo, Carlos A. D.

el_cadg@hotmail.com

Resumen

Esta comunicación se propone describir el desafío y las dificultades que entiendo implicará para los actores de la Negociación Colectiva de nuestro país, en sus respectivos ámbitos de negociación, el dotar de contenido a los futuros acuerdos en ciertos aspectos puntuales de las condiciones de trabajo para el Régimen de Teletrabajo instituido por la Ley 27.555, tales como el Derecho a la desconexión y la regla de la reversibilidad.

Asimismo, se intentará demostrar la limitación que existirá respecto de tales contenidos en la negociación colectiva futura, como consecuencia de no haberse incluido en el marco legal aprobado, la posibilidad de cláusulas de Disponibilidad Colectiva.

Palabras claves: Pos pandemia, Teletrabajo, Negociación colectiva

Introducción

La Pandemia imperante ha visibilizado en nuestro país de manera expresa y en diversas normas de fuente estatal, la modalidad del Trabajo a Distancia. Prueba de ello es la Resolución MTEySS 279/20 cuyo artículo 1° dispuso: “*Los trabajadores y trabajadoras alcanzados por el “aislamiento social preventivo y obligatorio” quedarán dispensados del deber de asistencia al lugar de trabajo. Cuando sus tareas u otras análogas puedan ser realizadas desde el lugar de aislamiento deberán en el marco de la buena fe contractual, establecer con su empleador las condiciones en que dicha labor será realizada.*”

Huelga destacar que dicha normativa ha sido dictada en el marco de la emergencia sanitaria, económica y social que ha reconocido como un hecho significativo y merecedor de regulación al trabajo a distancia otorgándole efectos jurídicos específicos que tienen como fundamento tanto la buena fe contractual articulada con otros medios técnicos de nuestra disciplina jurídica, tales como el reforzamiento de la estabilidad de los puestos de trabajo mediante la prohibición de despidos sin causa o por falta o disminución de trabajo o fuerza mayor, con la clara finalidad de procurar conservar los puestos de trabajo.

Claro está entonces que la modalidad del Trabajo remoto fue institucionalizada como respuesta ante una necesidad social sin precedentes y con miras a evitar una aun mayor pérdida de fuentes de trabajo. Así, la segunda edición del *Observatorio de la OIT: El COVID-19 y el mundo del trabajo*, describe el COVID-19 como “la peor crisis mundial desde la Segunda Guerra Mundial”.

Sin embargo, la modalidad del Teletrabajo no es un fruto de ocasión o temporario, sino que llegó para quedarse con vocación de permanencia.

Su aparición como solución forzosa con motivo de la pandemia, justificada en la necesidad de mantener el sinalagma en la ejecución del contrato de trabajo, (en los ámbitos de actividad en que ello resultara posible), hemos pasado en nuestro país a un marco normativo de fuente heterónoma, dado por la ley 27.555, cuya efectiva entrada en vigencia ha quedado supeditada a una fecha incierta (de 90 días contados a partir de que se determine la finalización del período de vigencia del aislamiento social, preventivo y obligatorio).

La referida norma estatal ha establecido contenidos de orden público de imperatividad relativa que condicionará o limitará ciertos aspectos de la futura negociación colectiva el momento de la pos pandemia, en tanto a mi entender la delegación de contenidos solo podrá ser complementada por la negociación colectiva en un solo sentido, lo que implica establecer para esta materia del teletrabajo un modelo de Negociación Colectiva con limitaciones desde el inicio que condiciona su eficacia a futuro. -

El escenario descripto hace que nos interroguemos acerca de si la regulación dada al Teletrabajo será o no una herramienta útil para los tiempos que vendrán, de reconstrucción del sistema de relaciones laborales a partir de la Pos Pandemia o Desescalada de aquella.

Dicho de otro modo y evocando al genial poeta español: ¿Hará camino al andar el régimen jurídico del Teletrabajo?

Materiales y método

El régimen jurídico instituido por la ley 27555, siendo aun un proyecto en estado parlamentario, dio lugar a actividades científicas cuyo objeto fue echar luz sobre sus contenidos, con intervención de juristas especialista en la materia tanto del orden nacional como internacional. Prueba de ello ha sido el Curso de Régimen Jurídico de Teletrabajo organizado de manera virtual por la Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y la seguridad social en el mes de julio de 2020.- De la observación del contenido del texto legal aprobado y promulgado y teniendo en cuenta la opinión de la doctrina nacional, se advierte sin mayores esfuerzos que “aquel repite sistemas normativos de base estatal que, como regla general, restringen el desarrollo de la Negociación colectiva en cualquier sentido, al no admitir la posibilidad de la disponibilidad colectiva en ningún ámbito o actividad, entendiendo por tales a mecanismos o diseños normativos en los que

ciertas normas legales admiten su desplazamiento -aun peyorativo- a manos de la autonomía colectiva”. (Goldin, 2013, p: 151).

Con fundamento en el instituto de la disponibilidad colectiva, y teniendo en miras los efectos de esta crisis inédita para el empleo, la doctrina ha señalado en general que “*La ley debería ceder a favor del convenio. Esta medida podría ser la clave de bóveda para que las relaciones laborales en la crisis –y también en la bonanza puedan armonizarse según los requerimientos y necesidades del capital y del trabajo de una determinada actividad, oficio o profesión y/o empresa. En efecto, si la ley cediera en a favor del convenio, el instituto de la negociación colectiva permitiría una mayor armonización de las relaciones laborales, al completar y adaptar la norma de protección, mediante la creación de normas autónomas por parte de los sujetos de las relaciones laborales; sindicatos y empleadores (sujetos colectivos). Esta modalidad de construcción normativa, posee enormes ventajas respecto de la norma de fuente estatal. Por un lado, es una regulación de consenso por lo que su respeto y aplicabilidad es resorte exclusivo y excluyente de quienes la acordaron. Una norma de consenso es una norma adaptable, posible de ser perfeccionada, cumplible. Que sea adaptable, coincide con la dinámica propia de cualquier relación humana, lo que determina su capacidad de perfección en el horizonte de cumplir el objetivo deseado por ambas partes y la posibilidad de que sean los mismos actores 27 que la crearon los que puedan resolver los conflictos de interpretación y aplicación que la misma pueda contener no requiriendo - en principio- de la necesidad que un tercero dirima la cuestión (prescindiendo de la intervención del Juez)*”. (Las Heras, 2020).

El método comparativo nos permite verificar que existen otras hipótesis de regulación heterónoma vigentes, en aspectos puntuales de ciertas instituciones del Contrato de Trabajo, y comprobar la eficacia de la disponibilidad colectiva, tal y como sucediera en punto a la implementación del llamado “banco de horas “ en relación a la fijación de límites a la extensión de la jornada de trabajo, al permitirse en la norma estatal heterónoma (art. 198 LCT) la posibilidad de que las partes colectivas acuerden el establecimiento métodos de cálculo de la jornada máxima en base a promedio de acuerdo a la característica de la actividad.

Resultados y discusión

Siendo posible entonces la inclusión de mecanismos de disponibilidad colectiva, el diseño de la Ley 27555 que incorpora a la LCT la modalidad del Teletrabajo no lo hace, limitando así innecesariamente los alcances de la negociación colectiva en aspectos puntuales de una modalidad de trabajo que tiene un campo de desarrollo que aún no se encuentra del todo explorado y que podría demandar, al menos transitoriamente, una menor rigidez en punto a la posibilidad de establecer sus contenidos normativos, en áreas novedosas del contrato de trabajo tales como ciertos aspectos del derecho a la desconexión digital (art. 5 párrafo segundo: “*El empleador no podrá exigir a la persona que trabaja la realización de tareas, ni remitirle comunicaciones, por ningún medio, fuera de la jornada laboral.*”) y a la regla de la Reversibilidad: (art. 8 *El consentimiento prestado por la persona que trabaja en una posición presencial para pasar a la modalidad de teletrabajo, podrá ser revocado por la misma en cualquier momento de la relación.*

En tal caso, el empleador le deberá otorgar tareas en el establecimiento en el cual las hubiera prestado anteriormente, o en su defecto, en el más cercano al domicilio del dependiente, en el cual puedan ser prestadas. Salvo que por motivos fundados resulte imposible la satisfacción de tal deber.”

Conclusión

El objetivo de este estudio ha sido caracterizar ciertos contenidos del régimen jurídico del teletrabajo desde la perspectiva del sistema de fuentes que rige en nuestro país en punto a verificar el modo en que se han instituido las relaciones de complementariedad y supletoriedad de las normas autónomas y heterónomas que rigen el contrato de trabajo. Será necesario profundizar en el futuro si, tal y como ha sido resuelto el diseño normativo aprobado por la ley 27555, resultará o no una herramienta útil para el desarrollo de la modalidad de Teletrabajo en los ámbitos en los que se decida instrumentar esta modalidad de prestación que, más allá de la Pandemia, no caben dudas que ha llegado para quedarse.

Referencias bibliográficas

- Goldin, A. (2013). *Curso de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*. Segunda Edición.
Las Heras, H. (2020). *La necesidad de la negociación colectiva como forma de sortear la crisis. Hacia la responsabilidad*. “En Revista de Derecho Laboral Actualidad – Suplemento Digital “Dossier N° 2 – Editorial Rubinzal Culzoni.

Filiación

Integrante del Proyecto Especial de Investigación (PEI – FD 2020/015) de la Facultad de Derecho, Cs. Sociales y Políticas de la U.N.N.E., denominado “Covid – 19 y los Cambios de Paradigmas en el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social”; aprobado por Res. N° 182 C.D./2020, periodo de vigencia 2020-2023. Director: Dr. Vallejos Tressens, Cesar.