

ANÁLISIS DEL PROYECTO DE LEY SOBRE TELETRABAJO DE OCTUBRE DE 2020

Por:

Graciela Giuzio¹ y Daniela García²

Las principales ideas fuerza que se suelen exponer para sustentar la necesidad de regular el teletrabajo a través de un estatuto específico son:

1. Esta forma de trabajo no se encuentra regulada en el país
2. Las normas generales que se le aplican resultan anacrónicas y no se adaptan a los nuevos desafíos que presenta esta y otras modalidades de trabajo del siglo XXI ”.

1. AUSENCIA DE REGULACION

En relación a la primera línea de pensamiento, cabe dejar en claro que actualmente el teletrabajo se regula por las mismas normas generales que se aplican a todo trabajo dependiente, a vía de ejemplo: limitación del tiempo de trabajo; descansos; licencia; indemnización por despido etc. Asimismo este trabajador está como todos los demás, incluidos en la órbita de protección de las normas de salud laboral. Por lo cual no es correcto referirse a ausencia de regulación o vacío normativo. Pruebas al canto de ello, existe el teletrabajo en Uruguay desde hace por lo menos 15 o 20 años y durante ese lapso, relativamente extenso se le ha aplicado la normativa general del Derecho del Trabajo sin que se generaran mayores problemas.

2. NORMAS ANACRONICAS

Se ha sostenido que las normas de limitación de la jornada son un anacronismo en el siglo XXI . Estimamos que por el contrario los fundamentos fisiológicos, económicos y familiares de la limitación de la jornada siguen vigentes y deben aplicarse aún al caso del teletrabajo.

3. JUSTIFICACION DE REGULACION ESPECÍFICA

Lo anteriormente expresado no significa el no reconocer que este tipo de trabajo presenta ciertas particularidades que justifican su regulación específica en ciertos aspectos. Pero estos aspectos particulares, que a nuestro criterio debieran ser reglados específicamente o no son lo central

* Abogada, Profesora Adjunta de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Facultad de Derecho Universidad de la República

² Licenciada en Relaciones Laborales. Aspirante a Profesora Adscripta en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Facultad de Derecho Universidad de la República.

del proyecto, o su regulación es meramente discursiva. Y por el contrario la ley flexibiliza protecciones cardinales.

4. DISCREPANCIAS

Nuestra principal discrepancia con el proyecto de ley **son sus aspectos desregulatorios, los que obviamente empeoran la situación del trabajador.**

A. JORNADA DE TRABAJO

(Más horas de labor y menos descanso)

En efecto se le suprime al teletrabajador el límite diario (8 hs) para sustituirlo por el límite semanal (48 o 44 hs) con lo cual se lo “premia” con el permiso para trabajar por ejemplo 13 horas, lo que se compensa con el trabajar otro día de la semana 3 hs. De paso y este es el punto neurálgico, este trabajador no tiene derecho a cobrar hs extras. Esto que el sobre esfuerzo que implica trabajar más de 8 hs deja de ser remunerado.

De modo que la flexibilización que se pretende instaurar y justificar con el argumento de que “favorece la conciliación de la vida laboral y familiar” esconde algo mucho menos edificante: la finalidad es excluirlo de derechos básicos; en particular, se lo priva del derecho a ser remunerado por el horario extraordinario, esto es el que realiza en exceso de la limitación máxima de su jornada de trabajo.

Cabe recordar que el plus que debe pagar el empleador en caso de que el trabajador exceda las 8 hs tiene como fundamento el remunerar la mayor penosidad que se genera en términos de fatiga y de pérdida de disfrute de la vida familiar y personal. Y por tanto con el sobreprecio pretende el desincentivo de su utilización al empleador. Este cambio por tanto favorece únicamente a este último. Puesto que la supuesta libertad del trabajador para distribuir

su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, constituye una total y absoluta falacia; en efecto constituye un razonamiento erróneo el pretender que una relación asimétrica como la laboral, y en una negociación individual hay igualdad entre las partes y resulta posible al trabajador el resguardo de sus intereses. Justamente, las normas laborales son el fruto del reconocimiento de los Estados de que no existe igualdad entre estos contratantes y por ello asumen que deben proteger a la parte más débil o sea el trabajador. Los trabajadores dependen de sus empleadores para la subsistencia personal y familiar y, por lo mismo, individualmente, están en desventaja respecto del empleador a la hora de defender sus intereses.

Por si esta argumentación resultara poca cabe agregar asimismo que, este proyecto de ley es violatorio del Convenio Internacional Numero 1 sobre horario de trabajo – ratificado por nuestro país, cuyo art, 2 establece : *En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, salvo las excepciones previstas a continuación:*

Viola asimismo el Convenio Internacional del Trabajo Numero 30, también ratificado por Uruguay, cuyo art, 3 establece: *Las horas de trabajo del personal al que se aplique el presente Convenio no podrán exceder de cuarenta y ocho por semana y ocho por día, reserva de las disposiciones de los artículos siguientes...*

También resulta violatorio de la Constitución Nacional que en su art, 54 expresa: *La ley ha de reconocer a quien se hallare en una relación de trabajo o servicio, como obrero o empleado, la independencia de su conciencia moral y cívica; la justa remuneración; la limitación de la jornada; el descanso semanal y la higiene física y moral.*

Por ultimo vulnera lo dispuesto en el de la DECLARACIÓN SOCIOLABORAL DEL MERCOSUR DEL 2015 ARTÍCULO 11 Jornada:

*Todo trabajador tiene **derecho a la jornada no superior a ocho horas diarias**, en conformidad con las legislaciones nacionales vigentes en los Estados Partes y lo dispuesto en el convenio o acuerdo colectivo de trabajo, sin perjuicio de las disposiciones específicas para la protección de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos.*

Lo antedicho resulta especialmente grave, puesto que se trata de una modalidad de trabajo que según las investigaciones llevadas a su respecto **suele conllevar una extensión de las horas totales de trabajo**, entre otras razones porque exige una conexión permanente (ej. chequear mails o revisar Whatsapp). Así lo plantea, un estudio reciente de la Organización Internacional del Trabajo que sintetiza la evidencia de diez Estados miembros de la Unión Europea, Argentina, Brasil, India, Japón y Estados Unidos.³ En prácticamente todos los casos, este estudio encontró diferencias en la jornada de trabajadores normales y teletrabajadores. En países como Japón estas diferencias eran abismales, siendo la jornada semanal de los teletrabajadores en promedio 7 horas más larga que la jornada de la no tele trabajadores.

B. HERRAMIENTAS Y EQUIPOS PARA EL TELETRABAJO. (art,12)

En esta modalidad de trabajo se produce el traslado al trabajador de los costos que deberían corresponder a la oficina .

En esta norma se 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.* Por lo cual asumimos que si bien en forma un tanto confusa se pone a cargo del empleador, tal como corresponde a derecho, el suministrarle las herramientas de trabajo, pero nada se aclara de los otros gastos que asume el trabajador. A vía de ejemplo aumentan los gastos de luz, agua, internet etc., todo lo cual implica una disminución salarial . En relación a internet debe señalarse además, que con el desarrollo de esta modalidad de trabajo, suele quedar en evidencia que los planes contratados por los trabajadores-usuarios, la mayoría de las veces están por debajo de los parámetros aceptables para la ejecución de las tareas. Ello genera nuevos gastos, puesto que deben ser adecuados y ello no debería quedar a cargo de trabajador. Asimismo el trabajador debe inhabilitar alguna habitación de su hogar, para convertirla en su sitio de trabajo.

³ Organización Internacional del Trabajo. 2019. [Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral](#)

En consonancia con lo anteriormente expresado proponemos establecer una partida para asumir gastos de electricidad y de internet, así como una compensación por el espacio dedicado a oficina en la vivienda.⁴ Además, el empleador debe asumir los costos de instalación, mantenimiento y reparación de los equipos, o la compensación por la utilización de herramientas propias de la persona que trabaja.

B. Conciliación de la vida laboral y Familiar.

Una de las presuntas ventajas del teletrabajo es que permite la conciliación de la vida laboral y familiar. Sin embargo, no existe evidencia científica que respalde esta conclusión sino que al contrario los estudios sobre el tema han dejado en evidencia que el teletrabajo desdibuja la frontera entre vida privada y trabajo y aumenta la interferencia en la vida personal y familiar de trabajador/a

Sin fronteras claras, las distracciones tienden a aumentar, y por ende el conflicto de roles y el estrés que esto conlleva.

Se tiende a una especie de idealización del teletrabajo presentándolo como una de las herramientas más aptas para conciliar trabajo y vida familiar y por ello especialmente adecuado para la mujer. En primer lugar esta conclusión parte de una visión estereotipada que atribuye a la mujer en forma exclusiva la tarea de cuidados y doméstica y es por ello que “debe” conciliar trabajo y familia. Pero sin perjuicio de ello cabe indicar que esta modalidad de trabajo contiene una serie de aspectos con potencial para instalar un circuito negativo en la interacción familiar. Entre otros puede señalarse: la superposición de tareas laborales y domésticas; falta de espacio físico de trabajo adecuado; complicaciones en el manejo de horarios y alimentación; y desatención de la propia persona⁵

Las condiciones enunciadas afectan especialmente a las mujeres, puesto que inciden negativamente en las dinámicas familiares. Y son las mujeres quienes desde su incorporación al mercado de trabajo han debido lidiar con un doble rol: a. trabajadora remunerada y b. responsable de la tarea doméstica y de cuidado, esta última no remunerada, sin que hasta ahora hayan podido, salirse del rol que el estereotipo les adjudica.

A diferencia del teletrabajo de los hombres, se espera que las mujeres que trabajan desde su casa integren a su trabajo, el cuidado de la casa y de los niños. Asistimos con la expansión del

⁴ En este sentido el Acuerdo Marco Europeo sobre el teletrabajo de 2015 establece en su art. 7. “...Como regla general, el empresario está encargado de facilitar, instalar y mantener los equipamientos necesarios para el teletrabajo regular, salvo si el teletrabajador utiliza su propio equipo. Si el teletrabajo se realiza regularmente, el empresario cubre los costos directamente originados por este trabajo, en particular los ligados a las comunicaciones.”

⁵ Informe de Evaluación de la Experiencia de Teletrabajo en el INSTITUTO NACIONAL DE PROPIEDAD INDUSTRIAL. (INAPI-) Chile. Marzo 2018
https://contenidos.ceoe.es/PRL/var/pool/pdf/cms_content_documents-file-915-estudio-teletrabajo-y-prevencion-de-riesgos-laborales.pdf. Pág. 25.

teletrabajo a un refuerzo de los estereotipos de género y aumento del estrés y los riesgos para la salud mental.

C.DERECHO A LA DESCONEXION DIGITAL

En general a las personas que teletrabajan les resulta difícil poner un límite temporal a su área laboral , entre otras cosas por la velocidad de la transmisión de datos, la continuidad de la información, porque se pierde con facilidad la noción del tiempo, y también por estar instalada la idea de los clientes o incluso de los jefes y compañeros de trabajo de la necesidad de una respuesta inmediata y de resolver en forma rápida las cuestiones que se plantean , lo que lleva a una disponibilidad perpetua del trabajador.

Por lo expuesto este tipo de trabajo nos alerta y reclama acciones específicas de protección, respecto de las personas trabajadoras en permanente conexión (digital), al identificarse conectividad con disponibilidad, por los riesgos psicosociales para la salud que provoca.

En el proyecto a estudio este derecho por su formulación consiste en una mera declaración de principios, carente de aplicación , práctica puesto que no establece ninguna medida concreta.

No se asegura por tanto la efectiva desconexión digital

Debería establecerse un contenido mínimo legal del derecho a la desconexión digital, pues ello es imprescindible para una eficacia real del citado derecho, (sin perjuicio de lo que se establezca por convenio colectivo, que debe obviamente respetar los estándares mínimos establecidos en la ley)

La desconexión como derecho incluye un doble contenido mínimo esencial, que la norma debería concretar y que no lo hace :

el poder de la persona trabajadora de liberarse de cualquier uso obligatorio de los dispositivos digitales en sus tiempos de no trabajo

el deber del empleador de abstenerse de toda exigencia de uso productivos de los dispositivos durante los tiempos extra-laborales,(luego de finalizada su jornada laboral, descansos semanales , feriados y licencia etc) así como el de facilitar y promover esa interrupción en el uso primando las formas automatizados (incorporado al dispositivo)

D. CAPACITACION

Estimamos debería establecerse una disposición por la cual el empleador garantice la capacitación en nuevas tecnologías.

E.SALUD LABORAL

El empleador debería capacitar a los teletrabajadores sobre las exigencias relativas a las pantallas, la ergonomía en el uso de computadoras, los requisitos del puesto de trabajo, las condiciones ambientales, los riesgos específicos de las tareas del teletrabajador, y sobre todas las medidas preventivas a adoptar.

F.RIESGOS PSICOSOCIALES

La salud de estos trabajadores es particularmente afectada por los riesgos psicosociales por lo que debería prestarse especial atención a su prevención .

Dentro de estos riesgos destacan:

b.1.El aislamiento y la potencial pérdida de relaciones sociales laborales.

Este es uno de los problemas más importantes del teletrabajo puesto que las posibilidades ofrecidas por las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) sólo brindan una mitigación parcial al problema.

La distancia con los compañeros de trabajo y jefes puede resultar inocua o incluso apropiada, para personalidades que aprecian grandemente la autonomía o que son solitarias, pero no resulta adecuada ni beneficiosa para aquellos que resuelven necesidades de carácter social en el ámbito de trabajo. ⁶

Respecto de ello el art. 9 del Acuerdo Marco Europeo sobre el teletrabajo de 2015 establece : “El empresario se asegurará que se toman medidas para prevenir el aislamiento del teletrabajador en relación con los otros trabajadores de la empresa, tales como darle ocasión de reencontrarse regularmente con sus compañeros y tener acceso a las informaciones de la empresa.

Sugerimos una solución del estilo.

Por ultimo debe tenerse en cuenta que el proceso de negociación provee una herramienta para la ampliación de los derechos y beneficios provistos por la ley y para la institución de otros ,

En conclusión se propone una regulación sin desprotección en relación a la generalidad de trabajadores ,pero regulando específicamente los nuevos problemas que trae consigo el teletrabajo.

⁶ Respecto de ello el art. 9 del Acuerdo Marco Europeo sobre el teletrabajo de 2015 establece : “El empresario se asegurará que se toman medidas para prevenir el aislamiento del teletrabajador en relación con los otros trabajadores de la empresa, tales como darle ocasión de reencontrarse regularmente con sus compañeros y tener acceso a las informaciones de la empresa.”