

# NUEVAS MODALIDADES DE TRABAJO EN URUGUAY

Trabajo a distancia, Teletrabajo y Smart working

Soc. Silvia Santos

Ec. Micaela Antúnez

*"En 2020 es más fácil mover bytes que átomos"*  
Mark Zuckerberg



# Nuevas modalidades de trabajo en Uruguay

## Trabajo a distancia, Teletrabajo y Smart working

Soc. Silvia Santos  
Ec. Micaela Antúnez

Asesoría en Políticas de Seguridad Social  
Julio 2020

### **RESUMEN**

*Se realiza una búsqueda del estado actual de las nuevas formas de trabajo basadas en la deslocalización y el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación, pasando por su evolución en el tiempo y el tratamiento y lugar que le otorgan distintos países. En el marco de la pandemia por COVID-19, se analiza la situación de estas nuevas modalidades en el Uruguay con información de encuestas recientes y los mecanismos de acompañamiento por parte del Estado. Se problematiza sobre las repercusiones en la Seguridad Social y se observan los beneficios y riesgos para los y las trabajadoras, así como su dimensión de género.*

**Palabras clave:** Trabajo a distancia, Teletrabajo, Smart working, Seguridad social, TIC, COVID-19.

## 1. Introducción

A partir de la declaración de estado de emergencia nacional sanitaria en marzo de 2020 y como respuesta a la necesidad de restringir el contacto social para evitar la propagación de la COVID-19, las nuevas modalidades de trabajo caracterizadas por la deslocalización física han cobrado gran protagonismo en nuestro país.

El gobierno, a través del Decreto 94/020, exhortó a los empleadores a instrumentar y promover “*que los trabajadores realicen sus tareas en sus domicilios*”, por lo que las cifras de trabajadores a distancia se han visto fuertemente incrementadas, al igual que en el resto del mundo.

Las transformaciones que el trabajo deslocalizado puede desencadenar sobre las cotizaciones, las relaciones de dependencia, las prestaciones y sus implicancias en la salud y la conciliación de vida familiar y laboral, han resaltado la importancia de acompañar este cambio desde el sistema de seguridad social.

A pesar de su singularidad, como prueba piloto a escala global, ha permitido visualizar a nivel internacional la necesidad de contar una regulación que brinde un marco legal acorde a las nuevas modalidades de trabajo.

## 2. Nuevas formas de trabajar

Las formas de trabajo a distancia han evolucionado a lo largo del tiempo y la tecnología tiene un protagonismo fundamental. Se observa un proceso que abarca tres fases. El poder contar con internet y computadoras en la casa permitió trabajar fuera de la empresa y tener la “oficina en el hogar”. Más adelante, los teléfonos celulares, laptops y tabletas posibilitaron el trabajo desde cualquier lugar con conexión a internet, lo cual se llamó “la oficina móvil”. Por último, la aparición de teléfonos inteligentes y poder acceder a datos compartidos dio lugar a la llamada “oficina virtual”<sup>1</sup>. Los autores mencionan la dificultad de delimitación de estas categorías ya que los cambios se producen gradualmente en distintas etapas en los países, así como en los sectores y organizaciones.

Encontramos una gran variedad en el abordaje de las nuevas formas de trabajo; las denominaciones se solapan y confunden constantemente en la bibliografía académica, así como en los textos de los organismos internacionales y la regulación jurídica desarrollada a nivel internacional. Esto parece estar íntimamente relacionado con la globalización y la revolución tecnológica, por lo cual es una realidad en permanente cambio.

Las distintas definiciones se traducen en una multiplicidad de términos para designar al tema que nos ocupa: “teledesplazamiento”, “trabajo a domicilio”, “trabajo en línea”, “trabajo virtual”, “trabajo remoto”, “trabajo a distancia”, “teletrabajo”, “trabajo flexible” o “smart working”. Se trata de términos similares pero que no designan lo mismo. Por ejemplo, la flexibilidad referida al teletrabajo puede variar según cada caso y país, el trabajo a domicilio no sería un sinónimo de teletrabajo, el teledesplazamiento se aplica solamente cuando los trabajadores se pueden desplazar del lugar de trabajo por un tiempo, etc.

La OIT<sup>2</sup> ofrece varias definiciones con términos similares: “trabajo a distancia”, “teletrabajo” y “trabajo a domicilio”. Sin embargo, cada uno de ellos tiene connotaciones diferentes y sirven para acentuar determinada característica. El trabajo a distancia pone énfasis en el carácter remoto del servicio, el teletrabajo hace hincapié en el uso de tecnologías de la información y el trabajo a domicilio<sup>3</sup> refiere principalmente al trabajo que se lleva a cabo en la residencia habitual del trabajador.

Al no existir un consenso en este sentido, las distintas definiciones utilizadas dependen del peso que se le otorgue a los diversos componentes, como el lugar de trabajo, la intensidad del uso de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC)<sup>4</sup>, la distribución de tiempo entre oficina

---

<sup>1</sup> Disponible en: <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/coronavirus-un-experimento-de-teletrabajo-a-escala-mundial/> Último acceso: 7/05/2020.

<sup>2</sup> OIT (2011) Manual de buenas prácticas en el teletrabajo

<sup>3</sup> Este término es el utilizado en el Convenio núm. 177 de OIT del año 1996. En este sentido si bien la definición utilizada es amplia, no incluye la conexión de la parte contratante y la parte contratada mediante las TIC.

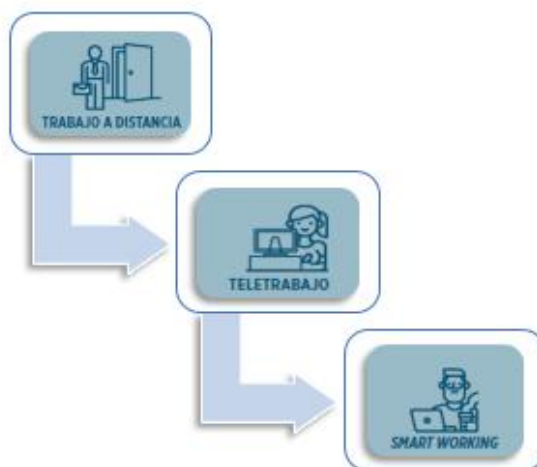
<sup>4</sup> Según el Manual de Buenas Prácticas de OIT las TIC son:

• “el conjunto de tecnologías que permiten la adquisición, producción, almacenamiento, tratamiento, comunicación, registro y presentación de información en forma de voz, imágenes y datos contenidos en señales de naturaleza acústica, óptica o electromagnética.”

y casa, entre oficina y otros lugares, etc. Esta circunstancia tiene importantes consecuencias a la hora de la conceptualización metodológica que requiere el trabajo empírico, los estudios comparados, así como la elaboración y aplicación de políticas públicas.

En base a la evolución del trabajo fuera de la empresa descrita por el BID en “*El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe 5*”, nos hemos enfocado en tres clasificaciones; trabajo a distancia, teletrabajo y smart working.

Tabla 1. Evolución del trabajo fuera de la empresa



Fuente: elaboración propia en base a imágenes del BID “El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe 5”

## 2.1 Trabajo a distancia

Cuando el trabajador presta sus servicios, total a parcialmente desde su domicilio o en lugares diferentes a los establecimientos o instalaciones de la empresa<sup>5</sup> estamos frente a una forma de trabajo a distancia.

Esta definición es amplia por lo que incluye diversas modalidades de trabajo tales como el trabajo a domicilio, caracterizado por un componente de tareas manuales, así como también aquellas que requieren del uso de las TIC.

- 
- “las tecnologías que se necesitan para la gestión y transformación de la información, en particular las computadoras y programas que permiten crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar esa información.”
  - “se conciben como un universo con dos conjuntos, representados por las tradicionales tecnologías de la comunicación, principalmente radio, televisión y telefonía convencional, y por las tecnologías de la información, caracterizadas por la digitalización de las tecnologías de registro de contenidos (informática, de las comunicaciones, telemática y de las interfaces).

<sup>5</sup> <https://www.bcn.cl/leyfacil/recurso/trabajo-a-distancia-y-teletrabajo>

Como resultado de la pandemia y la exhortación del gobierno, esta modalidad de trabajo y sus derivados, han registrado un enorme crecimiento en Uruguay durante 2020.

## 2.2 Teletrabajo

De acuerdo a informe de OIT, la idea del teletrabajo surge en la década de los años 70 a partir de la crisis del petróleo por la cual el precio de este combustible se elevó, encareciendo los costos de desplazamiento para concurrir al trabajo y otras dificultades como la emisión de gases nocivos para el medio ambiente. Un grupo de científicos estadounidenses de la Universidad del Sur de California (University of Southern California), bajo la dirección del físico Jack Nilles (conocido como “el padre del teletrabajo”), investigaron para maximizar las ganancias empresariales a través de la disminución del desplazamiento de los trabajadores a los lugares de trabajo.

Frente a los resultados obtenidos, se consideró que el teletrabajo podía ser la solución: las personas trabajarían a domicilio o en un telecentro cerca de su hogar a fin de evitar los gastos elevados de combustible para el transporte y reducir los gastos de calefacción y climatización de los locales de oficina. Luego de sorteada la crisis, el teletrabajo continuó promoviéndose y el progreso continuo de las tecnologías de la información y de la comunicación, fue un factor decisivo para su expansión.

De las definiciones manejadas en el Manual de Buenas Prácticas de OIT, la que más se adecua a la idea de este documento es: *“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”*<sup>6</sup>.

## 2.3 Smart working

Un nuevo entendimiento del concepto de teletrabajo, basado en objetivos y plazos, ha permitido desarrollar una nueva modalidad de trabajo denominada smart working. Esta metodología permite que el trabajador administre su tiempo y energía para el cumplimiento de los objetivos asignados, en base a un alto grado de coordinación y confianza.

Para ello es importante poder prescindir de los soportes físicos y la presencialidad, y contar con conexión remota o una base de datos en la nube que permitan que el trabajador acceda a la información necesaria para desempeñar su tarea, en cualquier momento y desde cualquier lugar.

---

<sup>6</sup> Esta definición fue adoptada en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 2002 (Bruselas), debido a su amplitud se puede incluir diferentes formas de teletrabajo. Varios estados miembros adoptaron esta definición mientras que otros han optado por elaborar sus propias definiciones.

Bajo este esquema, la productividad toma mayor protagonismo y el horario laboral tradicional se desdibuja, adquiriendo un alto grado de flexibilidad que permite al trabajador optar dónde y cuándo trabajar.

Este tipo de metodología desvanece las fronteras de la vida laboral y permite aprovechar aquellos espacios de tiempo aparentemente muertos como los traslados, esperas, etc. y transformarlos en ocasiones para trabajar. De esta forma el trabajador puede optimizar su tiempo y disponer de mayor libertad para adaptar la jornada laboral a sus necesidades.

### 3. Avances en la regulación

A pesar de que algunas de estas nuevas formas de trabajo se han desarrollado durante décadas a nivel internacional y llevan varios años avanzando a nivel local, la regulación no ha acompañado su crecimiento.

Con motivo de la implementación masiva del “trabajo en domicilio” como contingencia a partir de la emergencia sanitaria por COVID-19, este tema ha resurgido con gran impulso, por lo que muchos países, incluido el nuestro, han propuesto leyes para su regulación.

#### 3.1 Ámbito nacional

Si bien se presentaron, en setiembre de 2009 y marzo de 2010, proyectos de ley referidos al teletrabajo, Uruguay aún no posee una regulación sobre el mismo. Al momento de la realización de este documento ha ingresado al Senado de la República un proyecto de ley sobre “Promoción y Regulación del Teletrabajo”.

Dicho proyecto entiende por teletrabajo *“la prestación del trabajo, total o parcial, mediante la utilización de las tecnologías de la información y de la comunicación, fuera del ámbito físico proporcionado por el empleador”*. El ámbito de aplicación lo constituye el sector privado y los trabajadores dependientes. Entre otras determinaciones, se dispone la existencia de un contrato de trabajo y se determina la exclusión de la jornada diaria para esta modalidad con un límite de 44 o 48 horas semanales, según corresponda al tipo de actividad y sin perjuicio del derecho al descanso y a la desconexión. La normativa también expresa que no se afectarán los derechos individuales y colectivos ya consagrados por la ley y serán aplicables todas las disposiciones referentes a accidentes laborales y enfermedades profesionales.

A pesar de la ausencia normativa, desde el año 2005 funciona la Agencia de Gobierno Electrónico y Sociedad de la Información y del Conocimiento (AGESIC), como unidad ejecutora dependiente de Presidencia de la República<sup>7</sup>. Tiene como objetivos principales, procurar la mejora de los servicios a la ciudadanía utilizando las posibilidades que brindan las TIC, así como

---

<sup>7</sup> Ley Nº 17.930 Art. 72 de fecha 07/12/2012 Presupuesto Nacional.

impulsar el desarrollo de la Sociedad de la Información y el Conocimiento en el Uruguay con énfasis en la inclusión de la práctica digital de sus habitantes y el fortalecimiento de las habilidades de la sociedad en la utilización de las tecnologías. Busca incorporar tecnologías digitales y mejores formas de trabajar, poniendo el foco en las personas y basándose en su principio rector: “transformación con equidad”.

### 3.2 Ámbito internacional

A nivel regional se seleccionaron algunos ejemplos de regulación de esta modalidad de trabajo.

Argentina no posee un instrumento jurídico específico para el teletrabajo, en cambio existe una regulación que engloba esta actividad. La publicación oficial “*Teletrabajo decente, primer libro blanco nacional de buenas prácticas en teletrabajo, trabajo remoto y trabajo conectado*”<sup>8</sup>, constituye un marco de referencia y contiene pautas para su promoción. Las normas administrativas establecen los mismos derechos y beneficios que para el resto de los trabajadores. Se puede combinar la jornada de trabajo de forma presencial y a distancia. Asimismo, existe un proyecto de decreto para impulsar una reglamentación para teletrabajadores en relación de dependencia. El mismo se enfoca en facilitar la aplicación del teletrabajo, su definición y establecer un contrato individual con requisitos mínimos.

Colombia cuenta con una ley que promueve y regula el teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante el uso de las TIC a partir de 2008. La norma establece tres modalidades de teletrabajo o tipo de teletrabajador. El trabajo suplementario es el que alterna teletrabajo y trabajo en la empresa; el teletrabajo móvil, es el que utiliza dispositivos móviles para ejecutar su tarea y no tiene un lugar establecido; y teletrabajo autónomo cuando el trabajador autónomo o asalariado trabaja siempre fuera de la empresa. Existe igualdad en el trato entre quienes realizan trabajo presencial y quienes teletrabajan; entre otros derechos y beneficios, los teletrabajadores gozan de cobertura de seguridad social y protección a la maternidad.

En Chile se promulgó, a fines de marzo de este año, una ley que regula el teletrabajo y el trabajo a distancia. La normativa designa trabajo a distancia cuando el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar distinto de las instalaciones de la empresa. Se considera teletrabajo cuando los servicios se prestan o se reportan mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones. Esta modalidad está sujeta a las reglas generales de jornada de trabajo, con excepciones y modalidades especiales. En el caso de teletrabajo, es posible pactar que el trabajador quede excluido de la limitación de la jornada, salvo cuando el empleador ejerce control funcional sobre la forma y oportunidad en que se desarrollan las labores; en cuyo caso, podrán generarse horas extraordinarias.

---

<sup>8</sup> Disponible en: [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/20191009\\_libro\\_blanco\\_de\\_teletrabajo.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/20191009_libro_blanco_de_teletrabajo.pdf) último acceso: 29/04/2020.



Costa Rica cuenta con ley de teletrabajo desde diciembre de 2019, donde se establece las condiciones mínimas que deben regir las relaciones laborales que se desarrollan mediante esta modalidad. La ley tiene como objeto promover, regular e implementar el trabajo virtual para la generación de empleo y modernización, tanto en el sector privado como en el público. Se permite un acuerdo voluntario para realizar teletrabajo que puede ser suscrito desde el principio de la relación laboral o posteriormente. Se distingue entre trabajo domiciliario e itinerante y se aplican los mismos derechos y obligaciones que para el trabajo presencial.

Brasil, a través de la ley denominada de “reforma laboral”, aprobada en noviembre de 2017, reconoce la nueva realidad de las relaciones laborales y reglamenta el teletrabajo y el trabajo intermitente, otorgando a quienes teletrabajan los mismos beneficios que quienes realizan sus tareas presencialmente en las empresas. La normativa busca formalizar el teletrabajo, inclusive el que se realiza fuera del país. Se mantienen los derechos fundamentales de los trabajadores, tales como vacaciones, aguinaldo, licencia por maternidad y paternidad, seguro de desempleo, Fondo de Garantía de Tiempo de Servicio y jubilación.

Panamá aprobó la ley de teletrabajo en febrero de este año, con el objetivo de regular la relación laboral del personal que desempeña sus funciones fuera de las oficinas del empleador, ya sea desde su propio domicilio o lugar distinto a las instalaciones del mismo. Define los conceptos de teletrabajo, teletrabajador, “de guardia” y TIC. La normativa establece que el teletrabajador tiene derecho al reconocimiento de los riesgos profesionales ocurridos durante la prestación de los servicios, así como todos los derechos y obligaciones establecidos en su Código de Trabajo.

En general los países de la región abordan el teletrabajo con criterios diferentes, fruto de distintas conceptualizaciones. Se puede concluir que existe un interés en promover esta modalidad así como en la equiparación de derechos de los teletrabajadores con los ya existentes para los trabajadores presenciales, por lo cual podría pensarse que también se incluyen en esa equiparación los derechos de seguridad social. Sin embargo para llegar a una conclusión certera es necesario indagar más detenidamente al interior de la normativa de cada país.

Por su parte, Europa celebró en 2002 un Acuerdo Marco con la participación autónoma de los interlocutores sociales. En el mismo se ofrecen directrices amplias respecto de los principios que se deben respetar al desarrollar esquemas de teletrabajo, tanto en empresas privadas como en otras organizaciones, su implementación se realiza de acuerdo a los procedimientos y prácticas de cada país. Entre los principales elementos del acuerdo se distinguen: el carácter voluntario del teletrabajo, la igualdad de derechos entre los teletrabajadores y quienes desempeñan tareas similares de forma presencial en la empresa, así como la igualdad de derechos colectivos y la responsabilidad de la salud y la seguridad profesional del teletrabajador a cargo del empleador.

Subsiguientemente, se fueron elaborando directivas sobre distintos tópicos relacionados con el teletrabajo: en 2003<sup>9</sup> sobre ordenación y límites del tiempo de trabajo, en 2017<sup>10</sup> relativas a la conciliación de la vida familiar y profesional y a la transparencia y previsibilidad de lugar y modelos de trabajo<sup>11</sup>.

Estados Unidos cuenta desde 2010, con una ley de teletrabajo que aplica sólo para la administración pública federal (Ley de Promoción y Desarrollo del Teletrabajo); promueve la utilización del teletrabajo para los empleados del gobierno federal como forma de mantener la continuidad de las operaciones del estado frente a múltiples eventualidades (pandemias, terrorismo, factores climáticos). En su *Ley de Mejora del Teletrabajo*, se estipula que los organismos del gobierno federal deberán autorizar el uso de esta modalidad a todos sus empleados.

#### 4. Herramienta ante la emergencia sanitaria

En el marco de la pandemia originada por la COVID-19, la Organización Mundial de la Salud (OMS), recomendó al comienzo de la misma, mantener el distanciamiento social. Se trata de una declaración no vinculante por lo que el acatamiento de la misma ha conllevado a medidas que se diferencian en intensidad y extensión según cada país. Empero, las medidas más utilizadas han consistido en el cierre de centros educativos y de cuidados, centros comerciales y de servicios con un impacto significativo a nivel económico y social.

En Uruguay el gobierno nacional comienza a tomar medidas frente a la pandemia, declarando el 13 de marzo el estado de emergencia nacional sanitario<sup>12</sup> y ampliándolas unos días más adelante<sup>13</sup>. Una de estas medidas es la exhortación a los empleadores a instrumentar y promover que sus trabajadores realicen sus tareas en el domicilio, suministrando los implementos necesarios y adoptando las medidas para gestionar los procedimientos preventivos y de protección vinculados con la eventual propagación del virus.

En este contexto, el trabajo a distancia -que ya se venía realizando en varias empresas en todo el mundo y también en nuestro país- cobra un fuerte impulso.

---

<sup>9</sup> Directiva 2003/88/CE.

<sup>10</sup> Directiva COM/2017/0253 final.

<sup>11</sup> Directiva COM/2017/0797 final.

<sup>12</sup> Decreto del Poder Ejecutivo N° 93/020.

<sup>13</sup> Decreto del Poder Ejecutivo N° 94/020.

## 4.1 La incidencia del trabajo a distancia pre y por COVID-19

En el marco del Webinar “Teletrabajo en Uruguay. Oportunidad y Desafíos”, organizado por el BID, Equipos Consultores<sup>14</sup> presentó los resultados de una encuesta realizada en Marzo y Mayo del 2020 referente al teletrabajo<sup>15</sup>.

**Gráfico 1. Porcentaje de personas trabajando remotamente o teletrabajando, pre y por COVID-19**  
**Marzo/Mayo 2020**



Fuente: Equipos Consultores

Un 24% de las personas encuestadas en marzo afirmaron estar teletrabajando, de las cuales solamente un 4% se desempeñaba bajo esta modalidad antes de la pandemia.

Estas cifras se modifican en mayo para el total de teletrabajadores, disminuyendo en dos puntos porcentuales, atribuibles en su totalidad a quienes adoptaron esta modalidad como consecuencia de la COVID-19, siendo para este mes un 5% de los encuestados quienes afirmaron que “ya trabajaba antes en esta modalidad”.

Adicionalmente, la citada encuesta permitió perfilar a los trabajadores pre y por COVID-19 según su relación de dependencia, el tipo de tareas que desempeña, su nivel educativo, edad y su situación laboral.

Destacan entre los teletrabajadores pre COVID-19 los cuentapropistas (60%), mayores de 50 años (42%) e informales (58%), mientras que quienes han comenzado a teletrabajar con motivo

<sup>14</sup> <https://youtu.be/nHR64K9I7m4>

<sup>15</sup> Según lo definido en el capítulo 2 de este documento, interpretamos que los resultados de esta encuesta engloban más que “teletrabajo”, correspondiéndose con el concepto de “trabajo a distancia”.

de la pandemia se componen en una alta proporción por personas entre 30 y 49 años (31%), dependientes<sup>16</sup> en un 74%.

Los teletrabajadores por COVID-19, muestran un nivel educativo más homogéneo que los pre COVID-19, con predominancia de titulados a nivel terciario y un destacado componente de tareas intelectuales entre sus ocupaciones (77%), hecho que resulta de la alta participación en esta modalidad de los sectores Enseñanza, Actividades Financieras, Profesionales y Científicas.

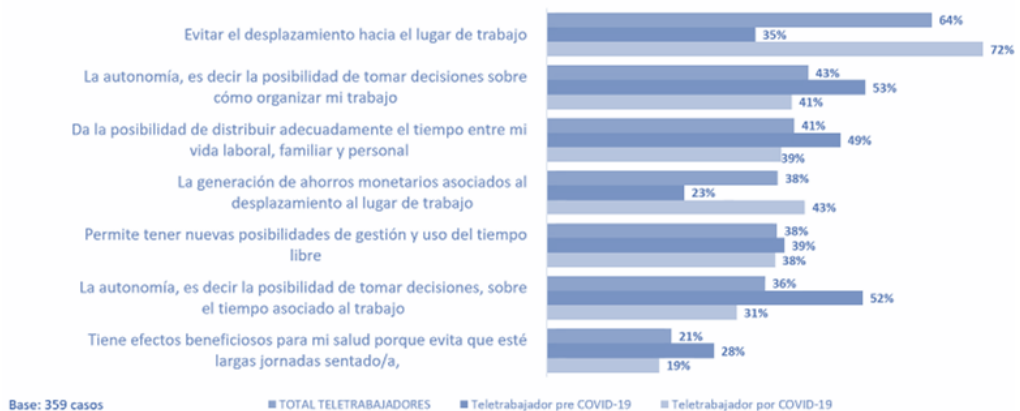
Esta experiencia atípica, suscitada en un contexto de emergencia sanitaria, dio lugar a un inesperado testeo a gran escala del fenómeno del teletrabajo que nos ha brindado la oportunidad de extraer conocimiento que capitalizar en el futuro.

Parte de la riqueza del estudio de éste fenómeno se encuentra en la identificación de las ventajas y desafíos de su masiva implementación, sin perder de vista las diferencias que existen entre el teletrabajo pre y por COVID-19.

A partir de la información que surge de la encuesta de Equipos Consultores, podemos aproximarnos a las principales ventajas del trabajo a distancia desde el punto de vista del trabajador, diferenciando entre aquellos que lo realizaban bajo un contexto de normalidad de quienes han adoptado esta modalidad como medida contingente.

**Gráfico 2. Principales ventajas del teletrabajo para trabajadores pre y por COVID-19**

*¿Con base a tu experiencia, cuáles te parecen las principales VENTAJAS del teletrabajo?*



Fuente: Equipos Consultores

<sup>16</sup> Equipos Consultores informa “asalariados”, lo que interpretamos como “dependientes”.

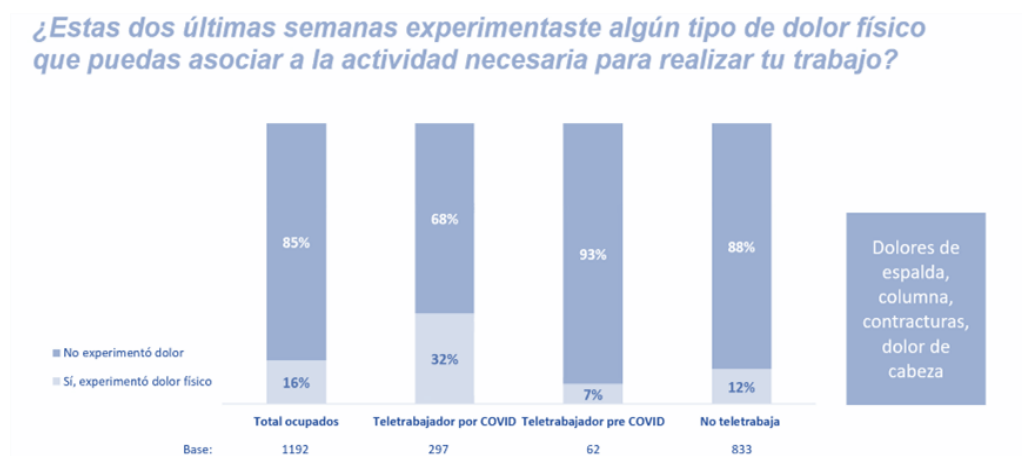
Para quienes han comenzado a trabajar a distancia en un contexto de emergencia sanitaria, las principales ventajas de esta modalidad son ciertamente distintas que las expresadas por quienes optaron por ella en un entorno de normalidad.

Reducir los desplazamientos y los costos asociados a los mismos, son las principales ventajas que los nuevos teletrabajadores observan al adherirse a esta modalidad. Siendo el primero de estos motivos argüido por el 72% de los teletrabajadores por COVID-19 encuestados, lo que guarda lógica con el motivo de su implementación y el consecuente temor de la población al contacto como medio de contagio.

Por otra parte, si analizamos las respuesta de los teletrabajadores pre COVID-19, encontramos que las ventajas que destacan están asociadas a la autonomía al organizar el trabajo, mayor flexibilidad del horario laboral<sup>17</sup> y mejor conciliación entre el mundo laboral y personal<sup>18</sup>. Esto podría asociarse con una mayor presencia de trabajadores bajo la modalidad de smart working dentro del sub grupo pre COVID-19.

La utilización del teletrabajo como medida paliativa a la emergencia sanitaria, implicó que el gobierno, las empresas y los trabajadores resolvieran la implementación de esta nueva modalidad de trabajo en tiempo record. La consecuente falta de planificación redundó en soluciones improvisadas que no contemplaron el impacto de la transformación en la salud física y mental del trabajador, es por ello que se puede observar una diferencia sustantiva entre las respuestas afirmativas de los teletrabajadores por COVID-19 y el resto de los trabajadores a la siguiente pregunta.

**Gráfico 3. Dolores físicos a causa del trabajo según modalidad laboral y tipo de adhesión.**



Fuente: Equipos Consultores

<sup>17</sup> Entendemos que “la autonomía, es decir la posibilidad de tomar decisiones sobre el tiempo asociado al trabajo” se puede interpretar como mayor flexibilidad en horario laboral.

<sup>18</sup> Interpretación propia a la respuesta “de la posibilidad de distribuir adecuadamente el tiempo entre mi vida laboral, familiar y personal”

El porcentaje de respuestas afirmativas de los teletrabajadores pre COVID-19 es sensiblemente inferior (7%) de quienes lo han iniciado en un contexto de emergencia (32%), esto podría estar asociado en gran medida a la falta de adaptación del entorno para el trabajo (silla, escritorio, etc.) y a las condiciones de excepción en cuanto a las responsabilidades de cuidados a partir del cierre de centros educativos, etc.

A partir de esta información, podemos presumir que, aunque el trabajo a distancia fue una medida contingente que parece haber demostrado efectividad a la hora de combatir el avance de la pandemia en nuestro país, a la vez que se ha abierto paso en el mercado laboral demostrando su potencial, se torna imprescindible para su desarrollo no perder de vista los elementos sustantivos (regulación, ergonomía, conciliación, etc.), que maximizan sus ventajas y minimizan sus riesgos

## 4.2 El trabajo a distancia como amortiguador de la crisis

A pesar de que no ha abarcado a todos los sectores, el trabajo a distancia ha operado como amortiguador en la caída del empleo durante la emergencia sanitaria, permitiendo dar continuidad a la actividad laboral de una importante porción de la población.

Si extrapolamos las cifras que surgen de la encuesta de Equipos, presentada en el apartado anterior, a la cantidad de ocupados de la ECH2019, podemos estimar que en mayo 2020 cerca de **277.000** personas teletrabajaron a causa del COVID-19 en nuestro país. De ellas **105.180** eran asalariados privados y **49.721** cotizantes de BPS.

Considerando que las altas del subsidio por desempleo en todas sus causales ascendió a **46.257** en el mismo mes, podemos dimensionar el efecto amortiguador del trabajo a distancia y afirmar que la implementación de esta modalidad ha desempeñado un rol protagónico en el apuntalamiento de la crisis sanitaria, brindando una alternativa a los mecanismos propuestos por el sistema de seguridad social y aliviando así su carga.

Al imaginar un escenario dónde las nuevas modalidades de trabajo no hubieran contado con un contexto y desarrollo suficientes que permitieran su rápida implementación, parece razonable suponer que el sistema de seguridad social de nuestro país se habría visto aún más exigido durante la pandemia.

## 5. Efectos en los trabajadores

### 5.1 Deslocalización del trabajo

Una de las claras ventajas del teletrabajo es la supresión de los desplazamientos. Esto no solo conlleva a una ampliación de los tiempos personales del trabajador, sino que disminuye su nivel de estrés y la exposición a los riesgos de salud, tales como el contagio por Covid19 durante esta

pandemia y otras enfermedades. A su vez reduce significativamente la probabilidad de sufrir accidentes de tránsito, una de las principales causas de muerte en nuestro país.

Estos beneficios asociados a la deslocalización del trabajo son considerados como **costos de traslado** y se los puede diferenciar entre:

- **Monetarios** (boleto, combustible, estacionamiento, mantenimiento del auto, patente, seguro, etc.)
- **Temporales** (tiempo que le requiere al trabajador trasladarse desde y hacia su lugar de trabajo).
- **en Salud** (ambientales vinculados a la totalidad del proceso productivo del transporte y sus insumos, como asociados al nivel de siniestralidad vial)

La reducción del tiempo de desplazamiento entre hogar y oficina tiene además consecuencias positivas en relación a la congestión urbana y la contaminación dado el uso que se realiza de combustibles fósiles. Sin embargo la bibliografía mantiene visiones disímiles, y advierte que por ejemplo, la reducción de la contaminación se verificaría en la medida en que el teletrabajo fuera asumido por un porcentaje relativamente importante sobre el total de trabajadores. Por otra parte, el traslado puede constituir una forma de establecer una separación entre trabajo y hogar posibilitando disponer de un tiempo en el cual poder hacer una pausa entre contextos diferentes.

Otros beneficios que presentan estas nuevas modalidades están vinculados con la **descentralización** y el **arraigo**. Trabajar a distancia amplía las posibilidades de radicarse a mayor distancia de las ciudades, lo que reduce el hacinamiento, amplía el desarrollo territorial y colabora con el enraizamiento al disminuir la necesidad de migrar hacia las grandes ciudades.

Es probable que, ante un desarrollo del trabajo deslocalizado, se torne innecesaria la cercanía con las instalaciones empresariales y por lo tanto se incremente la preferencia por radicarse en entornos más naturales, costeros, etc. El efecto económico asociado a este factor, es recogido por algunas empresas como Facebook<sup>19</sup>, quien ha propuesto remuneraciones ajustadas al lugar de residencia de sus trabajadores, en atención a la diferencia que puede surgir en el costo de vida y la estructura impositiva.

## 5.2 Riesgos para la salud

Estudios sobre el tema definen los riesgos psicosociales en el trabajo como aquellos que constituyen *“riesgos para la salud, física, psíquica, mental y social engendrados por los determinantes socioeconómicos, la condición de empleo, la organización y el contenido del trabajo y los factores relacionales que intervienen en el funcionamiento psíquico y mental de los*

---

<sup>19</sup> [https://www.uppers.es/economia-y-dinero/vida-laboral/teletrabajo-deslocalizado-cambio-sueldo\\_18\\_2964420235.html](https://www.uppers.es/economia-y-dinero/vida-laboral/teletrabajo-deslocalizado-cambio-sueldo_18_2964420235.html)

*trabajadores*” Gollac (2013). Teniendo en cuenta esta definición, surgen aspectos del teletrabajo que pueden contener este tipo de riesgos.

Uno de los efectos principales que conlleva el teletrabajo se relaciona con el tiempo de trabajo, ya sea si lo consideramos desde el punto de vista de la duración como de la organización del mismo. De acuerdo a estudios realizados para la casi totalidad de los estados de la Unión Europea, los trabajadores de teletrabajo/TIC trabajo móvil (T/TICM) tienden a trabajar más horas que la media; esto también sucede en Japón, Estados Unidos, Argentina e India<sup>20</sup>.

El alto volumen de trabajo, la competitividad, la percepción del equilibrio entre la demanda de trabajo y la capacidad de respuesta con posibilidad de fracaso, el monitoreo excesivo de cómo y cuándo se trabaja, la expectativa de tener que estar con conexión permanente al trabajo, pueden conducir a una sobrecarga de trabajo, (demasiadas cosas para hacer con alto grado de complejidad), e intensificación del ritmo de trabajo, todo lo cual es causa de estrés y por lo tanto menor bienestar. Los estudios realizados en la Unión Europea demostraron que las personas con teletrabajo tenían mayores trastornos de sueño y mayor estrés por largos períodos de tiempo con efectos negativos en su salud<sup>21</sup>.

La persona que teletrabaja puede sufrir aislamiento físico y social (o percepción del mismo). Esta circunstancia se concreta en la pérdida de contacto informal así como de apoyo emocional o soporte social de compañeros y superiores.

El trabajo a distancia, por otra parte, no permite que se concrete la información que brinda el lenguaje corporal y la comunicación no verbal. La conducta no verbal (gestos, posturas, expresiones faciales, silencios), expresa las emociones humanas y aporta información sobre nuestras intenciones, sentimientos y personalidad contribuyendo a la relación con los demás.

Es sabido que el sedentarismo es un factor de riesgo en diversas enfermedades y una de las causas de la obesidad. El hecho de no tener la necesidad de desplazarse hacia el lugar de trabajo y disponer en el hogar del acceso a la comida, especialmente a alimentos calóricos, puede contribuir al sedentarismo y la obesidad.

Siendo el lugar de trabajo distinto a la oficina pueden existir mayores riesgos relacionados con la ergonomía<sup>22</sup>. Diversos estudios han demostrado que el uso prolongado de las TIC puede ocasionar problemas para la salud (dolor de cuello y tendones en muñecas y dedos, problemas oftalmológicos, trastornos del sueño, etc.), de ahí la importancia de la existencia de un espacio y entorno ergonómico adecuado. Esta condición o requisito para el manejo adecuado de las TIC

---

<sup>20</sup> Eurofound (2019) Informe conjunto OIT-Eurofound. *Trabajar en cualquier momento y cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral.*

<sup>21</sup> *Ibidem*

<sup>22</sup> La ergonomía es la disciplina que se encarga del diseño de lugares de trabajo, herramientas y tareas, de modo que coincidan con las características fisiológicas, anatómicas, psicológicas y las capacidades de los trabajadores que se verán involucrados. Busca la optimización de los tres elementos del sistema (humano-máquina-ambiente), para lo cual elabora métodos de la persona, de la técnica y de la organización. En *Wikipedia*. Recuperado el 18/062019.



debería observarse también cuando el trabajo se realiza en el hogar. Expertos sobre el tema recomiendan mantener en el domicilio las mismas condiciones del puesto de trabajo de las que se dispondría en la oficina (López et al. 2014).

La primera investigación sobre aspectos ergonómicos del teletrabajo realizada en Finlandia data de 2014<sup>23</sup>. En dicho estudio el 94% de los encuestados afirmó que sus empleadores no prestaron atención a la ergonomía de su puesto de trabajo en casa. Cerca de un 50% informó no poseer una silla de oficina ni un escritorio de trabajo en su casa. Por otra parte, el 46% dijo sufrir dolor cervical, mientras el 53% afirmó padecer dolor en los hombros.

Otra contingencia asociada al uso de las TIC y al teletrabajo es el denominado “tecnoestrés”. Se lo considera como un riesgo nuevo y ha sido objeto de estudio desde principios de este siglo. Se trata de *“una enfermedad de adaptación causada por la falta de habilidad para tratar con las nuevas tecnologías del ordenador de manera saludable”*. De forma más general se puede considerar como la condición resultante de la falta de habilidad, individual y organizacional, para adaptarse a las nuevas tecnologías<sup>24</sup>. Los estudios han encontrado síntomas afectivos o de ansiedad relacionados con el alto nivel de activación psicofisiológica del organismo y el desarrollo de actitudes negativas hacia las TIC. La exigencia de trabajar con nuevos equipos y sistemas asociada a características personales (autocontrol, flexibilidad, eficacia, etc.), como a la formación específica y continua requerida por el manejo de las TIC, llevan a un sobre esfuerzo y al tecnoestrés; lo que puede derivar tanto en una relación conflictiva como en una identificación excesiva.

Dentro de este concepto se pueden distinguir la “tecnoansiedad” (altos niveles de activación fisiológica no placentera, tensión y malestar por el uso presente o futuro de algún tipo de TIC), la “tecnofobia” (se focaliza en la dimensión afectiva de miedo y ansiedad hacia las TIC), y la “tecnofatiga” (sentimientos de cansancio y agotamiento mental y cognitivo debidos al uso de tecnologías).

Existe además un fenómeno nuevo causado por la digitalización laboral: el presentismo virtual. Esto se da cuando el trabajador está enfermo pero puede trabajar desde su casa. Las TIC facilitan que las personas trabajen desde casa cuando no se sienten bien, lo que disminuye el ausentismo. Aunque esto puede impactar positivamente en la erogación por subsidio de enfermedad se desconoce el resultado en el largo plazo de la modificación en esta conducta de cuidado.

---

<sup>23</sup> Encuesta por Internet encargada por ISKU según OIT  
[https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_712531/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_712531/lang-es/index.htm)

<sup>24</sup> Disponible en: <https://www.interempresas.net/TIC/Articulos/262188-Riesgos-laborales-emergentes-asociados-TIC-tendencias-retos-oportunidades-seguridad-salud.html> Último acceso: 14/05/2020.

## 6. Nuevas modalidades de trabajo y género

El teletrabajo permite mayor autonomía y flexibilidad para organizar el tiempo de trabajo y por ende, poder conciliar la vida laboral y personal. Este efecto “concertador” que involucra todos los ámbitos de la vida de los y las trabajadoras, se analizará con más detalle en el próximo punto.

La autonomía se la puede considerar como la capacidad de decidir cuándo trabajar; es decir la capacidad de control por la cual la persona puede realizar su trabajo en el mejor momento para ella, lo que podría redundar en una mejor producción.

En lo relacionado con la flexibilidad, el teletrabajo permite organizar las tareas de forma tal que pueden no coincidir con el horario habitual de oficina; de esta forma el día de trabajo de los teletrabajadores/as se extiende pero también presenta huecos o cortes, en los que se insertan otras actividades.

Uno de los beneficios que se le atribuye al teletrabajo es la posibilidad de poder conciliar la vida laboral y personal, sin embargo esto puede implicar situaciones no deseables como el solapamiento entre ambos ámbitos. Por otra parte la conciliación así entendida es desplazada al ámbito familiar (desvaneciendo la responsabilidad del estado y la sociedad), donde por lo general no se verifica una corresponsabilidad en las tareas de cuidado entre hombres y mujeres.

Cuando nos referimos a las fronteras entre la vida personal y laboral o entre lo público y lo privado, estamos hablando de las actividades que se realizan para el mercado y aquellas que se realizan por fuera de éste. Las primeras conforman el conjunto de actividades destinadas a producir bienes y servicios para la obtención de ingresos de algún tipo<sup>25</sup>. En las segundas se incluyen las actividades que contemplan las necesidades personales, de esparcimiento y de cuidado personal así como las actividades de trabajo no remunerado: actividades domésticas del hogar, de cuidados familiares, trabajo en otros hogares sin recibir remuneración y voluntariado.

Las encuestas sobre uso del tiempo en general y las de Uruguay en particular<sup>26</sup>, se focalizan en los tiempos de trabajo no remunerado e indagan sobre cómo la carga total de trabajo (remunerado y no remunerado) es utilizada por hombres y mujeres.

Los resultados de la última encuesta realizada en el año 2013, demuestran que no existe una participación equitativa en el trabajo doméstico y de cuidados en las relaciones de género<sup>27</sup>. Por otra parte, las brechas de género aumentan a medida que disminuyen los ingresos en los

---

<sup>25</sup> Batthyány K. (2015). Los tiempos del bienestar social. UNFPA.

<sup>26</sup> (2013) Uso del tiempo y trabajo no remunerado en Uruguay. INE, UNFPA, UDELAR-Facultad de Ciencias Sociales, MIDES-Inmujeres. (2008) Uso del tiempo y trabajo no remunerado en Uruguay. INE, UNIFEM, UDELAR – Facultad de ciencias Sociales, MIDES-Inmujeres.

<sup>27</sup> De la carga global de trabajo, los varones trabajan de forma remunerada más horas que las mujeres (68% y 35% respectivamente), mientras que dos tercios del trabajo de las mujeres es trabajo no remunerado frente al 40% en los hombres; éstas también participan en mayor medida que los hombres en el trabajo de cuidados.

hogares, lo cual advierte de la existencia de una intersección entre género y nivel socioeconómico.

Con respecto a la carga de cuidados, la encuesta indica que una de cada tres mujeres participa en el cuidado de personas dependientes, mientras la proporción en el caso de los varones es de uno de cada cuatro. Al enfocarse en los hogares con población dependiente, la participación de las mujeres en el cuidado de menores de 12 años, asciende al del 80%, mientras que los varones se ubican en el 59%.

Se constata una división sexual del trabajo de cuidados, tanto cuantitativa (mayor participación de las mujeres y mayor dedicación de horas) como cualitativa (mujeres asumen las tareas más rutinarias, ineludibles y rígidas).

Esta situación también se observa en las encuestas del uso del tiempo realizadas en el resto de América Latina siendo el porcentaje del tiempo de trabajo no remunerado en los hogares a cargo de las mujeres muy superior al de los hombres<sup>28</sup>.

Por lo expresado arriba, parece difícil pensar en una conciliación entre trabajo y vida personal medianamente satisfactoria para las mujeres, cuando no están dadas las condiciones de corresponsabilidad dentro de las familias. Menos aún en una situación de encierro, como la vivida a partir de la emergencia sanitaria actual, en donde los cuidados que pueden ofrecer el estado (educación escolar y media, programas del sistema de cuidados) y la sociedad en su conjunto (empresas, guarderías privadas, comunidad), dejan de proveerse.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), advierte de la urgencia en pensar las respuestas a las necesidades de cuidados desde un enfoque de género. *“Frente al cierre de los centros educativos y el impulso al trabajo a distancia, se produce una sobrecarga del tiempo de las familias en particular, el de las mujeres, que en la región dedican diariamente al trabajo doméstico y de cuidados no remunerados el triple del tiempo que dedican los hombres a las mismas tareas”*<sup>29</sup>.

Por otra parte los estudios de OIT-Eurofound develaron que las trabajadoras en su hogar son más propensas a realizar múltiples tareas domésticas con tendencia a dedicar menos horas a su trabajo remunerado. En cambio los trabajadores tienden a tener un patrón de trabajo más similar a jornadas completas y contribuyen poco a los quehaceres domésticos.

En general se observa que los roles de género se mantienen e incluso se refuerzan.

---

<sup>28</sup> Disponible en: <https://blogs.iadb.org/igualdad/es/mujeres-enfrentan-mayores-riesgos-ante-coronavirus/> Último acceso: 7/05/2020.

<sup>29</sup> CEPAL (2020) [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45335/1/S2000261\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45335/1/S2000261_es.pdf) Último acceso: 12/05/2020.

Una investigación sobre mujeres teletrabajadoras ha podido categorizar tres tipos de modelos en cuanto a la organización del teletrabajo<sup>30</sup>. El estudio descubre una reestructuración temporal y espacial en el ámbito doméstico, así como una redefinición del universo material y las relaciones que se establecen entre quienes teletrabajan. Se determinan tres grandes modelos:

- El de simultaneidad en donde el tiempo y el espacio del teletrabajo coinciden totalmente con el de la familia. Se trata de aprovechar el tiempo acoplándose al ritmo y actividades de las personas a cargo. Es el caso de trabajos de baja complejidad y que requieren poca concentración, por lo general son tareas mecánicas.
- El modelo de intermitencia en donde las tareas domésticas y familiares se intercalan con el teletrabajo. El tiempo y el espacio no se mezclan o si se superponen es de manera muy ocasional. Se sustituye el tiempo dedicado a tomar un café y hablar con compañeros de oficina por actividades domésticas (como utilizar la lavadora), de forma que algunos objetos domésticos se resignifican, sustituyen la pausa de una charla pero además se convierten en un valor rentable y productivo. También estos objetos domésticos pueden servir como escape o refugio de lo laboral.
- En el modelo de compartimentos estancos los tiempos del teletrabajo y el de otras actividades familiares o domésticas se dividen de manera precisa, si bien se trata de una división fácil de traspasar. Los horarios tienen principio y fin ocupando un lugar delimitado en el día, con escasas interferencias.

El estudio advierte que en los dos primeros modelos, el entorno exige a la teletrabajadora que se dedique más ampliamente a las tareas del hogar, por lo que conlleva a un esfuerzo permanente de resistencia y esfuerzo contra un patrón de responsabilidades familiares y domésticas que se le atribuyen por estar en casa y ser mujer. Estos modelos pueden conllevar a frustración de no ser bien gestionados. En el modelo de compartimentos estancos no se requiere de tanto esfuerzo por mantenerse en el plano del trabajo, pero la línea divisoria entre ámbitos, espacio y tiempo es fundamental. En la mayoría de los casos de este último modelo se reproducen los horarios laborales tradicionales en donde lo laboral prevalece por sobre el resto de actividades (domésticas y familiares).

## 7. Habilidades requeridas y uso de TIC en Uruguay

El trabajo a distancia no es una realidad posible para todos los trabajadores. El acceso a estas nuevas modalidades depende no solo del avance en la reglamentación y las distintas políticas empresariales, sino que también se encuentra estrechamente vinculado a la capacidad para desempeñarse en un nuevo entorno.

---

<sup>30</sup> Gálvez, A. y Tirado, F. (2009). Teletrabajo y regímenes de compromiso: Mujeres y crítica del modelo laboral presencial. *Psicoperspectivas*, VIII (2), 143-165. Último acceso 6/05/2020 en <http://www.psicoperspectivas.cl>

Durante el webinar “*Teletrabajo en Uruguay. Oportunidades y Desafíos*”, organizado por el BID en junio 2020, se presentaron cinco grupos de habilidades digitales necesarias para desarrollar esta nueva modalidad.



Fuente: Webinar “Teletrabajo en Uruguay. Oportunidad y Desafíos” BID

Según lo expresado, la Comisión Europea ha destacado la importancia, para el teletrabajo, de que el personal cuente con un buen manejo de la información y los datos digitales, sepa colaborar a través de las plataformas virtuales, utilizándolas de forma segura, resolver problemas y crear contenidos virtuales. Para dotar a los trabajadores con estos recursos, el BID recomienda la modalidad de enseñanza denominada “Píldoras de aprendizaje” a través de la cual se pueden impartir cursos cortos enfocados en la adquisición de dichas habilidades.

## 7.1 Nivel educativo

Por otro lado, y en línea con lo expuesto en el capítulo 4, se observa una fuerte segmentación en la propensión a trabajar a distancia por nivel educativo. Según la encuesta de Opción Consultores<sup>31</sup>, realizada entre fines de abril y principios de mayo 2020, solo el 22% de los trabajadores con bajo nivel educativo trabajaba desde su hogar, mientras el 52% de los trabajadores con educación terciaria pudieron adherir a esta modalidad.

Esto es congruente con las conclusiones a las arriba el Soc. Diego Ventura en su tesis “Estudio exploratorio del fenómeno del teletrabajo en Uruguay” realizada en 2019, donde, confirma que “*el teletrabajo es una modalidad laboral donde predominan personas de alto nivel educativo y de profesiones técnicas e informatizadas*”<sup>32</sup>.

De todas formas debemos tener presente que esto puede estar asociado a un mayor conocimiento de las nuevas tecnologías por parte de éste subgrupo de trabajadores y su

<sup>31</sup> <https://www.montevideo.com.uy/Noticias/Los-trabajadores-con-educacion-terciaria-fueron-los-que-mas-accedieron-al-teletrabajo-uc752810>

<sup>32</sup> [https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/22302/1/TS\\_VenturaDiego.pdf](https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/22302/1/TS_VenturaDiego.pdf)

capacidad de adaptación a las nuevas modalidades. Esto no implica que en el futuro el trabajo a distancia no logre extenderse más allá del ámbito profesional y alcance ocupaciones que requieran menor nivel educativo, ya sea por simplificación de su uso o gracias a que las generaciones de nativos digitales podrían requerir menos capacitación por tratarse de habilidades adquiridas a edades tempranas.

**Imagen 1. Trabajador operando maquinaria minera de forma remota**



Fuente: Webinar “Teletrabajo en Uruguay. Oportunidad y desafíos” - BID

## 7.2 Uso de las TIC en Uruguay

Frente al creciente avance tecnológico es fundamental poder acceder a las TIC con las habilidades necesarias para utilizarlas y así obtener los beneficios que brindan, principalmente en relación al empleo.

La AGESIC lleva adelante numerosos estudios y mediciones sobre diferentes tópicos relacionados con uso de las TIC. Entre ellos la Encuesta de Uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (EUTIC), se realiza periódicamente y tiene por objetivo generar estadísticas confiables respecto al acceso y uso de TIC en hogares y personas.

La encuesta releva a personas mayores de 14 años para Montevideo y localidades mayores de 5.000 habitantes. Al momento de la elaboración de este documento, se conocen los resultados preliminares de la encuesta para año 2019<sup>33</sup>. El informe no especifica sobre teletrabajo pero sí se puede saber que las personas usuarias de internet (internautas), representan el 87% del total de personas mayores de 14 años y de éstas y el 10% trabajó o vendió sus servicios a través de una plataforma de internet.

---

<sup>33</sup> <https://www.gub.uy/agencia-gobierno-electronico-sociedad-informacion-conocimiento/comunicacion/noticias/resultados-preliminares-eutic-2019>

Por otra parte, se indagó en los microdatos del año 2016 de dicha encuesta. Para la pregunta *¿Qué actividades realizó en internet relacionadas con el trabajo?*, se obtuvo que un 4% de las personas respondieron que realizaban teletrabajo (trabajo a distancia); los hombres que teletrabajaban eran el 5,5% mientras que las mujeres alcanzaban el 2,6%.

A nivel mundial el uso de estas tecnologías no es equitativo entre hombres y mujeres. En informe del BID<sup>34</sup> se observan brechas que son el reflejo de las desigualdades ya existentes en el mercado laboral. Los países con mayores brechas se encuentran en el sur de Asia (con 23% de diferencia entre hombres y mujeres en cuanto al uso de celular), mientras que América Latina y el Caribe las brechas de género son más pequeñas (3% para el mismo ítem), aunque con importantes diferencias entre países. En dicho informe Uruguay lidera la menor brecha a favor de los hombres, con una diferencia de 2% con respecto a acceso a internet y 1% con respecto a acceso a teléfono móvil.

## 8. Oportunidades para los colectivos más vulnerables

Podría presumirse que el teletrabajo ensanchará las fronteras de posibilidades de las personas con discapacidad, las madres en período de lactancia, los cuidadores en general y los adultos mayores.

Pero a pesar de que la posibilidad de teletrabajar permite reducir los tiempos fuera de casa y los esfuerzos del traslado y que mucho se ha insistido en que la implementación de esta modalidad de trabajo podría ser una herramienta útil para la inclusión social, es importante no perder de vista que no está exenta de riesgos.

No todos los trabajadores se benefician de igual manera de la implementación de esta modalidad y a pesar de que el trabajo a distancia puede facilitar el acceso y la permanencia en el mercado laboral de un sector de la población que por diferentes motivos es más vulnerable, el riesgo de que sea una nueva forma de marginación es muy grande. Debemos considerar que quien trabaja a distancia -en una empresa donde sus colegas trabajan en las dependencias del empleador- puede enfrentar mayores dificultades de integración y crecimiento profesional. Los beneficios parecen ser más claros cuando se trata de una política general de la empresa o sector y no cuando se aplica particularmente para determinados colectivos.

En relación a la discapacidad, se ha considerado al teletrabajo como una opción de inserción laboral debido a que el uso de las TIC, como parte esencial del teletrabajo, habilita la posibilidad de una mejor comunicación y movilidad. Sin embargo el teletrabajo puede presentar un riesgo de aislamiento como se ha visto en este documento. En este sentido, la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad<sup>35</sup> sustenta entre sus principios: “la participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad”. Tanto el trabajo como

---

<sup>34</sup> BID – División de Género y Diversidad (2020). *¿Desigualdades en el mundo digital? Brechas de género en el uso de las TIC.*

<sup>35</sup> Aprobada el 13 de diciembre de 2006 por la Asamblea General de Naciones Unidas.

la educación, la cultura y la recreación, son ámbitos que -con los “ajustes razonables” y la eliminación de las barreras físicas y del entorno social-, favorecen la inclusión de las personas con discapacidad. Esto puede ser más difícil de lograr cuando se trabaja desde el hogar.

## 9. Repercusiones en el sistema de Seguridad Social

A pesar de que existe consenso a nivel internacional en la importancia de la igualdad de derechos y beneficios entre quienes realizan trabajo presencial y quienes trabajan a distancia y ello se encuentra reflejado en la normativa, las diferencias que presentan las nuevas modalidades de trabajo constituyen un riesgo en lo que hace a la protección social.

La OIT sostiene que el teletrabajo tiene potencial para adoptar diferentes facetas jurídicas “*ya que puede desarrollarse como una actividad empresarial, de prestación de servicios o trabajo autónomo, como un contrato de cooperación, e incluso como contrato de trabajo descentralizado*”. Esto presenta diferencias significativas a la hora de evaluar las distintas alternativas en políticas de seguridad social.

Es por ello que su consolidación plantea importantes retos y exige revisar la legislación laboral, la estructura de cotización y las opciones de protección social en pro de garantizar el acceso igualitario de este subgrupo de trabajadores a sus derechos.

*“La sustitución de las relaciones laborales estándar por formas más flexibles de empleo representa una amenaza tanto para la cobertura como para la sostenibilidad financiera de los sistemas de seguridad social. Esto se debe principalmente a que las nuevas categorías de relaciones laborales han mostrado una tendencia creciente a la “informalización” y han favorecido la sub-declaración de ingresos a la hora de abonar las cotizaciones sociales”<sup>36</sup>.*

Tal como mencionamos en capítulos anteriores, la OIT<sup>37</sup> sostiene que las nuevas modalidades de trabajo desafían el marco regulatorio actual por su capacidad de mutar desde el empleo en dependencia al independiente y desarrollarse como una actividad empresarial.

En un contexto de rápidas transformaciones como el actual, parece esperable que en el futuro cercano las distintas modalidades de trabajo a distancia tomen mayor presencia y se desarrollen, más allá de la pandemia, convirtiéndose en una situación habitual.

### 9.1 Cobertura

Bajo la lógica de un sistema diseñado para responder a las necesidades del empleo presencial, las nuevas modalidades de trabajo pueden toparse con dificultades en el acceso a la cobertura.

---

<sup>36</sup> Zunino, “Presente y Futuro del Sistema de Seguridad Social en Uruguay” – CINVE (2019)

<sup>37</sup> OIT (2011) Manual de buenas prácticas en el teletrabajo.



Las nuevas vinculaciones laborales se relacionan con mayores niveles de informalidad<sup>38</sup> lo que implica un incremento en la exposición del trabajador a los riesgos asociados al desempleo, enfermedad, maternidad, etc. y paralelamente acarrea una merma en los recursos recaudados por el sistema, generando problemas de financiamiento.

*“La precariedad asociada al aumento de las formas atípicas de empleo suele dar lugar a historiales de cotización fragmentados e incompletos y, por lo tanto, a un bajo nivel de la cotización a partir de la cual se calculan los derechos a prestaciones. En algunos casos, los trabajadores pueden no ser elegibles para las prestaciones contributivas basadas en derechos debido al bajo volumen de cotizaciones. Esta situación lleva a un aumento de la demanda de programas de asistencia social que suelen ser menos generosos y están financiados con cargo a los impuestos.”<sup>39</sup>*

La representación de los empresarios en BPS, en su informe “El futuro del Trabajo y su impacto en la seguridad social”<sup>40</sup>, ya destacaba que más allá de que en Uruguay la legislación posee mecanismos para la formalización de estas categorías de trabajadores, *“la generación de derechos previsionales de largo plazo es muy reducida dado los bajos niveles de tributación y la consiguiente generación de derechos o acumulación de ahorros. Uno de los problemas para estas categorías es la tributación en base a remuneraciones fictas y no reales”*.

Con respecto a las nuevas tecnologías, el informe observa que las mismas tendrán un impacto significativo en el empleo, aunque la dimensión y alcance del mismo solo podrá conocerse sobre la marcha. No obstante entiende que es posible identificar fortalezas y debilidades y que un seguimiento atento permitiría la adopción y revisión temprana de estrategias que puedan ser disfuncionales a los objetivos previstos. Observa por ejemplo, como limitante para aprovechar las oportunidades productivas que ofrece la digitalización, los magros resultados de las evaluaciones oficiales sobre los conocimientos de los estudiantes, lo cual compromete la suficiencia del capital humano.

El estudio recoge previsiones sobre la posibilidad de creación de tantas ocupaciones como las que desaparecerían, con la advertencia de que si esto fuera a destiempo se acentuarían los problemas de empleo. Del mismo modo no se podría asegurar que la adquisición de nuevas habilidades y competencias se acompasen con la masiva incorporación de tecnologías disruptivas. Esta no coincidencia de la demanda y oferta de mano de obra con consecuencias en el empleo, también repercutirá en la protección social, especialmente si quienes no logran insertarse en el mundo laboral utilizaran las disfuncionalidades de los sub-sistemas para conseguir prestaciones del Estado de carácter no contributivo, generando problemas de financiamiento. Se conviene en que las nuevas propuestas en protección deberán disociarse de los aportes sobre el empleo.

---

<sup>38</sup> “Diez desafíos mundiales para la seguridad social” – AISS (2019)

<sup>39</sup> “Diez desafíos mundiales para la seguridad social” – AISS (2019)

<sup>40</sup> “El futuro del trabajo y su impacto en la seguridad social” – Representación empresarial BPS - 2019

Otros estudios coinciden que la protección de los trabajadores independientes a distancia es un gran desafío que enfrenta el sistema de seguridad social uruguayo. En el corto plazo, la aportación sobre fictos acarrea problemas de acceso y suficiencia de las prestaciones activas y puede, en el largo plazo, dar lugar a tasas efectivas de remplazo superiores al promedio<sup>41</sup> si esas personas se retiran con jubilaciones mínimas, las cuales a su vez suelen ser insatisfactorias desde una perspectiva de suficiencia.

## 9.2 Accidentes de trabajo

Otro aspecto importante a considerar frente al desarrollo del teletrabajo es la responsabilidad jurídica en materia de seguridad y salud de los trabajadores. *“En 2011, el Tribunal de Revisión de Actos Administrativos de Brisbane, Australia, declaró responsable a la empresa de telecomunicaciones Telstra de las lesiones sufridas por uno de sus teletrabajadores mientras trabajaba a domicilio. El tribunal consideró que las lesiones estaban relacionadas con el trabajo y condenó a la empresa a sufragar los gastos médicos y a indemnizar al trabajador por la consiguiente pérdida de ingresos, aunque Telstra había declinado toda responsabilidad alegando que el trabajador se había caído fuera del área de trabajo designado”*<sup>42</sup>.

Según la Declaración conjunta sobre el teletrabajo de los interlocutores sociales europeos en el sector de las telecomunicaciones firmada en 2016, *“los interlocutores sociales reconocen el riesgo de que los trabajadores no estén cubiertos por un seguro contra accidentes en caso de que se produzcan accidentes en el entorno de trabajo móvil y recomiendan que los miembros examinen las medidas adecuadas que se han de adoptar en este campo, como considerar si es necesario un seguro complementario. Asimismo, propugnan que los teletrabajadores deberían gozar de los mismos derechos colectivos que las personas que trabajan en los locales del empleador y que no se deberían poner obstáculos a los trabajadores móviles para comunicarse con representantes de los trabajadores”*<sup>43</sup>.

Estos factores deben ser considerados en el diseño de las políticas de protección social ya que sin dudas afectarán tanto a los seguros que cubren enfermedades profesiones como a las prestaciones por enfermedad e invalidez.

## 9.3 Invalidez

La prescindencia del traslado físico y la intensificación del uso de las TIC, que acarrearán las nuevas modalidades de trabajo, abren nuevas posibilidades a los trabajadores y podrían modificar los baremos utilizados a la hora de valorar los distintos niveles de incapacidad.

---

<sup>41</sup> Castiñeiras - Tasas de Reemplazo del Sistema Previsional Mixto – CEF

<sup>42</sup> Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros – OIT 2016

<sup>43</sup> [https://www.etno.eu/datas/ETNO%20Documents/Joint\\_Declaration\\_telework\\_UNIeuropa\\_ETNO.pdf](https://www.etno.eu/datas/ETNO%20Documents/Joint_Declaration_telework_UNIeuropa_ETNO.pdf)

La determinación de incapacidad física total o parcial puede verse afectada por el advenimiento de estas nuevas modalidades de trabajo, así como también las limitaciones que entrañan los beneficios otorgados.

Un artículo de la revista CES de España en 2018<sup>44</sup> exhibe la posibilidad de que un persona amparada por una prestación económica por incapacidad permanente absoluta, podría estar en condiciones de convertirse en teletrabajador, cotizando como independiente en dicho país, sin que ello fuera obstáculo para su situación de pensionista.

El estudio de estas implicancias excede el alcance de éste trabajo pero queda planteada la necesidad de un análisis más profundo de sus efectos en las distintas prestaciones.

## 9.4 Financiamiento

En relación a los desafíos de la Seguridad Social en la era digital, la AISS (Asociación Internacional de la Seguridad Social) afirma que *“las instituciones de seguridad social han de adaptarse a las circunstancias para atender mejor las nuevas necesidades y evitar dos grandes riesgos, a saber: el incremento de las brechas en la cobertura y la erosión de la base de financiación”*<sup>45</sup>.

La naturaleza del trabajo está cambiando y las condiciones más flexibles de horario y locación facilitan el multiempleo. Si consideramos esto a la luz de la consecuente reducción de costos de transacción, es esperable que la subcontratación de tareas se torne cada vez más frecuente. Como resultado de ello, la separación entre cuentapropistas y dependientes podría desdibujarse, desafiando los sistemas actuales de seguridad social en lo que refiere a la formalización y el financiamiento.

Adicionalmente la deslocalización geográfica del trabajo, de mano de las cadenas globales de valor, incrementa cada vez más las contrataciones transnacionales. Mientras la seguridad social esté asociada al concepto de trabajo y la cobertura sea laboral y no universal, estas transformaciones dificultarán la imposición de un régimen tributario y atentarán contra la protección de los derechos laborales y la sostenibilidad financiera del régimen.

Según Gauthier *“en el caso del teletrabajo en un contexto de mundialización económica y extensión de los procesos de deslocalización productiva a escala internacional, la aplicación de esta regla de conexión es susceptible de convertirse en instrumento facilitador de estrategias puramente evasivas, encaminadas a obtener ventajas competitivas del aprovechamiento de las diferencias de tutela existentes entre los distintos ordenamientos laborales, favoreciéndose con ello el denominado dumping social.”*<sup>46</sup>

---

<sup>44</sup> El teletrabajo en salud laboral: Aspectos médico-legales y laborales. Vicente, M.T.; Torres, J.I.; Torres, A.; Ramírez, M.V.; Capdevila, L. Revista CES Derecho, Vol. 9, No. 2, julio- diciembre 2018, 287-297

<sup>45</sup> <https://ww1.issa.int/es/news/social-security-digital-age>

<sup>46</sup> <http://www.caminandoutopias.org.ar/tesis/Tesis6.pdf>

## 9.5 Posibles caminos

Para dar respuesta a los retos planteados y acompañar el crecimiento de las nuevas modalidades de trabajo, el BID propone tres lineamientos principales<sup>47</sup>:

- **Universalidad**; que la protección social se brinde con independencia de la modalidad de trabajo o el sector al que pertenece el trabajador.
- **Neutralidad**; que la regulación no perturbe el mercado generando incentivos indeseados.
- **Eficiencia**; que el nuevo contrato social permita maximizar el bienestar social derivado de las relaciones laborales.

Esto implicaría concebir el Sistema de Seguridad Social desde otra óptica, donde la financiación responda a un esquema diferente que permita brindar una cobertura suficiente a los trabajadores. Para lo cual, una de las propuestas realizadas por el BID en el documento citado, es apoyarse en la **trazabilidad de ingresos**, de forma de incrementar la formalización, los modelos de aportes a la seguridad social y la recaudación impositiva, ajustándolos en relación al nivel y periodicidad de los ingresos.

También se propone un nuevo enfoque regulatorio que permita acompañar el dinamismo que caracteriza al mercado laboral, a través de la **regulación adaptativa**. Sistema ágil basado en *“leyes generales con principios básicos que luego se combinen con guías de mejores prácticas o regulaciones relevantes para cada sector”*.

*“El tsunami tecnológico nos fuerza a salir de nuestra zona de confort, aprendiendo cosas nuevas todos los días; la regulación y la política pública deben seguir el mismo camino. De esta forma, podremos maximizar las oportunidades y minimizar los riesgos de esta cuarta revolución industrial para asegurar el bienestar de toda la sociedad”<sup>48</sup>.*

## 10. Consideraciones finales

El trabajo a distancia en sus diferentes formas ha demostrado ser hasta ahora un fenómeno creciente a nivel internacional. Luego de la exhortación del gobierno en marzo 2020, en respuesta a la emergencia sanitaria ante la Covid-19, estas modalidades de trabajo han cobrado fuerza en nuestro país.

La pandemia nos ha brindado la oportunidad de realizar un salto en la curva de aprendizaje de estas nuevas modalidades y aunque al momento de cerrar este documento no sabemos cuál será el desenlace de esta situación atípica, entendemos que los avances que se han realizado en este sentido no serán inocuos al mercado laboral uruguayo.

---

<sup>47</sup> El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe 5 – BID (2019)

<sup>48</sup> *Ibidem*

Es por ello que resulta relevante recordar que, a la vez que esta nueva realidad constituye una gran oportunidad, no está exenta de riesgos. De los estudios realizados por OIT-Eurofound surge que los efectos del teletrabajo son percibidos tanto positiva como negativamente, incluso por una misma persona, por lo cual los resultados son ambiguos y muchas veces contradictorios.

Si bien nuestra legislación laboral no lo impide, no contamos aún con una regulación que aborde aspectos tales como la ergonomía de los puestos, los accidentes de trabajo, los riesgos psicosociales a los que se ve expuesto el trabajador, etc.

Es por ello que resulta imprescindible avanzar en el desarrollo de un marco legal y regulatorio que delimite las pautas mínimas que garanticen la integridad física y mental del teletrabajador, así como sus derechos en materia de seguridad social.

Se torna fundamental anticiparse y enfocar las políticas públicas, de forma que acompañen las transformaciones que transitamos, se adapten a los nuevos desafíos y puedan cumplir con los objetivos asignados de manera eficiente.

De acuerdo a las palabras de Hans-Horst Konkolewsky (exdirector de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo y ex Secretario General de la AISS), consensuar con la sociedad y sus representantes -sindicatos, trabajadores, empresarios, organizaciones sociales y estado-, nuevas pautas para el trabajo del futuro, se torna imprescindible para generar un nuevo modelo, dado que no solamente las tecnologías están cambiando, sino el propio trabajo.

## 11. Referencias

### Bibliografía

- Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (2002)
- Al teletrabajador no le importa la ergonomía. Turvallisuusuiset (2014)
- Decreto del Poder Ejecutivo Nº 93/020
- Decreto del Poder Ejecutivo Nº 94/020
- ¿Desigualdades en el mundo digital? Brechas de género en el uso de las TIC - BID – División de Género y Diversidad (2020)
- Diez desafíos mundiales para la seguridad social – AISS (2019)
- El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe 5 – BID (2019)
- El futuro del trabajo y su impacto en la seguridad social. Representación empresarial, Banco de Seguridad Social. Uruguay (2019)
- El teletrabajo y la mejora de la movilidad en las ciudades. En: “Investigaciones Europeas de Dirección y Económica de la Empresa”. Verano D, Suárez H., Sosa S. - Las Palmas de Gran Canaria, España (2013)
- El teletrabajo y el trabajo móvil basado en las TIC: trabajo flexible en la era digital –EUROFOUND (2020)
- El teletrabajo en salud laboral: Aspectos médico-legales y laborales. Vicente, M.T.; Torres, J.I.; Torres, A.; Ramírez, M.V.; Capdevila, L. Revista CES Derecho, Vol. 9, No. 2, julio- diciembre 2018, 287-297
- Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros. – OIT (2016)
- Las oportunidades de la digitalización en América Latina frente al COVID-19 – CEPAL (2020)
- Ley Nº 17.930 Art. 72 de fecha 07/12/2012 Presupuesto Nacional
- Los riesgos psicosociales en el trabajo en: VII Jornadas de Sociología de la UNLP. Rubbini, Nora Departamento de Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, La Plata. (2012)
- Los tiempos del bienestar social. Batthyány K. – UNFPA (2015)
- Manual de buenas prácticas en el teletrabajo – OIT (2011)
- Presente y Futuro del Sistema de Seguridad Social en Uruguay. Zunino, Caporale, Souto y Pereira – CINVE (2019)
- Tasas de Reemplazo del Sistema Previsional Mixto. Castiñeiras, De Melo, Ardente, Montti, Zelko y Araya – CEF (2018)
- Teletrabajo en Bélgica. Perin, Emmanuelle – EUROFOUND (2008)
- Teletrabajo en Países Bajos- Van Het Kaar, Robbe – EUROFOUND (2008)
- Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar – OIT / EUROFOUND (2019)
- Uso del tiempo y trabajo no remunerado en Uruguay - INE, UNFPA, UDELAR-Facultad de Ciencias Sociales, MIDES-Inmujeres. (2013)
- Uso del tiempo y trabajo no remunerado en Uruguay - INE, UNIFEM, UDELAR – Facultad de ciencias Sociales, MIDES-Inmujeres.(2008)

## Links

- <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/coronavirus-un-experimento-de-teletrabajo-a-escala-mundial/>
- <https://www.bcn.cl/leyfacil/recurso/trabajo-a-distancia-y-teletrabajo>
- <http://www.alfa-redi.org/sites/default/files/articles/files/pino.pdf>
- [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/20191009\\_libro\\_blanco\\_de\\_teletrabajo.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/20191009_libro_blanco_de_teletrabajo.pdf)
- <https://www.gub.uy/agencia-gobierno-electronico-sociedad-informacion-conocimiento/comunicacion/noticias/resultados-preliminares-eutic-2019>
- [https://www.etno.eu/datas/ETNO%20Documents/Joint\\_Declaration\\_telework\\_UNIeuropa\\_ETNO.pdf](https://www.etno.eu/datas/ETNO%20Documents/Joint_Declaration_telework_UNIeuropa_ETNO.pdf)
- <https://ww1.issa.int/es/news/social-security-digital-age>
- <http://www.caminandoutopias.org.ar/tesis/Tesis6.pdf>
- <https://partidocolorado.uy/proyecto-de-ley-promocion-y-regulacion-del-teletrabajo/>
- <https://www.spri.eus/es/basque-industry-comunicacion/hans-horst-konkolewsky-debemos-de-mejorar-nuestra-capacidad-tecnologica-pero-pensando-siempre-en-las-personas/>
- <https://youtu.be/JSn8XYVnE2U>
- [https://youtu.be/bnwGt3D\\_jOE](https://youtu.be/bnwGt3D_jOE)
- <https://youtu.be/GHZLspGqtoc>
- <https://youtu.be/1Ey2V2n-tGM>
- <https://youtu.be/34eplrvrfk>
- [https://www.uppers.es/economia-y-dinero/vida-laboral/teletrabajo-deslocalizado-cambio-sueldo\\_18\\_2964420235.html](https://www.uppers.es/economia-y-dinero/vida-laboral/teletrabajo-deslocalizado-cambio-sueldo_18_2964420235.html)