



Tres pilares fundamentales para un “teletrabajo decente”: análisis desde la perspectiva uruguaya

Federico Rosenbaum Carli

No deberíamos analizar una modalidad de trabajo tan particular como el teletrabajo, en un contexto sumamente especial y singular de la historia de la humanidad como lo es la pandemia del COVID-19. Si algo ha demostrado esta crisis sanitaria, es la excepcionalidad y el quiebre de la normalidad de la vida en sociedad; y precisamente, el mundo del trabajo no escapa a esa ruptura excepcional.

Por un lado, es verdad que en la actualidad el teletrabajo ha crecido exponencialmente en comparación al trabajo desarrollado antes de la pandemia, pero por otro lado, también es real que no es lo mismo el teletrabajo ejecutado en un contexto de normalidad, al que está siendo aplicado hoy en día. Existen múltiples factores que confluyen en esta distinción, en tanto que durante esta crisis sanitaria no solamente se ha deteriorado gravemente la salud de la población, sino que se ha producido un marcado deterioro del empleo, se ha agrietado la economía mundial, se han transformado los comportamientos sociales y los modos de vida, entre otros elementos salientes y característicos de esta “nueva normalidad”.

Por ello, todos estos elementos de excepcionalidad nos desenfocan a la hora de sistematizar coherentemente esta modalidad de prestación laborativa, al punto de que varios países han encarado su reciente regulación sobre la base de una urgencia imperiosa o necesidad, producto de su creciente utilización en la vía de los hechos.

Ahora bien, las regulaciones encuadradas en esta situación de excepcionalidad, no han enmarcado adecuadamente las bases estructurales de una figura tan particular como el teletrabajo, ni los desafíos futuros que esta modalidad puede llegar a plantear para el mundo del trabajo.

Haciendo un paralelismo para ilustrar de mejor manera la idea que se intenta transmitir, las regulaciones del teletrabajo inscriptas en este contexto de pandemia son tan poco efectivas y representativas de la realidad, así como inadecuadas para delimitar a esta figura desde el punto de vista conceptual y de la técnica jurídica, como lo pueden llegar a ser las reformas laborales *in pejus* enmarcadas en un contexto de crisis económicas.

Difícilmente encontremos regulaciones del teletrabajo que se preocupen por delimitar a esta forma de ejecución del trabajo en un sentido predominantemente protector de la figura del teletrabajador, con un fin eminentemente social o con el objetivo de juridificar un verdadero teletrabajo decente. Por el contrario, los factores desestabilizadores son los que predominan en las políticas reguladoras de hoy en día, al priorizarse el empleo, la recuperación económica de cada país, etc.

Sobre este aspecto, resulta muy ilustrativa la sugerencia efectuada por DE STEFANO y COLCLOUGH, quienes afirman que “la crisis de COVID-19 no debe conducir a un debilitamiento de los derechos humanos y los derechos de los trabajadores en favor de soluciones rápidas”¹.

De ahí que las motivaciones aportadas para justificar una regulación especial del teletrabajo, deberían evaluarse con sumo cuidado. Tomando una expresión gráfica empleada por ARESE², sería necesario transitar con pasos bien firmes precaviendo que durante el debate no se caiga en el error de poner en cuarentena indefinida a derechos humanos laborales fundamentales. Por este motivo, al analizar el teletrabajo desde el punto de vista de la dogmática del Derecho del Trabajo, corresponde ubicar en la cúspide del análisis al concepto del “teletrabajo decente”.

Ya desde la Declaración de Filadelfia de 1944, que conformara los fines y objetivos de la OIT, cuyos postulados son principios que deben inspirar la política de sus miembros, se sientan las bases para considerar que el trabajo no se trata de un bien más objeto del mercado (“el trabajo no es una mercancía”), sino que éste es inseparable del ser humano, y en especial, de la persona del trabajador³.

En la Memoria del Director General de la OIT del año 1999, presentada ante la 87a Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, se introdujo el concepto de trabajo decente, justamente en el título de la misma. Desde este punto de partida, el concepto de “trabajo decente” se construyó principalmente para identificar al trabajo manifestado en condiciones de dignidad, seguridad, equidad y libertad, en el que los derechos son garantidos y protegidos, con remuneración apropiada y protección social⁴.

En definitiva, “el trabajo decente se ha entendido como el vehículo que consiente al trabajador acceder al status de ciudadano”, distinguiéndolo del trabajo precario, en tanto este último “condena al trabajador y a su familia a la marginalización social como consecuencia de la insuficiente tutela y protección de éste”⁵.

Si bien podría indicarse que todas las normas emanadas de la OIT plasman el contenido mencionado, de todos modos, excluyendo a las Recomendaciones y Convenios específicos o sectoriales, es posible identificar un listado de instrumentos internacionales “que delimitarían la dimensión jurídica del concepto de trabajo decente, actuando como una especie de **suelo mínimo, de umbral de trabajo decente** por debajo del cual no debería ser jurídicamente tolerable la realización de ningún tipo de trabajo”⁶ (destacado propio).

Así, por ejemplo, por solo enunciar algunos, se destacan varios instrumentos internacionales de importancia superlativa, incluyendo a los convenios fundamentales y varios convenios técnicos, que pueden clasificarse en función de los objetivos estratégicos del trabajo decente: **a) objetivo**

¹ DE STEFANO, V. y COLCLOUGH, C., *Mind the App!*. Disponible en <https://botpopuli.net/covid19-corona-contact-tracing-app-human-worker-rights>.

² ARESE, C., “La libertad sindical no está en cuarentena”, Cita: RC D 1667/2020, Rubinzal - Culzoni.

³ GRANDI, M., “El trabajo no es una mercancía”, *Evolución del pensamiento jusbaboralista. Estudios en Homenaje al Prof. Héctor-Hugo Barbagelata*, FCU, Montevideo, 1997, p. 189 y ss.

⁴ OIT 87a Reunión Conferencia Internacional del Trabajo, *Memoria del Director General: Trabajo decente*, Ginebra, 1999. Disponible en <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>.

⁵ TRILLO PÁRRAGA, F., “Trabajo precario”, en Baylos Grau, A., Thomé, C. y García Schwarz, R. (Coord.), *Diccionario internacional de derecho del trabajo y de la seguridad social*, (p. 305-311), Tirant lo Blanch, Valencia, 2014. Disponible en www.tirantonline.com. Documento TOL4.137.889.

⁶ LOZANO LARES, F., “La Eficacia Jurídica del concepto de Trabajo Decente”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 4, No. 4, ADAPT University Press, 2016, p. 27.

promoción del empleo (CIT N° 122 sobre política de empleo); **b) objetivo derechos fundamentales** (CIT N° 29 sobre trabajo forzoso, CIT N° 100 sobre igualdad de remuneración, CIT N° 105 sobre abolición del trabajo forzoso, CIT N° 111 sobre la discriminación, CIT N° 138 sobre la edad mínima, CIT N° 142 sobre desarrollo de los recursos humanos, CIT N° 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares, CIT N° 159 sobre readaptación profesional, CIT N° 182 sobre las peores formas del trabajo infantil, CIT N° 183 sobre protección de la maternidad; **c) objetivo protección social** (CIT N° 1 sobre las horas de trabajo en la industria, CIT N° 14 sobre descanso semanal en la industria, CIT N° 30 sobre las horas de trabajo en el comercio y oficinas, CIT N° 95 sobre protección del salario, CIT N° 102 sobre la seguridad social, CIT N° 106 sobre descanso semanal en el comercio y oficinas, CIT N° 131 sobre fijación de salarios mínimos, CIT N° 132 sobre vacaciones pagadas, CIT N° 140 sobre la licencia pagada de estudios, CIT N° 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, CIT N° 158 sobre la terminación de la relación de trabajo, CIT N° 168 sobre fomento del empleo y protección contra el desempleo, CIT N° 171 sobre el trabajo nocturno; **d) objetivo diálogo social** (CIT N° 87 sobre libertad sindical y derecho de sindicación, CIT N° 98 sobre derecho de sindicación y negociación colectiva⁷).

Analizando la forma de ejecución práctica del teletrabajo y sus diversas particularidades, son al menos tres los aspectos fácticos que constituyen el marco justificativo para una regulación autónoma y especial de este fenómeno.

En primer lugar, la prestación de esta especie del trabajo a distancia genera serios inconvenientes y problemas en materia de *prevención y gestión de los riesgos en el trabajo*. En segundo lugar, otro de los aspectos que justifican un marco de regulación, se refiere a las *medidas de control empresarial sobre las formas de ejecución del trabajo y su confrontación con determinados derechos humanos fundamentales*, como lo son la vida privada, intimidad, protección de datos personales y la dignidad del trabajador. En tercer lugar, también cabe admitir que existen motivos relacionados con el *tiempo de trabajo* para justificar un marco regulatorio del teletrabajo.

Empero, correlativamente, también existen tres pilares inherentes a la noción del trabajo decente que constituyen elementos básicos que deben integrarse en el concepto de un “teletrabajo decente” y a su eventual regulación por parte de los Estados. Ellos son:

- 1) los derechos a limitación de la jornada de trabajo y a los descansos;**
- 2) el derecho a la protección de la seguridad y salud en el trabajo;**
- 3) el reconocimiento de los derechos inespecíficamente laborales y los límites a los poderes empresariales.**

Efectivamente, no puede hablarse de un teletrabajo decente, sin los derechos a la limitación de la jornada y al descanso, en tanto que, por un lado, estos constituyen derechos humanos fundamentales, máximas y principios fundantes del Derecho del Trabajo⁸, y por otro lado, su desconocimiento implicaría un retroceso en el reconocimiento de derechos sociales esenciales y una vuelta histórica a los orígenes de los conflictos y conquistas laborales que conformaron las primeras preocupaciones de los Estados, organizaciones profesionales de trabajadores y de empleadores (no en vano el primer convenio internacionales de la OIT se refiere a la jornada de trabajo en la industria).

Tampoco puede hablarse de un teletrabajo decente si no existiere un reconocimiento a la necesaria protección de la seguridad y salud de los teletrabajadores, cuyo deudor principal en una relación de trabajo dependiente es siempre el empleador. El sólo hecho de que la prestación laborativa sea

⁷ LOZANO LARES, F., “La Eficacia...”, p. 27.

⁸ ROSENBAUM CARLI, F. *Manual de tiempo de trabajo*, FCU, 2019, p. 15 y ss.

ejecutada a distancia, no constituye ningún impedimento para reforzar la tutela en esta materia, así como tampoco para sustraer responsabilidades a quien se beneficia en última instancia del trabajo, apropiándose de los frutos del mismo *ab initio*.

Por último, teletrabajo decente también quiere decir respeto a los derechos fundamentales inespecíficamente laborales. Cabe recordar que la titularidad y goce de esta clase de derechos (que son naturalmente universales, irrenunciables e indisponibles), “mal podrían verse afectados por la celebración de un contrato de trabajo... Como alguna vez bien dijo Romagnoli, al ingresar a la fábrica, el trabajador no deja colgados en la reja, junto a su gorra, los derechos humanos de que es titular, ni los guarda en el ropero del vestuario, junto a su abrigo, para retomarlos al fin de la jornada”⁹. En definitiva, se han identificado a estos derechos inespecíficamente laborales, como los “derechos del ciudadano-trabajador, que ejerce como trabajador-ciudadano”¹⁰. El teletrabajo, por su característica especial reflejada en la participación y utilización de las TIC’s durante la ejecución del trabajo, así como en la organización y control del mismo, constituye un germinador de conflictos, y por ende, constituye un espacio al que las normas necesariamente deben tutelar.

En Uruguay existen tres proyectos de ley presentados en plena pandemia sanitaria ante el Poder Legislativo (con alcances y contenidos disímiles) con el fin de regular al teletrabajo¹¹.

Federico Rosenbaum Carli

Doctor en Derecho (PhD) (programa de Administración, hacienda y justicia en el Estado Social) y
Magíster en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, por la Universidad de Salamanca (España).

Profesor de alta dedicación de la Universidad Católica del Uruguay.

Coordinador de la [Revista Jurídica del Trabajo](#).
federico.rosenbaum@ucu.edu.uy

Twitter: [@FRosenbaumCarli](#)

Blog: <https://federicorosenbaum.blogspot.com>

* Las opiniones vertidas en el presente trabajo son a título personal y no comprometen a las organizaciones a las que pertenece o representa el autor.

⁹ ERMIDA URIARTE, Ó., “Derechos humanos laborales en el derecho positivo uruguayo”, en BARRETO GHIONE, H., *Investigación sobre la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en Uruguay*, Organización Internacional del Trabajo, Lima, 2006, p. 14.

¹⁰ PALOMEQUE LÓPEZ, M. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., *Derecho del Trabajo*, Editorial Universitaria Ramón Areces, vigesimocuarta edición, Madrid, p. 104.

¹¹ Asunto 145860: <https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/ficha-asunto/145860>; Asunto 149633: <https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/ficha-asunto/149633>; Asunto 149997: <https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/ficha-asunto/149997>.