

EL TELETRABAJO EN URUGUAY

A mediados de marzo se detectaron en nuestro país los primeros casos de Covid-19 y se adoptaron varias medidas de distanciamiento social y que restringían la circulación de personas. Escuelas, liceos y universidades, públicas y privadas, cerraron sus puertas y pasaron a trabajar de manera virtual. Lo mismo sucedió en prácticamente toda la administración pública, donde el gobierno instó a que los trabajadores realizaran sus tareas, en la medida de lo posible, desde sus hogares, de manera no presencial. Muchas empresas del sector privado también tuvieron que cerrar sus puertas inicialmente y varias todavía tienen restricciones importantes al funcionamiento.

Todo esto provocó un fuerte impacto sobre la actividad económica en general, y golpeó duramente al mercado de trabajo en particular. Miles de trabajadores perdieron su empleo en los meses de marzo y abril, cuando las restricciones a la movilidad fueron mayores. Unos 200.000 ocupados pasaron por el seguro de desempleo y todavía hay unos 80.000 que permanecen en esta situación.

En este marco, de grandes desafíos en el plano laboral, muchos trabajadores se vieron enfrentados a la necesidad de realizar su actividad laboral desde sus hogares. La idea del teletrabajo, muy poco extendida entre los ocupados uruguayos, pasó a formar parte de la jerga cotidiana en el mundo del trabajo a raíz de la pandemia.

A la escasísima literatura e información con la que se contaba sobre este fenómeno a nivel nacional, se sumaron rápidamente estudios y encuestas sobre el teletrabajo en el país; y más concretamente sobre el avance del mismo en el actual contexto. En el mismo sentido, se presentó a nivel legislativo un proyecto de ley (que actualmente ya tiene media sanción parlamentaria) que apunta a regular el teletrabajo.

Ahora, ¿de qué hablamos concretamente cuando nos referimos al teletrabajo?; ¿se trata solamente de hacer lo mismo que se hace en la empresa pero desde otro lugar?; ¿por qué parece necesario entonces regular de manera especial esta modalidad de trabajo?; y ¿qué aspectos de la legislación laboral uruguaya es necesario precisar y definir particularmente en este caso y qué factores hay que contemplar de manera de asegurar las mismas condiciones en estas nuevas modalidades de trabajo?

Estas son algunas de las preguntas que nos hicimos en el equipo de trabajo multidisciplinario que abordó el tema del teletrabajo en el PIT.CNT. El documento que presentamos a continuación es la síntesis de estos intercambios y aspira a ser un primer insumo para debatir estos temas de manera mucho más amplia.

El documento se organiza en cuatro apartados breves. En el primero se brinda un marco conceptual de lo que consideramos que debería abarcar al teletrabajo. La segunda parte del documento presenta un análisis comparativo de la regulación del teletrabajo en algunos países seleccionados. El tercer apartado, por su parte, sintetiza los pocos datos que tenemos sobre el fenómeno del teletrabajo en Uruguay, tanto en la situación pre pandemia como a partir de la expansión verificada a partir de marzo de 2020. En los últimos dos puntos se hace referencia a la regulación del teletrabajo en nuestro país: primero, a partir de la enumeración de algunos aspectos que consensuamos que debería contemplar la regulación sobre el tema; y luego, a partir del análisis concreto del proyecto de ley de teletrabajo actualmente en discusión en el Parlamento.

Finalmente, nos parece fundamental destacar la poca literatura que hay sobre el tema a nivel nacional así como la escasez de datos sobre los trabajadores que abarca en la actualidad, sus características, y su potencial. La disponibilidad de información es esencial para el insustituible intercambio que se debe dar entre los distintos actores de la sociedad (trabajadores, empresarios, gobierno y academia) en el abordaje de un fenómeno que afecta distintas aristas de la vida de las personas como es el teletrabajo.

I.- MARCO CONCEPTUAL

Introducción.

La actual etapa histórica signada por un proceso acelerado y continuo de innovación tecnológica configura una época de “disrupción tecnológica” y cambio de paradigmas. Un período de mutaciones bruscas que vienen alterando “radicalmente la realidad productiva”,¹ así como la manera de organizar y realizar el trabajo.²

En este escenario de cambios disruptivos podemos observar, consecuencia de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), y su aplicación en mundo de la producción y el trabajo, alteraciones que afectan la vida cotidiana y laboral de las personas.

El trabajo a distancia, el teletrabajo y el trabajo móvil basado en las TIC, que permiten a las personas trabajar desde cualquier lugar y en cualquier momento, comportan formas de organización y realización del trabajo que se han venido instalando en el mundo. Sobre todo en los últimos tiempos, a partir de la situación provocada por pandemia del Covid -19.

Nuestro país, como es lógico, en tanto inmerso en un mundo globalizado e interconectado, no podía quedar exento al fenómeno de las TIC, ni de sus consecuencias en el ámbito de la producción y el trabajo.

El teletrabajo como modalidad de trabajo está presente en nuestra realidad desde hace ya años, aunque circunscripto a ciertos sectores. Los escasos estudios con los que se cuenta para nuestro país, muestran que en Uruguay el teletrabajo se encuentra bastante segmentado en función del sector de actividad y el tipo de ocupación, y que ello se conecta con el nivel educativo de los trabajadores. En este sentido, el teletrabajo ha sido más habitual en el área de servicios, en empresas multinacionales y en trabajadores de nivel de calificaciones medio y alto.

No obstante, resultado de las medidas de distanciamiento social dispuestas por el gobierno en el marco de la emergencia sanitaria causada por el Covid-19, se ha producido una cierta expansión del teletrabajo.

En ese sentido, esta modalidad de trabajo no solamente se ha generalizado en la esfera privada, sino que también se comenzó a utilizar en el sector de la administración pública (administración central y descentralizada, enseñanza pública, poder judicial y otros organismos estatales y paraestatales).

Esto motivó un renovado interés por el fenómeno del teletrabajo, abriéndose un debate sobre su potencialidad, sus efectos sobre la vida laboral y familiar del denominado “teletrabajador”; y asimismo, en cuanto a su conceptualización y regulación jurídica.

Hasta ahora el interés por este tema había estado limitado a la academia y a los actores más directamente involucrados, sobre todo en los sectores vinculados a la informática, no obstante algunas iniciativas legislativas que no prosperaron; actualmente el talante cambió radicalmente despertándose un particular interés por el “teletrabajo”. Lo que indudablemente

1. Jesús R. Mercader Uguina. El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica. Tirant lo Blanch, Valencia, 2017, p. 30 y ss.

2. Sobre este período histórico puede consultarse también a nivel nacional: Juan Manuel Rodríguez. La revolución tecnológica ¿El fin del trabajo? Opciones para Uruguay y países emergentes. Ediciones Banda Oriental, Montevideo 2018; Automatización y empleo en Uruguay. Una mirada en perspectiva y en prospectiva. Hacia una Estrategia Nacional de Desarrollo Uruguay 2050 – Serie de divulgación-Volumen II-Dirección de Planificación –Oficina de Planeamiento y Presupuesto. Presidencia de la República.

influyó la situación de emergencia sanitaria que llevó a una mayor utilización de esta modalidad de trabajo.

Tanto desde el espectro político como social, sobre todo de las organizaciones sindicales, se toma el tema con mayor interés. Ejemplo de ello es el proyecto de ley que obra en el Parlamento – en la Comisión de Asuntos Laborales y Seguridad Social del Senado³- mediante el cual se busca promover y regular el teletrabajo⁴; también cabe destacar que el movimiento sindical, en particular desde FUECYS, ha realizado sus propias propuestas.

Por último, cabe destacar con respecto a la iniciativa legislativa presentada, donde no medió instancia alguna de consulta previa con los interlocutores sociales, que el PIT.CNT ha solicitado a la Comisión del Senado que tiene a su cargo el estudio y tratamiento del proyecto de ley, que aplazara el mismo con el fin de que fuera abordado previamente en forma tripartita en el seno del Consejo Superior Tripartito.

Concepto de teletrabajo.

Dar una conceptualización de “teletrabajo” en el actual estadio de evolución de este fenómeno presenta sus complejidades y se corre el riesgo de quedar desfasado con la realidad. Esencialmente, si pretendemos cristalizarlo en una fórmula jurídica. Conviene aquí recordar, dado que refleja esa dificultad, lo expresado en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo: “El teletrabajo cubre un amplio abanico de situaciones y de prácticas sujetas a rápidas evoluciones”.⁵

Podemos observar en la literatura que aborda estos temas que además de utilizarse la expresión “teletrabajo” se usa también designaciones tales como “trabajo a distancia”, “trabajo a domicilio” y “trabajo móvil”. Debemos entender que son todas denominaciones que definen un mismo tipo o modalidad de trabajo, o refieren a modalidades afines pero diferentes.

Esto lleva a la necesidad de realizar una tarea previa de desbrozamiento que nos permita comprender el real alcance de cada una de estas denominaciones utilizadas, sin perjuicio de que pudieran existir rasgos comunes que podrían llevar a considerar que estamos ante manifestaciones de un mismo fenómeno.

Comencemos por la expresión *trabajo a domicilio*, modalidad de trabajo más clásica. Para ello nada mejor que remitirnos a la definición de “trabajo a domicilio” que dan tanto el Convenio sobre trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177) como la Recomendación complementaria.⁶

3. Proyecto de ley, con exposición de motivos, presentado por la Señora Senadora Carmen Sanguinetti. Carpeta 138/20020 – Distribuido 24/2020, 22 de abril de 2020 – Cámara de Senadores. Secretaría Dirección General – XLIXª Legislatura. Primer Período. También existe otro Proyecto de Ley presentado en la Cámara de Representantes que si bien refiere a la protección de las personas con Discapacidad (modificación ley vigente) introduce una definición de “teletrabajo” (Comisión Especial de Población y Desarrollo, Cámara de Representantes, Carpeta No. 332 de 2020, Repartido No. 129, junio, 2020. Implementación del teletrabajo para personas con discapacidad).

4. Los fundamentos y la filosofía que inspira dicho proyecto pueden verse en la exposición de motivos y en la intervención de su promotora – la Senadora Sanguinetti – realizada en la Sesión de la Comisión de Asuntos Laborales y Seguridad Social de la Cámara de Senadores el día 9 de julio de 2020.

5. <https://www.uned.ac.cr/viplan/images/acuerdo-marco-europeo-sobre-teletrabajo.pdf>.

6. El que se realiza: “(i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador; (ii) a cambio de una remuneración; (iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello...” (artículo 1º CIT 177 y artículo 1º. Recomendación sobre el trabajo a domicilio, 1996 (184).

Si bien estas normas no tratan en particular del teletrabajo, brindan una definición suficientemente amplia de trabajo a domicilio que permite incluir a esta modalidad cuando el teletrabajador presta sus servicios desde su casa.

En ese sentido, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones –en fundada interpretación– subraya “... que el teletrabajo como modalidad permanente, ya sea a tiempo completo o parcial, pero no de manera alternada con el trabajo en la oficina, está cubierto claramente por la definición de “trabajo a domicilio” contenida en el artículo 1, a) del Convenio”. Para dicha Comisión solo una de las formas que puede asumir el teletrabajo queda subsumida en la figura del “trabajo a domicilio” definida por el citado convenio internacional.⁷

En cuanto al “trabajo a distancia” posee en común con el “teletrabajo” que el trabajo se realiza fuera del establecimiento o las instalaciones del empleador (a extra muro de la empresa según señala Humberto Villasmil)⁸, aunque no necesariamente en el primer caso haciendo uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Así por ejemplo, tanto la legislación chilena como la española regulan la modalidad de trabajo a distancia y el teletrabajo como modalidades de trabajo diferentes.

Para el Código del trabajo chileno, trabajo a distancia es aquel en que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar distinto de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa o lugares designados y habilitados por el empleador; mientras que teletrabajo es el prestado mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones, o si los servicios que se prestan deben reportarse mediante dichos medios.⁹

En tanto la ley española –de reciente aprobación– define el trabajo a distancia como una “forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular”; y al teletrabajo como aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y telecomunicación.¹⁰

Como se observa para ambas legislaciones, las dos modalidades poseen en común que el trabajo se realiza *extra muros de la empresa*, diferenciándose por el uso o no de los medios informáticos y de comunicación.

El “trabajo móvil” puede considerarse como una forma de “teletrabajo”. Por ejemplo la ley colombiana, ubicándose en esa línea de solución, establece que el teletrabajo puede revestir la forma de autónomos, móviles y suplementarios; entendiendo por móviles “...aquellos trabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la Comunicación, en dispositivos móviles”.¹¹

7. Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante. Conferencia Internacional del Trabajo 109.a reunión, 2020. Estudio General de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra (OIT), p. 255 (párrafo 635).

8. Exposición realizada por Humberto Villasmil Prieto (Especialista Principal en Normas Internacionales del Trabajo y Relaciones Laborales, Oficina de la OIT para los Países del Cono Sur de América Latina) en el marco de Intercambios Técnicos OIT – PIT.CNT-Instituto Cuesta Duarte sobre la propuesta proyecto de ley de teletrabajo Uruguay, celebrado el 22 de setiembre de 2020 (vía Zoom).

9. Artículo 152 quáter G y quáter H, Código del Trabajo, en la redacción dada por la Ley Núm. 21.220 de 24 de marzo de 2020.

10. Literal a), artículo 2, *Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia*.

11. Ley 1221 de 2008 (julio 16), artículo 2º.

A su vez, el Informe OIT-Eurofound si bien define el trabajo móvil (*T/TICM*) “...como el uso de tecnología de la información y las comunicaciones –tales como los teléfonos inteligentes, tablets, laptops y ordenadores de sobremesa– para trabajar fuera de las instalaciones del empleador”, luego identifica grupos de teletrabajadores, entre los que se encuentran los *T/TICM*, es decir, los trabajadores móviles.¹²

En síntesis y sin perjuicio de reconocer la existencia de rasgos comunes entre estas modalidades de trabajo, el “teletrabajo” se identifica por el uso de tecnologías de la información y la comunicación y la prestación del trabajo fuera de la empresa o lugar proporcionado por el empleador.¹³

Pertinencia de regulación específica.

El teletrabajo, producto de la aplicación de las nuevas tecnologías de la información en el campo laboral, viene alterando de manera radical las formas de organizar y hacer el trabajo, y por ende la actividad productiva.

En tanto fenómeno social que repercute en la vida cotidiana de las personas y las relaciones laborales, el teletrabajo debe ser abordado desde más de una perspectiva, entre las cuales la jurídica aparece como relevante.

Tratándose el Derecho de una técnica de organización social, y en particular el Derecho del Trabajo, y ante un hecho social nuevo, está llamado a cumplir una función esencial (en palabras de Supiot “...función dogmática de interposición y prohibición”).¹⁴

Precisamente, el Derecho del Trabajo emergió y se desarrolló con una vocación de interposición y prohibición; interposición ante al uso desenfrenado del maquinismo, restringiendo *el sometimiento del ser humano a las nuevas herramientas*, limitando el poder omnímodo de la empresa y prohibiendo prácticas laborales deshumanizantes.

Hoy como ayer, el Derecho del Trabajo, está llamado a cumplir esa función a fin de evitar que las nuevas tecnologías –al igual que el maquinismo de las primeras etapas– se torne una nueva era de explotación desenfrenada del capital en detrimento de los trabajadores.

Por lo que debe descartarse la idea, presente en ciertas corrientes político-jurídico, de una regulación específica, ajena al derecho del trabajo. Las nuevas modalidades de trabajo basadas en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación plantean desafíos al derecho del trabajo clásico, no obstante su razón de ser y sus principios, más allá de normativa especial para este nuevo tipo de trabajo,¹⁵ siguen siendo válidos.

Una cuestión no menor a dilucidar es lo que hace al ámbito de aplicación subjetivo de una futura regulación sobre el teletrabajo.

Así por ejemplo, hay quienes ven en el teletrabajo una nueva modalidad de “empleo atípico” análogo similar al trabajo *autónomo o por cuenta propia*, lo que llevaría a excluirlo de

12. Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral. Informes de investigación. Informe conjunto OIT-Eurofound. OIT, Primera edición 2019, p. 3.

13. El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo define así el teletrabajo: “...es una forma de organización y/o de realización del 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” (documento citado en nota 6).

14. Alain Supiot, Homo Juridicus. Ensayo sobre la función antropológica del derecho. Siglo veintiuno editores Argentina, 2007, p. 173.

15. Ejemplo de regulación especial dentro del Derecho del Trabajo lo encontramos en el trabajo marítimo, pesca, rural, domestico, administración pública, etc.

la regulación laboral dada la ausencia de *subordinación jurídica*. Para esta posición la modalidad del teletrabajo solamente queda comprendida en tanto sea prestada en relación de subordinación (bajo un contrato de trabajo o de una relación de trabajo).¹⁶

A los efectos de esa futura legislación sobre el teletrabajo –la cual consideramos pertinente– conviene recordar la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198). Esta Recomendación contiene directivas para los Estados Miembros con el fin de facilitar la determinación de la existencia de una relación laboral; además de criterios en materia de prueba, recomienda la adopción en sus legislaciones u otros medios de *indicios específicos*, indicios que permiten sino sustituir complementar el tradicional concepto de subordinación para definir una relación de trabajo.¹⁷

Partiendo de la idea de la necesidad de una regulación laboral especial sobre las nuevas modalidades de trabajo, producto de la innovación tecnológica en curso, debe coincidir que esta debe tener un carácter protectorio y respetar los principios y derechos fundamentales relativos al trabajo y los trabajadores.

De allí un elenco de derechos que deben estar contenidos en forma expresa: limitación de la jornada laboral (diaria y semanal), descansos inter y entre jornadas, vacaciones anuales, protección contra el cese unilateral injustificado, protección social (desempeño, protección a la maternidad, enfermedad, accidentes de trabajo, jubilación, etc.) y derechos inherentes a la libertad sindical. También reconocerse el derecho a la igualdad y no discriminación, a la desconexión y a la privacidad de los trabajadores.

Asimismo regular aspectos como el uso de herramientas y equipos, costos de insumos y mantenimiento que no pueden quedar a cargo de los trabajadores.

16. Esta es la filosofía del proyecto de ley uruguayo, del cual ya hemos hecho referencia.

17. Ver Punto II (Determinación de la existencia de una relación de trabajo), párrafos 9 y ss. de la Recomendación.

II.- LA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO EN ALGUNOS PAÍSES SELECCIONADOS

Da la impresión que la epidemia apresuró la regulación sobre el teletrabajo en varios países, ya que si bien el fenómeno venía siendo objeto de discusión en varios países de la región, no se había consolidado como norma de manera generalizada en prácticamente ninguno. La región encuentra su antecedente más lejano en Colombia, país que en el año 2008 dictó la Ley 1.221, en la que se establecen disposiciones para promover y regular el Teletrabajo; mientras que la más novel norma se encuentra en Argentina, que el pasado mes de agosto reguló el contrato de teletrabajo. Fuera de la región destaca el caso de España que en septiembre del corriente año aprobó una ley sobre teletrabajo.

En los párrafos que siguen se realiza una breve descripción de la regulación en algunos países hispanohablantes.

Argentina.-

Argentina fue el último país de la región en regular el teletrabajo, y lo hizo a través de la Ley 27.555, el pasado 14 de agosto del corriente año.

La norma vino a modificar la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) 20.744, e incorpora disposiciones de esta nueva modalidad contractual en el artículo 102 de la LCT que lo define estableciendo que: *“Habrá contrato de trabajo a distancia cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, en los términos de los artículos 21 y 22 de esta ley, sea efectuada total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento o los establecimientos del empleador. En los casos en que la actividad del trabajador sea realizada mediante la utilización de tecnologías de la información y de las comunicación”*.

La reglamentación prevé que quienes teletrabajan tendrán los mismos derechos y obligaciones que aquellos que trabajen de forma presencial, equiparando así esta modalidad a la forma tradicional o típica de la prestación laboral. Asimismo, se establece la obligatoriedad de contrato escrito en el que deberá pactarse la jornada laboral de acuerdo a los límites legales vigentes según la actividad de que se trate. En consonancia con este principio de igualdad de trato, la remuneración de los teletrabajadores no podrá ser inferior a la que se percibe bajo modalidad presencial. Se reconoce expresamente el derecho a la desconexión digital, es decir que quien realice el teletrabajo tendrá derecho a no estar conectado a los dispositivos digitales fuera de su jornada laboral y durante sus licencias, y establece la prohibición de sanción por hacer uso de este derecho.

Uno de los puntos novedosos de la norma es que establece el derecho a que se compatibilice el horario laboral con las tareas de cuidados en aquellos casos en que el teletrabajador tenga menores a cargo.

Además, el proyecto recoge los principios de voluntariedad y reversibilidad, lo que implica que el trabajador debería ingresar a esta modalidad libremente y puede en cualquier momento optar por la presencialidad, salvo en situaciones de “fuerza mayor”; a tal punto que en caso de que el empleador no pruebe la imposibilidad de dar tarea de forma presencial el trabajador podrá darse por despedido. Adicionalmente, la norma establece que el empleador será quien proporcione el equipamiento, las herramientas de trabajo y el soporte necesario

para el desempeño de las tareas de los teletrabajadores, así como los costos de instalación, mantenimiento y reparación de las mismas, a la vez que prevé la compensación por la utilización de herramientas propias de la persona que trabaja. La normativa también garantiza el derecho a la capacitación en nuevas tecnologías, la cual se podrá realizar en forma conjunta con la entidad sindical representativa y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

En suma, en la regulación argentina quedan salvaguardados de forma expresa los derechos colectivos de quienes teletrabajan, destinando en reiteradas oportunidades a la negociación colectiva la reglamentación de lo dispuesto en la ley.

Bolivia.-

Por Decreto Supremo, N° 4.218 de fecha 14 de abril de 2020, el Ejecutivo boliviano regula el teletrabajo como una modalidad especial de prestación de servicios, la cual se caracteriza por la utilización de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en los sectores público y privado. De esta manera, el teletrabajo se regula como una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC). La norma define al teletrabajo como *“una modalidad de relación laboral o de prestación de servicios, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, utilizando las TIC en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual no se requiere la presencia física del teletrabajador, siempre que las necesidades y naturaleza del trabajo lo permitan”*.

El decreto establece que se requiere de un contrato escrito, y establece que para aquellos casos en que la relación exista se deberá suscribir una adenda al contrato principal, estableciendo la aplicación del teletrabajo permanente o temporal. El teletrabajador deberá mantenerse a disposición y cumplir con la jornada efectiva de trabajo en los horarios dispuestos por el empleador o entidad pública, no pudiendo exceder en horas a las establecidas en la normativa vigente. A su vez, es responsabilidad del empleador proveer el equipamiento y el software requeridos para la adecuada prestación de los servicios contratados, y a capacitar a los trabajadores para su utilización.

Una disposición destacada e interesante es la que refiere a que en caso de existir fallas en el equipamiento y/o software que impidan el normal desarrollo de las funciones del teletrabajador y se afecte el adecuado cumplimiento de sus labores, se podrá suspender temporalmente el teletrabajo.

Chile.-

Chile es otro de los países de la región que recientemente reguló el teletrabajo. El pasado 26 de marzo de 2020, la Ley 21.220 introdujo modificaciones al Código de Trabajo, quedando esta modalidad regulada bajo el capítulo XI denominado: “Del trabajo a distancia y teletrabajo”.

La ley establece que las partes podrán pactar, sea al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo. Se reconoce la igualdad de remuneración y los mismos derechos individuales y colectivos contenidos para estos trabajadores respecto de aquellos que prestan servicio de manera presencial.

En este caso se regula el teletrabajo conjuntamente con el trabajo a distancia, y se los conceptualiza. Por un lado habrá trabajo a distancia cuando se dé el hecho de que el trabajador preste sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa, según dice la norma. Y se denominará teletrabajo si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

Respecto de la regla de la reversibilidad, se establece que si la modalidad de teletrabajo se acordó con posterioridad al inicio de la relación laboral, cualquiera de las partes podrá unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo. Pero si la relación laboral se inició bajo esta modalidad, será siempre necesario el acuerdo de ambas partes para adoptar la modalidad de trabajo presencial. Hay por tanto, un tratamiento distinto y limitado al consentimiento de las partes en este caso.

Respecto de la jornada laboral, se permite pactar libremente los horarios siempre que se respeten los límites máximos de la jornada diaria y semanal; y establece la posibilidad de acordar que el trabajador acepte excluir la limitación de jornada.

Aparece también regulado el derecho a la desconexión determinado en un período de tiempo, garantizando el tiempo en el que no estará obligado a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos, el que será de al menos 12 horas. La provisión de equipos, herramientas y demás materiales, por su parte, están a cargo del empleador. Igualmente, los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del empleador.

Respecto de los derechos colectivos, la ley establece que es obligación del empleador informar por escrito al trabajador de la existencia o no de sindicatos.

Colombia.-

El Teletrabajo en Colombia se encuentra regulado por la Ley 1.221 de 2008: "*Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones*"; el Decreto 884 de 2012: "*Por medio del cual se reglamenta la Ley 1.221 de 2008 y se dictan otras disposiciones*" y la Resolución 2.886 de 2012 "*Por la cual se definen las entidades que harán parte de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo y se dictan otras disposiciones*". La normativa aplica tanto para el ámbito público como para el privado y establece como objeto la promoción y la regulación del teletrabajo.

Para el cumplimiento del primer objetivo se crea una red nacional de fomento al teletrabajo, definiendo como tal a una forma de organización laboral "*que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo*". La norma le da un estatuto especial a los teletrabajadores y establece que no les serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno. También aparece la voluntariedad como principio.

Respecto al salario del teletrabajador, establece que no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, al trabajador que preste sus

servicios en el local del empleador, y en caso de que todos teletrabajen se deberá considerar la naturaleza del trabajo y la remuneración corriente del lugar.

Por su parte, es responsabilidad del empleador proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía y desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones. Asimismo garantiza los derechos colectivos, el derecho a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades.

Ecuador.-

El 14 de septiembre de 2020, el Ministerio de Trabajo de Ecuador emitió el acuerdo ministerial 181 para la regulación del teletrabajo durante la crisis sanitaria por covid-19. La norma está dirigida a la actividad privada, y son aplicables contratos de trabajo, nuevos o ya existentes y celebrados al tenor de las normas del Código del Trabajo, que apliquen esta modalidad. La misma establece como regla que el teletrabajo no afecta ni altera las condiciones esenciales de la relación laboral y de forma expresa dice que *“la aplicación de esta modalidad no puede vulnerar derechos de las partes de la relación laboral y no constituye por sí misma causal de terminación de la relación de trabajo”*.

En este caso la norma deja la opción del uso de esta modalidad en manos del empleador, quien podrá optar por la modalidad de teletrabajo en cualquier momento de la relación laboral según la necesidad del negocio y/o la actividad que ejecute el trabajador. La regulación de la jornada, sus límites máximos, los días de descanso, el pago de horas extraordinarias y suplementarias, y los demás rubros previstos en el Código del Trabajo son de aplicación a los teletrabajadores. Además, la provisión de las herramientas, equipos, lineamientos e insumos necesarios para el desarrollo del teletrabajo, serán a cargo del empleador.

Se garantiza el derecho a la desconexión del trabajador, el cual será de al menos 12 horas continuas en un período de 24 horas; y durante el cual el empleador, no podrá establecer comunicaciones con el teletrabajador, ni formular órdenes u otros requerimientos. Por su parte, el trabajador tendrá derecho a mantener el tiempo de descanso que mantenía en la modalidad presencial, incluyendo el descanso intermedio. El tiempo utilizado para el descanso, se toma como parte del derecho a la desconexión del trabajador.

En principio la modalidad de teletrabajo es reversible, de modo que cuando un trabajador hubiere pasado a la modalidad de teletrabajo, podrá volver a prestar sus servicios de forma presencial por pedido del empleador, aunque admite excepciones. Los contratos de trabajo deberán celebrarse por escrito y admiten período de prueba. La remuneración que perciba el teletrabajador no podrá ser menor al salario básico o los salarios sectoriales determinados para jornada completa ordinaria o su proporcional para jornada parcial, conforme lo dispuesto en el Código del Trabajo. El pago de la remuneración queda a criterio de las partes y se podrá realizar de manera diaria, semanal, quincenal o mensual; pero la norma los excluye expresamente de la obligación del pago de beneficios como alimentación, uniformes o transporte que no estén siendo utilizados por el trabajador durante el tiempo que dure el teletrabajo.

Paraguay.-

La ley paraguaya se presenta en el marco de la declaración de la emergencia sanitaria. Así, se establece la reglamentación legal del teletrabajo como modalidad para empresas públicas y privadas durante el período de emergencia (Ley No. 6524). La Resolución MTESS 598/2020 del 31 de marzo de 2020 especifica las obligaciones del empleador para el trabajo en esta modalidad. La misma establece las condiciones mínimas que deben regir las relaciones laborales del sector privado que se desarrollen en carácter excepcional y temporal, mediante la modalidad de teletrabajo, así como los mecanismos de su implementación y control. La actividad laboral en el teletrabajo implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información y el uso de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa. Establece la jornada laboral flexible con los límites legales establecidos en el Código del Trabajo para las distintas jornadas, y como en la mayoría de las reglamentaciones el contrato deberá ser escrito o adenda de teletrabajo a su contrato principal.

Cuando una de las partes lo plantee podrá revocar la modalidad de teletrabajo con posterioridad al levantamiento de la declaración de emergencia sanitaria, y la decisión no debe implicar perjuicio o ruptura del vínculo contractual. Por ende, el pasaje a la modalidad de teletrabajo modifica únicamente el lugar de prestación del trabajo con carácter excepcional y por tanto, no afecta las condiciones pactadas en el contrato de trabajo.

Protegiendo la intimidad del trabajador, la norma prevé que los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad exclusiva del empleador deberán salvaguardar los derechos de la intimidad del teletrabajador y de la privacidad de su domicilio. En igual sentido, deja expreso que el empleador es el responsable de la salud y de la seguridad profesional del trabajador y deberá informar a este de la política en materia de salud y seguridad en el trabajo y sobre los protocolos de la empresa en esta materia.

Perú.-

En Perú se dictó la Ley N° 30.036, y por DECRETO SUPREMO N° 017-2015-TR se reguló el teletrabajo en el sector público y privado. En la actividad privada se establecen una serie de requisitos formales: los contratos, resoluciones de incorporación o designación y adendas o acuerdos por los que se establezca la modalidad de teletrabajo, o el cambio de modalidad presencial por la de teletrabajo, se deberán celebrar por escrito y quedarán sujetos a las condiciones y requisitos previstos por las normas que les sean aplicables. Si bien los medios podrán ser proporcionados por el teletrabajador, en estos casos se deberá indicar el monto de la compensación que deberá efectuar el empleador, esta obligación está establecida también para las entidades públicas.

El salario se efectivizará conforme al marco legal vigente, y la jornada queda sujeta a los límites y exclusiones previstos en las normas sobre la materia. Se establece el principio de voluntariedad para el teletrabajo y esta no puede significar la afectación de la naturaleza del vínculo entre el teletrabajador y la entidad pública o el empleador, de los derechos, beneficios, categoría y demás condiciones laborales. Procede por acuerdo escrito entre las partes.

Al igual que en otros casos, se protege expresamente la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados del teletrabajador, considerando la naturaleza del teletrabajo. Asimismo, se establece la protección de la maternidad y el período de lactancia de la teletrabajadora. Además, se establece el derecho a reembolso de los

gastos autorizados en los que el trabajador incurra para asegurar la continuidad de la prestación de servicio, salvo norma legal en contrario.

Respecto de los derechos colectivos, se protege la libertad sindical y en ningún caso, la aplicación o el cambio de modalidad podrá afectar el ejercicio de sus derechos colectivos.

España.-

En España, por Real Decreto-ley 28/2020, del 22 de septiembre, se reguló detalladamente el teletrabajo y el trabajo a distancia. A este último se lo define como una forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual, ésta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular. El teletrabajo por su parte, según la norma, será aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación. Esta norma recoge de forma expresa la igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación, por lo que tanto los trabajadores como los trabajadores a domicilio, tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa, y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.

En este caso también se establecen requisitos de tipo formal, como que sea por escrito, donde se detallaran los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como la forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa. El desarrollo del trabajo a distancia deberá ser compensado por la empresa, y no podrá suponer la asunción por parte de la persona trabajadora de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral, todo esto podrá ser objeto de convenio o acuerdo colectivo.

También aparecen en este caso los principios de voluntariedad del trabajo a distancia y la reversibilidad, cuyo ejercicio podrá ejercerse en los términos establecidos en la negociación colectiva o, en su defecto, en los fijados en el acuerdo de trabajo.

Son las empresas las obligadas a evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, particularmente por razón de sexo, de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia. Incluso, en una disposición que es novedosa y no aparece en otras reglamentaciones sobre el teletrabajo, la norma obliga al empleador a aplicar medidas para la protección de las víctimas de violencia de género.

La norma hace hincapié en la negociación colectiva como espacio regulador de diversos aspectos. De este modo, los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer los mecanismos y criterios por los que la persona que desarrolla trabajo presencial puede pasar al trabajo a distancia o viceversa, así como preferencias vinculadas a determinadas circunstancias, como las relacionadas con la formación, la promoción y estabilidad en el empleo de personas con diversidad funcional o con riesgos específicos, la existencia de pluriempleo o pluriactividad o la concurrencia de determinadas circunstancias personales o familiares.

III.- DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DEL TELETRABAJO EN URUGUAY

Introducción.-

En marzo, tras la detección de los primeros casos de coronavirus en nuestro país y de la adopción de varias medidas de distanciamiento social, un número importante de ocupados pasaron a trabajar desde sus hogares o teletrabajar. En medio de un paquete de medidas para reducir el contacto físico y así las posibilidades de contagio, el gobierno instó a las empresas a que, en la medida de lo posible, promovieran que los trabajadores realizaran el trabajo desde sus hogares. De esta manera, muchos ocupados que no tenían ninguna experiencia con estas nuevas modalidades de trabajo, pasaron a teletrabajar. Este es el caso de buena parte de los trabajadores de la educación, que desde mediados de marzo y por al menos tres meses, pasaron a dictar clase desde sus hogares y utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC). Lo mismo se verificó en varios sectores de la administración pública, quienes tardaron algunos meses en retomar la actividad presencial, y en algunos casos todavía mantienen parcialmente este régimen.

El hecho de que buena parte de los hogares en Uruguay cuentan con acceso a internet así como la disponibilidad de equipos –por ejemplo las computadoras del plan Ceibal en el caso de la educación-, cumplieron un rol fundamental al sentar las bases mínimas requeridas para implementar estos cambios. Sin embargo, la diferencia en el acceso a estos bienes así como su manejo delimitan claramente la distancia entre quienes están en mejores condiciones para encarar estos desafíos.

Según datos del Instituto Nacional de Estadística, en el mes de abril, aproximadamente el 20% de los ocupados declaró estar trabajando desde su hogar a raíz de la pandemia. Además, el 5% aproximadamente declaró que ya estaba haciéndolo previo a la pandemia. En los meses siguientes, y en la medida en que las medidas que restringían la realización de varias actividades de manera presencial se fueron flexibilizando, el porcentaje de ocupados teletrabajando comenzó a disminuir rápidamente, hasta ubicarse en niveles levemente por encima de los que aparentemente tenía antes de la pandemia.

Disponibilidad de información.-

Un aspecto importante a destacar al analizar la situación del teletrabajo en nuestro país es la escasa información al respecto con la que se cuenta. Previo a la emergencia sanitaria, la Encuesta Continua de Hogares (ECH) que releva mensualmente el Instituto Nacional de Estadística (INE) y de donde surgen los principales datos del mercado laboral, no recababa información específica respecto a esta modalidad de trabajo, su cobertura, las características de los ocupados que trabajan desde sus hogares, ni las condiciones y modalidad en que lo hacen.

A partir de marzo y en sintonía con las restricciones impuestas a la presencialidad, la encuesta tuvo algunos cambios metodológicos y comenzó a realizarse telefónicamente mientras que antes era presencial, a la vez que se acortó el formulario de preguntas. Adicionalmente, en el mes de abril, se incorporaron dos preguntas acerca del teletrabajo –como se denominó a ese breve módulo- que apuntaban a relevar: si “el ocupado realizaba teletrabajo en su trabajo habitualmente” y además, si “lo había hecho la semana anterior”.

Para estas preguntas, la ECH define como teletrabajo a “aquella actividad de trabajo realizada a distancia, es decir, que se realiza fuera del lugar físico habitual de trabajo, a través de medios de telecomunicación y/o computadora”¹⁸.

La pregunta sobre teletrabajo habitual no está restringida temporalmente y apunta a dar cuenta de la habitualidad de esta práctica más allá de situaciones atípicas o coyunturas excepcionales. La pregunta sobre teletrabajo en la semana previa, en cambio, puede recoger tanto una situación habitual como extraordinaria de teletrabajo, sin desagregarlas. Sin embargo, la pregunta sobre el teletrabajo habitual solamente fue relevada en las encuestas de abril y mayo, y posteriormente se dejó de preguntar; permaneciendo solo la pregunta que hace referencia al teletrabajo durante la semana anterior.

Lo anterior muestra la poca información oficial que hay respecto al fenómeno del teletrabajo en nuestro país, lo que impide dar cuenta más cabalmente de la extensión del mismo así como su potencial en relación al mercado laboral.

Además de la información oficial publicada desde abril por el INE, que permite conocer básicamente cuántos trabajadores teletrabajaron como consecuencia de la pandemia y cuántos lo hacían previamente, Equipos Consultores¹⁹ presentó un trabajo donde sistematiza los principales resultados de una encuesta realizada en algunos de los meses de mayor impacto del teletrabajo, donde además de la cobertura del fenómeno, indaga sobre las características de los ocupados que realizan teletrabajo en este contexto así como las principales ventajas y desventajas que ellos perciben en esta nueva modalidad de trabajo. Si bien el tamaño muestral de la encuesta de Equipos es muy inferior a la de la ECH, los porcentajes de cobertura arrojan resultados similares.

Finalmente, dentro de los estudios sobre teletrabajo en nuestro país destaca el reciente de Caporale, Pereira y Zunino (2020): “Coronavirus y las vulnerabilidades de la red de protección social en Uruguay”. Para determinar la potencialidad del teletrabajo en cuanto a cobertura, este trabajo se centra en la clasificación de las ocupaciones, en función de la posibilidad de trabajar a distancia, y la necesidad de contacto en las mismas; estableciendo así las posibilidades de realizar teletrabajo o no. Sin embargo, es preciso tener en cuenta, que si bien estas son dimensiones fundamentales para determinar si los ocupados están en condiciones de teletrabajar o no, existen otros aspectos, vinculados a las características de los hogares, organización en relación a los cuidados, entre otros, que hacen que no todos los ocupados estén en condiciones de pasar a la modalidad de teletrabajo de manera permanente y más allá de la situación de emergencia que provocó la pandemia.

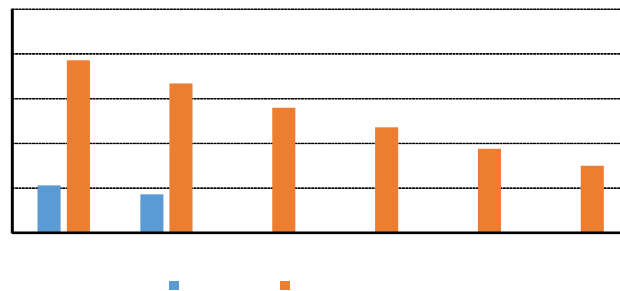
Cobertura del teletrabajo.-

Si bien la información oficial, que se desprende de la ECH del INE, es escasa para dar cuenta de la incidencia del teletrabajo previo a la declaración de emergencia sanitaria o en la situación pre pandemia en la medida en que se cuenta solamente con la información de dos encuestas mensuales puntuales, diversos análisis estiman que la misma ronda entre el 4% y 5% de los ocupados en nuestro país.

¹⁸. Ver “Boletín técnico. Actividad, empleo y desempleo. Abril 2020” en: <https://www.ine.gub.uy/documents/10181/30865/ECH+Empleo+Abril+2020/Sede7208-1e68-4478-985d-5ede5c430872>. Nota al pie 6 en página 7.

¹⁹. Equipos Consultores es una organización dedicada a la investigación social y a la realización de estudios de mercado. Ver página web: <https://equipos.com.uy/>

En el caso de quienes estuvieron realizando teletrabajo desde abril y en el contexto actual de pandemia, más allá de que haya sido este el evento coyuntural que los condujo a eso o que se trate de una práctica habitual, es notorio su descenso desde ese mes, como se observa en el gráfico que aparece a continuación.



Aunque nuevamente se cuenta con poca información estadística como para extraer conclusiones, la información disponible hasta setiembre es suficientemente contundente como para establecer que el porcentaje de quienes realizan teletrabajo (que ha venido disminuyendo sistemáticamente y de manera notoria desde abril) viene cayendo en la medida en que se van flexibilizando las restricciones a la movilidad social y las empresas retoman el trabajo presencial, antes desestimulado.

Entre abril y setiembre, el porcentaje de ocupados en teletrabajo se redujo de 19,3% del total al 7,5%, ubicándose algo por encima del 5%, que se estima que es su valor previo a la pandemia. No obstante, es esperable que el mismo permanezca en niveles superiores al 5% y similares a los del mes de setiembre en lo que resta del año y posiblemente mientras dure la emergencia sanitaria.

Los datos del Monitor Trabajo de Equipos Consultores arrojan resultados similares: en marzo, el 24% de los ocupados habría teletrabajado ese mes, porcentaje que baja al 22% en el mes de mayo. Asimismo, en relación a quienes realizan teletrabajo habitual, los porcentajes para marzo y mayo fueron de 4% y 5%; muy en línea con las estimaciones del INE y lo que manejan algunos estudios a nivel nacional.

También a nivel mundial, el peso de los ocupados que realizan teletrabajo de manera habitual es relativamente bajo: los estudios internacionales lo sitúan por debajo del 10% de la población ocupada, con la excepción de algunos países desarrollados donde se ubica algo por encima del 15% como es el caso de Japón y Estados Unidos. No obstante, el teletrabajo parcial o esporádico viene creciendo en estos países.

Características de los ocupados que teletrabajan.-

Los estudios disponibles para nuestro país²⁰, muestran que en Uruguay el teletrabajo -más allá de la pandemia-, se encuentra bastante segmentado en función del sector de actividad y el tipo de ocupación que realizan y en que se desempeñan los trabajadores, lo que se vincula

20. Referencias.

estrechamente con el nivel educativo de los mismos. En este sentido, el teletrabajo es más habitual en los sectores de servicios, en empresas multinacionales, y en trabajadores con niveles de calificación media y alta, quienes desarrollan sus tareas con un mayor grado de autonomía, destacándose en particular la segmentación por nivel educativo.

La encuesta realizada por Equipos Consultores en algunos meses de pandemia, permitió además de cuantificar, dar cuenta de las características de los trabajadores que realizan teletrabajo, ya que en base a la información relevada en el mes de mayo se extrajeron algunas conclusiones sobre las principales características e inquietudes de los ocupados que pasaron a realizar teletrabajo a raíz de la pandemia.²¹ De acuerdo a esta, los trabajadores que comenzaron a teletrabajar con la pandemia tienen características más homogéneas que quienes lo hacían previamente. La mayoría son trabajadores dependientes o asalariados (74%), y tienen un nivel educativo muy por encima de la media nacional, con un elevado porcentaje de ocupados con estudios terciarios. Esto se explica seguramente por el peso de los trabajadores de la Enseñanza, que desde el 15 de marzo y en los meses de abril y mayo, pasaron a la modalidad de teletrabajo prácticamente en su totalidad²². También contribuyeron de manera importante al teletrabajo en esta instancia las Actividades Financieras, de Seguros y las Actividades Profesionales y Científicas, todas caracterizadas por ocupados con niveles educativos superiores a la media.

Algunas reflexiones a futuro.-

No es razonable esperar que todos quienes pasaron a teletrabajar de cara a la emergencia sanitaria mantengan esta modalidad de trabajo una vez superadas las restricciones a la movilidad y el distanciamiento social que la pandemia impuso. En el caso uruguayo particularmente, los pocos datos disponibles indican que el teletrabajo aumentó de manera relevante durante los primeros meses de emergencia sanitaria, pero en los meses siguientes, y a medida que las actividades presenciales iban retomando, su incidencia fue disminuyendo paulatinamente. Si bien todavía nos encontramos con niveles de ocupados que realizan teletrabajo algo superiores a lo que se considera que serían los porcentajes previos a la pandemia, y es factible que esto se mantenga mientras dure la pandemia, también es cierto que la implementación –aún bajo la urgencia- de estas nuevas modalidades de organización del trabajo, harán a futuro más propensos a algunos sectores a utilizarlo, aun cuando sea de manera parcial.

Si bien el fenómeno del teletrabajo en nuestro país parece abarcar fundamentalmente a trabajadores con niveles de capacitación por encima de la media y en sectores de actividad puntuales (como es el caso de la informática), lo que en general se relaciona con menos problemas en cuanto a calidad del empleo, es preciso pensar en aquellos aspectos en que esta nueva modalidad de trabajo igualmente puede vulnerar derechos del trabajo como son la el tiempo y la carga de trabajo, el derecho a la protección social y la libertad de participación en organizaciones sindicales.

21 Citar trabajo de Equipos

IV.- SOBRE LA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO EN NUESTRO PAÍS

Aspectos generales a contemplar por la normativa de teletrabajo.-

Como se planteó previamente, en el entendido de que es necesaria una regulación laboral especial sobre las nuevas modalidades de trabajo, consideramos que una norma sobre el teletrabajo debe tener un carácter protectorio y su principio rector debe ser el de “respetar los principios y derechos fundamentales relativos al trabajo y los trabajadores”, regulando de forma expresa aquellos, que dadas las particularidades de esta nueva modalidad de trabajo, puedan verse avasallados.

En primer término, se debe establecer claramente el ámbito de aplicación de la norma y el concepto de teletrabajo.

Se debe asegurar el principio de no discriminación de los trabajadores, de manera que quienes realicen teletrabajo no se vean discriminados en sus derechos y obligaciones laborales respecto de quienes realicen las mismas tareas sin teletrabajar, ya sea a nivel de rama o de empresa.

De allí surge un elenco de derechos que deben estar contenidos en forma expresa: limitación de la jornada laboral (diaria y semanal), descansos inter y entre jornadas, vacaciones anuales, protección contra el cese unilateral injustificado, protección social (desempeño, protección a la maternidad, enfermedad, accidentes de trabajo, jubilación, etc.) y derechos inherentes a la libertad sindical.

Es preciso asegurar además el derecho a la intimidad y privacidad del trabajador así como el derecho a la desconexión, el que debe quedar claramente definido.

También es necesario regular aspectos como el uso de herramientas y equipos, costos de insumos y mantenimiento que no pueden quedar a cargo de los trabajadores; así como la posibilidad de la actuación de la Inspección General del Trabajo, ante la posibilidad de incumplimientos laborales.

El proyecto de ley de teletrabajo en actual discusión parlamentaria.-

El análisis de la regulación del teletrabajo, enmarcado en el Proyecto de Ley presentado por la Senadora Sanguinetti, debe contextualizarse desde un marco teórico global, regional y nacional de aceleración de procesos de introducción de tecnología en el mundo del trabajo, que se profundizan de forma vertiginosa por la pandemia global.

Esto se vincula a los conceptos de: *Platformeconomy*; *Crowdsourcing*; *Gig-economy* y *Sharing economy*. *Platformeconomy* o economía de plataformas es la actividad económica y social facilitada por plataformas digitales o marcos tecnológicos. Por extensión, una plataforma también es un intermediario que reúne a grupos y promueve intercambios económicos y sociales. *Crowdsourcing* (del inglés *crowd* –multitud– y *outsourcing* –recursos externos–) se podría traducir al español como colaboración abierta distribuida o externalización abierta de tareas, y consiste en externalizar tareas que, tradicionalmente, realizaban empleados o contratistas, dejándolas a cargo de un grupo numeroso de personas o de una comunidad a través de una convocatoria abierta. Por su parte, la *gig-economy* alude a los trabajos esporádicos en los que se desarrolla una tarea específica dentro de un proyecto durante un período. Los trabajadores de Gig son contratistas

independientes, trabajadores de plataformas en línea, trabajadores de empresas contratadas, trabajadores de guardia y trabajadores temporales. Finalmente, *Sharing economy* hace referencia a la economía colaborativa, compartida o de intercambio. Es un término general con una variedad de significados, que a menudo se usa para describir la actividad del *Home office*, entendida como el espacio de trabajo dentro de la casa, oficina o lugar apartado, sinónimo de teletrabajo, describe trabajo remoto desde la casa.

La ampliación del teletrabajo implica además de la reducción de costos, la disminución de los derechos del trabajador, acentuando la desigual división socio-sexual y racial del trabajo y confundiendo a la vez el tiempo de trabajo y de vida de la clase trabajadora.

En oportunidad de ser convocados a la Comisión de Asuntos Laborales y Seguridad Social de la Cámara de Senadores, se manifestó la disconformidad con el procedimiento seguido por cuanto implicó un desconocimiento del diálogo social y la participación de las organizaciones de empleadores y trabajadores.

Entendiendo que un proyecto de estas características requiere una discusión que haga partícipe a todos los actores sociales involucrados en la temática, se solicitó en esa oportunidad que la Comisión suspendiera por el término de 90 días para que la iniciativa pudiera ser objeto de consulta en el Consejo Superior Tripartito y en el Consejo Superior de Negociación Colectiva del Sector Público. No obstante no se tuvo respuesta satisfactoria, siguiendo el trámite parlamentario.

Texto con media sanción. Observaciones.

El texto aprobado por la Cámara de Senadores, si bien presenta cambios con respecto al proyecto original, sigue teniendo aspectos cuestionables.

Con el fin de una mayor claridad seguiremos el orden del articulado.

Artículo 1º. (Concepto).- A los efectos de la presente ley, entiéndese por “teletrabajo” la prestación del trabajo, total o parcial, utilizando preponderantemente las tecnologías de la información y de la comunicación, fuera del ámbito físico proporcionado por el empleador, ya sea en forma interactiva o no (online – offline).

Observaciones: Contrariamente a la tendencia seguida por otras legislaciones aquí solamente se define el “teletrabajo”, quedando afuera figuras afines o modalidades que puede asumir este, tales como “el trabajo móvil”, el “trabajo a distancia”, “el trabajo a domicilio”, “el trabajo a distancia obligatorio y temporal”, etc.²³.

Sin perjuicio de lo señalado, se propone la siguiente redacción:

“Artículo 1º. Entiéndese por “teletrabajo” la prestación de trabajo, total o parcial, temporal o permanente, realizada fuera del ámbito físico proporcionado por el empleado y mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

(Antecedente: ley española sobre teletrabajo).

Artículo 2º. (Ámbito de Aplicación).- La presente regulación será aplicable a las relaciones laborales que se desempeñen en un régimen de subordinación y dependencia en las que el empleador sea una persona privada o de derecho público no estatal.

²³ Cabe aquí recordar que en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, se señala que “El teletrabajo cubre un amplio abanico de situaciones y de práctica sujetas a rápidas evoluciones.

Observaciones: No contempla a los trabajadores del sector público ni a los autónomos o independientes. En el caso de éstos últimos, abre la vía para la precarización y la informalidad laboral.

Artículo 3º. (Principios Rectores).- Son principios rectores para la aplicación de la presente ley, los siguientes: a) Voluntariedad. El teletrabajo es voluntario, deberá obtenerse el consentimiento del trabajador, el que deberá constar por escrito. b) Reversibilidad. La modalidad de teletrabajo es reversible, consensuado entre el trabajador y el empleador. c) Igualdad. Los teletrabajadores gozarán de los mismos derechos y acceso a las mismas condiciones de trabajo que los trabajadores presenciales, salvo las que sean inherentes a la prestación del trabajo en forma presencial. En particular, se respetará su derecho al descanso, a la intimidad, a la seguridad e higiene laboral y a la libertad sindical. d) No discriminación. La modalidad de teletrabajo no será medio para la distinción, exclusión o restricción, ya sea basada en la nacionalidad, origen étnico racial, sexo, edad, orientación sexual o identidad de género, estado civil, religión, condición económica, social, cultural, situación de discapacidad, lugar de residencia u otros factores, que tenga por objeto menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales. e) Fomento del empleo. Se reconoce al teletrabajo como una modalidad necesaria para la generación de empleo y en particular para el acceso a puestos de trabajo de personas con responsabilidades familiares, personas con discapacidad o de quien ellos dependan o a cuyo cuidado estén.

Observaciones: A esta lista debe incorporarse, en cuanto principios rectores, la formación profesional, la protección a la vida privada, el no aislamiento con respecto a los demás trabajadores, los derechos inherentes a la libertad sindical, etc.

Artículo 4º. (Teletrabajador).- A los efectos de la presente ley, entiéndese por “teletrabajador” a toda persona que presta su trabajo fuera del ámbito físico otorgado por el empleador, utilizando preponderantemente las tecnologías de la información y de la comunicación.

Observaciones: Nos parece inadecuado definir el “teletrabajador”, como no se define otros trabajadores (albañiles, administrativos, etc.). Lo que se debe definir es la modalidad del trabajo y no la persona que presta servicios mediante esa modalidad.

Artículo 5º. (Del contrato laboral).- El teletrabajador y el empleador deberán pactar al inicio o durante la vigencia de la relación laboral la modalidad de teletrabajo, en el contrato de trabajo o documento anexo a este. Dicho acuerdo se documentará por escrito.

Observaciones: La modalidad de teletrabajo debe ser regulada por la ley o por convenio colectivo, dejar librado al contrato entre las partes es consagrar una situación donde el trabajador poco o nada podrá decir, más que aceptar las condiciones que se le imponen.

Artículo 6º. (Del lugar donde se desarrolla el trabajo).- El teletrabajador y el empleador deberán determinar el lugar donde se prestarán las tareas laborales, que podrá ser el domicilio del teletrabajador o en otro sitio definido en el contrato. Si la prestación del teletrabajo, por su naturaleza, fuera susceptible de desarrollarse en distintos lugares, podrá acordarse que el teletrabajador elija libremente donde ejercerá sus tareas, pudiendo incluso, ser más de un lugar alternativamente. En ningún caso, el teletrabajador podrá exigir al empleador que sea este quien le proporcione el lugar donde se preste el teletrabajo.

Observación: Cabe aquí la misma observación formulada a la disposición precedente.

Artículo 7º. (Del cambio en la modalidad de trabajo).- La modificación permanente de la modalidad de trabajo presencial a la de teletrabajo y de teletrabajo a presencial, deberá contar con el común acuerdo de partes y documentarse por escrito.

Observación: Igual objeción que las anteriores disposiciones; esto debería ser materia de regulación mediante convenio colectivo.

Artículo 8º. (De la jornada laboral del teletrabajador).- El teletrabajador está excluido del derecho de limitación de la jornada diaria. Este podrá distribuir libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, la que no podrá superar el límite máximo de 44 y 48 horas semanales, según corresponda al tipo de actividad y sin perjuicio del derecho al descanso y a la desconexión. No obstante ello, cuando la actividad laboral así lo requiera, el empleador y el teletrabajador podrán convenir una jornada laboral con horario determinado. Los topes previstos no serán de aplicación para aquellos trabajadores cuya jornada laboral no se encuentra limitada por la normativa vigente.

Observación: Disposición desreguladora en tanto elimina la limitación de la jornada diaria; se confunde jornada rígida con inexistencia de límites para el trabajo diario. Disposición inconstitucional, que además viola normas internacionales del trabajo.

Por tanto, el párrafo que establece que “El teletrabajador está excluido del derecho de limitación de la jornada diaria” debe ser eliminado del proyecto con media sanción; sin perjuicio de lo cual puede ser sustituido por una redacción que reconociendo el derecho a la limitación de la jornada diaria permita estructurar una jornada diaria flexible.

Artículo 9º. (Del registro de asistencia).- Las partes podrán establecer el sistema de registro de asistencia que permita determinar la cantidad de horas trabajadas por el teletrabajador en la semana.

Observaciones. Como se ha dicho este punto debería ser objeto de negociación colectiva. No obstante debemos tener en cuenta que la mayoría de los medios electrónicos utilizados para teletrabajar dejan huellas electrónicas que son posibles de rastrear.

Artículo 10. (Derechos del teletrabajador y condiciones laborales).- El teletrabajo modificará única y exclusivamente la modalidad en que se efectúa el trabajo, sin afectar los derechos individuales y colectivos consagrados por el ordenamiento jurídico vigente, en todo lo que le sea aplicable.

Observaciones: El trabajador pase a prestar servicios mediante la modalidad de teletrabajo puede verse perjudicado por cambios en sus condiciones de trabajo, salvo que sea para mejorarla. En consecuencia aquí debe darse otra redacción.

Artículo 11. (Seguridad e Higiene Laboral).- El teletrabajo no eximirá al empleador de verificar la correcta aplicación de las condiciones de salud y seguridad ocupacional, a cuyos efectos podrá solicitar la intervención de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social quien tendrá las facultades de fiscalización que le asigna la legislación vigente. Cuando la actividad laboral se realice en el domicilio del teletrabajador a falta de su consentimiento, la referida dependencia deberá solicitar judicialmente la inspección ocular del lugar. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social determinará por vía reglamentaria las condiciones de trabajo, en materia de seguridad, higiene y salud ocupacional aplicables a la modalidad de trabajo regulada por la presente ley.

Sin observaciones.

Artículo 12. (Herramientas y equipos para el teletrabajo).- Las partes acordarán la forma de provisión de las tecnologías de la información necesarias para que el trabajador desarrolle el teletrabajo, debiendo quedar debidamente consignada en el contrato de trabajo. Los equipos, insumos y servicios que provea el empleador, ya sea en forma directa o asumiendo su costo para el desarrollo de las tareas asignadas al teletrabajador, no serán considerados a ningún efecto parte del salario, materia gravada ni asignación computable.

Observaciones: Similares objeciones ya efectuadas; no puede dejarse librado a un “acuerdo de partes”. Conviene que la ley o en su defecto el convenio colectivo regule en forma concreta esta cuestión, partiendo del principio que es la empresas quién asume los costos de las herramientas y equipos, así como los costos de los insumos (mantenimiento, energía, internet, etc.). Tampoco parece apropiado que “no sean considerados a ningún efecto parte del salario”, ya que muchas veces se abona al trabajador una partida para cubrir gastos sin que éste deba rendir cuentas. Tanto la doctrina como la jurisprudencia laboralista han entendido que en esos casos dichas partidas forman parte del salario.

Artículo 13. (Accidentes laborales y enfermedades profesionales).- Serán aplicables a los teletrabajadores regulados por la presente ley, todas las disposiciones contenidas en la Ley Nº 16.074, de 10 de agosto de 1989.

Observaciones: Se propone la siguiente redacción “Será aplicable al teletrabajo la Ley No. 16.074, de 10 de agosto de 1989, así como las demás normas relativas a la seguridad y salud ocupacional”.

Artículo 14. (Derecho a la desconexión).- Todo trabajador tendrá derecho a desconectarse. Entiéndese como “derecho a desconectarse” el pleno ejercicio del derecho de todo trabajador a la desconexión de los dispositivos digitales y del uso de las tecnologías, a fin de garantizar su tiempo de descanso.

Observaciones: Se propone la siguiente modificación “Todo trabajador tiene derecho a desconectarse....”

Artículo 15. (Transitorio).- Los empleadores cuyos trabajadores ya prestan teletrabajo, deberán ajustarse a las disposiciones de la presente ley en el plazo de seis meses, a contar desde su promulgación.

Observaciones finales: Salvo referencia circunstancias el texto no hace mención alguna a los derechos sindicales o colectivos, lo cual es una grave falencia. Asimismo y estándose en una situación de emergencia sanitaria – lo que ha disparado la utilización del teletrabajo – extraña, o al menos sorprende, que nada se diga o prevea para tales circunstancias.

En suma, las principales observaciones al proyecto de teletrabajo son:

1. Carece de discusión social en cualquier ámbito tripartito incluyendo a los sectores donde transversaliza.
2. No incluye garantías para la protección de la libertad sindical (Ley 17.940). Se profundiza el modelo de aislamiento de los trabajadores, no se accede a bases de datos de quienes se desempeñan en esta modalidad de trabajo.
3. Inclusión del contrato en línea con firma digital.
4. Mecanismos de control del lugar de prestación en caso de realizarse de forma remota.

5. El domicilio del empleador a solicitud unilateral del trabajador, organización sindical o de oficio.
6. Jornada laboral definida en Convenios Colectivos de cada sector donde se aplique; control de la jornada laboral mediante el acceso a registro horario en las plataformas.
7. Definición del derecho de desconexión.
8. Mecanismos de denuncia respecto a incumplimiento del derecho de desconexión, jornada laboral, utilización del teletrabajo como sanción, derechos laborales.
9. Definición de las circunstancias de acceso a la modalidad de teletrabajo de forma bilateral y regulada en la negociación colectiva. Prohibición de la implementación como potestad sancionatoria.
10. Inclusión de perspectiva de género especialmente en cuanto a los deberes de cuidado y rendimiento, para garantizar que no se afecte la evaluación de desempeño o la carrera funcional de las trabajadoras mujeres con deberes de cuidado.
11. Rol estatal de fomentar el teletrabajo para sectores vulnerables: personas en situación de discapacidad, personas privadas de libertad.
12. Rol estatal de llevar un registro de las personas que accedan a esta modalidad de forma permanente o circunstancial.
13. Rol estatal de llevar registro respecto al cumplimiento de: inclusión de personas en situación de vulnerabilidad, mujeres, respeto de la jornada laboral, derecho de desconexión, condiciones ambientales, acceso a información respecto a la existencia de organización sindical, mecanismos de denuncia en caso de incumplimiento, abono de las partidas acordadas.
14. Incluir gastos de conectividad y energía eléctrica. Gastos de equipamiento, reparación de equipos.
15. Circunstancias de imposibilidad de conexión consecuencias, exención de responsabilidad en caso de tratarse de casos ajenos a la voluntariedad del trabajador, definición de los mecanismos de notificación, pago de la jornada de trabajo.
16. Inclusión en el contrato de trabajo de las calificaciones técnico funcionales, sistema de evaluación y descripción de las habilidades transversales y técnicas para acceder a categorías laborales.
17. Implementación de sistemas de certificación de saberes para acceder a carrera funcional.
18. Obligación del empleador de formación respecto a salud y seguridad laboral, especialmente en lo referente a trastornos de ansiedad y síndrome de *burnout*, ergonomía.
19. Obligación del empleador de informar respecto a la existencia de organizaciones sindicales.
20. Acceso de las organizaciones sindicales a las bases de datos donde se encuentran identificados los trabajadores que se encuentren en régimen de teletrabajo y posibilidad de comunicación.