

LAS RELACIONES DE TELETRABAJO: ENTRE LA PROTECCIÓN Y LA REFORMA*

Paula Lenguita

En este artículo nos ocuparemos del teletrabajo, suponiéndolo como una manifestación renovada del trabajo a domicilio. En tal sentido, se revisan los principios normativos antecedentes de esta expresión productiva reciente para considerar su incidencia en el régimen de garantías con que cuenta el trabajo. Como se verá en el recorrido del artículo, es preciso considerar protecciones explícitas para combatir los efectos negativos que esta innovación acarrea, respecto del aislamiento profesional y de la atomización sindical, ya que es un modelo que podría llegar a extenderse, más allá de los límites geográficos y económicos que hoy tiene el tradicional trabajo a domicilio.

Palabras clave: teletrabajo, derecho, sindicato.

ABSTRACT

In this article we will address remote work (telework), assuming it as a renewed manifestation of work at home. In such sense, the antecedent normative principles of this recent expression of the external labor are reviewed, in order to affirm labor rights. As will be seen in the course of this text, is a necessity to consider explicit protections, to fight the negative effects that this innovation implies, referring to professional isolation and union atomization, since it is a model that could extend beyond the geographic and economic boundaries that today has the traditional work at home.

Key words: remote work, rights, union.

INTRODUCCIÓN

El teletrabajo es un fenómeno escurridizo para las ciencias sociales. Después de cuatro décadas de desarrollo, las disciplinas interesadas en comprenderlo no han logrado esta-

* Los resultados parciales desarrollados en el presente artículo son producto de una investigación dirigida por la autora, bajo el título: “rics y relaciones laborales”, que cuenta con financiamiento del Programa Ubacyt (Programación 2008-2010, S607) y el Programa Foncyt (1682/07).

blecer criterios afines de interpretación. Esa vaguedad terminológica está determinada, en parte, por la ligazón inicial que sufrió respecto del ritmo y la intensidad de la incorporación productiva de la informática. Si bien dicha tecnología le ha servido de soporte, de infraestructura y de difusión, paralelamente, en los hechos, afectó la posibilidad de un reconocimiento histórico-social de sus antecedentes productivos.

En consecuencia, en el presente artículo se asume una perspectiva crítica respecto del teletrabajo, que orienta su interpretación en función de los desarrollos alcanzados por los estudios recientes sobre la modernización del trabajo a domicilio; básicamente, para considerar ambos esquemas organizacionales como manifestaciones divergentes del sistema de trabajo a distancia. Desde esa relación, es posible considerar los elementos perjudiciales para el trabajador como propios del aislamiento ocupacional.

En ese sentido, retomamos estudios realizados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que señalan las continuidades y rupturas entre las formas antiguas y modernas del trabajo a domicilio, al considerar la manifestación del teletrabajo como una extensión geográfica y económica del modelo restrictivo de trabajo a distancia desempeñado en el hogar. Dicho esto, sabemos que en los nuevos hallazgos productivos de la economía informal existen principios contractuales propios de las estructuras clandestinas de contratación laboral, ligadas aquí a prácticas de imposición patronal tendientes a “individualizar” las relaciones laborales.

Por lo dicho, mirar el teletrabajo desde una perspectiva crítica supone considerarlo como una variante especial del trabajo a distancia que recupera en su desarrollo viejos flagelos sobre el trabajador, aun en actividades en las cuales el trabajo a domicilio no existía, es decir, el comercio y los servicios.

UNA RENOVACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA

El trabajo a domicilio es una realidad antigua, anterior incluso a la emergencia de la organización fabril dentro del capitalismo. Pero su incidencia en las últimas tres décadas muestra que es un escenario productivo renovado, que se reafirma en sectores productivos hasta hace años esquivos y, también, en áreas noveles para la economía internacionalizada. Como muestra de este desarrollo podemos aludir a los estudios comparativos desarrollados por la OIT durante la década pasada, que dieron como resultado el Convenio 177 Sobre Trabajo a Domicilio, en el año 1996. Según esa normativa, la persona denominada como trabajador a domicilio está en condiciones de designar un sitio productivo, que puede ser su domicilio u otros locales que escoja, siempre distintos a los lugares en donde se halla el empleador. Además, se admite que el propósito del vínculo laboral es la realización de un producto o, también, la prestación de un

servicio; siempre conforme a las especificidades que imponga el empleador, pero con independencia de quien proporcione los equipos de trabajo. Con la única salvedad, si bien ambigua en su expresión, de serlo siempre y cuando la persona no sea autónoma ni independiente económicamente, según lo consideren la legislación nacional o las decisiones judiciales.

Por lo expuesto, las variantes asumidas a partir del convenio mencionado se establecen sobre el criterio aleatorio de externalidad del puesto de trabajo; es decir, la tarea puede desempeñarse en el hogar o en ámbitos escogidos por el propio trabajador que, necesariamente, por la aplicación de la denominación general del vínculo contractual, han de ser distintos al lugar de desempeño comercial del empleador. Al incluir los desarrollos modernos de esta modalidad de trabajo a distancia, se especifica que el producto puede llegar a ser un servicio que estará configurado por el interés del empleador, sin que ello afecte al hecho de quién es el propietario de los equipos que se utilizan en el desarrollo de la tarea. Este es un elemento de contundente ruptura con los regímenes de interpretación antecedentes, respecto de esta forma modernizada de trabajo a domicilio, ya que en ellos no se contemplaba la idea de un servicio como resultado de la tarea, y mucho menos que los medios dispuestos para su realización pudieran ser propiedad del trabajador. Ambas condiciones generalmente eran impuestas como elementos determinantes de la situación de autonomía, y no de dependencia, en el vínculo contractual.

Sin embargo, esas especificaciones integradas a la nueva normativa internacional también admiten entre sus límites el hecho de que tales manifestaciones puedan considerarse de un modo autónomo en el vínculo contractual, con la correspondiente pérdida de garantías protectorias de las relaciones de dependencia. La pregunta es, entonces, quién determina si existe una u otra situación contractual; la respuesta está en la propia normativa, según la cual se admite la predominancia de los regímenes nacionales que contemplen ese particular y, si no, en la propia jurisprudencia que atienda contiendas sobre uno u otra planteadas a partir de la relación de trabajo.

Lo único que queda claro en estas afirmaciones dispuestas por el organismo internacional es que el trabajo a domicilio ha visto modificarse muchos de sus elementos específicos: lugar externo al empleador, producto del trabajo y propiedad de los medios de producción. Pero esas modificaciones parecen no alcanzar para alternar resueltamente la realidad del diseño organizativo, cuyo único soporte de continuidades parece ser el hecho de la falta de fiscalización patronal sobre las tareas concretas del trabajador. Un elemento altamente polémico, para hablar del caso especial del teletrabajo, dado que en esta nueva realidad del trabajo a distancia, la fiscalización directa, pero no presencial, puede existir por medio de los recursos tecnológicos. Dicho en otros términos, el empleador puede saber qué hace el trabajador en la computadora, sin necesidad de disponer de una supervisión presencial: realiza el control por medio de

elementos informáticos que, a distancia, pueden reproducir lo que el operador realiza sobre la máquina.

Con estas diferencias en la composición normativa de lo que es trabajar a distancia, se pueden clarificar las condiciones en las cuales se ha renovado la realidad de externalidad laboral. Llegando a dar cuenta del carácter moderno de la expresión reciente del trabajo a domicilio, es posible incluso advertir la posibilidad de hacer extensiva geográfica y económicamente una modalidad que estaba relegada al ámbito estrecho de producción y manufactura en el sector de prendas e indumentaria. Con ello sostenemos que la flexibilidad ofrecida por los recursos informáticos para otorgar variantes concretas a las viejas formas de distanciar el trabajo, hoy permiten hacer efectiva esa modalidad de segmentación productiva a actividades inéditas para el modelo de desarrollo económico, como son el comercio y los servicios.

Más aún, estos modelos de trabajo parecen extenderse significativamente a sectores innovadores de la economía internacional: los ligados a la industria informática, cultural y la administración creciente. En esas claves productivas la pregunta que nos resta por responder es si esa extensión económica y territorial, dado que se desarrolla en regiones diversas en el mundo, se amplifica por medio de lo que se supone la economía formal y registrada o lo hace en el marco de la economía sumergida y la informalidad lindante con la clandestinidad de la actividad laboral.

LA PRODUCCIÓN DESCENTRADA

De manera llamativa, la historia especializada del teletrabajo muestra que éste es un fenómeno organizacional que surgió allá por la crisis energética de la década de los 70, y a cuento de convertirse en una salida estratégica para reducir los costos financieros y temporales de los trabajadores en sus lugares de trabajo. Sin embargo, en esa emergente un tanto épica, si reconocemos que todavía no había un desarrollo tecnológico suficiente como para efectivizar tal estilo de “deslocalización” productiva, llama la atención que, en esa reconstrucción, no existiesen alusiones a antecedentes históricos definitivos como son las experiencias periféricas del *putting out system*.

Desde sus orígenes, el teletrabajo se distanció de viejas expresiones del trabajo a distancia, bajo el argumento de que se caracterizaba por una complejidad técnica que poco tenía que ver con la fabricación textil, en la cual persiste el modelo hogareño de gestión productiva. Aún más, en la actualidad existen pocos analistas que ligen ambas experiencias, porque en general se sostiene que el recurso informático incorporado es un agente que modifica de manera drástica la matriz hogareña de prolongación de la unidad de trabajo.

Contrariamente a estas posiciones, sostenemos que la ambigüedad terminológica del teletrabajo es consecuencia de esa falta de ligazón con experiencias productivas antecedentes, y más todavía cuando vemos su emergencia tras una crisis energética sucedida hace cuatro décadas, que requirió, entre otros cambios, modificaciones en las estructuras de producción con el objetivo de abaratar los costos productivos, en dos sentidos. Por un lado, tal como sostienen los promotores del teletrabajo, porque reduce los tiempos y recursos financieros necesarios para trasladar a los trabajadores al lugar de trabajo. Por otro lado, un argumento que no se asocia con esta innovación es el hecho de que ha fomentado instancias de subcontratación laboral, con la amenaza que ello significa para las formas protegidas de contratación de trabajo.

No es por azar que esta innovación prosperase en el contexto de inestabilidad tras la crisis, momento en el que la inseguridad garantiza planteos pragmáticos para el desarrollo económico. Tras esa búsqueda, muchas veces, las salidas operan como cerrojo para pensar consecuencias negativas de esos nuevos lineamientos. En ese contexto, el teletrabajo surge y se refuerza como un esquema productivo tendiente a precarizar el trabajo, cuando en la práctica se establece en mecanismos inestables de acceso al empleo, lindantes incluso con el “fraude laboral” (algo que para algunos especialistas ha llevado también el nombre de autónomos-dependientes, es decir, cuando los trabajadores están en una situación de dependencia económica pero jurídicamente se hallan enmarcados en regímenes autónomos de contratación de servicios).

Pasadas cuatro décadas del fenómeno de teletrabajo, observamos que las nuevas tecnologías informáticas han servido como entorno infraestructural y medio de comunicación al interior de estructuras tendientes a la subcontratación de trabajo. En un marco productivo dinámico y moderno, pero con aristas de debilitamiento en las protecciones al empleo. La segmentación del proceso productivo lidera esta variación que en sus extremos ratifica la práctica de atomización laboral, altamente perjudicial para las organizaciones sindicales. En suma, la falta de registros formales del desarrollo del teletrabajo no debe comprenderse como una deficiencia en la clasificación y, por ende, imposibilidad de registros de la innovación, sino, tal como aquí sostenemos, es consecuencia de su expansión en las sombras del trabajo no registrado, sin miras de realización significativa en la economía formal a nivel internacional.

El teletrabajo, como práctica organizativa, se adapta a las exigencias de la externalización productiva. Más aún, el teletrabajo transfronterizo forma parte de las redes descentralizadas que organizan las empresas de distintos sectores de actividad, como por ejemplo las que se dedican a la producción de *software*.¹

¹ A. Belzunegui Eraso, *Teletrabajo: estrategias de flexibilidad*, Madrid, CES, 2002.

En suma, las tecnologías informáticas han ofrecido una infraestructura de segmentación extensiva de los espacios de trabajo, hasta alcanzar sistemas altamente flexibles de atomización laboral con integración productiva. En ese contexto, el teletrabajo se ha expandido en las sombras del trabajo no registrado, sin alcanzar grandes logros en la economía formal. Es necesario reconocer cómo su método externo de empleo va en paralelo con estrategias patronales de ocultar al trabajador y forzar condiciones clandestinas de contratación laboral.

Con esa evidencia histórica, debemos todavía dar respuesta a cómo este método externo de trabajo ha ido en paralelo con las estrategias patronales de ocultamiento de los contratos laborales y cierto reforzamiento generalizado de una lógica hacia la “clandestinidad” de sus empleados.

EL MUNDO, LA CRISIS Y LA SEGMENTACIÓN PRODUCTIVA

Siguiendo a Harrison (1997), se puede analizar la estrecha relación existente entre los fenómenos de crisis capitalistas y las salidas productivas hacia la segmentación de los procesos de producción. En el caso del teletrabajo, esa relación es por demás evidente. Más aún, en un contexto de crisis internacional como el presente, en el cual este vínculo puede llegar a afirmarse más, y propagar así la deficiencia de los sindicatos y el debilitamiento de los recursos que protegen a los trabajadores.

Por ende, veremos en qué medida los desequilibrios económicos que se pronostican en la actual crisis se vuelven fuentes inagotables en las cuales abrevan los pronósticos expansivos del teletrabajo cuando, además, la fase infraestructural en el rubro informático ha mostrado ya todos sus beneficios: reducción de costos, ductilidad inédita de las comunicaciones a distancia, expansión creciente como medio de producción, circulación y consumo.

Sin embargo, la dilación en la introducción del teletrabajo se debe, en un primer momento, a que los recursos informáticos eran costosos para su adopción y, en la actualidad, a que los empresarios se resisten a adoptar un modelo que obstaculiza el control presencial sobre el trabajador. Como ya dijimos, este andamiaje organizativo permite el control permanente del trabajo a través de dispositivos electrónicos ideados para tal fin; sin embargo, la cultura patronal no acepta estas mediaciones técnicas, en su afán por controlar minuciosamente al trabajador.

Por ende, la crisis económica pasada constituyó un escenario próspero para diseñar originalmente las líneas generales de esta innovación del trabajo a distancia; sin embargo, en su curso se han debido superar fuertes costos infraestructurales, derivados de los incipientes recursos técnicos necesarios por aquellos años, que todavía

no alcanzaban a suplir eficazmente la relación presencial para el control patronal sobre el trabajo.

La segmentación laboral bajo la matriz del teletrabajo debió esperar hasta la baja de los costos informáticos y su consolidación económica definitiva, avanzada la década pasada. Si bien entre las políticas empresariales ya existía una apuesta firme por la segmentación de la estructura de trabajo, todavía la deficiencia técnica impedía ver en esta matriz de fragmentación productiva una salida efectiva.

Una forma de organización y/o de realización de trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular.²

Entre la crisis y la segmentación por esta vía laboral ha existido un ciclo de largo plazo, que en esta nueva realidad desequilibrante de la actividad económica mundial, suponemos, se estabilizará a favor de estas búsquedas de reducir los costos productivos por la vía de la fragmentación de las unidades de trabajo.

Como ya hemos anunciado, el límite real que hoy se le presenta a esta modalidad productiva está en la falta de interés que encuentra entre la cultura empresaria. De tal manera, los gobiernos norteamericano, primero, y los europeos después –como hoy lo están haciendo las instituciones latinoamericanas especializadas– han establecido distintas políticas públicas para difundir la adopción formal de esta innovación. El límite de estas políticas de divulgación de “los beneficios del teletrabajo” está en que puede llegar a generar, por su tendencia a introducirse en los sectores desprotegidos de la economía, formas de *dumping* indeseados para los países centrales. Dicho de otro manera, en Europa se abandonaron las medidas de fomento al teletrabajo, en primer término, porque la fase de esa iniciativa inicial culminó a principios de esta década, pero se puede pensar, también, que los resultados de esos primeros análisis mostraron cómo se proyectó –desde las empresas multinacionales hacia mercados laborales periféricos– con trabas bajas o inexistentes hacia la protección de sus trabajadores.³ En ese sentido, se estaría fomentando desde el Estado un tipo de intervención política sobre el trabajo que desplazaría el interés empresario de los países centrales hacia un mercado extranjero, sin necesidad de trasladar a los trabajadores periféricos hacia esas regiones principales. La capacidad del teletrabajo para proyectarse en latitudes extrema-

² Comisión Europea, *Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo*, 2001.

³ Paula Lenguita, “Ideologías del teletrabajo. Norteamérica y Europa en la disputa por el sentido político de la remotización laboral”, en Arturo Fernández (ed.), *Estado y sindicatos en perspectiva latinoamericana*, Buenos Aires, Prometeo, 2007, pp. 35-63.

damente distantes en el mundo es permeable al debilitamiento del mercado laboral central y a la proliferación de contratos gravosos en las regiones periféricas del mundo.

Por ende, la fase infraestructural para el desarrollo del teletrabajo ya ha sido concluida; veremos cómo se desarrolla la fase protectoria, para avanzar sobre la potencial lógica de precarización de estos modelos invisibles de contratación internacional, que difícilmente puedan controlarse por normativas nacionales, y que tanto pueden afectar a la lógica de debilitamiento de las protecciones laborales en general.

ATOMIZACIÓN Y AISLAMIENTO LABORAL

Según sostenemos en este artículo, la expresión desregulada del teletrabajo ha servido para introducir aquí una tendencia general del mundo laboral: la atomización y el aislamiento del colectivo de trabajo. Una tendencia que no es exclusiva de esta innovación organizacional pero que en ella se muestra en todo su esplendor. Como en otras experiencias, el teletrabajo afecta las relaciones laborales tradicionales con sus esquemas de protección y garantías normativas. Concretamente, la atomización de la cual queremos dar cuenta es una forma de sojuzgamiento laboral que profundiza la asimetría en la relación de trabajo. Aislar el desarrollo profesional es una forma de atomizar al colectivo de trabajo, en tanto imposibilita el ejercicio colectivo de sus sistemas de garantías, y, por supuesto, la puesta a disposición del conjunto laboral de sus medios sindicales para protegerse de los abusos patronales.

Si bien las preocupaciones gubernamentales en el mundo han dado cuenta ya de este flagelo para el trabajador, sus disposiciones normativas no pasan de constituir una serie de principios jurídicos o legales que no alcanzan a controlar esos abusos patronales porque, en los hechos, los abusos se recrean en un clima ideologizado a favor de una práctica “flexible” de trabajo. Como sostienen los informes de la OIT, para el caso moderno del trabajo a domicilio, los empleados ven en la comodidad del trabajo hogareño ventajas suficientes como para aceptar condiciones laborales de extrema fragilidad protectoria y de completa inestabilidad contractual.

Las empresas optan por una estrategia consistente en emplear un número de trabajadores fijos y una periferia de trabajadores temporeros y ocasionales, de trabajadores externos o subcontratados.⁴

⁴ OIT, *Informe V* (1), 1994, p. 9.

Para contrabalancear esta situación, los gobiernos interesados han ideado normativas, ligadas al convenio internacional de la OIT y sus estrategias de “trabajo decente”, según las cuales se pretende regular al teletrabajo desde dos perspectivas.

Por un lado está aquella que somete los parámetros normativos a cada legislación nacional dispuesta para el trabajo a domicilio; determinación que tiene la ventaja de amparar a los trabajadores bajo regímenes ya establecidos y, en alguna medida, de proteger sus condiciones actuales de exposición al abuso patronal. Sin embargo, como desventaja está el hecho de que la legislación respecto de este modelo productivo no es homogénea y, por lo tanto, muchos sistemas nacionales asumen la condición del ejercicio a distancia como un ejercicio autónomo de la práctica profesional, o ven en el hecho de la propiedad de los medios de producción una condición de independencia plena sobre la cual basar regímenes comerciales o civiles de contratos.

Por el otro lado, están los gobiernos que, si bien no avanzan en la constitución de legislación nueva para esta modalidad de trabajo a distancia, tal y como pretenden algunos promotores de esta innovación, sí han establecido criterios adicionales para determinar en qué condiciones esta práctica debería integrarse al esquema de subordinación laboral, y emplearse sobre él todo un arsenal jurídico que proteja a los trabajadores involucrados. En la Argentina se da esta segunda condición, según la cual hace algunos años se elaboró un proyecto de ley, que todavía no ha sido sancionado, en el que se contempla la similitud de la modalidad respecto de sus formas antecedentes, pero además se detallan ciertas particularidades de su ejercicio: sin la fijeza de un lugar determinado para el trabajador, las pautas sobre la propiedad de los medios de producción y el carácter dependiente del vínculo contractual aun en esta situación de falta de control presencial sobre el trabajo.

Sin embargo, en ese proyecto de ley existe una situación de extrema ambigüedad que puede surgir con su sanción como una problemática futura para el caso en ese país. A partir del criterio de igualación de condiciones de los regímenes presenciales y no presenciales en el ejercicio profesional, se sostiene la igualdad de derechos entre los trabajadores que trabajan junto al patrón y los que lo hacen a distancia de él. Además, en esa misma clave se habla del derecho a revertir la situación inicial de producción, cuando ambas partes se pongan de acuerdo sobre esta vuelta a la modalidad presencial.

El problema práctico que plantean estos criterios jurídicos —que, sabemos, se logrará revertir en la contienda jurisprudencial particular— está en que no atiende específicamente la situación de contratos nuevos en esta modalidad de trabajo, dado que sostiene sus normas fundamentalmente en los trabajadores ya inscritos a un régimen dependiente que, por acuerdo entre partes, pueden adoptar este esquema de producción. Por ende, la pregunta que surge es qué sucede cuando la persona, al inicio de su relación laboral, se ve forzada a adoptar esta modalidad; y seguramente la respuesta está en que se regulará por la vía del convenio 177, que en Argentina tiene una legislación asociada. Pero esa

respuesta no atiende a las particularidades ya citadas respecto de la forma de operar del teletrabajo.

El otro inconveniente está en qué sucede si las partes, en un régimen dependiente y establecido previamente para este modelo de trabajo, no se ponen de acuerdo en la reversión del sistema; quién y cómo se interviene frente a una innovación si no hay acuerdo sobre su reversión.

Y por último, debemos mencionar el hecho no contemplado en el proyecto de regulación nacional —y que tampoco es debidamente atendido por los organismos internacionales y por los gobiernos en el resto del mundo— dado por las dificultades manifiestas que se les presentan a las organizaciones sindicales en estructuras de trabajo que atomizan a los trabajadores. Un problema que ya existió, según muestran los estudios sobre las formas antiguas de trabajo a domicilio que, en los hechos, no fue resuelto tampoco en ese momento debido a que esa actividad muestra como prototipo un trabajador sin calificación, empobrecido. Generalmente mujeres con hijos, y sin organización gremial.

Uno de los problemas que habrá que estudiar con detenimiento es el de cómo afecta en general esta modalidad de trabajo al Estatuto de los Trabajadores, y en particular, en todos y cada uno de los Títulos del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores como son: el de la relación individual de trabajo, el de los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores de la empresa, el de la negociación y de los convenios colectivos y el de infracciones laborales.⁵

En este contexto, queda claro que la subcontratación que permea estas lógicas productivas afectará los parámetros tradicionales de concepción legal de la relación laboral e introducirá obstáculos permanentes para las organizaciones sindicales que pretendan representar los intereses de esos trabajadores aislados geográficamente. Sin responsabilidad tutelar por parte de los empleadores, y con debilidades protectoras, el teletrabajo puede volverse un flagelo moderno para los trabajadores.

ATRIBUTOS DE LA EXPLOTACIÓN CONTEMPORÁNEA

Para caracterizar los mecanismos de explotación imperantes en el teletrabajo, nos debemos preguntar por qué la segmentación productiva tiende a la degradación protectora de los trabajadores y al debilitamiento de las organizaciones sindicales.

⁵ F. Aguado-Muñoz Prada, “Teletrabajo: ¿Posibilidad de aplicación en la Administración Pública?”, *Tecnimap*, Sevilla, mayo-junio de 2006, p. 9.

Una respuesta parcial es que los “desplazamientos” de los productores laborales sin movilización de los trabajadores se introducen en estructuras “clandestinas” de contratación, sin visibilidad estatal ni jurídica sobre los acuerdos laborales, incluso sobre la base de extender los contratos intercontinentales, en los cuales el único límite es el que pone el idioma. En esa clave se introduce el problema del *dumping* laboral como una forma de abuso patronal y deslealtad en las relaciones laborales. Arbitrariedades que se escudan en el principio de descentralización productiva para ejercer un poder disciplinario hacia el conjunto de los trabajadores, comparables a lo que fue en su momento el desempleo generalizado en países como el nuestro. La omisión normativa en esta materia es hoy un aporte más a la ya creciente incertidumbre laboral y a la encrucijada internacional que enfrentan las relaciones laborales. Tal como lo afirma uno de sus especialistas jurídicos:

El teletrabajo puede ser utilizado también como una fórmula encubierta de reducción de plantillas, de trabajo precario y mal pagado que propicie la explotación de minorías menos favorecidas, de rebaja de niveles de protección o de “dumping social” mediante el desplazamiento de trabajo a países con costos sociales más bajos.⁶

La capacidad productiva de los recursos informáticos permitió, de alguna manera, ampliar los límites físicos de las empresas. Los sectores patronales hoy cuentan con un personal que no les es propio en términos formales, pero que se integra perfectamente a la dinámica y al mecanismo de producción que demandan. Sin el lastre protectorio, la subcontratación avanza mundialmente de un modo inédito, ya que está ligada a los beneficios adicionales de la disposición ampliada de la fuerza de trabajo.

Las líneas de acción normativa que preservan a los trabajadores de los abusos patronales en la actualidad se hallan frente a la delimitación de los márgenes impuestos por la explotación en instancias de subcontratación laboral. Todavía no se ha encontrado ahí un camino definitivo respecto del tipo de innovación jurídica que demanda este nuevo esquema de relaciones laborales. El interrogante persiste: es necesario establecer modificaciones a la regulación vigente, que contengan los esquemas de estas estructuras triangulares de contratación (patrón, intermediario y trabajador), régimen del cual el teletrabajo es su expresión más reciente. Para sostener criterios eficientes, todavía resta por construirse mayor evidencia sociológica y jurídica que dé cuenta de los límites de estas expresiones recientes del trabajo a distancia. Así lo afirma un especialista:

Intentar un análisis de las repercusiones que la introducción del teletrabajo puede provocar en la relación de trabajo es, sin dudas, un ejercicio arriesgado y provisional. Lo primero,

⁶ J. Thibault Aranda, *El teletrabajo. Análisis jurídico-laboral*, Madrid, CES, 2000, p. 21.

por su carácter proteiforme y por la ausencia de previsiones legales o convencionales y resoluciones jurisprudenciales al respecto; lo segundo, porque los rasgos sociológicos que se vislumbran, sobre los que se asientan el análisis jurídico, son, en efecto, inseguros, dado que estamos ante una transformación en ciernes. Pero al mismo tiempo, éste es un ejercicio necesario e irrenunciable si se quiere evitar que las sombras del ayer se proyecten sobre las más prometedoras formas de organización laborales del futuro.⁷

Según este autor, es imprescindible establecer acuerdos permanentes sobre los marcos de “triangulares” de la subcontratación que proliferan en el teletrabajo, en el camino de preservación de los trabajadores allí involucrados —si es que el objetivo es evitar una complicidad tácita sobre los actuales desequilibrios manifiestos en formas variadas de degradación laboral, sin las correctas garantías legales. En alguna medida, la disposición ampliada del trabajo ajeno, propia del teletrabajador subcontratado, es una condición con la cual no contaba la patronal hasta hace pocos años. Hacia ahí deben dirigirse las reglas de funcionamiento institucional que normalicen estos nuevos ciclos productivos y económicos, evitando una disposición “abusiva” sobre el trabajador, más allá de la sofisticación técnica, como se la suele caracterizar.

Lamentablemente, en un contexto complejo como el presente, las instituciones del trabajo parecen estar huyendo de su tutela, y no se ven responsables, por acción u omisión, de los riesgos que estas innovaciones pueden proyectar sobre los trabajadores presentes y futuros.

¿UNA “MODERNIZACIÓN” DE LAS RELACIONES LABORALES?

¿Qué mecanismo puede explicar ese “abandono” jurídico de la condición de laboralidad? En principio, la subcontratación laboral es un terreno histórica y económicamente fértil en extremo para la unilateralidad de la iniciativa empresarial. Por lo cual, bajo esta reorganización laboral, la urgencia está en saber ¿quién protege al teletrabajador? La inquietud señala un tipo de deliberación que ya ha sido promovida por los especialistas en la materia.

La preocupación que despiertan las relaciones de teletrabajo se inserta en un debate académico más amplio: los encuadramientos de innovaciones en los regímenes de vinculación laboral y la valoración positiva de las nuevas formulaciones provocan intensos debates acerca de los criterios y las claves de las transformaciones en curso. Se verán aquí dos expresiones distantes de esos debates por medio de las cuales se puede producir una

⁷ *Ibid.*, p. 22.

síntesis respecto de cómo pararse frente a esta flexibilidad laboral y al crecimiento de los empleos atípicos.

Entre los debates se hallan algunos “modernistas”, seguidores de Michael Piore⁸ y Charles Sabe, quienes valoran positivamente la flexibilidad laboral “de hecho”, por considerarla un incentivo al accionar jurídico consecuente, y la modernización de empresas subsidiarias, gracias a esta vía de “colaboración” con la empresa principal.⁹ Son partidarios de atacar “de frente” la actual tendencia a la proliferación de regímenes flexibles de contratación laboral, y de innovar jurídicamente en la dirección que los cambios van imponiendo, y así, según lo piensan, lograr el tan mentado objetivo de “modernizar” las relaciones laborales, que hoy no son el reflejo de lo que sucede al interior de las empresas.

En el otro extremo aparecen las posiciones críticas que atenúan los presupuestos mecanicistas sobre las reformulaciones de la normativa. Entre estas perspectivas, las más destacadas son las provenientes de Latinoamérica; en particular, los trabajos recientes de Enrique de la Garza Toledo (2006) y Graciela Bensusán (2007), que aportan sobradamente a la revisión de supuestos erróneos sobre la flexibilidad laboral, al poner en evidencia las consecuencias laborales negativas que resultaron de la implementación latinoamericana de los regímenes modernos de trabajo. Si bien se los considera aquí críticos, en un sentido literal, son más partidarios de “preservar” las actuales reglas de protección laboral vigente. Consecuentes con una reconsideración de la avaricia flexibilizadora de la última década, que hoy muestra sus “intenciones ocultas”, tras balancear hacia el poder patronal y provocar el acrecentamiento de una capacidad amplia de disposición de trabajo. Por ende, es una perspectiva más enfocada sobre los comportamientos huidizos de las instituciones de protección laboral, y sus seguidores son fervientes críticos del debilitamiento de la capacidad de acción colectiva del trabajo.

La perspectiva modernista ha sido fuertemente cuestionada a la luz de los hallazgos, surgidos por las investigaciones recientes, sobre las cadenas de subcontratación laboral y externalidad de fuerza de trabajo (entre las cuales, obviamente, se halla el modelo de prestación laboral del teletrabajo). Concretamente, los estudios desarrollados por Consuelo Iranzo y Marcia de Paula Leite (2006) muestran que, en sus dos variantes, la

⁸ Actualmente, este autor ha avanzado sobre la profundización de una “flexibilidad” en las actuales instituciones del trabajo, y en ese recorrido identifica algunas innovaciones puntuales consecuentes con el modelo “ideal” de regulación alcanzado en Estados Unidos. Véase Michael Piore, “En busca de un sistema de regulación laboral flexible en Latinoamérica y Estados Unidos”, *Revista del Trabajo*, núm. 2, mtrss, 2006, pp. 107-114.

⁹ Ambos autores, Michael Piore y Charles Sabe, reivindican la producción flexible en tanto la consideran una fuente de proliferación de innovaciones —que de otra manera no hubieran llegado— para resolver las degradaciones laborales del modelo fordista de producción. Véase, al respecto, Michael Piore y Charles Sabe, *La segunda ruptura industrial*, Madrid, Alianza, 1990.

subcontratación no es clara sobre la tercerización en curso. En relación con la degradación protectoria, es indistinta la lógica de subcontratación interna¹⁰ (los que prestan servicios a una empresa pero dependen laboralmente de otra) o externa (los trabajadores a domicilio no autónomos).

Por ende, no se puede establecer, a partir de estos estudios, la relación directa entre subcontratación y lógica protectoria de la triangulación o tercerización (como la llaman los autores).¹¹ Lo que sí se muestra, de forma recurrente, es la alta vulnerabilidad a la que está expuesto el trabajador que ocupa el último eslabón en la cadena de subcontratación (que en muchos casos se sitúa en los márgenes de la “clandestinidad” del trabajo no registrado).

La segmentación de la actividad de la empresa lleva a una mediatización entre el trabajo —esto es, la persona que lo ejecuta— y el beneficiario de su prestación, lo que en muchos casos se traduce en que a mayor distancia del núcleo empresario menor sea el grado de protección del trabajador. Esta externalización del trabajo puede obedecer a dos grandes grupos de razones que, según que se vinculen o no con exigencias operativas de la empresa, pueden ser calificadas como necesarias o ficticias.¹²

La posición crítica es la más consecuente con los recientes estudios sobre las secuelas de la flexibilidad laboral, en cuanto que señala el carácter “conservador” de tales intervenciones modificatorias de los regímenes de regulación laboral tradicionales. Más aún, sus señalamientos respecto de la reformulación de instrumentos, sin objetar la necesidad de la reforma, han avanzado en una profundización del poder patronal (considerando el caso paradigmático de la Argentina en la década pasada).¹³ Según se pone en evidencia

¹⁰ Se hace referencia a situaciones en las cuales esa combinación entre independencia contractual y dependencia productiva se da en los casos de intermediación por empresas de trabajo temporal, cooperativas o empresas asociadas.

¹¹ Puede verse incluso que la descentralización de la firma no necesariamente afecta a la lógica de tercerización degradante desde el punto de vista del trabajador. Véase C. Iranzo, M. de Paula Leite, *op. cit.*, p. 404.

¹² M. Ackerman, “El trabajo, los trabajadores y el derecho al trabajo”, *Revista de Trabajo*, año 3, núm. 4, 2007, p. 64.

¹³ Se señalan como indicadores de este proceso regresivo de regulación laboral los siguientes momentos: el establecimiento del Decreto de Productividad y la Ley de Convertibilidad, que impusieron todo un abanico de instancias de flexibilización contractual y salarial del trabajo: con posiciones reaccionarias (por ejemplo, limitando las horas extras y especiales) e imponiendo parámetros de aumento salarial con beneficios unilaterales para el empleador; al ponerlo en relación con los márgenes de rentabilidad como único parámetro de regulación, después de la Ley de Convertibilidad.

en las críticas reseñadas, la implementación flexible de la regulación regional ha afectado sustancialmente el régimen laboral hoy vigente. De modo que su reestructuración parcial privilegió las necesidades empresariales en detrimento del trabajador; e incluso amplió las libertades patronales tradicionales en lo que hace a la disponibilidad de éste. Si bien esta degradación laboral puede ser explicada a la luz del contexto histórico-económico de aplicación de tales reformas, ese ambiente de deterioro de los órganos protectorios se vuelve un factor determinante en la lógica de imposición de regímenes “degradatorios” de las relaciones formales de contratación. La caída de la actividad económica con desempleo abierto y las presiones de los organismos de crédito internacional fueron contundentes a la hora de apreciar a la distancia sus desaciertos.

La experiencia histórica en la Argentina debe servir como antecedente para evaluar los márgenes de reformulación exigidos, si no se quiere caer nuevamente en una instrumentación que ya afectó los criterios tradicionales de tutela laboral. Es preciso no establecer pautas “reactivas” en la reformulación normativa que, por la vía de la flexibilidad, amplifiquen la degradación ocupacional configurada en las cadenas de subcontratación. La atención de las próximas reformas tiene que estar del lado de las garantías tradicionales del trabajo, para ubicar así la discusión en el carácter estable de los contratos ideados y para poner límites formales a la vulneración de los criterios protegidos por el trabajo ordinario.¹⁴ Las nuevas modificaciones tienen que ponderar los riesgos de los viejos anhelos de flexibilización laboral, para anular la degradación de la negociación colectiva y la imposición unilateral de decisiones empresarias en la reglamentación: proliferación de contratos no registrados y formas encubiertas de disposición del trabajador (pasantías, períodos de prueba y/o aprendizaje, contratos atípicos y temporales, subcontratación externa e interna, etcétera).

La fragmentación de la clase trabajadora en la empresa se está basando en la aniquilación de espacios comunes sobre los cuales poder articular estrategias colectivas. Así, las condiciones de trabajo se diversifican al máximo para rentabilizar la estrategia de “divide y reinarás”. Por ejemplo, la heterogeneidad de los salarios sirve para impedir la confluencia de intereses comunes y de la formación de un sentimiento de pertenencia entre asalariados susceptibles de verse expuestos a la amenaza de la deslocalización del establecimiento.¹⁵

¹⁴ Entre las posiciones críticas que se han considerado existe una perspectiva sumamente atenta a la relación de las reformas pasadas y las herramientas presentes para hacer frente a las demandas modernistas de flexibilización laboral. Véase Graciela Bensusan, “La distancia entre normas y hechos: instituciones laborales en América Latina”, *Revista del Trabajo*, núm. 2, MTSS, 2006, pp. 115-132.

¹⁵ A. Belzunegui Eraso, *Teletrabajo: estrategias...*, op. cit., p. 102.

La degradación laboral descrita, fuertemente vinculada con la emergencia y proliferación de formas de contrato atípicas, es un recorte temático que interpela directamente la situación particular del teletrabajador. Sin embargo, su reconocimiento internacional todavía no alcanza una repercusión suficiente como para producir declaraciones reglamentarias acordes con la realidad que padecen los que se someten a los parámetros modernos de trabajo flexible a distancia.

Desde hace años, Albert Recio viene considerando el fenómeno de la precariedad laboral en el marco de una combinación de efectos encontrados. En ese sentido, admite la combinación de una autonomización formal en los vínculos contractuales junto con una dependencia ampliada de la disposición laboral. Así, establece la necesidad de considerar cuáles son las pautas según las cuales emergen los recientes entramados del trabajo a distancia. Como especialista del derecho laboral comparado, permitió establecer interrogantes efectivos respecto de cuáles son las formas de continuidades que tienen los “viejos” riesgos del empleo a distancia.¹⁶ El autor apunta a que, si bien la deslaboralidad es un fenómeno que supera la expresión particular del teletrabajo, cuando contiene otro tipo de manifestación de la reciente expresión del empleo atípico, la situación de contexto muestra cómo se materializa esa debilidad en la estructura informal del teletrabajo.

El teletrabajo estaría configurando un tipo de vínculo autónomo, desde el punto de vista contractual, y dependiente desde el punto de vista organizacional, más allá del carácter fraudulento o formalmente constituido de la regulación, lo cual señala el problema jurídico de la comercialización del vínculo laboral. En consecuencia, está en marcha una forma de control empresarial por la vía de la individualización de las relaciones laborales, en la cual existen distintos esquemas para la asignación de trabajo, la determinación de funciones y jerarquías al interior de un establecimiento económico, que cristalizan el grado de determinación de la explotación de la fuerza de trabajo, su ritmo e intensidad.¹⁷ Pero esta expresión interna en la disputa trabajo-capital está también escenificándose en el escenario normativo. Por esa razón, los acuerdos contractuales se vuelven informales e, incluso, se expresan de un modo fraudulento en la venta de servicios, al negarse la asimetría de la relación laboral.

En la actualidad, la sujeción directa del trabajo al capital se enfrenta con una multiplicación de formas contractuales, y alcanza incluso la expresión comercial de la venta de

¹⁶ Sus aciertos jurídicos deben ser traducidos a otros ámbitos de las disciplinas del trabajo, a fin de poner una atención común y plausible de comparar y delimitar el fenómeno en toda su extensión e implicaciones. Véase Albert Recio, “La segmentación del mercado de trabajo en España”, en Faustino Migueles y Carlos Prieto (coords.), *El empleo en España*, Madrid, Siglo XXI, 1999.

¹⁷ Paula Lenguita, “Teletrabajo: diez tesis sobre control laboral en la era de la globalización”, en R. Salazar y A. Chávez Ramírez (coords.), *La globalización indolente en América Latina*, Buenos Aires, *elaleph.com*, 2008.

fuerza de trabajo. Tal corrimiento del derecho laboral al comercial responde, en principio, a una reducción de los costos laborales por la vía de la subcontratación, y objetiva una desintegración de los soportes colectivos de las relaciones de trabajo. Parafraseando a una especialista crítica, sabemos que “se abandona la dimensión colectivo del trabajo y su carácter tutelar del trabajador individual”;¹⁸ con lo cual se desconoce la base asimétrica sobre la que descansa la protección laboral cuando se coloca de un modo artificial la plataforma jurídica del vínculo capital-trabajo.

PALABRAS FINALES

La crisis económica desatada en la década de 1970 significó un duro revés para la lógica de acumulación del capitalismo. Un deterioro económico que motivó distintos ensayos estratégicos sobre la dinámica productiva, tendientes a reducir los costos de mantenimiento empresarial. Concomitantemente, se amplificaron los usos y utilidades de las tecnologías de la comunicación y la información. Como se pretendió demostrar aquí, el teletrabajo es la unión de ambos procesos: la reestructuración productiva por la vía de la segmentación laboral y la utilidad creciente de las tecnologías informáticas para permitir intercambios a la distancia. Luego de dos décadas de consolidación, hoy, el teletrabajo le plantea desafíos a la normativa laboral que tiene que regularlo. En parte como consecuencia de lógicas contractuales “triangulares” que modifican los parámetros en la relación capital-trabajo, pero también por la clandestinidad de los vínculos laborales de trabajadores que se hallan fuera de la unidad de producción.

En ese orden de argumentos exploramos la “ambigüedad” de las relaciones de teletrabajo, y en particular en lo que hace a todas las formas nuevas de trabajo a distancia. Como hemos señalado, una vez superados los desacuerdos y el abandono de la dependencia tecnológica, las dudas que el teletrabajo plantea hoy radican en el carácter “clandestino” de los vínculos laborales que proyecta. Como otros modelos de trabajo a distancia, el teletrabajo muestra faltas en la estabilidad y la protección laboral, en parte como resultado de la negación de ámbitos formales y reales de configuración reivindicativa.

En conjunto, estos desafíos constituyen el síntoma de una nueva “disposición” de la fuerza de trabajo, que supone una doble sujeción: sobre la dirección empresarial en términos estrictamente productivos y sobre la subordinación contractual respecto de una empresa subcontratista.

¹⁸ Cecilia Montero, “La privatización de los sistemas de relaciones laborales”, *III Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, Buenos Aires, 17-20 de mayo de 2000.

De tal manera, se observan dos elementos problemáticos: por un lado, el riesgo empresarial es trasladado al trabajador sin el beneficio económico derivado y, por otro, la proliferación de formas “vulnerables” de trabajo a distancia que presentan como antecedente la precariedad de los trabajadores a domicilio.¹⁹ Lo formal no encuentra aquí un correlato con la situación real de trabajo. Si bien la individualización y deslaboralidad de las relaciones de trabajo constituyen un fenómeno que supera el caso del teletrabajo, en él encuentra una manifestación paradigmática de su forma y contenido. Por ende, es posible reconocer la necesidad de realizar modificaciones normativas que “modernicen” las relaciones de teletrabajo, pero sabiendo que no se puede caer en una reformulación mecánica y despreocupada sobre el contexto general de estas innovaciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ackerman, M., “El trabajo, los trabajadores y el derecho al trabajo”, *Revista de Trabajo*, año 3, núm. 4, 2007.
- Aguado-Muñoz Prada, F., “Teletrabajo: ¿Posibilidad de aplicación en la Administración Pública?”, *Tecnimap*, Sevilla, mayo-junio de 2006, p. 9.
- Belzunegui Eraso, A., *Teletrabajo: estrategias de flexibilidad*, Madrid, CES, 2002.
- Bensusán, G., “La distancia entre normas y hechos: instituciones laborales en América Latina”, *Revista del Trabajo*, núm. 2, MTSS, 2006, pp. 115-132.
- , “La subcontratación laboral y sus consecuencias: ¿problemas de diseño institucional o de implementación?”, en Alfonso Bouzas Ortiz (coord.) *Propuesta para una reforma laboral democrática*, México, UNAM, 2007.
- Castells, M., “La Sociedad Red”, en *La era de la información. Economía, sociedad y cultura*, Madrid, Alianza, 1997.
- Comisión Europea, *Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo*, 2001.
- , *Telework 1998*, Bruselas, ETD, 1998.
- , *Status Report on European Telework. New Methods of work*, Bruselas, ETD, 1999.
- De la Garza Toledo, E., “Antiguas y nuevas formas de subcontratación”, en *Relaciones Triangulares de Trabajo (Subcontratación y/o tercerización) ¿Fin de la estabilidad laboral?*, 2005.
- , *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques*, México, Olañeta, 2006.
- De Paula Leite, M. y C. Irazo, “La subcontratación laboral en América Latina”, en E. de la Garza Toledo (coord.), *Teorías sociales y...*, op. cit.

¹⁹ Existe un trabajo reciente que ofrece un recorrido general sobre la literatura académica especializada en el tema de la “precariedad laboral” de nuevo tipo, en el cual se incluyen estos dos factores mencionados. Véase Octavio Masa, “Trabajo precario: notas para una aproximación conceptual”, en Ana Drolas, Paula Lenguita, Juan Montes Cató (comps.), *Relaciones de poder y trabajo. Las formas contemporáneas de explotación laboral*, Buenos Aires, Poder y Trabajo, 2007, pp. 71-96.

- Di Martino, V., “El Teletrabajo en América Latina y el Caribe”, en *Proyecto Puesta en Marcha del Teletrabajo*, Ginebra, 2004.
- Harrison, B., *La empresa que viene. La evolución del poder empresarial en la era de la flexibilidad*, Barcelona, Paidós, 1997.
- Lenguita, P., “Ideologías del teletrabajo. Norteamérica y Europa en la disputa por el sentido político de la remotización laboral”, en Arturo Fernández (ed.) *Estado y sindicatos en perspectiva latinoamericana*, Buenos Aires, Prometeo, 2007, pp. 35-63.
- , “Teletrabajo: diez tesis sobre el control laboral en la era de la globalización”, en R. Salazar y A. Chávez Ramírez (coords.), *La globalización indolente en América Latina*, Buenos Aires, *elaleph.com*, 2008.
- Montero, C., “La privatización de los sistemas de relaciones laborales”, ponencia presentada al *III Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, Buenos Aires, 17-20 de mayo de 2000.
- Nilles, J., “What does telework really do to us?”, *Work Transport Policy & Practice*, 1996, pp. 2, 1-2, 15-23.
- Masa, Octavio, “Trabajo precario: notas para una aproximación conceptual”, en Ana Drolas, Paula Lenguita, Juan Montes Cató (comps.), *Relaciones de poder y trabajo. Las formas contemporáneas de explotación laboral*, Buenos Aires, Poder y Trabajo, 2007, pp. 71-96.
- oit, *Conditions of Work, Digest on Telework*, vol. 9 (1), Ginebra, 1990.
- , *Informe V* (1), 1994.
- Piore, M., “En busca de un sistema de regulación laboral flexible en Latinoamérica y Estados Unidos”, *Revista del Trabajo*, núm. 2, MTSS, 2006, pp. 107-114.
- Piore, M. y Ch. Sabe, *La segunda ruptura industrial*, Madrid, Alianza, 1990.
- Recio, A., “La segmentación del mercado de trabajo en España”, en Faustino Migueles y Carlos Prieto (coords.) *El empleo en España*, Madrid, Siglo XXI, 1999.
- Thibault Aranda, J., *El teletrabajo. Análisis jurídico-laboral*, Madrid, CES, 2000.