

EL TRABAJO FRENTE AL DESARROLLO TECNOLÓGICO

- EL TELETRABAJO -

Dra. Esc. María José Viega Rodríguez

1. INTRODUCCIÓN

El presente escrito tiene como objeto analizar el Trabajo frente al desarrollo tecnológico, con énfasis en la modalidad teletrabajo. Para ello analizaremos su origen y desarrollo, así como el concepto, los caracteres y su clasificación. Incursionaremos en el análisis de la Ley N° 19.978 y reflexionaremos sobre los aspectos no resueltos, algunos de los cuales serán objeto de la reglamentación. Finalmente, desde el punto de vista social interesa destacar diferentes miradas sobre el futuro del trabajo, los desafíos que pueden surgir y los derechos que debemos garantizar.

La pandemia Covid19 ha permitido a gran parte de la población acercarse a las tecnologías. Y el trabajo ha constituido un ámbito más, el que se ha visto favorecido por los diferentes medios disponibles y el “teletrabajo” aparece como la palabra mágica, la solución para muchísimos trabajadores.

“Hoy por hoy, la existencia humana coexiste en una fase del desarrollo histórico, en que las herramientas suplantando cada vez más a los hombres, en los procesos de creación, de fabricación, de venta, y suministro de servicios. Frente al amanecer de una nueva era, el trabajo físico y mecánico que solicitaba la revolución industrial ha perdido significación, al tiempo que la ha ganado el trabajo mental, indispensable para el mantenimiento de la nueva revolución” (Nahabetián, 2000).

La OIT en el Informe sobre el Empleo en el Mundo 2001 denominado: “La vida en el trabajo y la economía de la información”, sostiene que es muy posible que la revolución de las comunicaciones tenga repercusiones más profundas y generalizadas que la propia revolución industrial (OIT, 2002).

En el año 2003 en Uruguay, “donde según estimaciones oficiales un 16% de los hogares tienen acceso a Internet, operadores privados del mercado de las telecomunicaciones han establecido que existen en la actualidad unos 3000 trabajadores a distancia en las más diversas profesiones, estimando que en 5 años el número de teletrabajadores puede alcanzar los 50.000” (Lamé A., 2003).

Como vemos, la preocupación por el impacto de las TIC en el empleo y en concreto el surgimiento del teletrabajo como una nueva modalidad del trabajo a distancia no es nuevo, o al menos no es un efecto de la pandemia. Pero sí es verdad, que ésta aceleró muchísimo el proceso. Tal es así,

que en nuestro país: “En 2019, el 3% de los llamados fue para trabajo remoto. Al año siguiente, en 2020, las ofertas significaron el 9% de la demanda total. Y, en lo que va de 2021, la cantidad de llamados representaron el 18% del total. Por otra parte, el 72% de la demanda laboral en modalidad teletrabajo en 2021 es para un contrato independiente” (Diario El País, 2021).

2. CONCEPTO, CARACTERES Y CLASIFICACIÓN DEL TELETRABAJO

El término teletrabajo fue utilizado por primera vez en 1973 por Jack Nilles, en cuya obra se incluye la ya célebre caracterización del teletrabajo como la posibilidad de llevar el trabajo al trabajador en vez de trasladar el trabajador al trabajo (Gauthier G., 2006).

Desde un punto de vista etimológico, el prefijo “tele”, implica que el trabajo se realiza a distancia, físicamente lejos del lugar donde se recibe el resultado.

La OIT define al teletrabajo como la forma de trabajo efectuada en un lugar alejado de la oficina central o del centro de producción y que implica una nueva tecnología que permite la separación y facilita la comunicación.

El teletrabajo se ha clasificado en función de diferentes criterios:

A. En función del lugar:

- a. Teletrabajo a domicilio: cuando el trabajador realiza la tarea habitual en su propia casa, comunicándose con el empleador en diferentes grados y pudiendo realizarse el trabajo en esta modalidad en forma total o parcial.
- b. Telecentros: es un lugar de trabajo compartido, provisto de recursos informáticos y de telecomunicaciones, diseñado especialmente para el teletrabajo.
- c. Oficinas satélites: éstas son oficinas descentralizadas geográficamente, que pueden estar dentro o fuera del país, pero que están en permanente comunicación electrónica con la central.
- d. Telequioscos: en algunos países la instalación de telecentros puede ser muy costosa, por lo que se han adoptado los telequioscos de internet, que atienden principalmente necesidades comerciales.
- e. Centros de llamadas o “call centers”: consiste en la creación de un ambiente de trabajo en el que, mediante la integración entre teléfono y ordenador y el uso de la tecnología de distribución automática de llamadas, un grupo de trabajadores entra en contacto

con los clientes de la empresa matriz mediante la realización de recepción de llamadas, con el objeto de ofrecer a éstos o a aquella los más diversos servicios.

- f. Teletrabajo móvil o itinerante: este caso supone un desplazamiento constante del trabajador. Es conocido también como “*telework on the road*” ya que el puesto de trabajo no tiene un lugar físico, sino que puede realizarse desde un tren, un avión, un auto, utilizando para realizar el trabajo las comunicaciones y equipamientos telemáticos portátiles.
- g. Teletrabajo transfronterizo: esta es una modalidad cada vez más común, supone la prestación de servicios por teletrabajadores que se encuentran en un país para una empresa que se encuentra en otro.

B. Según el tipo de comunicación:

- a. Desconectado o fuera de línea u “off line”: el trabajador realiza su trabajo off line y se comunica ocasionalmente con la empresa a los efectos de recibir las especificaciones de sus tareas y enviar el trabajo.
- b. Conectado o en línea u “on line”: aquí el trabajador realiza su tarea desde un terminal conectado a la red de la empresa, de forma tal que la comunicación es permanente e interactiva, permitiendo un control del empleador en tiempo real de las tareas realizadas y posibilita la comunicación permanente con otros trabajadores.
- c. Unidireccionalmente conectado o “One way line”: en este caso, como el nombre lo indica, la comunicación va en una sola dirección, del trabajador hacia la empresa o viceversa.
- d. Interactivo o “two way line”: el teletrabajador trabaja con un terminal inserto en una red de comunicaciones electrónicas que permite un diálogo interactivo, permanente, entre la computadora central y las diferentes terminales durante el horario laboral. En este caso existe un control absoluto por parte del empleador.

C. Según el vínculo jurídico existente:

- a. Teletrabajo empresarial: a esta forma de trabajo se le suele denominar outsourcing informático o subcontratación informática. Tenemos que tener en cuenta que en estos casos no se aplica el derecho laboral, porque se trata de relaciones entre empresas, reguladas por el derecho civil o comercial.

- b. Teletrabajo autónomo: la realización de un trabajo para otra persona, pero a través de un contrato civil o comercial, se trata en este caso de un teletrabajador autónomo, también denominado *freelance*.
- c. Teletrabajo parasubordinado: son aquellos casos de un trabajador autónomo pero caracterizado por la continuidad, coordinación y prevalente personalización de la prestación, terminando con la necesaria relación funcional entre la actividad del trabajador y el destinatario de la prestación.
- d. Teletrabajo a domicilio: en este caso dependerá del marco jurídico de cada país, si se considera al teletrabajo dentro de la normativa del trabajo a domicilio.
- e. Teletrabajo subordinado: cuando el trabajo se realiza por cuenta ajena, con las características típicas de un contrato de trabajo, por lo que se aplicarán las normas del derecho laboral. En este caso el trabajador forma parte de la nómina de empleados de la empresa.

D. Según el horario y el tiempo de trabajo (Viega, 2009):

- a. El que desarrolle su actividad de cada semana durante dos o más días a distancia y uno o dos días en la empresa.
- b. Que la actividad deba desarrollarse a distancia durante un tiempo igual o mayor al 20 % de la jornada ordinaria.

Esta modalidad de trabajo plantea ventajas y desventajas, tanto para la empresa como para el trabajador. Enunciaremos algunas de ellas con carácter general y analizaremos la problemática concreta de nuestra ley de teletrabajo en el próximo ítem.

Como ventajas, podemos decir que para los empleadores implica una importante reducción de costos, mientras que a los empleados le evita los desplazamientos hacia el lugar de trabajo. Socialmente, existe una creación de puestos de trabajo debido a la flexibilización de tratamiento de proyectos y ahorro de costes sociales (Viega, 2004).

Como desventajas, cabe señalar la barrera sociológica ante un cambio para el cual el ciudadano no ha sido educado, el temor de una nueva forma de explotación del trabajador, fomenta el individualismo, la falta de solidaridad y la pérdida de un razonable corporativismo (Viega, 2004). Hay que tener en cuenta que el teletrabajo puede convertirse en fuente de infratrabajo, infravalorado profesionalmente y de “dumping social” (Paloma Llanesa, 2000).

Davara tiene una posición más positiva sobre el tema, porque entiende que el teletrabajo es una oportunidad para todos, que viene a favorecer, muy especialmente a los incapacitados con

dificultades de movilidad, pero también a otros sectores de la población, como amas de casa, personas de zonas rurales, entre otros (Davara, 2005).

3. LA NORMATIVA EN URUGUAY

3.1 El Sector Público

En nuestro país existe un vacío normativo en el sector público. El 19 de marzo de 2021 se aprobó el Decreto N° 89/021 por el cual se encomendó a la Oficina Nacional de Servicio Civil (ONSC) y a la Agencia para el desarrollo del gobierno electrónico la sociedad de la información y el conocimiento (AGESIC) la elaboración de una Guía para la modalidad efectiva de Teletrabajo.

En diciembre de 2021 el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dio a conocer el resultado de la encuesta del Teletrabajo en el sector público (Deleón, R. 2021), proyecto que tiene como propósito contribuir a la gestión eficaz del teletrabajo en las organizaciones públicas, así como sentar las bases para el desarrollo de esta modalidad y potenciar su posible continuidad luego de culminada la emergencia sanitaria.

La encuesta llegó a una serie de conclusiones:

1. El teletrabajo llegó para quedarse. Esta no era una modalidad utilizada en el sector público y la pandemia fue el desencadenante para que los trabajadores tuvieran la experiencia de trabajar desde sus casas. Al día de hoy los funcionarios quieren continuar con una modalidad híbrida, con instancias presenciales y de teletrabajo.
2. La presencialidad es importante, y el modelo híbrido debe buscar un equilibrio, entendiendo que no podría aplicarse con carácter general, sino que habría que analizar cada tarea para definir si es viable el teletrabajo y en qué medida.
3. El 14 % de los funcionarios no quiere seguir teletrabajando, esto depende de las circunstancias personales de cada trabajador, motivo por el cual el teletrabajo tiene que ser voluntario.
4. Las habilidades digitales para teletrabajar son importantes, por lo tanto, hay que pensar en capacitar a aquellos que aún no tienen la formación necesaria.
5. También será necesario contemplar las particularidades de cada organismo. Si bien puede llegar a existir una reglamentación general, deberá permitir contemplar las tareas y perfiles de las diferentes instituciones.
6. Es necesario fortalecer las áreas de gestión humana, porque el apoyo que han tenido los funcionarios han sido sus equipos de trabajo y esta área no es percibida como un punto de referencia.
7. El teletrabajo no generó problemas de comunicación en la interna de los equipos de trabajo, pero sí con otros equipos y con otros organismos.

8. El teletrabajo es una oportunidad para que exista un cambio de paradigma en la función pública y se comience a trabajar a resultados, más que el cumplimiento de determinado horario.

También desde Agesic se realizaron una serie de encuestas, la cuarta se llevó a cabo en los meses de setiembre y octubre de 2021. La encuesta se realizó entre los colaboradores de Agesic, participando 82 en la cuarta medición (Setiembre 2021). Las mediciones anteriores contaron con 168 (Mar-21), 212 (May-20) y 234 (Abr-20) personas.

Es relevante el Informe realizado por la Oficina Nacional de Servicio civil acerca del teletrabajo en el sector público, abordando las principales características de lo sucedido durante la pandemia, así como los desafíos que presenta para el futuro (ONSC, 2021).

3.2 El Sector Privado

Para regular el sector privado se presentaron diversos proyectos de ley:

- a. Asunto N° 145860: “Teletrabajo. Promoción y regulación”, que finalmente fue el proyecto aprobado.
- b. Asunto N° 146356: “Implementación del teletrabajo para personas con discapacidad”.
- c. Asunto N° 149633: “Teletrabajo. Regulación”.
- d. Asunto N° 149997: “Teletrabajo. Regulación”.
- e. Asunto N° 151228: “Teletrabajo en empresas usuarias de zonas francas. Regulación”.

El 20 de agosto de 2021 se aprobó la Ley N° 19.978 que regula el teletrabajo en el sector privado y cuando el empleador es persona de derecho público no estatal. Fue una norma muy debatida en el Parlamento, comenzó la discusión al inicio de la pandemia y se aprobó más de un año después.

Es novedoso el abordaje del tema en la ley porque regula todo lo que tiene que ver con el contrato de trabajo, mientras que otras normas laborales regulan distintos aspectos, como puede ser la licencia, las horas extras, la jornada laboral, entre otras.

El artículo 1° conceptualiza el teletrabajo, y dice que utiliza “preponderantemente” tecnologías. El teletrabajo se da cuando existe distancia con la empresa y cuando se utilizan tecnologías.

“Si bien el origen del término puede ubicarse en la anterior legislación española (art. 13 del Estatuto de los Trabajadores), el mismo estaba referido al lugar donde se desarrollaba el teletrabajo y no al uso de las tecnologías, al haber quedado en la definición es necesario interpretar su alcance. Puede existir teletrabajo aun cuando se puedan utilizar, además de las tecnologías de la información y comunicación, otras tecnologías” (Gauthier, 2021).

La Ley es aplicable en las relaciones de trabajo subordinado, queda fuera el teletrabajo independiente o autónomo, cuando en realidad esta es una modalidad muy importante, sobre todo para los trabajadores de las áreas tecnológicas. Hicimos mención en la introducción a la nota del Diario El País que decía que el 72% de la demanda laboral en modalidad teletrabajo en 2021 fue para contratos independientes.

A partir de la ley vamos a tener que distinguir entre los trabajadores presenciales y quienes teletrabajan, pero como vimos anteriormente, ya hay llamados para teletrabajar, lo que será en esta modalidad desde el inicio de la relación laboral.

La definición también hace referencia a que el teletrabajo pueda ser total o parcial, pero la ley no establece el quantum o el mínimo para considerarlo teletrabajo, no dice cuándo será parcial, no se determina número de días, por ejemplo, en una situación y en otra. El Prof. Gustavo Gauthier entiende que por lo menos se debería teletrabajar un día completo para poder considerarlo parcial (Gauthier, 2021).

El artículo 3° consagra los principios rectores aplicables al teletrabajo, lo que también es novedoso en la normativa laboral:

- a. Voluntariedad: el trabajador tiene derecho a elegir la modalidad de trabajo. Tenemos que tener en cuenta que la relación laboral no es en pie de igualdad, hay subordinación. El tema aquí es cuanta validez jurídica tiene ese consentimiento. Cuando el trabajador comienza de cero en esta modalidad, no hay duda. Pero en las relaciones vigentes, cuando el empleador le pide que comience a teletrabajar, ¿es libre ese consentimiento? La ley exige que el contrato sea por escrito, hace referencia a ello en 6 oportunidades, pero en realidad si no acepta esa condición quizá la alternativa es perder el trabajo.
- b. Reversibilidad: se establece que la relación de teletrabajo puede volver hacia atrás, que la opción no sea permanente. Esto tiene que estar por escrito, parecería que si no está por escrito no operaría la reversibilidad. Si la modalidad de teletrabajo se acuerda luego de iniciado un vínculo presencial, tanto el teletrabajador como el empleador tendrán derecho a retornar la modalidad presencial. Si el teletrabajo fue la modalidad originalmente adoptada por las partes, se requerirá el consentimiento de ambas, recabada por escrito, para adoptar la modalidad presencial, debiendo constar la misma en la planilla de trabajo. Pero si la empresa cerró las oficinas, ¿cómo operaría la reversibilidad? Entiendo que no sería posible.
- c. Igualdad: es un derecho constitucional, aunque no lo dijera la ley, igual está vigente.
- d. No discriminación: también es un derecho constitucional, al igual que el anterior no es necesario consagrarlo expresamente. El artículo 10 establece la igualdad de derechos y el 11 en lo relativo a la seguridad e higiene laboral.

- e. Fomento del empleo: es una forma de que accedan al empleo personas con discapacidad o con problemas familiares, por ejemplo.

El contrato de trabajo en general es un contrato consensual, no necesita formalidades, porque lo que interesa es la relación de trabajo entre el empleador y el trabajador. El empleador tenía que cumplir con las obligaciones que se establecen ante los distintos organismos públicos. El contrato de trabajo es de tracto sucesivo, y por lo tanto es dinámico, las condiciones pueden ir cambiando. Por eso nunca fue muy importante el contrato escrito, solamente cuando tengo que probar algo. En los últimos años se ha impuesto en la práctica, pero la normativa no lo exigía. Ahora exige que sea escrito. Se requiere el consentimiento formal de cada una de las partes y nos preguntamos sobre la validez del consentimiento (Xalambri, 2021).

Uno de los aspectos que hay que determinar es desde donde voy a teletrabajar, aunque no sea el domicilio que el empleador conociera, pero también podría establecerse por escrito que fuera más de un lugar. El trabajador es quien determina el lugar desde donde va a trabajar.

El artículo 8° regula la limitación de la jornada, que es uno de los temas más complejos. Todas las ventajas que se enumeran en este sentido es más un titular que una realidad. La ley de las 8 horas sigue vigente. La ley lo que hace es establecer que no puede superar un límite de trabajo, y mueve el límite diario al semanal.

La flexibilidad horaria no se adapta a todos los teletrabajadores, porque quienes atienden público, aunque lo realicen en forma virtual, por ejemplo, un call center, seguirán teniendo un horario rígido.

La ley no trata el tema del salario, cuando todo nuestro sistema está basado en las horas de trabajo. Esto no está detallado y por tanto no sabemos de qué estamos hablando (Xalambri, 2021).

“Sin perjuicio del derecho al descanso y a la desconexión” dice la Ley.

Considerando que el nomen juris del artículo es “De la jornada laboral del teletrabajador” y que comienza refiriéndose a los límites semanales de horas de trabajo, cabría entender que la referencia a los descansos, “latu sensu”, comprende a todos los tipos de descansos existentes en una semana de trabajo (intermedios, entre jornadas y semanales).

Debe existir una desconexión mínima entre jornadas de trabajo de 8 horas. ¿Qué significa 8 horas de desconexión? Porque yo tengo 8 horas de trabajo y tenía 16 de descanso. Pero ahora tengo solo 8 horas de desconexión, ¿no deberían ser 16? ¿Es lo mismo el derecho a la desconexión que el derecho al descanso? ¿o son derechos diferentes?

El derecho a la desconexión de 8 horas continuas, es un derecho distinto del derecho al descanso entre jornadas y que por tanto no agota todo el descanso que puede o debe existir entre una jornada y la siguiente. La propia Ley los distingue. Por un lado, el empleador no puede imponer una jornada que invada el descanso entre jornadas, salvo que ello sea una consecuencia de la elección del trabajador en el ejercicio del derecho de elegir libremente sus horarios. Por otra parte, el empleador no puede imponer trabajar en los días de descanso semanal, salvo que ello sea una consecuencia de la elección del trabajador en el ejercicio del derecho de elegir libremente sus horarios (Gauthier, 2021).

¿Este es un derecho de los teletrabajadores o de los trabajadores? Este es un tema complejo. El tiempo de trabajo a la orden no está previsto y es un tema que siempre genera problemas.

El control de horario es importante por temas de gestión, para saber si realizó o no horas extras. Los sistemas de control han ido evolucionando, desde la anotación en un cuaderno hasta el registro de huella dactilar, reconocimiento facial y/o geolocalización, teniendo la posibilidad de utilizar sistemas complejos que determinan hasta, por ejemplo, la velocidad con que el trabajador escribe. También existe la opción que no se controle la jornada y que se trabaje a resultados.

Las horas extras ya no se determinan en forma diaria, sino semanal. Por un principio de especialidad, esta ley está derogando la de hora extras para los teletrabajadores.

El mismo trabajador en el mismo año, que trabajó presencial y teletrabajó, se le va a calcular licencia y aguinaldo, con dos regímenes diferentes de horas extras. Esto choca con el principio de igualdad establecido al inicio de la ley. Y está chocando con la ley de limitación de la jornada y la ley de horas extras. Quizá se tenga que discutir la ley de horas extras con carácter general (Xalambri, 2021).

El Tribunal de Apelaciones de 2° Turno, en Sentencia N° 107/2021 revocó parcialmente la Sentencia Definitiva N° 50/2020 de 21 de Setiembre de 2020, dictada por el Sr. Juez Letrado de Primera Instancia de la Capital de 9° Turno.

La actora se desempeñaba como tutora académica en el área del medio ambiente y de empresas, y tenía a su cargo alrededor de 25 asignaturas. La dinámica laboral era semipresencial. Además de prestar tareas en la empresa, parte de éstas eran desarrolladas desde su domicilio, a través de los portales y medios que disponía la demandada.

El demandado realiza un análisis sobre el uso del sistema por parte de la actora, ya que las mismas se desarrollaban en el campus virtual. Se realiza un monitoreo del trabajo de la actora con Google Analytics, explicando de qué manera trabaja el sistema. El sistema arrojó un promedio de horas mensuales de trabajo en el campus de 18:29, distando de las 30 horas para las que fue contratada. La Sentencia se basa en una prueba novedosa para desacreditar el reclamo basado en el control mediante Google Analytics.

El tribunal condenó en horas extras entendiendo que Google Analytic relativiza su valor, que éste no es un sistema de registro de asistencia, y que la trabajadora no sabía que se controlaba por Google Analytic su horario. El trabajador tiene que estar informado de cuál es el sistema de control.

Otro tema a analizar es el derecho a la desconexión, que está regulado como un derecho de todos los trabajadores. Como ya hicimos mención, no queda claro si las 8 horas de desconexión, son las horas de descanso. ¿Hablamos de descanso o de desconexión? Tal vez esto no sea objeto de reglamentación, sino de la negociación colectiva (Xalambri, 2021).

El artículo 11 regula lo relativo a la seguridad e higiene laboral. La obligación de seguridad es del empleador, regulada por la Ley N° 5032 de 21 de julio de 1914, y si no cumple puede ser pasible de sanciones. Esto es sencillo de implementar en la empresa, pero no en la casa del trabajador.

¿Cómo va a verificar el empleador que el trabajador está cumpliendo con esta normativa? ¿Cómo se controla cuando el trabajo se realiza desde diferentes lugares? ¿Cómo controla que el trabajador no esté con la computadora en la cama y en una mala posición ergonómica?

El empleador no puede entrar a la casa del trabajador para verificar si está cumpliendo con las condiciones de trabajo. Pero, ¿qué sucede con un inspector del Ministerio del trabajo? Si el trabajador le permite ingresar a su domicilio y sugiere reformas, ¿quién las va a realizar? ¿el empleador?

Si el empleador no puede verificar las condiciones de trabajo, y lo comunicara a la Inspección General del Trabajo. Si logran verificarse irregularidades, ¿a quién se sancionaría?, ¿al trabajador? ¿al empleador? (Pérez del Castillo, 2021).

El artículo 12 regula lo referente a las herramientas y equipos para el teletrabajo. Establece que 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.

En caso de desacuerdo, el empleador deberá proporcionar los equipos, insumos, servicios y demás herramientas necesarias para el desarrollo del teletrabajo, siendo de cargo del empleador los costos de operación, funcionamiento, reemplazo y mantenimiento de los equipos. 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.

El Prof. Gauthier entiende que lo hace solo respecto de las tecnologías de la información, donde quedan comprendidos tanto el hardware como el software, pero no las tecnologías de la comunicación, como la conexión a internet. Si no hay acuerdo, respecto de quién aporta la computadora y los programas, la ley establece que el empleador debe hacerse cargo no solo de las tecnologías de la información, sino de las tecnologías de la comunicación, como de los insumos, servicios y demás herramientas (Gauthier, 2021).

En el artículo 13 se prevé los accidentes laborales y enfermedades profesionales y establece que serán aplicables a los teletrabajadores todas las disposiciones contenidas en la Ley N° 16.074 de 10 de agosto de 1989.

Pero pueden plantearse dificultades respecto a la determinación de los accidentes de trabajo. Por ejemplo, si me levanto del trabajo para ir al baño, me resbalo porque el piso está mojado en una empresa, es accidente en ocasión de trabajo. ¿Y si sucede en mi casa? ¿El Banco de Seguros del Estado lo va a cubrir? Pero además de estas situaciones, ¿se cubrirán temas psicológicos o psiquiátricos causados por el aislamiento o la soledad?

El artículo 14 establece el Derecho a la desconexión, con la particularidad de que no es con exclusividad para el teletrabajador. La norma dice “todo trabajador” tiene derecho a la desconexión. Entiende por tal, el pleno ejercicio del derecho de todo trabajador a la desconexión de los dispositivos digitales y del uso de las tecnologías, y el derecho a no ser contactado por su empleador, lo cual implica que el teletrabajador no estará obligado -entre otros-, a responder

comunicaciones, órdenes u otros requerimientos del empleador, a fin de garantizar su tiempo de descanso, en concordancia con lo establecido en el artículo 8°, respecto al descanso mínimo.

Del análisis de la norma podemos concluir que ha sido un avance importante frente a la situación que ha planteado la pandemia, pero quedan muchos aspectos por resolver en la reglamentación. Este tema, que tal como se planteaba frente a la función pública, es complicado dar soluciones genéricas ya que la casuística puede ser muy disímil y en muchos casos compleja.

4. EL FUTURO DEL TRABAJO

Si bien el teletrabajo ha sido un cambio importante en el mundo laboral de los últimos tiempos, como hemos visto su implementación, aunque no en forma generalizada, es de larga data. Desde el punto de vista normativo, la aprobación de una Ley que lo regule es un paso no menor. Pero los desafíos a que nos enfrenta la tecnología en este ámbito son múltiples y su tratamiento excede el presente trabajo. Sin embargo, no quiero dejar de mencionarlos en función de la importancia social que presentan.

“Teniendo como finalidad la equidad socio cultural, la adecuación, como preferencia, la flexibilidad deberá inducir a sistemas de relaciones de trabajo que se adapten con dinamismo a las nuevas situaciones y que abiertos éstos a la realidad económica y a las innovaciones tecnológicas, no solamente para dar posibilidades efectivas de acceso al empleo sino que permitan visualizar una perspectiva accesible en orden o una positiva y enriquecedora cualificación de la vida laboral” (Nahabetián, 2000).

En el plano micro social tenemos que tener presentes los cambios sociales, la incorporación de la mujer al mercado laboral, la extensión de la esperanza de vida y el envejecimiento de la población, los cambios en la constitución de la familia, los que harán necesario tener mayor tiempo para fortalecer la vida personal y familiar.

En el ámbito macro social también es necesario más tiempo, en virtud a la complejidad de la vida social, cultural y política, donde la educación deberá ser una protagonista para continuar avanzando, en ese paso de la sociedad de la información a la sociedad del conocimiento.

Yuval Harari (2018) en su capítulo sobre el trabajo comienza con la afirmación: “Cuando te hagas mayor, puede que no tengas un empleo”. Sin embargo, durante su desarrollo surge claramente que le preocupa más la irrelevancia del ser humano frente al desarrollo de la tecnología, concretamente de la Inteligencia Artificial, que la pérdida de empleos. Finaliza diciendo que: “A pesar del peligro del desempleo masivo, aquello que debería preocuparnos mucho más es el paso de la autoridad de los humanos a la de los algoritmos, lo que podría acabar con la poca fe que queda en el relato liberal y abrir el camino a la aparición de dictaduras digitales”.

Sin duda surgirán nuevos empleos a partir del uso y mantenimiento de la Inteligencia Artificial (IA), que requerirán altos niveles de pericia, porque tenemos que tener presente que la IA tiene dos capacidades no humanas, que son la conectividad y la capacidad de actualización.

En 1996, Jeremy Rifkin escribió “El fin del trabajo”, donde planteaba el declive de la fuerza del trabajo global y el nacimiento de la era post mercado. El libro trata sobre la influencia de la tecnología en los procesos de producción y sus consecuencias en los mercados de trabajo.

En época más reciente Martín Ford (2015) escribe “El auge de los robots”, en el cual plantea que la IA vuelve obsoleto muchos empleos, pero también incursiona en el hecho de que el avance tecnológico aumenta la desigualdad. Y describe lo que denomina el tecnofeudalismo: “En un proceso perverso de creación destructiva, las industrias que abastecen al mercado masivo y actualmente impulsan nuestra economía serían sustituidas por nuevas industrias que producirían bienes y servicios de alto valor destinados exclusivamente a los muy ricos. La gran mayoría de la humanidad sería efectivamente privada de sus derechos. La movilidad económica sería inexistente. La plutocracia viviría aislada en comunidades amuralladas o en ciudades selectas, acaso resguardadas por robots y aviones militares no tripulados. En otras palabras, veríamos el retorno a algo similar al sistema feudal que predominó en la Edad Media”.

5. REFLEXION FINAL

A lo largo de la historia la evolución tecnológica ha cambiado las condiciones de trabajo, han desaparecido muchos de ellos, ha provocado importantes cambios sociales, no es esta una época especial en ese sentido.

Soy optimista por naturaleza, creo que la tecnología ha mejorado nuestras vidas y creo también en la inteligencia y el desarrollo humano, por lo que, más que amenazas veo oportunidades.

En la proyección de Garner 2021 para los años futuros, una de las tecnologías emergentes es la Inteligencia Aumentada, pero ya no hablamos de que la inteligencia artificial sustituirá al ser humano, sino que la “aumentada” es la inteligencia humana, apoyada en el desarrollo tecnológico quizá sí se supere al homo sapiens y se llegue a un transhumanismo, como ya lo adelantan muchos científicos.

Nuestra función, desde el ámbito jurídico, es estar atentos para que en el proceso no se menoscaben los derechos fundamentales, la libertad, la igualdad, la privacidad y también el derecho a la educación, que será más relevante que nunca, en relación estrecha con el derecho al trabajo.

Febrero, 2022

BIBLIOGRAFIA

Davara, Miguel. Anuario de derecho de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) 2005. Davara & Davara Asesores jurídicos.

Deleón R, 2021. El teletrabajo en el sector público. Nota periodística de El Telegráfo 21 de diciembre de 2021.

Delpiazzo, Carlos y Viega, María José. “Lecciones de Derecho Telemático. Tomo I. Lección 8, Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo, 2004. Página 109.

Delpiazzo, Carlos y Viega, María José. “Lecciones de Derecho Telemático. Tomo II. Lección 27. Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo, 2009.

Diario el país, 3 de setiembre de 2021. <https://www.elpais.com.uy/negocios/noticias/cinco-ofertas-laborales-uruguay-teletrabajo.html>

Ford, Martín. “El auge de los robots”. Paidós, 2015.

Gauthier, Gustavo. “Teletrabajo. Introducción al estudio del régimen jurídico laboral”. Fundación de Cultura Universitaria, 2006.

Gauthier, Gustavo. “Curso sobre la Ley de regulación y promoción del Teletrabajo”. CADE, 2021.

Harari, Yuval. “21 lecciones para el siglo XXI”. Debate, 2018.

Lamé, Álvaro. Suplemento Fin de semana de “El Observador”, 8 de noviembre de 2003.

Llanesa, Paloma. “Internet y comunicaciones digitales”. Ediciones Boch, 2000.

Nahabetián, Laura. “Evolución del trabajo en la Sociedad de la Información”. Memorias del VIII Congreso Iberoamericano de Derecho e Informática. México, noviembre del 2000.

Oficina Nacional de Servicio Civil, 2021. Encuesta de teletrabajo en el sector público. <https://www.gub.uy/oficina-nacional-servicio-civil/comunicacion/publicaciones/encuesta-teletrabajo-sector-publico>

Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, 2002.

Pérez del Castillo, Matías. Conferencia en las Jornadas anuales de CADE, 25 de noviembre de 2021

Rifkin, Jeremy. "El fin del trabajo". Paidós, 1996.

Tellez, Julio. "Derecho informático". Tercera edición. Mc Graw Hill. México, 2004.

Tribunal de Apelaciones de 2° Turno. Sentencia N° 107/2021.
<http://bjn.poderjudicial.gub.uy/BJNPUBLICA/hojaInsumo2.seam?cid=366726>

Xalanbrí, Adriana. Conferencia en las Jornadas del Instituto de Derecho Informático. 11 de noviembre de 2021. <https://www.youtube.com/watch?v=TZ-g78w8zl8>

INDICE

CARÁTULA	1
1. INTRODUCCIÓN	2
2. CONCEPTO, CARACTERES Y CLASIFICACIÓN DEL TELETRABAJO	3
3. LA NORMATIVA EN URUGUAY	6
3.1 Sector público	6
3.2 Sector privado	7
4. EL FUTURO DEL TRABAJO	12
5. REFLEXION FINAL	13
BIBLIOGRAFIA	14
INDICE	16