



UNIVERSIDAD  
DE LA REPÚBLICA  
URUGUAY



Facultad de  
Psicología  
UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA

# Trabajo Final de Grado

## Modalidad Monografía

---

Teletrabajo y Factores Psicosociales de Riesgo:  
Reconociendo vivencias y perspectiva de los  
actores.

---

Estudiante: Tania Larrosa - C.I. 3.068.284-8

Tutor: Prof. Adj. Dr. Javier Romano

Revisor: Prof. Agr. Mag. Tommy Wittke

---

Diciembre 2020  
Montevideo, Uruguay.

## Agradecimientos

En primer lugar quiero agradecer al P. Adj. PhD Javier Romano, Director del Instituto de Psicología Social de la Facultad de Psicología, Udelar por la confianza que depositó en mí cuando aceptó ser mi tutor en la elaboración de este Trabajo Final de Grado, por su dedicación, su asesoramiento, su infinita paciencia, su continua guía en este proceso, por dejarme la libertad suficiente para que pudiera construir mi propio camino, por orientarme y compartir sus conocimientos los cuales, me permitieron llegar a ese objetivo. Y en especial, por confiar en mí, como futura profesional.

En segundo lugar agradecer a todos quienes participaron de este trabajo, desde quienes me hicieron un lugar en su agenda, brindándome su tiempo al concederme una entrevista ,o responder un cuestionario, desde quienes me aportaron su opinión respecto al temática, hasta quienes compartieron sus vivencias personales y laborales, o me hicieron llegar material e información relevante para esta elaboración. Todos y cada uno de ustedes contribuyeron a enriquecer esta producción.

Asimismo agradecer a mis amigos, los de siempre y los nuevos; por el apoyo, por estar siempre, por compartir mi vida y festejar mis logros. Pero en especial, deseo agradecer enormemente a Andrea, por animarme y darme su apoyo, en cada proyecto que emprendo, y a Lourdes por estar pendiente en todo momento de que puedo llegar a necesitar y brindarme la contención emocional necesaria, en esta etapa tan movilizadora.

Y por último, pero no por ello menos importante agradecer a mi familia; a los que están y a los que ya se han ido, porque ustedes con sus enseñanzas, valores y sus cuidados contribuyeron a construir la persona que soy.

Y en virtud de estos acontecimientos no esperados que se nos presentan en la vida, a mis compañeros y a los funcionarios que tuvieron la empatía de solucionar un tema burocrático.

## Índice

<b>Índice</b>	1
<b>Resumen</b>	4
<b>Palabras Clave</b>	
<b>Fundamentación</b>	5
<b>Antecedentes</b>	5
Antecedentes de Teletrabajo en Uruguay	5
Antecedentes de Teletrabajo en el mundo	5
<b>Delimitación del Problema</b>	8
Trabajo, Empleo y Trabajo Decente	8
¿A qué nos referimos con Teletrabajo?	9
¿Qué se entiende por Salud en relación con el Trabajo? Un acercamiento a las Patologías Ocupacionales	10
Potenciales Riesgos Psicosociales en el ámbito laboral	11
Relación existente entre Riesgos Psicosociales y Estrés	12
Un acercamiento al concepto de Mobbing y Burnout	13
¿Qué entendemos por Precariedad Laboral y cómo incide en la salud del trabajador?	14
<b>Pregunta problema</b>	15
<b>Objetivos</b>	16
Objetivo General	16
Objetivos específicos	16
<b>Diseño Metodológico</b>	17
<b>Desarrollo</b>	
Perfil de los entrevistados en su carácter de Teletrabajadores	21

Teletrabajo desde la Perspectiva de género	21
Actividad sindical como afianzamiento de derechos de los Teletrabajadores	
24	
Possible precariedad laboral, al asumir el trabajador los costos de teletrabajar	27
Potencial factor de riesgo psicosocial, debido a precarización laboral por no contar con un espacio óptimo para Teletrabajar	29
Potenciales factores psicosociales de riesgos debido a falta de contención, directivas de la organización, aislamiento y ruptura de la red social con los compañeros de trabajo	30
Potencial factor de riesgo por extensión de la jornada	31
<b>Rol del psicólogo en el contexto de Teletrabajo</b>	32
<b>Consideraciones éticas</b>	33
<b>Reflexiones finales</b>	34
<b>Referencias Bibliográficas</b>	37
<b>Anexos</b>	43
Consentimiento Informado para Participantes de elaboración de TFG de Psicología	43
Consentimiento informado a Directiva de CEDU	56
Ley de Promoción y Regulación del Teletrabajo	59

## Resumen

La presente monografía se enmarca dentro de un Trabajo Final de Grado, correspondiente al Ciclo de Graduación del Plan 2013 de la Licenciatura de Psicología de la Universidad de la República, dentro del Instituto de Psicología Social, bajo la tutoría del docente Prof. Adj. Dr. Javier Romano.

Se realizó un trabajo exploratorio acerca de cuáles son los potenciales factores psicosociales de riesgo que afectan a los teletrabajadores de Uruguay ante una posible precarización laboral y sus consecuencias a nivel psicológico.

Se buscó realizar una producción de conocimiento en este mundo emergente del trabajo, para indagar cuál debería ser el Rol del Psicólogo en este contexto y cuales herramientas se deberían potenciar, desde la perspectiva de la psicología, a efectos de hacer frente a estas nuevas demandas y necesidades emergentes. En este proceso de acercamiento a la temática, se comenzó con una revisión bibliográfica y búsqueda de antecedentes, análisis de la normativa laboral vigente, así como lectura crítica del proyecto normativo que busca regular el teletrabajo y que se encuentra en vías de discusión a nivel parlamentario, considerando asimismo las modificaciones que se implementaron a consecuencia de la pandemia del Covid-19 en el mundo laboral. Luego, se procedió a realizar un trabajo de campo en el cual se indaga acerca de cómo vivencian este proceso de cambio cuatro teletrabajadores, así como representantes de las ramas sindical, empresarial y gubernamental, en base tres ejes: salud, trabajo, normativa laboral.

Se llevó a cabo mediante un diseño metodológico de corte cualitativo exploratorio, recogiendo y sistematizando bibliografía temática, analizando documentos, y discursos vertidos en las entrevistas semiestructuradas y cuestionarios que se realizaron a los implicados, para luego realizar una triangulación con los datos obtenidos.

**Palabras Clave:** Teletrabajo, Precarización laboral, Riesgos Psicosociales, Rol del Psicólogo

## **Fundamentación**

El objetivo de esta monografía es generar insumos útiles para discutir la problemática de la implementación del teletrabajo en Uruguay, que en el futuro permitan realizar propuestas específicas que contribuyan a la mejora del marco normativo que se implementará en breve.

La temática abordada es de fundamental relevancia en este proceso de cambio de paradigma en las relaciones laborales a nivel global y local, que viene siendo sustentado por el avance tecnológico como lo constituyen la implementación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs), en lo que se denomina Sociedad de la Información y Conocimiento (SIC) y el desarrollo del Teletrabajo. Debiéndose, por tanto considerar a la categoría 'trabajo', como un constructo en continua transformación, lo cual determina que estemos ante una nueva realidad histórico-social del Uruguay.

En nuestro país se está desarrollando un proceso histórico, ya que ha sido aprobada la Ley sobre Promoción y Regulación del Teletrabajo en Uruguay. Encontrándose esta en vías de discusión y análisis al inicio de la elaboración de esta Tfg, por lo cual se hizo el seguimiento de la elaboración de la misma. La entrada en vigencia de esta nueva normativa laboral, conlleva el desafío de repensar las organizaciones y por ende, a la implementación de una reestructura de las categorías y relaciones laborales; en un país que se ha caracterizado por una normativa laboral de carácter proteccionista. Siendo fundamental que desde la Psicología de las Organizaciones y el Trabajo, se acompañe activamente este proceso, que implica una variación sustancial en el contexto laboral y en la cultura organizacional, que afectará a las condiciones de trabajo, las categorías laborales, así como a la subjetividad del individuo y a las formas de relacionamiento laboral.

## **Antecedentes**

### **Antecedentes de Teletrabajo en el mundo**

Si se define Teletrabajo como “llevar el trabajo a casa del trabajador”, el pionero fue Jack Nilles (1976), quien ante la crisis petrolera y en un intento de evitar los problemas de

traslado y optimizar los recursos renovables, creó el concepto de Telecommuting, en donde los trabajadores conectaban sus pantallas a unidades remotas de la empresa, evitando traslados innecesarios (Udelar, 2006, p.17). Como señal la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el avance de las nuevas tecnologías de la información y la comunicaciones revolucionaron el trabajo y la vida cotidiana en el siglo XXI, permitiendo conectarse con familiares y amigos así como con vínculos laborales en cualquier momento o lugar, lo que “también facilita la intromisión del trabajo remunerado en los espacios y tiempos reservados para la vida personal” (OIT, 2017-2019, p.3). Con la masificación del uso de las Tics surgieron en Europa, propuestas de promover el teletrabajo, como estrategia de fomento del empleo y regulación del mismo. En particular, la Comisión Europea realizó una serie de recomendaciones políticas acerca de la dimensión social y del mercado de trabajo en la llamada Sociedad de la Información, que incluían entre otros puntos, asumir el compromiso de fomentar el Teletrabajo en Europa y de estudiar el mismo dentro de la mencionada Comisión. Posteriormente, la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades en conjunto con la Dirección General de la Sociedad de la Información, lanzaron un proyecto piloto, siendo la promoción del teletrabajo una de las propuestas de la Comisión como estrategia de empleo, así como apoyar el trabajo de los interlocutores sociales destinado a establecer condiciones marco y disposiciones prácticas para poder introducir a gran escala el teletrabajo en Europa. (EUR - LEX , 17 de mayo 2005). Estas propuestas continuaron evolucionando, hasta que en el año 2002 se llegó finalmente, a la firma del Acuerdo Marco Europeo (AME), Si bien al momento de firmarse el mismo, ya existían leyes laborales independientes en algunos países europeos, este constituye un documento de carácter genérico, cuya función es la de habilitar la negociación colectiva, como forma de fomentar el Teletrabajo en forma masiva. Este acuerdo es:

Un documento de recomendaciones pero no vincula jurídicamente a las partes para garantizar unos derechos mínimos. Además algunos aspectos son muy amplios y ambiguos ... es un acuerdo orientador para su transposición a las normas laborales de los distintos países (Acuerdo marco europeo sobre teletrabajo, Bruselas, 16 de julio de 2002).

### **Antecedentes de Teletrabajo en Uruguay**

A los efectos de abordar el tema de Teletrabajo en nuestro país, se debe comenzar

haciendo mención al desarrollo de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TICs), ya que la introducción de este avance tecnológico permitió a nuestro país, que se ha destacado desde siempre por su característica de agroexportador, innovar en otras áreas, llegando en la actualidad a poseer las condiciones necesarias que le permiten implementar la modalidad de Teletrabajo. Y en donde, desde hace algunos años se viene desarrollando una gran oferta de servicios logísticos, de transporte y comunicaciones, con la creación de Zonas Francas, Puertos Libres, hasta llegar a ser hoy lo que se denomina una Economía de Servicios. Consolidar todo este desarrollo, ha sido posible por la introducción de las mencionadas TICs. De acuerdo a la publicación del Instituto de Competitividad- Universidad Católica del Uruguay (UCU, 2015, p.33-35) el desarrollo de las TICs comenzó con la creación de la Administración Nacional de Telecomunicaciones (ANTEL), quien ya en 1984 había digitalizado la comunicación telefónica, y se comenzó a dictar clases de informática en la Facultad de Ingeniería. Comenzando en 1994 a operar con banda ancha a través de Ancel, para convertirse en 1997 en el primer país de América (incluido Estados Unidos) y sexto en el mundo en tener toda su red digitalizada. Luego, se seguiría avanzando hasta llegar a la actualidad en donde se obtiene el mayor provecho posible de la fibra óptica, en donde a través de diferentes programas se ha entregado tablets a escolares y liceales, brindando recursos y potenciando el uso de la tecnología en todos los sectores sociales.

Luego de la introducción de las TICs, los trabajadores dedicados al teletrabajo, lo hacían principalmente por su cuenta, como trabajadores independientes o como integrantes de un colectivo como ser los Call Centers, en el cual los teletrabajadores cumplían sus tareas laborales dentro del espacio físico de la empresa. Y en menor medida como teletrabajadores con las características con las que los definimos actualmente, el de ser aquellos trabajadores que realizan sus tareas laborales en calidad de dependientes, pero fuera del domicilio de la empresa. En palabras de Katz (2009) el desarrollo de las TICs permite una mayor conectividad y acceso, siendo la principal razón para ello que “existe una relación estructural entre el crecimiento económico y el uso de las tecnologías” (Katz. R, 2009; p.12).

Si consideramos al Teletrabajo, como aquel trabajo que se desarrolla fuera del ámbito de la empresa, el antecedente que se aproxima a esta conceptualización es el denominado “Trabajo a Domicilio”, definido por la OIT en el Convenio Internacional 177, y ratificado por Uruguay como:

El trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador, a cambio de una remuneración; con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello (OIT, C177, 1996).

La pandemia Covid-19, ha sido un factor determinante en la instrumentación de este contexto de modalidad de Teletrabajo, que muchos han planteado como una de las características de lo que se ha denominado “la nueva normalidad”, al imponer drásticamente un aparente “nuevo” modelo de trabajo realizado en el domicilio, denominado “*Teletrabajo*”. El cual, como se verá en el desarrollo de esta monografía, no constituye una nueva modalidad de forma de trabajo, sino que se trata de un complejo proceso que viene gestándose y planificando en forma sistemática y sostenida a nivel global como un cambio en el paradigma social, laboral y económico, que se destaca por afectar la subjetividad de las personas. Por lo indicado anteriormente, la temática de Teletrabajo es de vital relevancia, sumado al crecimiento sostenido de su implementación en los últimos tiempos. Ya que como sostiene el boletín técnico del Instituto Nacional de Estadística (INE), correspondiente a abril 2020, en el marco de la Encuesta continua de hogares que se está realizando en forma no presencial “se observa que un 5,3% del total de ocupados declaran teletrabajar habitualmente. La estimación asciende a 19,3% cuando se consulta por teletrabajo la semana pasada (donde se consideran situaciones habituales, coyunturales u extraordinarias)” (INE, 20 de junio 2020, p.7).

Actualmente, a la entrega de este Trabajo Final de Grado se encuentra aprobada la Ley de Promoción y Regulación del Teletrabajo en Uruguay, que al comienzo de la elaboración de este trabajo era tan solo un Proyecto de Ley, el cual se encontraba en vías de análisis en el Parlamento, y del cual se ha seguido todo el proceso de discusión hasta su aprobación final.

### **Delimitación del problema**

Para introducir la temática de Teletrabajo, es pertinente precisar algunos conceptos que se utilizarán en el desarrollo de esta monografía.

En primer lugar corresponde indicar qué se entiende como *Trabajo*, por constituir la misma una actividad que afecta a los trabajadores y en donde emergen nuevas subjetividades, en el entendido que el trabajo brinda al individuo un lugar y un soporte en la estructura social. La Tesoro de la Organización Internacional del Trabajo expresa que el Trabajo consiste en “el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos” (Tesoro OIT, 2.ª edición, Ginebra, 2004).

Se debe diferenciar Trabajo del concepto de Empleo, los cuales pueden llegar a confundirse. Siendo definido el empleo como “el trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie) sin importar la relación de dependencia” (Tesoro OIT, 2.ª edición, Ginebra, 2004).

Otro concepto relevante a considerar es el de Trabajo Decente, entendiendo como indica la OIT (2004) que el mismo consiste en un ideal respecto a cómo debería ser un trabajo en este mundo, donde en forma continua y sostenida en el tiempo, viene gestándose una reestructuración global de la economía, impulsada por el desarrollo tecnológico, que introduce una nueva forma de rediseñar la forma de vivir, de relacionarse y de trabajar. Siendo necesario para aproximarse a ese ideal promover a través del diálogo, lo que debería ser un buen trabajo y empleo digno; en el sentido de considerar que la función del trabajo debe ser la de dignificar y permitir el desarrollo de las propias capacidades, respetando los principios y derechos fundamentales del individuo, a cambio de lo cual se recibe un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, garantizando la privacidad, la salud y cuidado del medio ambiente (Tesoro OIT, 2.ª edición, Ginebra, 2004).

### **¿A qué nos referimos con Teletrabajo?**

Respecto al concepto de Teletrabajo, la literatura es muy amplia, pero a efectos de esta monografía se considerará como tal, a la modalidad laboral en la cual el trabajador, traslada el trabajo desde la empresa a su domicilio. mediante el uso de TICs. La OIT(2002) define Teletrabajo como:

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 (Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo, Bruselas, 16 de julio de 2002.).

Siguiendo esta línea, Alonso y Cifre ( 2002), definen Teletrabajo como una modalidad de trabajo en la cual el trabajador no se encuentra en el espacio físico de la empresa, sino que se comunica a través de las Tics:

Un modo de trabajar en el que el trabajador o trabajadora está localizado remotamente de una oficina central o de un centro de producción, con o sin contacto cara a cara con co-trabajadores, pero que permite la comunicación vía el uso de las tecnologías de sistemas de comunicación. Esta actividad profesional supone una forma de organización laboral que permite al trabajador o trabajadora auto-organizarse, vale decir, autogestionar las variables de tiempo, espacio y las mismas actividades laborales (Citado en Franco. S, Wittke. T, Migliaro. A, Funcasta L., Cap. 5, 2020)

Asimismo, para la Ley de Promoción y Regulación de Teletrabajo en Uruguay, que fuera aprobada el Teletrabajo “es la prestación del trabajo, total o parcial, utilizando preferentemente las tecnologías de la información, y de la comunicación fuera del ámbito físico, proporcionado por el empleador, ya sea en forma interactiva o no (online-offline)” (Uruguay, “ Comisión de Legislación del Trabajo y Seguridad Social Art, 1°. Carpeta N° 708 del 2020).

### **¿Qué se entiende por Salud en relación con el Trabajo? Un acercamiento a las Patologías Ocupacionales**

Es pertinente mencionar que tanto la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de Salud (OMS) en sus últimas recomendaciones, hacen hincapié en la necesidad de focalizar la atención, en las patologías ocupacionales que surgen como consecuencia de la inestabilidad laboral, la re-adequación del trabajador al nuevo ritmo dinámico en el trabajo, al cambio en las tecnologías y a la exigencia de mayor productividad.

En especial el Convenio de la OIT- C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores. El cual ha sido ratificado por Uruguay establece que la Salud, en relación con el trabajo “abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo (OIT, C. 155, 1981). Por su parte, la OMS (2017) define salud “como un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (OMS, 2017). Expresando que la salud mental se relaciona con la promoción del bienestar, la prevención de trastornos mentales y el tratamiento y rehabilitación de quienes se encuentren afectados por dichos trastornos (OMS, 2017). En este sentido Saforcada (1996 ) entiende como salud al máximo posible de bienestar físico, psíquico y social que se puede dar en una situación que surge como producto de la interacción mutua y transformadora del individuo y el medio ambiente, en un determinado contexto histórico y circunstancia psicosocial.

### **Riesgos Psicosociales en el ámbito laboral**

Los Riesgos Psicosociales, de acuerdo a lo expresado por (Llaneza, 2009) son aquellas condiciones que se presentan en el ámbito laboral relacionadas con las condiciones de trabajo deficientes. En particular, en lo que se refiere a la concepción, organización y gestión del trabajo, a su contexto social y ambiental; los cuales pueden llegar a afectar el desarrollo del trabajo y la salud de los trabajadores, causando daños físicos, sociales o psicológicos y que en la actualidad constituyen uno de los principales problemas de la salud laboral.

Las consecuencias del estrés para un organismo pueden implicar básicamente un conjunto complejo de respuestas fisiológicas, aunque también suelen ocurrir otras respuestas psicológicas asociadas. El estrés es pues una respuesta del organismo que puede afectar gravemente a la salud, el bienestar y la calidad de vida del que lo padece y de los que le rodean (Papeles del Psicólogo, “Consecuencias con la Salud Psicosocial, 2002, párr. 4).

Para la Organización Panamericana de la Salud (OPS/OMS), el Riesgo Psicosocial se define como la probabilidad de que un evento traumático exceda un valor específico de daños, en términos sociales y de salud mental. Siendo el producto de la interacción entre las condiciones externas (amenaza) e internas (vulnerabilidad). Está relacionado también con otros

riesgos como ser los ambientales, sanitarios, económicos entre otros (OPS/OMS, 2016). Una potencial causa de riesgo psicosocial lo constituye el Estrés Laboral, por afectar directamente la salud física, mental y psicológica de los trabajadores, afectando por ende, el cumplimiento de los objetivos de la organización. El estrés laboral es consecuencia de cómo percibe el trabajador su propia capacidad de hacer frente a factores estresores, sobreviene cuando se producen desequilibrios y tensiones, entre los recursos, la información, capacidades y conocimientos con los que cuenta el trabajador y las exigencias de la organización. La OMS (2016), manifiesta que el mismo es el resultado del desequilibrio entre las exigencias y las presiones a las que se enfrenta un individuo por un lado, y sus conocimientos y capacidades por otro. Para Stavroula I., Griffiths. A, Cox.T (1999) “el estrés pone a prueba la capacidad del individuo para afrontar su actividad, y no solo incluye situaciones en las que la presión laboral excede la capacidad del trabajador para hacer frente a la misma, sino también los casos en que no se utilizan suficientemente sus conocimientos y capacidades, y esto supone un problema para el trabajador” (p.4). Por su parte, Del Hoyo (2001) define al estrés como la respuesta fisiológica, psicológica y conductual de un individuo que intenta adaptarse a presiones internas y externas (p.6).

La importancia de prevenir y minimizar situaciones de estrés tienen que ver con la salud y mejor calidad de vida de los individuos, tal como exponen Alonso y Cifre (2002):

Se considera el estrés como un factor de riesgo de potenciar tres de las principales causa de muerte de las sociedades actuales: cáncer, enfermedades cardíacas y accidentes cerebrovasculares, además de estar relacionado con otros tipos de alteraciones como el asma, el dolor crónico, el insomnio y alteraciones gastrointestinales, así como con la puesta en marcha de comportamientos desadaptativos como fumar, comer en exceso, beber en exceso, falta de ejercicio físico y abuso de fármacos y otras sustancias (Alonso y Cifre, 2002, “consecuencias con la salud psicosocial”, párr. 5),

### **Relación existente entre Riesgos Psicosociales y Estrés**

En cuanto a la relación existente entre riesgos psicosociales y estrés (Almodóvar et al., 2003) expresa que a corto plazo, estos riesgos se manifiestan a través del concepto general de estrés laboral, que incluye diversos aspectos de la salud física, mental y social. Mientras que a

largo plazo, la exposición a riesgos psicosociales puede provocar alteraciones cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinas, músculo-esqueléticas y de la salud mental. En el mismo sentido González,( 2008) afirma que cuando en el ámbito laboral se introducen nuevas herramientas, que en muchos casos los trabajadores desconocen o cuando se comienza a exigir mayor cantidad y calidad de trabajo, los individuos comienzan a sufrir consecuencias a nivel físico y psicológico, necesitando que se les brinde un periodo de adaptación a esas nuevas exigencias. A nivel internacional, hay un especial interés en cuanto a focalizar esfuerzos para disminuir los riesgos psicosociales, como forma de paliar las consecuencias negativas que acarrear y que afectan al trabajador, su entorno, la organización, y a la sociedad en su conjunto.

En especial en lo que refiere a los riesgos y consecuencias relacionados específicamente a la modalidad de teletrabajo, como indica Canadian Telework Association (1997), citado por Alonso y Cifre (2002):

Se pueden resumir en: percepción de soledad, percepción de estancamiento profesional, dificultades de compaginar trabajo y familia, escasa regulación legal e institucional, problemas relacionados con los nuevos tipos de interacciones laborales empleados-empleados y empleados-superiores, desajuste entre las características idóneas para el desempeño de su trabajo y las características de las que él disponga (Alonso y Cifre, 2002, “consecuencias con la salud psicosocial”, párr. 8).

Respecto a cómo abordar la prevención de riesgos psicosociales la mayoría de los autores coinciden en plantear dos formas de encarar los mismos; desde la perspectiva de la Ergonomía y desde la Psicología Aplicada, las cuales constituyen un abordaje desde el enfoque proactivo y reactivo respectivamente. Como plantea González- Trijueque, Giachero S.Delgado (2012) el Enfoque Proactivo, representa al enfoque clásico de prevención, que tiene como objetivo, evitar factores que afectan la salud en el contexto laboral, así como preparar a los individuos y a las organizaciones para minimizar el impacto, si éstos fueran inevitables. Está focalizado en temas ergonómicos y en aquellos factores de riesgo que pueden ser medidos fácilmente, como ser sobrecarga de trabajo, fatiga, entre otros. En tanto, el Enfoque Reactivo, considera como inevitable los factores que afectan la salud, siendo su objetivo el dotar a los individuos y a las organizaciones de mecanismos de compensación los más eficaces que fueran posibles. Se encuentra enfocado en los denominados Riesgos Emergentes, que los constituyen aquellos que atiende la Psicología Laboral (PSR), Mobbing, Burnout,

discriminaciones y todo aquel riesgo que no pueda ser medible y por tanto, no sea factible de prevenir.

### **Un acercamiento a los conceptos de Mobbing y Burnout**

El Mobbing, conocido también como "Acoso Psicológico", consiste en el hostigamiento u acoso hacia otro que se da en un contexto laboral por parte de uno o varios individuos, creando un ambiente laboral hostil, que puede llegar a afectar la salud de los trabajadores. Se debe tener en cuenta lo que plantean Einarsen y Hauge (2006), en cuanto sostienen que existen dos modelos desde los cuales puede explicarse el acoso psicológico, siendo los mismos complementarios: el modelo que brinda una explicación basado en factores sociales y organizacionales y el modelo que centra la atención en la personalidad de la víctima como en la del acosador. Como forma de prevención otro factor que se debe atender es la cultura organizacional, constituida por los valores, el clima organizacional y el estilo de gerencia de una organización, y que constituye un factor determinante en el éxito o no de la misma. Se deben fomentar conductas saludables e inhibir las dañinas. Al respecto Armstrong (1991) sostiene que la combinación de los objetivos estratégicos con su cultura organizacional constituyen "los cimientos para edificar los diversos métodos para alcanzar la excelencia" (p.11). Otro de los riesgos psicosociales relevantes es el Burnout, siendo este lo que comúnmente se conoce como "*estar quemado*" haciendo referencia a que los individuos presentan apatía, cinismo y poca ilusión en el trabajo. Según Freudenberger (1974), el Burnout comenzó siendo estudiado como un tipo de estrés vinculado a las profesiones asistenciales, que consiste en una pérdida progresiva de energía y entusiasmo. Por su parte Gil- Monte (2005), expresa que el mismo consiste en una experiencia negativa, en la cual las cogniciones, emociones y comportamientos del individuo hacia el trabajo, se encuentran caracterizadas por una sensación de agotamiento, de percibir que no se puede cumplir con tantas exigencias que se vienen prolongando en el tiempo, presentando además una actitud cínica hacia los clientes y la organización. En virtud de lo explicitado anteriormente para beneficio de todas las partes involucradas en la relación laboral, es pertinente promover el Trabajo Decente.

### **¿Qué se entiende como Precariedad Laboral y cómo incide en la salud del trabajador?**

Otro factor fundamental en la prevención de los Riesgos Psicosociales es evitar la Precariedad Laboral, entendiendo como tal aquellas situaciones laborales, en las que la salud

física y/o psicológica del trabajador se ve afectada, debido a las condiciones de trabajo o a la vulneración de sus derechos laborales, como pueden ser entre otros, extensos horarios de trabajo, mala remuneración. incertidumbre respecto a la conservación del empleo. Es pertinente plantear la postura de, Rodgers (1992), un autor pionero en plantear el tema, considera cuatro dimensiones en conjunto, como determinantes de la precariedad laboral; la insuficiencia de ingresos que no permitan la reproducción social al trabajador y su familia; la inestabilidad laboral en cuanto a la continuidad del trabajo debido a contratos a corto plazo y alto riesgo de pérdida del trabajo; falta de cobertura del sistema laboral; y el no poder controlar sus condiciones de trabajo (p.19). Continuando con esta línea de estudio, propone dos formas de abordar el tema de la precariedad; por un lado en lo que se refiere al concepto en forma objetiva, el cual sería "*estar en la precariedad*" y por otro el abordaje subjetivo, que sería "*sentir que se encuentra en precariedad*", determinado en función de la situación del individuo en el sistema social y las oportunidades que tenga en ella. En tanto, Piñeiro. R (2008) indica que "ser precario" es, entonces "Una combinación entre sentir la precariedad y estar en la precariedad" (p. 52). Asimismo, la Precariedad Laboral es un tema prioritario en la agenda de la OIT, de los gobiernos. las organizaciones de trabajadores y empleadores, en cuanto se busca fomentar y promover el trabajo digno, como forma de proteger la salud de los trabajadores, sus familias y por ende lograr que las organizaciones logren sus cometidos. Desde la Oficina Internacional del Trabajo. Oficina de Actividades para los trabajadores (ACTRAV) se plantea que la OIT deberá promover Políticas sociales y económicas para combatir el Trabajo Precario, creando un dogma económico, de acuerdo a las recomendaciones del Pacto Mundial para el empleo, en donde se priorice la Agenda del Trabajo digno, basada en empleo pleno, recuperación basada en el aumento de salarios y respaldada por políticas de seguridad social y un piso de protección social. Esas políticas deberían ser Promoción de la negociación colectiva para combatir el empleo, Promoción de normas existentes acerca de trabajadores precarios, Promoción de la negociación colectiva para promover el trabajo precario, Campañas sindicales sobre trabajo precario y priorizar las organizaciones de trabajadores precarios. (ACTRAV-OIT, 2012).

### **Pregunta problema**

Resulta de interés investigar respecto de si la introducción de nuevas formas de relacionamiento y producción bajo la modalidad de teletrabajo en Uruguay generan nuevas prácticas en la organización del trabajo, así como en la compatibilización entre la vida laboral y

la personal, y si las mismas conllevan una posible precarización del trabajo. Así como explorar qué herramientas deberían desarrollarse, desde la perspectiva de la salud, más precisamente desde la psicología a efectos de hacer frente a estas nuevas necesidades y demandas, por medio de la prevención y de medidas reactivas. Para ello, se considera fundamental obtener una visión multidisciplinaria acerca de la implementación de este nuevo paradigma económico-social-cultural-psicológico a partir de los discursos de los diferentes implicados: teletrabajadores, organizaciones sindicales, empresariales, referentes de organismos gubernamentales y profesionales de psicología referentes en la temática. Más concretamente el planteamiento de este trabajo parte de la inquietud respecto a indagar acerca de la modalidad de Teletrabajo en Uruguay, lo cual se resume en la siguiente pregunta problema:

**¿Cuáles son los potenciales factores psicosociales de riesgo que afectan a los teletrabajadores en Uruguay?**

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Aportar desde la perspectiva de la psicología a la comprensión de los potenciales factores psicosociales de riesgo, así como promover y habilitar discusiones multidisciplinarias en torno a la temática del teletrabajo, teniendo en cuenta la nueva normativa laboral que se encuentra actualmente, en vías de discusión a nivel parlamentario y que sienta las bases para legislar sobre teletrabajo, como forma de generar una línea de investigación futura.

### **Objetivos específicos**

1. Indagar y reconocer las principales dimensiones acerca del estado del arte de la categoría teletrabajo en Uruguay.
2. Identificar los potenciales factores de riesgo psicosociales que inciden en los teletrabajadores
3. Obtener una visión multidisciplinaria acerca de la implementación de este nuevo paradigma económico-social-cultural-psicológico a partir de los discursos de los diferentes implicados: teletrabajadores, organización sindical, empresarial, referentes de organismos gubernamentales y profesionales de psicología referentes en la temática

4. Plantear, reconocer, descubrir, constatar potenciales factores que podrían incidir en una precarización laboral.
5. Plantear diferencias entre la normativa legal vigente y el Proyecto de Ley de regulación de teletrabajo, que se encuentra a estudio en el Parlamento en cuanto a una posible precarización laboral.
6. Rol del Psicólogo en esta modalidad de trabajo emergente.

### **Diseño Metodológico**

En la elaboración de la presente monografía, se realizó un trabajo de campo de diseño de tipo exploratorio y abordaje cualitativo.

Se intentó recoger y sistematizar información temática, partiendo de una revisión bibliográfica, a efectos de identificar y reconocer las principales conceptos a los cuales se refiere esta monografía como ser; teletrabajo, salud, riesgos psicosociales, relación entre estrés y riesgos psicosociales, normativa laboral y rol del psicólogo en el ámbito laboral. Asimismo, se utilizó la técnica de entrevista semidirigida a dos de las personas entrevistadas en su carácter de teletrabajadores, entendiendo que la misma es la más apropiada para este estudio en cuanto a que el aporte de los involucrados enriquece el proceso, considerando la narrativa como una forma modeladora de la realidad social. Haciendo eco de lo planteado por Guber (2001), respecto a lo que implica el trabajo de campo y el marco reflexivo que se da en torno al mismo:

Al comunicarse entre sí, la gente informa sobre el contexto, y lo define al momento de reportarlo; esto es, lejos de ser un mero telón de fondo o un marco de referencia sobre lo que ocurre "ahí afuera", el lenguaje "hace" la situación de interacción y define el marco que le da sentido (p. 42).

Para indagar a los otros dos teletrabajadores, fue necesario utilizar como herramienta, el envío del cuestionario vía mail, debido al contexto de Covid-19 en la que nos encontramos inmersos.

En el caso de las entrevistas, las mismas fueron grabadas y transcritas, realizándose las mismas a cuatro teletrabajadores atendiendo la temática de género y a representante empresarial, como forma de obtener una visión multidisciplinaria a través de los discursos

vertidos. En particular a los teletrabajadores se les interrogó en base a tres ejes: salud en el trabajo, posible precarización laboral en el desarrollo del trabajo, posibles indicadores de potenciales riesgos psicosociales, en base a las preguntas que a continuación se detallan:

Salud en el Trabajo:

¿Cómo se integra su núcleo familiar? ¿Qué tipos de tarea realiza? Administrativas? Técnicas? Otros? ¿Dispone de un lugar independiente para realizar el teletrabajo? ¿Ha tenido conflictos con su núcleo familiar a raíz de trabajar en su domicilio? ¿Desde cuándo realiza teletrabajo? ¿Cómo se siente emocionalmente respecto a esta modalidad de trabajo? ¿En su trabajo se ha instrumentado una forma de contención emocional en esta nueva readecuación al trabajo? ¿Hace uso de su derecho a la desconexión? ¿Sus compañeros de trabajo y sus superiores respetan este derecho?

Posible Precarización Laboral:

¿Sus tareas se incrementaron o ampliaron o continúa realizando las mismas? ¿Qué insumos le proporciona la empresa? (computadora, teléfono, Internet, útiles de escritorio,...)? ¿Qué horario realizaba antes del teletrabajo? Actualmente continúa realizando el mismo? ¿Cómo compatibiliza el horario laboral con el personal? ¿Está sindicalizado? En su opinión ¿se puede realizar actividad sindical desde el teletrabajo?

Posibles indicadores de riesgo psicosocial:

¿Ha sufrido de trastornos o cambios en sus hábitos de sueño? ¿Sufre de algún dolor desde que desarrolla el teletrabajo? ¿Nota que se han modificado sus hábitos alimenticios o de otro tipo? ¿Su humor o su relacionamiento interpersonal ha cambiado?

### **Perfil de los trabajadores entrevistados en su carácter de Teletrabajadores**

A los efectos de preservar la privacidad de los entrevistados, se utilizó una codificación con letras y números, los cuales se detallan a continuación:

E 35 es Coordinadora en el área de atención al cliente, en el rubro de Eventos y desde marzo realiza Teletrabajo, como consecuencias de las medidas sanitarias impuestas por el Covid-19. Se le realizó entrevista semidirigida. En tanto, E 24, realiza Teletrabajo en el Área

de Cobranzas y Gestión de Morosos. Se le realizó entrevista semidirigida a través de un grupo creado en whatsapp específicamente para este fin. Asimismo a E 59 que trabaja como administrativo y a E 10 quien es Docente, Maestra efectiva en Escuela Pública, se les envió un cuestionario vía mail, dado el contexto de pandemia a nivel global.

Los instrumentos utilizados; para este diseño cualitativo fueron:

- Guía de entrevista a los teletrabajadores, a los efectos de realizar una entrevista semidirigida.
- Cuestionarios a los teletrabajadores que por razones de Covid-19 no pudieron ser entrevistados.
- Entrevista semidirigida al Diputado Gabriel Otero
- Entrevista abierta a la Cra. Natalia Macri
- Consentimiento Informado según lo establecido en el Capítulo X- Investigaciones, en su Art. 64 del Código de Ética Profesional del Psicólogo/a (2000), donde se establece que: “es un derecho de todo individuo dar su consentimiento válido, antes de participar en cualquier tipo de investigación en aquellos procedimientos que así lo requieran, de acuerdo a los requisitos de los centros universitarios”

Se solicitó entrevista a la Senadora Carmen Sanguinetti, en su calidad de impulsora del Proyecto de Ley de Promoción y Regulación del Teletrabajo, el cual fuera aprobado con modificaciones; obteniendo una respuesta positiva. Su secretaria nos informó que con mucho gusto la Senadora se encontraba dispuesta a colaborar con la elaboración de esta Tfg, y que de ser posible, envíe las preguntas con antelación, por encontrarse la misma con una agenda apretada, ya que en actualmente en el Parlamento se está discutiendo el tema del Presupuesto Nacional. Se procedió a enviar las preguntas a la misma, no obteniendo respuesta, por lo cual se insistió con la solicitud de entrevista, no siendo posible concretar la misma, por razones falta de tiempo de la Senadora, si bien la misma muy amablemente, envió un mail quedando a las órdenes para reunirse en próximas instancias, y realizando una pequeña apreciación, al preguntarle si podría expresar su opinión respecto a la modificaciones que sufrió el Proyecto de Ley por ella presentada: “En relación a las modificaciones que se votaron en el Proyecto de Ley, estoy conforme dado que entendemos las modificaciones mejoran el proyecto nutriéndose de la devolución de varios actores (Cámaras, MTSS y Pit cnt)” ( Sanguinetti C., comunicación personal, 29 octubre, 2020). Asimismo, en virtud de ser el propulsor en el Parlamento Uruguayo de un Proyecto alternativo de Promoción y Regulación del Teletrabajo, en donde se destaca el

hecho de tener diferencias sustanciales con la ley aprobada, es que se realizó entrevista abierta al Diputado Gabriel Otero, el cual entre otras diferencias considera que la normativa debe incluir a todos los teletrabajadores, incluidos los funcionarios públicos. En este proceso de búsqueda de los discursos de los diferentes actores involucrados, en que se solicitó entrevista vía mail, con un referente del Instituto Cuesta Duarte, a efectos de obtener la visión respecto a la ley aprobada, desde la perspectiva del Pit. Cnt, no obteniéndose respuesta alguna, por tanto se recurre a discursos vertidos por su Director, Castellanos en diversos medios de Prensa. Asimismo, se realizó entrevista por Zoom, a la Cra, Natalia Macri, en el entendido que la misma aporta desde la perspectiva de los empleadores, en cuanto a que la misma es Directiva de la Cámara de la Economía Digital del Uruguay (CEDU), quien en la Administración pasada fue convocada en el año 2019 por el Gobierno para integrar una comisión de trabajo para diseñar la normativa que regulara el Teletrabajo, conjuntamente con la Cámara Uruguaya de Tecnologías de la Información (CUTI), Smart Talent y Uruguay XXI. Es pertinente aclarar que como nos indicara Macri, dicha comisión dejó de reunirse el año pasado, no siendo convocada por la actual Administración; por lo tanto no poseen participación alguna en la elaboración de la actual Ley que regula el Teletrabajo en Uruguay. Se le consultó en base a los tres ejes en los cuales se está trabajando en esta Tfg : salud en el trabajo, posible precarización laboral en la modalidad de Teletrabajo, posibles indicadores de potenciales riesgos psicosociales. En cuanto a referentes de Organismos Gubernamentales, se emplearon opiniones de los mismos vertidas en medios de prensa. En cuanto, a referentes de Profesionales de Psicología, se realizó una compilación bibliográfica y se recurrió a las recomendaciones elaboradas por los mismos, dentro del marco de la Facultad de Psicología- Udelar en la implementación de Teletrabajo.

Posteriormente, se procedió a realizar un análisis de los datos obtenidos, mediante la técnica de triangulación de datos; compartiendo lo planteado por Benavides y Gómez-Restrepo (2005) en cuanto a que: “las debilidades de cada estrategia en particular no se superponen con las de las otras y que en cambio sus fortalezas si se suman” (p.119).

### **Desarrollo**

Los diversos discursos dialógicos vertidos por los actores involucrados en la temática de Teletrabajo aportaron datos, vivencias, datos, reflexiones y críticas que permitieron realizar este estudio exploratorio, en el cual se intentó identificar posibles factores estresores, que pudieran indicar un posible riesgo psicosocial; así como los posibles beneficios y desventajas; dejando

abierta la posibilidad de seguir reflexionando, estudiando y profundizando en el futuro acerca de la temática, analizando estrategias empleadas por los actores involucrados para adecuarse a este cambio organizacional; que en definitiva garanticen los beneficios laborales que se buscan promover con esta modalidad de trabajo, cuidando la salud psicológica del trabajador.

Debido al contexto de crisis sanitaria, el Teletrabajo fue sido impuesto en forma repentina, lo cual determinó que los trabajadores debieran adaptarse a un nuevo contexto social, una nueva modalidad de trabajo, en esto que se ha denominado “ la nueva normalidad’, y que ha traído como consecuencia una readecuación en las organizaciones, obligadas potenciar al máximo el uso de la tecnología existente, a efectos de seguir cumpliendo su razón de ser. Este cambio en las organizaciones se dio en todos sus niveles, desde los estructurales, a cambios en las relaciones laborales, pasando por modificaciones en el proceso de producción, lo cual expone la complejidad del mismo.

Al respecto, Tommy Wittke citado en Penengo y Perez Bravo (2007) plantea:

“Los cambios operados en las organizaciones, tanto en la introducción de tecnologías tangibles e, intangibles en el proceso de producción, así como en la relación con los diferentes sectores con la que esta se vincula, señala las necesidades de analizar su papel no solo en la producción material sino sustancialmente en la producción de órdenes simbólicas” (p 27).

El desarrollo de este trabajo se realiza entendiendo que al ser el teletrabajo una modalidad de trabajo emergente, la temática debe abordarse desde una perspectiva multidisciplinar “que incluya tanto la Psicología como otras Ciencias Sociales como la Sociología y el Derecho, así como Ciencias de la Salud como la Medicina Laboral “ (Papeles del Psicólogo, 2002, “Conclusiones”, párr. 2),

### **Teletrabajo, desde la perspectiva de género**

Las políticas públicas, deben tener como uno de sus objetivos principales que el Estado asuma la responsabilidad de sensibilizar, visibilizar y trabajar en aquellos aspectos en donde es posible la mejora de la calidad de vida de las mujeres, estableciendo planes que transversalice la perspectiva de género, incidiendo positivamente en materia de igualdad de género, de forma

de superar la discriminación que afecta a las mujeres, respecto a sus derechos humanos y su autonomía, colaborando a crear un proceso gradual y sostenido de empoderamiento de las mismas. Por su parte desde el MIDES se sostiene que;

La Estrategia para la igualdad de género como compromiso de Estado, permitirá dar un marco orientador a los planes específicos de los diferentes grupos de trabajo del Consejo Nacional de Género, así como acordar los pilares sustantivos para la transversalidad de la política de igualdad con participación ciudadana y de las diversas organizaciones sociales (MIDES, 23 de marzo de 2020).

Algunos autores como Guzman y Montano expresan que en la actualidad, como medida para institucionalizar el enfoque de género en el Estado se “incluyen la incorporación de nuevas concepciones de género en el quehacer del Estado y el establecimiento de la igualdad de género como propósito de las políticas públicas” (V. Guzmán y S.Montaño, 2012, p. 5). Asimismo, la Ley de Regulación de Teletrabajo en Uruguay, votada en el Parlamento recientemente, en su art. 3, literal e) reconoce el trabajo como un factor que fomenta el empleo, en cuanto es una modalidad necesaria para permitir que personas con responsabilidades familiares, personas con discapacidad o de quien ellos dependan o a cuyo cuidado están. (Repartido 198-2020-web4474982,2020, artículo 3: Uruguay, 2020). En este sentido, Macri destaca lo positivo de esta modalidad de trabajo, sobre todo atendiendo la perspectiva de género, ya que lo ve como un: “Diferencial positivo, es el estar atendiendo a tu familia y al mismo tiempo no te desvinculas del mercado laboral (ya que las tareas recaen sobre la mujer) y se que acorta la brecha entre los géneros” (Macri N., comunicación personal, 17 de octubre, 2020). En tanto, el Diputado Otero sostiene respecto a la perspectiva de género, la existencia de una sobre-exigencia, debido al estar trabajando simultáneamente con niños en la casa, o estar cursando un embarazo y plantea “para eso está la Ley de Cuidados” (Otero G., comunicación personal, 28 de octubre, 2020) . Por lo anteriormente expuesto, es de vital importancia aplicar medidas de acción positiva, considerando a éstas como aquellas estrategias, a través de las cuales se intenta que las mujeres puedan combinar el trabajo remunerado, con el trabajo no remunerado de cuidados de personas a su cargo. Posibilitando así, que se mantengan activas en el mercado laboral, no perdiendo oportunidades de desarrollo tanto laboral, profesional como personal. Siguiendo esta línea, dos de de las entrevistadas destacan la ventaja de la disponibilidad horaria que les brinda el Teletrabajo, luego del periodo que les llevó adaptarse a la nueva modalidad de trabajo, en la cual finalmente pudieron

organizarse y maximizar sus posibilidades consideran esta modalidad de trabajo como beneficiosa. Una de ellas expresa que en este momento de su vida, un mejor manejo de sus tiempos le permite concretar proyectos personales, dándole un valor agregado al factor tiempo, expresando que ve la implementación de Teletrabajo como una ventaja: “En mi caso sí, porque estoy terminando una Carrera, y puedo disponer de más tiempo y no andar corriendo de un lado para el otro, puede hacerlo con más tranquilidad ya que no tengo que trasladarme ... y tengo más tiempo” (E 24, comunicación personal, 18 de octubre, 2020 ). En el mismo sentido, otra de ellas expresa, que al disponer de flexibilidad laboral pudo retomar actividades que había dejado de realizar: “Inclusive estoy realizando actividad física que en los últimos tiempos había dejado de lado, ya que estando en contacto, no necesito estar en un mismo espacio físico siempre y puedo disponer de mis tiempos de otra manera más flexible” (E 35, comunicación personal, 17 de octubre, 2020 ). Por su parte el Ministro de Trabajo y Seguridad Social Mieres, quien participó en la presentación del estudio sobre "Brechas de género en los ingresos laborales en Uruguay", de ONU Mujeres y la CEPAL, hace hincapié en la preocupación por parte de su cartera respecto a la discriminación por la condición de mujer-madre que existe a nivel laboral, que denominó “Penalización por maternidad”: “En un país con cifras de maternidad y natalidad tan bajas, el costo de la maternidad es un deterioro de las condiciones de trabajo y de la remuneración. Por lo tanto, es un tema en el que hay que poner el énfasis de una forma muy significativa” (Ministerio de Trabajo, Mieres, 2020). De las entrevistadas en este estudio no surge la experiencia de vivenciar dicha situación, sea por no tener hijos algunas de ellas, o ser adultas ya. Al respecto Macri, opina que cuando una mujer a causa de la maternidad, y por dedicarse a la crianza de sus hijos deja el mercado laboral, esto incide negativamente en su currículum, poniéndola en desventaja, al tener años en los cuales no registra actividad laboral, situación que con la implementación del Teletrabajo se subsana, ya que podría trabajar desde su domicilio Macri (2020). Asimismo el Ministro de Trabajo, Mieres, considera esencial fomentar iniciativas normativas que impulsen y alienten a llevar a la práctica los cuidados compartidos de los hijos: “cuesta cambiar los hábitos y los componentes culturales, pero hay que lograr la tarea compartida en la crianza” (Ministerio de Trabajo Social, Mieres, 2020). Cabe destacar que el Pit-Cnt viene trabajando desde hace tiempo, atendiendo la perspectiva de género, logrando acuerdos de igualdad de oportunidades, así como incluir en los convenios colectivos cláusulas con perspectiva de género, entre ellas protección a la maternidad, asegurando condiciones de trabajo que eviten todo tipo de discriminación y acoso, promoviendo el respeto a todas las personas. (Secretaría y Departamento de Género, Equidad y Diversidad, Junio 2015). Desde la perspectiva de género, se podría considerar el Teletrabajo

como beneficioso, en cuanto potencia la equiparación de roles en la vida cotidiana y en la crianza de los hijos, conciliando las responsabilidades laborales con las familiares, permitiendo la autonomía, el desarrollo personal y profesional de las mujeres, siendo un factor psicosocial fundamental que contribuye en el empoderamiento de las mismas. Aunque una vez que se lleve a la práctica, habría que analizar si la tensión surgida en el juego de compatibilizar la vida laboral, con la personal, no actúa como posible factor estresor, tal como sostiene la Profa. Adj. Dra. Silvia Franco Directora del Instituto de Psicología Social, Udelar:

En el cuerpo del trabajador explota esta tensión con sufrimiento psicológico, con estrés, con cansancio, fatiga o frustración...Hay cuestiones psicosociales, psicológicas que en la organización del trabajo también hay que atender. En una organización generalmente están bastante cuidadas, pero al trasladar el tema a la casa no es necesariamente así, y ahí creo que hay que hacer un análisis bastante importante. Capaz que se puede hacer algún tipo de relevamiento para saber efectivamente cuáles son los factores que están jugando en la casa. Eso, sobre todo, en relación a lo que tiene que ver con la organización del trabajo. Pero acá hay cuestiones más macrosociales ( Franco, 2020, párr. 21).

### **Actividad sindical como afianzamiento de derechos de los Teletrabajadores**

Uno de los riesgos que conlleva el Teletrabajo, es la atomización y dispersión de los teletrabajadores, lo cual dificulta que sean reconocidos como tales y asimismo que puedan sumarse a la organización colectiva; por lo cual, una medida preventiva consistirá en evitar el aislamiento de los trabajadores y fomentar la comunicación sindical por todos los medios posibles, tal vez negociando colectivamente instancias en las cuales a través de la tecnología el sindicato pueda llegar a todos los trabajadores, en este proceso de hacer y pensar las cosas desde otra perspectiva diferente a la tradicionalmente conocida. Teniendo en cuenta que desde hace décadas los sindicatos de las diferentes ramas, reunidos en forma tripartita, con representantes de empleadores y del gobierno (a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social), vienen realizando acuerdos, en busca de mejoras no solo a nivel salarial, sino también ambiental y de contención al trabajador en el ámbito de la organización, constituyendo un colectivo que apoya y garantiza los derechos del trabajador, frente a la parte empleadora, de forma de lograr una relación laboral equilibrada; es de vital importancia que se fomenten y se garanticen todas las condiciones necesarias, para que puedan seguir ejerciendo sus actividades. En ese mismo orden de ideas, Franco (2020) plantea la necesidad de lograr un

equilibrio entre los recursos del trabajador y las demandas laborales, como forma de prevenir el sufrimiento psicológico del trabajador:

Hay una cuestión entre lo que el trabajador puede controlar (los recursos con que cuenta para su labor, sus capacidades), y las demandas y exigencias que tiene para realizar el trabajo. Esto debe estar equilibrado; si hay desequilibrio en esto quién lo va a padecer es el trabajador (Aebu, 8 de julio, 2020, párr. 20).

El Sr. Milton Castellanos, Director del Instituto Cuesta Duarte del Pit-Cnt, quien trabajó en la Comisión de Teletrabajo convocada por la Administración anterior a efectos de reflexionar acerca de la temática, planteaba en una entrevista que se le realizó por un medio periodístico, cuando aún no se encontraba en estudio este proyecto de Ley, actualmente aprobado, la necesidad de transformación no solo desde el marco normativo, sino también desde la organización sindical:

La globalización de la economía hace que yo pueda trabajar para plataformas internacionales en medio de un vacío legal, y no hay en Uruguay normas que ordenen estos nuevos fenómenos. No es fácil ni sencillo de resolver, pero sabemos que la organización sindical también deberá transformarse para tener fuerza y poder de negociación a nivel global (El País, 27 de abril, 2019).

Asimismo en otra entrevista Castellanos manifestaba, que los avances tecnológicos, no implican necesariamente sustitución de trabajadores, sino que el mayor impacto se refiere a cómo se organiza el trabajo:

Primero tengo que pelear para que no me asusten con la tecnología ... Cambios tecnológicos hubo siempre en la historia de la humanidad. La diferencia hoy es la aceleración, la rapidez con que se da. No hay que tenerle miedo a la tecnología. La tecnología tiene un impacto que se quiere ver como de sustitución, cuando el mayor impacto es en la forma de la organización del trabajo ... Los cambios en la organización del trabajo no solo tienen que ver con el salario. Es sociológico. Tiene que ver con la ubicación en la sociedad. El trabajo ordena (Semanario Voces, 13 de junio, 2020. "La amenaza de la tecnología", párr.1 ).

En referencia a esto, durante una entrevista se menciona una situación vivenciada por una vecina de la teletrabajadora, la cual fue despedida, ya que la empresa con las restricciones que se impusieron para paliar la pandemia, se dedicó al e-commerce, evaluando luego de que era posible reducir costos si reducía la nómina de trabajadores que realizan tareas en forma presencial; por lo tanto procedió a despedir a sus trabajadores y contratar otros con menor salario“ ...a una vecina, ... la echaron de la empresa, ella estaba trabajando hace 6 años en el área ventas y bueno, {a la empresa} le sirvió la pandemia para renovar el plantel de la gente ... y traer extranjeros y pagarles menos” (E24, 2020). Apareciéndose en este discurso como la precarización laboral, afectó a la trabajadora que fue desvinculada laboralmente debido a la reorganización que realizó la empresa culminó desvinculada laboralmente de la empresa, a causa del teletrabajo, se suma la precariedad laboral que sufren los trabajadores migrantes; en cuanto a que a veces, realizan el mismo trabajo que un trabajador nacional por menor salario, aún respetando los mínimos salariales, que de acuerdo a la normativa laboral vigente se aplican para el sector de actividad en el cual se encuentren. En este ejemplo, se visibiliza la incidencia de la globalización, en la complejidad del entramado social, que afecta desde lo laboral a todos y cada uno de los aspectos de la sociedad, en el cual surge otra problemática asociada a la modalidad de Teletrabajo y es la situación de los trabajadores migrantes. El semanario Búsqueda, planteó esta situación, indicando que debido al aumento de la problemática con los trabajadores migrantes, la Oficina Uruguaya de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) publicó días atrás en su cuenta de Twitter la siguiente frase: “Creemos que el uruguayo es en general inclusivo, pero la xenofobia es un componente que sigue presente en nuestra sociedad. Deberíamos tomar consciencia y generar más espacios para hablar de esto. Cuando se invisibiliza un problema no se pueden buscar soluciones”. Con ese hecho, la OIM, Asociada a las Naciones Unidas, busca solucionar globalmente la problemática migratoria y en Uruguay ha advertido una creciente exclusión hacia los extranjeros, especialmente desde que comenzó la pandemia por el coronavirus. En especial, el miedo a los contagios y a que les quiten el trabajo lleva a que la población local vulnere los derechos de los migrantes, lo que según la OIM muestra que, si bien el país es “modelo” en cuanto a leyes en la materia, “una cosa es lo escrito y otra es la realidad”. Pero ahondar en dicho tema, no es objetivo de esta monografía, si destacar que las relaciones interpersonales negativas, actúan como factores estresores en el ámbito personal, tanto como en el laboral, creando un ambiente que no resulta óptimo para desarrollar las tareas laborales. Cuando se interrogó a los teletrabajadores entrevistados, acerca de si se encontraban afiliados a un sindicato, y de si creían posible desarrollar actividad sindical desde la modalidad de

teletrabajo manifestaron posiciones diversas, planteando dos de ellos que con la tecnología existente es posible realizar actividad sindical, en contraposición a una de las entrevistadas que manifestó que no lo cree posible. En citas como la siguiente, se plantea las dificultades que han encontrado en su trabajo para cristalizar la formación de un sindicato:

No estoy adherida a ningún sindicato, nunca estuve adherida, en su momento se me paso por la cabeza, pero aquí no hay un fuerte grupo de trabajo, que se una, varias veces tuvimos reuniones y hay posiciones muy diferentes, entonces no se puede lograr armonía en el grupo de trabajo para formar un sindicato (E24, 2020)

Asimismo se plantea que la innovación tecnológica habilita a realizar actividad sindical, de otra forma, diferente a la tradicional: “No estoy sindicalizada. Al no estarlo no tengo muy claro cómo se maneja internamente, pero creo que en la actualidad las redes de comunicación permiten a las personas interactuar sin problemas.” (E35, 2020). Particularmente, la única de los trabajadores entrevistados, que se encuentra sindicalizada, que ha realizado teletrabajo en su carácter de docente a raíz de la situación sanitaria debido al Covid-19, y que actualmente realiza su trabajo en forma presencial, habiendo dejado el Teletrabajo como una herramienta de opción personal; manifiesta no creer que sea posible realizar actividad sindical en modalidad de teletrabajo: “Si estoy sindicalizada, no creo que se pueda.” (E10, 2020 ). Otro de los entrevistados expresa que si bien, no se encuentra sindicalizado, cree que es totalmente viable realizar actividad sindical: “No estoy sindicalizado, si se puede realizar actividad sindical, de hecho ya existen colectivos sindicales asociados al teletrabajo” (E 59, comunicación personal. 21 de octubre 2020). En tanto, el Diputado Otero, manifiesta tener diferencias con la ley aprobada, en cuanto a la Negociación Colectiva, “ Es muy viable realizar práctica sindical por parte de los trabajadores”, plantea que la empresa deber tener una “ cartelera sindical y social virtual” como una ventana en la computadora que habilite a socializar: “la empresa debe hacer jornadas en las cuales socialicen”. Asimismo plantea “hay sindicatos que no están de acuerdo con el teletrabajo, pero el teletrabajo ya lo tenés” (Otero, 2020).

### **Precariedad laboral: cuando el trabajador asume los costos de teletrabajar**

La Ley de Promoción y Regulación del Teletrabajo (que aún no se encuentra promulgada) expresa en su Art. 10 que las partes deberán consignar por escrito en el contrato de trabajo, quien proveerá las tecnologías de la información necesaria para que el teletrabajador pueda

realizar sus tareas. Y que las herramientas que proporciona el empleador, sea en forma directa o asumiendo su costo, no serán en ningún caso parte del salario, materia gravada, ni asignación computable. En primer lugar, corresponde plantear que estas modificaciones a lo propuesto por el art. 8 del Proyecto de Ley y que se corresponde con el art. 10 de la Ley, finalmente aprobada precariza las condiciones que se proponen en donde las condiciones eran más beneficiosas para el teletrabajador; en tanto establecía que el suministro del equipo de trabajo recaerá sobre el empleador, y sólo podría ser dispensada si el trabajador en forma voluntaria, ofrecía utilizar los suyos propios. Condiciones que eran más próximas a las condiciones en la cual se encuentran los trabajadores tradicionales, realizan tareas laborales en el domicilio de la empresa, donde la misma es quien proporciona las herramientas de trabajo. Respecto a quien se hace cargo de los costos a consecuencia de trabajar en modalidad de teletrabajo, en general todos los entrevistados expresan que fueron asumidos por ellos, y no por sus respectivas empresas. Corresponde realizar la aclaración de que hasta la fecha no existe normativa que regule esta modalidad de trabajo, en tanto no se promulgue la Ley. Una entrevistada manifestó que la empresa no le proporciona los insumos y herramientas para realizar su actividad laboral, que los mismos corren por su cuenta: “ En realidad estoy usando Internet que lo pago yo, bueno la luz corre por cuenta mía, bueno también de los materiales, lapiceras, hojas, cuadernos ... que antes al estar en una oficina, todo eso lo tenía. Ahora no” (E 24, 2020). Al ser tan novedosa la regulación de esta modalidad de trabajo, que si bien no es nueva, ha interrumpido en forma masiva en el mercado laboral, y seguramente en el futuro se realicen muchas reflexiones y modificaciones de la normativa. Se considera pertinente plantear lo que Macri manifestó, respecto a que en la Comisión Laboral de la cual participó, habían reflexionado al respecto, planteando que para subsanar dichos costos, se podría asignar un viático, el cual sería un poco complicado de calcular debido a que al no concurrir el trabajador a la empresa, estaba al mismo tiempo ahorrando otros gastos como ser transporte, alimentación entre otros. En este mismo sentido una teletrabajadora se comparte esta visión y menciona beneficios que considera se obtienen al encontrarse en modalidad de teletrabajo: “El hecho de no tomarme ómnibus, ni nada ..., no comer fuera de casa, ... todo eso hace un equilibrio” (E 24, 2020) y de repente sonriendo reflexiona y agrega “bueno, no se si tanto equilibrio, porque si me pongo a ver estoy gastando más, creo” (E 24, 2020). En base a las expresiones vertidas tanto por la integrante de la Cámara Empresarial, como por la teletrabajadora, se puede apreciar la dificultad que implica el cálculo de estos costos. Por su parte, otra entrevistada sostiene, en esa misma línea dice: “El teletrabajo lo estuve haciendo desde casa, conectada al servidor de la empresa desde mi computadora personal” (E 35,

2020). Asimismo las empresas por desconocimiento, falta de implicación o negligencia no se hacen cargo de los costos: “Me hace mucha gracia que la empresa ni siquiera se haya dignado a ver si yo tengo todos los materiales para trabajar” (E 24, 2020). En otros casos las empresas no le han proporcionado materiales, ni herramientas: “Solamente la configuración de mi computadora personal para poder tener acceso a la PC de la empresa” (E 59, 2020). “No aportan nada, en realidad la compu de la escuela, si la mía no funcionara podría usarla.” (E 10, 2020). Como consecuencia de la implementación de la modalidad de Teletrabajo debido al Covid-19,, los cuatro entrevistados debieron asumir costos de funcionamiento para realizar su tarea laboral, algunos incluso, sin tomar conciencia real de que lo estaban haciendo. Dichos costos eran responsabilidad de las empresas para las cuales trabajan, cuando su tarea laboral, la realizaban en forma presencial. En virtud que la muestra tomada no es representativa de la población de Teletrabajadores, por tratarse éste de un mero acercamiento exploratorio a la temática; no es válido realizar generalizaciones, pero sí puede tomarse como insumo para reflexionar, acerca de cómo se debería negociar el nuevo “contrato psicológico” al cual se refieren (Silvia Franco, Tommy Wittke, Alicia Migliaro, Lorena Funcasta, 2020) en término de las expectativas que tienen empleadores y trabajadores/as, revisarlos y adecuarlos a esta nueva circunstancia.

### **Potencial factor de riesgo psicosocial, debido a precarización laboral por no contar con un espacio óptimo para Teletrabajar**

Realizar las tareas laborales en el hogar, es un tema complejo, porque los hogares no están diseñados para ser un lugar de trabajo, en general cuentan con un metraje reducido, donde conviven varios integrantes del núcleo familiar, quienes utilizan las Tics para trabajar o estudiar, además hay que adaptar la dinámica del hogar con las tareas laborales, y de que se pierde intimidad y privacidad en caso de usarse cámaras o audios para el Teletrabajo, todo lo cual conlleva a que si se mantiene durante un periodo de tiempo, se configure una situación de estrés que actúa como riesgo psicosocial. Por su parte, respecto a la conciliación entre la vida laboral y la vida doméstica (S. Franco, et al, 2020) argumentan:

El teletrabajo fusiona en tiempo y espacios la esfera del trabajo productivo ... por lo tanto la productividad en el trabajo se verá afectada. Es evidente que la carga emocional con

que se realicen las tareas laborales estará fuertemente influenciada por estos elementos del entorno doméstico

### **Potenciales factores psicosociales de riesgos debido a falta de contención, directivas de la organización, aislamiento y ruptura de la red social con los compañeros de trabajo**

Otro factor de riesgo psicosocial lo constituyen las dificultades imprevistas que el teletrabajador debe afrontar, las cuales vive con ansiedad, en donde debe hacer uso de recursos propios y de estrategias de adaptabilidad para poder cumplir con sus tareas laborales. Y aquí dependerá en mayor o menor medida de las características personales, de cada trabajador para superar este proceso. Lo cual de sostenerse en el tiempo traería consigo situaciones emocionalmente desfavorables, siendo la falta de directivas un factor causante de stress, como se aprecia en el siguiente discurso:

En mi caso no tuve ninguna directiva a tener en cuenta, no se sabía que se debía hacer. Tampoco el tiempo que duraría. Comencé improvisando en mi comedor, por donde deambulaban todos los que llegaban. Tuve que usar auriculares puesto que era por ZOOM para que no se filtraran ruidos. Los horarios fueron organizados por mi así como la cantidad de horas expuestas. Fueron diariamente (E 10, 2020).

Al respecto Franco (2020) en entrevista realizada por AEBU plantea "... además de estar prevista la protección de la salud física debe estar cuidada también la psicológica. Esto tiene que ver con la organización de los trabajos, con la posibilidad de tener un feedback más o menos periódico con quien los organiza y con la relación social que se da con los compañeros y compañeras en el trabajo. En resumen: teletrabajar tiene muchas dimensiones a considerar y no solamente la de los aspectos físicos y tecnológicos, sino que hay cuestiones psicológicas importantes que son aquellas que nos hacen seres humanos". Por su parte, una de las trabajadoras plantea como el contexto social influye, ya que al ser consultada respecto de si tuvo alguna forma de contención emocional proporcionada por la empresa, responde que no; pero que sí lo tuvo de su entorno personal. "A nivel profesional no, considero que me hubiese hecho una diferencia, porque fui aprendiendo durante el proceso ...siempre tuve contención de mis amigas, pareja y familia, que estuvieron presentes cada vez que bajaba un poco el

optimismo” (E 35, 2020). Continuando con la dimensión psicológica que se debe considerar en la modalidad de teletrabajo, fomentando las relaciones laborales como red social de contención y soporte, en la siguiente cita se visibiliza esta situación “...se extraña la interacción con sus compañeros de trabajo ” (E 59, 2020).

### **Potencial factor de riesgo psicosocial por extensión de la jornada**

En el teletrabajo hay poco control externo, por parte de los mandos medios, pudiendo esto ser un factor determinante de que los teletrabajadores trabajen más o menos de su horario habitual en la oficina.

Produciendo así tensión y estrés y afectando a horarios y ritmos biológicos...Además, también aparece el *problema de horarios*, entendiéndolo por exceso o déficit de horas de trabajo y dejando el análisis de la no concordancia del horario laboral con el ritmo circadiano para más tarde (Papeles del Psicólogo, 2002, “ Consecuencias de la salud psicosocial”. Párr. 9)

Sumado a esa particularidad específica de la conducta de los individuos trabajadores, que se encuentran en la modalidad de teletrabajo, en nuestro país, hay una normativa que determina dicha extensión de la jornada, donde el art. 8 de la emergente Ley de Promoción y Regulación del Teletrabajadores, plantea que “el teletrabajador está excluido de la limitación de la jornada”, no surgiendo de los entrevistados referencias a dicha situación. Al respecto el Dputado entrevistado, expresa que este artículo implica, en su opinión, un desconocimiento de la legislación que logró el movimiento sindical a través de acuerdos y luchas, “ esto para nosotros es inllevable ... El derecho a las 8 horas es un derecho inalienable”, si bien expresa que puede haber acuerdos para determinadas tareas (Otero, 2020).

Es pertinente mencionar que determinadas características individuales podrían verse potenciadas en este tipo de modalidad de trabajo; como ser las adicciones al trabajo, que pueden conducir a enfermar y a otras consecuencias sociales y psicológicas como consecuencia del desajuste de la persona con el medio.

Existen cuatro criterios para definir la persona adicta al trabajo: una especial actitud laboral, una excesiva dedicación de su tiempo y esfuerzo y un cierto trastorno compulsivo e involuntario a continuar trabajando, además de un desinterés general por otro tipo de actividades (Papel del Psicólogo, “Consecuencias con la Salud Psicosocial”, 2002, párr. 11).

## **Rol del psicólogo en el contexto de Teletrabajo**

La implementación del teletrabajo trae aparejado modificaciones en la Organización y el Trabajo, en los vínculos laborales, en donde surgen nuevas necesidades y nuevos riesgos para la salud de los trabajadores que demandan la necesidad de contar con nuevas herramientas psicológicas a efectos de promover prácticas preventivas y paliativas, en aras de cuidar la salud del teletrabajador en forma integral.

En esta breve exposición de posibles precariedades laborales y potenciales factores de riesgo psicolaboral, a raíz de los discursos de los actores implicados; es que se introduce el Rol del Psicólogo, teniendo en cuenta que en este contexto de crisis, debido a la pandemia del Covid-19 aún no existen estudios que den cuenta de la incidencia que esta ha tenido en la salud de los trabajadores, así como tampoco hay estudios que aporten información acerca de cómo incide en la salud de los trabajadores, la implementación repentina del teletrabajo en Uruguay. Es de vital importancia exponer aquí en qué consiste la Psicología de Organización y el Trabajo, que es la rama en la cual el Psicólogo Organizacional actúa, y tiene la particularidad de ser una ciencia de carácter social, cuyo objetivo es dar respuesta a los procesos simbólicos y emocionales que se generan en la interacción del trabajador y su campo psicológico, en donde el individuo se ve afectado por la historia de vida del individuo, como su ámbito laboral. Filippi (2010). En un proceso de cambios como el actual, el Rol de un psicólogo es fundamental en la organización, ya sea en su accionar como mediador de tensiones o guía, o ejerciendo un rol activo como agente de cambio y transformación, incidiendo en las políticas públicas. En nuestro país, la Coordinadora de Psicólogos de Uruguay no ha definido un perfil del psicólogo, ni ha podido delimitar los campos en los cuales puede ejercer su tarea. Para comprender la organización actual es necesario comprender cómo funciona la cultura y el clima organizacional, cuáles son sus valores y fundamentos que construyen la identidad de la organización. Al respecto (Etkin.J, L. Schvarstein, 1995) expresan que la identidad de la organización es quien le da continuidad y coherencia, es el factor estable, que denominan de invarianza, es la permanencia de ciertos modos de hacer y pensar. Frente al cambio, a una

refundación de la organización el conjunto sigue existiendo pero con diferente identidad. Por su parte, Zepeda (1999) expone que la Psicología Organizacional es la rama de la psicología que estudia los fenómenos psicológicos individuales, al interior de las organizaciones y a través de cómo los procesos organizacionales ejercen su impacto en las personas. En tanto, Dunnette y Kirchner (2005) definen la Psicología de la Organización como el estudio de los procesos internos y las relaciones que se establecen con las personas que pertenecen a la Organización. Los psicólogos deben intervenir en las áreas de potencial conflicto entre las personalidades de los trabajadores como las demandas que hace la organización sobre ellos. Y Mastretta (2006) define a la Psicología del trabajo como un campo de estudio de la actitud, los procesos mentales, el comportamiento y la cognición, aplicados a la interacción humana en las actividades productivas. Jaramillo hace una reflexión acerca de si el psicólogo tiene un Rol asignado en la Organización o su tarea consiste en estar “en una cuerda floja entre los intereses y las políticas de la dirección efectistas y de resultados en términos de ganancias traducibles en dinero; y los seres humanos que buscan en la organización su calidad de vida personal y el desarrollo de sus aptitudes y actitudes” (Jaramillo, C., 2004, p.3). En tanto, Aguilar-Morales y Vargas-Mendoza, (2009) hacen referencia a un tema ético, en cuanto señalan, que la formación de psicólogos debería formar egresados que posean la capacidad de enfrentar y resolver los problemas conductuales de la población. Y no para actuar como medios que fortalezcan grupos de poder o justificar prácticas que pueden ser deshumanizantes. Asimismo, los psicólogos deben contar con herramientas que les permitan obtener un empleo digno y alejado de prácticas pseudocientíficas. Además de reconocer que la psicología es una sola disciplina con varios campos de aplicación, en donde la Psicología Organizacional enfrenta las mismas exigencias.

Es necesario realizar investigaciones que aporten datos acerca de factores psicosociales de riesgo, analizar los mismos desde la Psicología del Trabajo y las Organizaciones y desde la Psicología Clínica, de forma de optimizar “...la adaptación sana y equilibradamente a estos nuevos ambientes laborales” ( Rol del Psicólogo, 2002,

### **Consideraciones éticas**

En el marco de la Ley 18331 de Protección de datos y reglamentada por el decreto 414/ 009 del 31/08/09 en donde se establece la confidencialidad de los datos de los

participantes y de las pautas éticas establecidas por la Facultad de Psicología, Udelar; es que se formuló un Consentimiento Informado a los participantes.

Corresponde dejar constancia respecto a que todas las personas, que fueron entrevistadas en su calidad de teletrabajadores, provienen de vínculos personales; y no de vínculos relacionados con la actividad laboral desarrollada por quien realiza este Trabajo Final de Grado.

En todos los casos se trabajó con Consentimiento Informado en el cual se expresa el contexto en el cual se realizan las entrevistas, el cual es a raíz de la elaboración de un Trabajo Final de Grado acerca de los Riesgos Psicosociales Laborales en la implementación de esta modalidad emergente como lo es el Teletrabajo, se informó asimismo a los participantes, acerca de los objetivos planteados, la voluntariedad de participar en las entrevistas y la libertad de abandonar las mismas en caso de considerarlo pertinente. El modelo de Consentimiento Informado utilizado se adjunta en el Anexo 1.

La información recabada se manejó en forma confidencial, dentro del ámbito académico, manteniéndose el anonimato de los participantes teletrabajadores. A todos quienes participaron se les entregará una copia de la monografía elaborada.

### **Reflexiones finales**

La elaboración de esta monografía se abordó en un contexto de repentina implementación del Teletrabajo a raíz de la pandemia del Covid-19, y del progresivo estudio del Proyecto de Ley de Regulación del Teletrabajo, que finalmente fue aprobado. Por tanto la propuesta del estudio exploratorio ha sido la de asignarle sentido a las prácticas y discursos, de los actores directamente involucrados en este proceso.

La temática de la modalidad de Teletrabajo en Uruguay, no culmina con la aprobación de esta Ley de Regulación del Teletrabajo, sino que a partir de su Promulgación, es que las diferentes interrogantes y acciones por parte de los actores sociales involucrados, reflejada a través de sus prácticas y discursos, dará lugar a un periodo de mayor o menor conflictividad, propio de todo proceso de cambio, el cual a su vez se da en el marco de una época de crisis y de pandemia a nivel mundial; que deberá trabajarse por medio de una práctica dialógica,

discursiva y de negociación, para cambiar las prácticas laborales que hasta el momento se habían naturalizado.

Las TICs y el teletrabajo no son buenas ni malas herramientas, sino que dependen del buen o mal uso que se haga de los mismos. Es de fundamental importancia visibilizar potenciales riesgos para la salud y aplicar medidas preventivas que minimicen los riesgos psicosociales asociados al teletrabajo, así como paliativas, de forma de reducir efectos negativos en la salud de los teletrabajadores y aumentar la productividad de las empresas.

La implementación de la modalidad de teletrabajo implica afrontar nuevos desafíos, siendo una gran oportunidad para replantear y revisar la organización del trabajo, mejores condiciones laborales, nuevas formas de llevar a cabo las tareas laborales e incluso nuevas formas de efectuar los controles laborales por parte del Estado.

En este mundo globalizado, y en esa etapa, que se ha denominado revolución de la información y la comunicación, creer que se puede permanecer en el sistema de trabajo tradicional, es poco menos que una utopía. Toda sociedad se encuentra en un continuo y permanente cambio; pero el cambio se percibe cuando se presenta una irrupción de una innovación tecnológica, o un inesperado cambio coyuntural, como por ejemplo, lo es la pandemia del Covid-19. Y es entonces cuando aparecen las fuerzas de resistencias y se comienza un proceso de reflexión acerca de sus consecuencias y de intentar predecir cuál será su posible evolución.

El Teletrabajo se plantea como una excelente opción de modelo laboral, debido a la flexibilidad horaria que otorga, en especial para personas que tienen a otras a su cargo. En nuestro país en general son las mujeres quienes se hacen cargo de los cuidados de niños pequeños y padres, por tanto se deberá trabajar en este sentido, a efectos de lograr una mayor igualdad de género. Asimismo esta modalidad de trabajo se plantea como una excelente opción para personas con capacidades diferentes e incluso estudiantes.

Se deberá trabajar mucho en ese ideal de fomentar la “crianza compartida”, siendo este un tema comienza a visibilizar y eso constituye el inicio de cualquier cambio a lograr, por lo tanto considero que es positivo y un avance en lo que se podría llamar, construcción de la identidad de género, e igualdad de derechos; en donde todos y cada uno de nosotros debemos reflexionar, intervenir y modificar nuestro actuar, asumiendo la responsabilidad de tomar

conciencia de situaciones y hechos, que tenemos incorporados y naturalizados en nuestro diario proceder, como forma de construir un mejor contexto social.

Los riesgos psicosociales asociados al teletrabajo se verán, con el correr del tiempo y con la implementación práctica, ya que de los propios discursos de los trabajadores se observa cómo emergen hechos que ni la propia ley contempla. El futuro seguramente estará sembrado de negociaciones a nivel sindical y empresarial. En tanto, el legislador deberá realizar un seguimiento de esta modalidad de trabajo, debiendo ajustar la normativa laboral; de forma de contemplar situaciones que al día de hoy no se detectan o son difíciles de prever. En este dinámico devenir y adecuación a esta modalidad emergente de teletrabajo, no encontrándose promulgada la Ley de Promoción y Regulación del Teletrabajo de reciente aprobación, ya existe otro proyecto de ley en curso que pretende subsanar algunas de las falencias que al entender de quienes lo promueven tiene esta ley aprobada.

En síntesis, considero que la implementación del Teletrabajo se debe abordar desde una perspectiva multidisciplinaria, en donde el papel de la Psicología es fundamental, en aras de investigar cuáles son las patologías exclusivas de esta modalidad laboral y cuáles se comparten con otras modalidades de trabajo, buscando el bienestar físico y psíquico del teletrabajador, así como paliar las consecuencias de esta nueva reorganización laboral y no exclusivamente en lo que se relaciona directamente con el contexto laboral, como ser POT, sino que también pudieran complementarse en algunas situaciones con los conocimientos provenientes de la Psicología Clínica.

Ha sido el objetivo de este trabajo cumplir con una producción de conocimientos, que contribuya como insumo para futuras investigaciones, en la medida que vayan apareciendo nuevas dimensiones que no han podido ser contempladas o que aún no han emergido a la fecha de elaboración de esta monografía.

## Referencias Bibliográficas

Aguilar-Morales y Vargas-Mendoza, (2009)

Recuperado de [http://www.conductitlan.net/notas\\_boletin\\_investigacion/77\\_la\\_ensenanza\\_de\\_la\\_psicologia\\_organizacional\\_en\\_mexico.pdf](http://www.conductitlan.net/notas_boletin_investigacion/77_la_ensenanza_de_la_psicologia_organizacional_en_mexico.pdf)

Almodovar, M.A., Berjon, M,A., Cuenca, M.R., Fraile, A. Garcia de Castro, M., Del Hoyo, M.A., Martin-Daza, F., Nogareda, C., Nogareda. S., Oncis, M., Urrutia, M.Zubizarreta, I. (2003). Psicología del Trabajo. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Alonso M, y Cifre E. (2002) TELETRABAJO Y SALUD: UN NUEVO RETO PARA LA PSICOLOGÍA. Papeles del Psicólogo 2002. Vol. 22(83). \*U.N.E.D. \*\*Universitat Jaume I de Castellón. Recuperado: <http://www.papelesdelpsicologo.es/resumen?pii=898>

Alonso y Cifre, (2002), citado por Franco, S, Wittke. T, Migliaro. A, Funcasta L.( 2020). Comité de emergencia. Facultad de Psicología. Udelar. Recuperado: <https://psico.edu.uy/covid/teletrabajo>

"Brechas de género en los ingresos laborales en Uruguay", de ONU Mujeres y la CEPAL  
Recuperado:<https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/comunicacion/noticias/mieres-participo-presentacion-estudio-sobre-brechas-genero-ingresos-laborales>

Código de Ética Profesional del Psicólogo/a (2000)Art. 64 Recuperado:  
[https://www.bps.gub.uy/bps/file/8120/1/codigo\\_de\\_etica\\_profesional\\_del\\_psicologo.pdf](https://www.bps.gub.uy/bps/file/8120/1/codigo_de_etica_profesional_del_psicologo.pdf)

Del Hoyo, M.A (2001) Estrés laboral. Madrid. Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo

Del trabajo precario al trabajo decente: documento final del simposio de los trabajadores sobre

políticas y reglamentación para luchar contra el empleo precario / Oficina Internacional del Trabajo, Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV). - Ginebra: OIT, 2012 Dunnette, M. D. y Kirchner, W. K. (2005). Psicología Industrial. 2ª ed. México: Trillas.

Etkin, J. y Schvarstein, L. (1995). Identidad de las organizaciones. Invariancia y cambio. Buenos Aires: Paidós

Einarsen S. Hauge L.J. Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo: Una revisión de la literatura. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones 2006;22:251-73.

El País. Que Pasa. Se viene el trabajo en casa y sin un jefe: ¿Más libertad o precarización?.(27/04/19)/ Recuperado:<http://www.aebu.org.uy/noticias/16911>

EUR - LEX. Access to European Union Law. Teletrabajo. Publicado 17/05/2005  
Recuperado: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131>

Filippi, G. (2010). Trabajo y subjetividad: ¿el nuevo sujeto laboral?. En: Filippi, G. & Zubieta, E. (Coord.). Psicología y trabajo, una relación posible (pp. 21-32). Buenos Aires: Eudeba.  
Freudenberger HJ. STAFF BURN-OUT.J Soc Issues 1974; 30:159-65

Gil-Monte P. El Síndrome de Quemarse por el Trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Madrid: Pirámide; 2005

González, N. (2008). Prevalencia del estrés en la satisfacción laboral de los docentes universitarios. REDHECS - Revista electrónica de humanidades, educación y comunicación social, 4(3), 68-89

González- Trijueque, Giachero S., Delgado, S (2012) Riesgos Psicosociales en el lugar de Trabajo. Aproximación Teórica y Marco Legal en Uruguay.- Prensa Médica Latinoamericana. Recuperado:<https://revistas.ucu.edu.uy/index.php/cienciaspsicologicas/article/view/64/55>

Guzmán, Virginia y Sonia Montaña (2012), “Políticas públicas e institucionalidad de género en América Latina (1985-2010)”, serie Mujer y Desarrollo, N° 118 (LC/L.3531), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Instituto de Trabajo, Salud y Organizaciones. Serie. Protección de la salud y los trabajadores.

Núm 3. La Organización del Trabajo y el estrés. Recuperado:

[https://www.who.int/occupational\\_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1](https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1)

Instituto Nacional de Estadística (INE). Boletín Técnico. Actividad, Empleo y Desempleo. Abril 2020. Publicado 29/06/2020. Recuperado:

<https://www.ine.gub.uy/documents/10181/30865/ECH+Empleo+Abril+2020/5ede7208-1e68-4478-985d-5ede5c430872>

Jaramillo, C. (2004). Investigación: Competencias, saberes y herramientas de la práctica del psicólogo, necesarias para el abordaje de los ámbitos de intervención: Educativo, Comunitario y Organizacional. *Poesis*, 8

Katz, R, (2009). El papel de las Tics en el desarrollo. Propuesta de América Latina a los retos económicos actuales. Ed, Ariel. Fundación Telefónica. Madrid, España Llana, (2009)

Ergonomía y psicología aplicada. Manual para la formación del especialista. Valladolid:

Lex Nova. Mastretta, G. (2006). Psicología del trabajo en la organización. México:

Limusa

MIDES (23/03/2020) Estrategia Nacional para la Igualdad de Género al 2030

Recuperado <https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/node/1941>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Noticias- 2020. Recuperado:

<https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/comunicacion/noticias/mieres-participacion-presentacion-estudio-sobre-brechas-genero-ingresos-laborales>

Okuda Benavides, Mayumi; Gómez-Restrepo, Carlos Métodos en investigación cualitativa:

Triangulación Revista Colombiana de Psiquiatría, vol. XXXIV, núm. 1, 2005, pp. 118-124

Asociación Colombiana de Psiquiatría Bogotá, D.C., Colombia Recuperado:

<http://www.redalyc.org/pdf/806/80628403009.pdf> 1/8/2015

OPS/OMS (2016) PROTECCIÓN DE LA SALUD MENTAL Y ATENCIÓN PSICOSOCIAL EN SITUACIONES DE EPIDEMIAS Unidad de Salud Mental y Uso de Sustancias,

Organización Panamericana de la Salud (OPS/OMS) 2016 Recuperado:

[https://www.paho.org/disasters/index.php?option=com\\_docman&view=download&category\\_slug=informes-tecnicos&alias=2539-proteccion-salud-mental-atencion-psicosocial-situaciones-epidemias-2016-539&Itemid=1179&lang=en](https://www.paho.org/disasters/index.php?option=com_docman&view=download&category_slug=informes-tecnicos&alias=2539-proteccion-salud-mental-atencion-psicosocial-situaciones-epidemias-2016-539&Itemid=1179&lang=en)

Organización Internacional del Trabajo (1981). C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155). Recuperado: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312300:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312300:NO)

Organización Internacional del Trabajo. Sala de Prensa. ¿Qué es el Trabajo Decente?.

Publicado 09/08/04. Recuperado: [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm)

Organización Mundial de la Salud (2017). Sitio web Mundial. Topics.

Recuperado: [https://www.who.int/topics/mental\\_health/es/](https://www.who.int/topics/mental_health/es/)

Penengo, M. y Perez Bravo, M. (1997). Aspectos comportamentales del cambio

organizacional. Montevideo: Técnica

Piñeiro (2008) El trabajo precario en el campo uruguayo. Montevideo. CSIC. Facultad de

Ciencias Sociales. Universidad de la República. 213p. Recuperado:

[http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2301-15482010000100009](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2301-15482010000100009)

Semanario Voces. Milton Castellanos, Director del Instituto Cuesta Duarte Creo que Uruguay

puede llegar a un 15% de desempleo. 13 de junio 2020 Recuperado: <http://semanariovoces.com.uy/>

[arivoces.com/milton-castellanos-director-del-instituto-cuesta-duarte-creo-que-uruguay-puede-llegar-a-un-15-de-desempleo/](https://arivoces.com/milton-castellanos-director-del-instituto-cuesta-duarte-creo-que-uruguay-puede-llegar-a-un-15-de-desempleo/)

Silvia Franco, Tommy Wittke, Alicia Migliaro, Lorena Funcasta ( 2020) Recuperado:

<https://udelar.edu.uy/portal/2020/05/facultad-de-psicologia-brinda-recomendacion-es-sobre-el-teletrabajo/>

Saforcada Enrique, Módulo I: Programa. Publicación interna de la Cátedra de Salud Pública y Salud Mental de la Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires, 1996.

Recuperado: <https://www.espaciologopedico.com/recursos/glosariodet.php?id=246>)

Semanario Búsqueda, 20 al 26 de abril 2020. Recuperado:

<https://www.busqueda.com.uy/Secciones/Las-Naciones-Unidas-afirma-que-el-Covid-19-genEro-expresiones-de-racismo-y-xenofobia-que-antes-no-se-veian-en-Uruguay-uc1106>

Rodgers, G. "El debate sobre el trabajo precario en Europa Occidental". El trabajo precario en la regulación del mercado laboral: crecimiento del empleo atípico en Europa occidental. Rodgers, G. y Rodgers, P. (comps.). Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. OIT. ESPAÑA, 1992. Secretaría y Departamento de Género, Equidad y Diversidad, Junio 2015. Recuperado: <https://www.pitcnt.uy/el-pit-cnt/documentos/item/239-documento-genero-equiAD-y-diversidad-para-el-xii-congreso-del-pit-cnt>

Silvia Franco. Entrevista AEBU. Las múltiples dimensiones del teletrabajo. Junio 2020

Recuperado: <http://www.aebu.org.uy/noticias/16911>

Silvia Franco, Tommy Wittke y Alicia Migliaro (Instituto Psicología Social), y Lorena Funcasta (Instituto Psicología de la Salud y Centro de Experimentación e Innovación Social CEIS). Teletrabajo. APORTES PARA TRANSITAR LA EMERGENCIA / FACULTAD DE PSICOLOGÍA, UR. 28 Abril 2020. Recuperado: <https://gestion.udelar.edu.uy/noticias/Teletrabajo-aportes-para-transitar-la-emergencia-facultad-de-psicologia-ur>

Teletrabajo. "Introducción al estudio del régimen jurídico laboral"; Primera Edición; Fundación de Cultura Universitaria; Facultad de Derecho; Universidad de la República; 2006.

Recuperado: The telecommunications-transportation tradeoff. Options for tomorrow and today,

Jala international, California, 1973 Pág.: 8 en Gauthier, G; "Teletrabajo. "Introducción al estudio del régimen jurídico laboral"; Primera Edición; Fundación de Cultura Universitaria; Facultad de Derecho; Universidad de la República; 2006; Pág.: 17.

Universidad Católica del Uruguay. Instituto de Competitividad. La industria de las TICs en Uruguay: análisis de la competitividad y de clusterización. (Recurso electrónico)/Instituto de Competitividad - Montevideo. Universidad Católica del Uruguay. Instituto de Competitividad. 2015. Recuperado:[https://ucu.edu.uy/sites/default/files/facultad/fce/i\\_competitividad/La\\_Industria\\_de\\_las\\_TIC\\_en\\_Uruguay%202015\\_InstitutodeCompetitividad\\_UCU.pdf](https://ucu.edu.uy/sites/default/files/facultad/fce/i_competitividad/La_Industria_de_las_TIC_en_Uruguay%202015_InstitutodeCompetitividad_UCU.pdf)

Wittke, T. (2005). La empresa: nuevos modos de subjetivación en la organización del trabajo. In L. Schvarstein & L. Leopold (Ed.), Trabajo y subjetividad. Entre lo existente y lo necesario (pp. 147-164). Buenos Aires: Paidós Recuperado:<https://www.scielo.br/pdf/psoc/v25n1/20.pdf>

Zepeda, F. (1999). Psicología Organizacional. México: Addison Wesley Longman.

## **Anexos**

### **Consentimiento Informado para Participantes de elaboración de TFG de Psicología**

El propósito de este consentimiento es brindar a los participantes en esta investigación una explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por el Tutor Prof. Adj. Dr. Javier Romano de la Facultad de Psicología, Universidad de la República (Udelar) en el marco de la elaboración de una tesis de final de grado respecto a la modalidad de Teletrabajo

#### **Entrevista a trabajadores que realizan Teletrabajo.**

La presente entrevista semidirigida tiene como objetivo realizar un estudio exploratorio de la modalidad de teletrabajo.

- En particular en lo que refiere a identificar distintas formas de abordar esta adecuación al cambio.
- Conocer el soporte que la empresa le brinda a efectos de realizar esta modalidad de trabajo.
- Identificar inquietudes, beneficios y desventajas que percibe el trabajador en relación al teletrabajo.

#### **Descripción de la entrevista:**

- Agradecimiento por la colaboración y la participación.
- Breve presentación del TFG
- Explicación del funcionamiento de la entrevista
- Grabación o en su defecto envío de cuestionario vía mail

#### **Consentimiento informado por el entrevistado**

Si usted accede a participar en este estudio, se le solicitará responder preguntas en una entrevista (o responder un cuestionario vía mail, según el caso). Esto llevará aproximadamente 30 minutos de su tiempo. Lo que se converse durante esta entrevista se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por el Docente Tutor: Prof. Adj. Dr. Javier Romano, Director del Instituto de Psicología Social.

He sido informado (a) de que la meta de este estudio es obtener información que sirva de estudio exploratorio acerca de la temática de Teletrabajo. Me han informado asimismo que deberé responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente 30 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, con la única obligación de avisarle al entrevistador con anticipación.

En caso de tener dudas o interrogantes acerca de mi participación en este estudio, puedo contactar a Prof. Adj. Dr. Javier Romano al teléfono (598) 2 400 85 55.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste finalice.

Fecha:

Firma:

Contrafirma:

C.I:

**Cuestionario Teletrabajo:**

- 1.- ¿ Desde cuándo realiza teletrabajo?
- 2.- ¿Dispone de lugar independiente para realizar el teletrabajo?
- 3.- ¿Cómo se integra su núcleo familiar? ¿Cómo influyó en el relacionamiento familiar la modalidad de teletrabajo?
- 4.- ¿Qué tipos de tarea realiza? Administrativas? Técnicas? otros?
- 5.- ¿Considera que sus tareas se incrementaron o realiza las mismas?
- 6.- ¿Qué insumos y herramientas le proporciona la empresa? (computadora, tel, internet, útiles de escritorio,...)
- 7.- ¿Qué horario realizaba antes de la modalidad de teletrabajo? Actualmente continúa realizando el mismo?
- 8.- ¿Cómo compatibiliza el horario laboral con el personal?
- 9.- ¿Está sindicalizada? Le interesa estarlo? En su opinión se puede realizar actividad sindical desde el teletrabajo?
- 10.- ¿Hace uso de su derecho a la desconexión? Sus compañeros de trabajo y sus superiores respetan este derecho?
- 11.- ¿Emocionalmente cómo se siente respecto a esta modalidad de trabajo?
- 12.- ¿En su trabajo se ha instrumentado una forma de contención emocional en esta nueva readecuación a la modalidad de teletrabajo?

Consentimiento informado a Directiva de CEDU

Consentimiento Informado para Participantes de elaboración de TFG de Psicología

El propósito de este consentimiento es brindar a los participantes en esta investigación una explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes. La presente investigación es conducida por el Tutor Prof. Adj. Dr. Javier Romano de la Facultad de Psicología, Universidad de la República (Udelar) en el marco de la elaboración de una tesis de final de grado respecto a la modalidad de Teletrabajo

Entrevista a la Directiva de CEDU. Cra. Natalia Macri

La presente entrevista abierta tiene como objetivo realizar un estudio exploratorio de la modalidad de teletrabajo.

- En particular en lo que refiere a identificar distintas formas de abordar esta adecuación al cambio.
- Conocer el soporte que la empresa le brinda a efectos de realizar esta modalidad de trabajo. - Identificar inquietudes, beneficios y desventajas que percibe el trabajador en relación al teletrabajo.

Descripción de la entrevista:

- Agradecimiento por la colaboración y la participación.
- Breve presentación del TFG
- Explicación del funcionamiento de la entrevista
- Grabación o en su defecto envío de cuestionario vía mail Consentimiento informado por el entrevistado

Si usted accede a participar en este estudio, se le solicitará responder preguntas en una entrevista (o responder un cuestionario vía mail, según el caso).

Esto llevará aproximadamente 20 minutos de su tiempo. Lo que se converse durante esta entrevista se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por el Docente Tutor: Prof. Adj. Dr. Javier Romano, Director del Instituto de Psicología Social.

He sido informado (a) de que la meta de este estudio es obtener información que sirva de estudio exploratorio acerca de la temática de Teletrabajo. Me han informado asimismo que deberé responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente 20 minutos. En particular, se le interrogará en base a 3 ejes: salud en el trabajo, posible precarización laboral en el desarrollo del trabajo, posibles indicadores de potenciales riesgos psicosociales. Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, con la única obligación de avisarle al entrevistador con anticipación.

En caso de tener dudas o interrogantes acerca de mi participación en este estudio, puedo contactar a Prof. Adj. Dr. Javier Romano al teléfono (598) 2 400 85 55. Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste finalice.

Fecha:

Firma:

Contrafirma: C.I:

Ley de Promoción y Regulación del Teletrabajo

**Carpeta N° 138 de 2020 Repartido N° 198**

**T  
E  
L  
E  
T  
R  
A  
B  
A  
J  
O**

**Promoción y regulación**

- Proyecto de ley sustitutivo aprobado por la Comisión de Asuntos Laborales y Seguridad Social de la Cámara de Senadores

- Comparativo entre el proyecto de ley presentado por la señora Senadora Carmen Sanguinetti y el proyecto de ley sustitutivo aprobado por la Comisión de Asuntos Laborales y Seguridad Social de la Cámara de Senadores

- Proyecto de ley, con exposición de motivos, presentado por la señora Senadora Carmen Sanguinetti

- Disposición citada

CÁMARA DE SENADORES COMISIÓN DE ASUNTOS LABORALES Y  
SEGURIDAD SOCIAL

## PROYECTO DE LEY SUSTITUTIVO

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

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

**Artículo 3°.** - (Principios Rectores). Son principios rectores para la aplicación de la presente ley, los siguientes:

- a) Voluntariedad. El teletrabajo es voluntario, deberá obtenerse el consentimiento del trabajador, el que deberá constar por escrito.
- b) Reversibilidad. La modalidad de teletrabajo es reversible, consensuado entre el trabajador y el empleador.
- c) Igualdad. Los teletrabajadores gozarán de los mismos derechos y acceso a las mismas condiciones de trabajo que los trabajadores presenciales, salvo las que sean inherentes a la prestación del trabajo en forma presencial. En particular, se respetará

su derecho al descanso, a la intimidad, a la seguridad e higiene laboral y a la libertad sindical.

1

## CÁMARA DE SENADORES COMISIÓN DE ASUNTOS LABORALES Y SEGURIDAD SOCIAL

- d) No discriminación. La modalidad de teletrabajo no será medio para la distinción, exclusión o restricción, ya sea basada en la nacionalidad, origen étnico racial, sexo, edad, orientación sexual o identidad de género, estado civil, religión, condición económica, social, cultural, situación de discapacidad, lugar de residencia u otros factores, que tenga por objeto menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales.
- e) Fomento del empleo. Se reconoce al teletrabajo como una modalidad necesaria para la generación de empleo y en particular para el acceso a puestos de trabajo de personas con responsabilidades familiares, personas con discapacidad o de quien ellos dependan o a cuyo cuidado estén.

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

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

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

2

CÁMARA DE SENADORES COMISIÓN DE ASUNTOS LABORALES Y  
SEGURIDAD SOCIAL

ningún caso, el teletrabajador podrá exigir al empleador que sea éste quien le proporcione el lugar donde se preste el teletrabajo.

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

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

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

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

3

CÁMARA DE SENADORES COMISIÓN DE ASUNTOS LABORALES Y  
SEGURIDAD SOCIAL

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

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social determinará por vía reglamentaria las condiciones de trabajo, en materia de seguridad, higiene y salud ocupacional aplicables a la modalidad de trabajo regulada por la presente ley.

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

**Artículo 13.** - (Accidentes laborales y enfermedades profesionales). Serán aplicables a los teletrabajadores regulados por la presente ley, todas las disposiciones contenidas en la Ley N° 16.074 de 10 de agosto de 1989.

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

4

C Á M A R A D E S E N A D O R E S C O M I S I Ó N D E A S U N T O S L A B O R A L E S Y  
S E G U R I D A D S O C I A L

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

Sala de la Comisión, 15 de octubre de 2020

CARMEN SANGUINETTI

Miembro Informante

OSCAR ANDRADE GRACIELA BIANCHI EDUARDO BONOMI AMANDA DELLA  
VENTURA RAÚL LOZANO

AMÍN NIFFOURI

5

**COMPARATIVO ENTRE:**

**Proyecto de ley presentado por la señora Senadora Carmen Sanguinetti y el proyecto de ley sustitutivo aprobado por la Comisión de Asuntos Laborales y Seguridad Social**

**Proyecto de ley**

**Artículo 1°.-** (Concepto) (Definición). A los efectos de la presente ley, entiéndese 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.

**Artículo 2°.-** (Ámbito de Aplicación). La presente regulación será aplicable *a las relaciones laborales en el sector privado que se desempeñen en un régimen de subordinación y dependencia.*

**Proyecto de ley aprobado por la comisión de Asuntos Laborales y Seguridad Social**  
ARTÍCULO 1°.- (Concepto). A los efectos de la presente ley, entiéndese por "teletrabajo" la prestación del trabajo, total o parcial, **utilizando preponderantemente** las tecnologías de la

información y de la comunicación, fuera del ámbito físico proporcionado por el empleador, **ya sea en forma interactiva o no (online – offline)**

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

**ADITIVO** ARTÍCULO xxxx.- (Principios rectores y directrices). Son principios rectores y directrices para la aplicación de esta ley, los siguientes:

A) Voluntariedad. El teletrabajo es voluntario. A efectos de establecer el teletrabajo como modalidad de prestación de tareas o funciones, deberá obtenerse el consentimiento del trabajador y el mismo deberá constar por escrito.

B) Reversibilidad. El teletrabajo es reversible. Si la modalidad de teletrabajo se hubiere acordado luego de iniciada la relación laboral, el teletrabajador tendrá derecho a retornar a cumplir tareas presenciales en el centro de trabajo del empleador, dentro del plazo de 90 días de iniciado el teletrabajo, previo aviso por escrito al empleador. El empleador deberá reintegrar al trabajador a tareas presenciales dentro de los 15 (quince) días siguientes al aviso del trabajador, salvo justa causa debidamente acreditada. Cuando el teletrabajo haya sido acordado por las partes al inicio de la relación laboral, se requerirá un nuevo acuerdo de partes para que el trabajador tenga derecho a cumplir tareas presenciales.

C) Igualdad. Los teletrabajadores gozarán de los mismos derechos y acceso a las mismas condiciones de trabajo que los trabajadores comparables que prestan servicios presenciales

**Artículo 3°.-** (Teletrabajador). A los efectos de la presente ley, entiéndese por "teletrabajador" a toda persona que presta su trabajo fuera del ámbito físico otorgado por el empleador, mediante la utilización de las tecnologías de la información y de la comunicación.

**Artículo 4°.-** (Del contrato laboral). El teletrabajador y el empleador deberán pactar (al inicio o durante la vigencia de la relación laboral la modalidad de teletrabajo, en el contrato de trabajo o documento anexo a éste. Dicho acuerdo se documentará por escrito.

**Artículo 5°.-** (Del lugar donde se desarrolla el trabajo). El teletrabajador y el empleador deberán determinar el lugar donde se prestarán las tareas laborales, que podrá ser el domicilio del teletrabajador o en otro

sitio definido en el contrato. Si la

centro de trabajo del empleador, salvo las que sean inherentes a la prestación laboral de manera presencial. En particular, se respetará su derecho al descanso, a la intimidad, a la seguridad e higiene laboral, y la libertad sindical.

D) No discriminación. El teletrabajo no será medio para practicar distinción, exclusión o restricción alguna, ya sea basada en el nacimiento, nacionalidad, origen étnico-racial, sexo, edad, orientación sexual o identidad de género, estado civil, religión, condición económica, social, cultural, situación de discapacidad, lugar de residencia u otros factores, que tenga por objeto menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

E) Fomento del empleo. Se reconoce al teletrabajo como medio de facilitar el acceso al empleo y la conservación del mismo, para los trabajadores con responsabilidades familiares (art. 1 del Convenio Internacional del Trabajo N° 156, aprobado por Ley N° 16.063 de 6 de octubre de 1989) y las personas con discapacidad o las personas de quienes ellos dependan o a cuyo cuidado estén (art. 6 de la Ley N° 18.651 de 19 de febrero de 2010).

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

**SIN MODIFICACIONES.**- solo se cambia el número del artículo .

**SIN MODIFICACIONES,** solo se cambia el número del artículo .

prestación del teletrabajo, por su naturaleza, fuera susceptible de desarrollarse en distintos lugares, podrá acordarse que el teletrabajador elija libremente donde ejercerá sus tareas, pudiendo incluso, ser más de un lugar alternativamente. En ningún caso, el teletrabajador podrá exigir al empleador que sea éste quien le proporcione el lugar donde se preste el teletrabajo.

**Artículo 6°-** (Del cambio en la modalidad de trabajo). La modificación permanente de la modalidad de trabajo presencial a la de teletrabajo y de teletrabajo a presencial, deberá contar con el común acuerdo de partes y documentarse por escrito.

**Artículo 7°.-** (De la jornada laboral del teletrabajador). El teletrabajador está excluido del derecho de limitación de la jornada diaria. Éste podrá distribuir libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus

necesidades, la que no podrá superar el límite máximo de 44 y 48 horas semanales, según corresponda al tipo de actividad y sin perjuicio del derecho al descanso y a la desconexión.

**Artículo 8°.-** (Del registro de asistencia). Las partes podrán establecer el sistema de registro de asistencia que permita determinar la cantidad de horas trabajadas por el teletrabajador en la semana.

**Artículo 9°.-** (Derechos del teletrabajador y condiciones laborales). El teletrabajo modificará única y exclusivamente la modalidad en que se efectúa el trabajo, sin afectar los derechos individuales y colectivos consagrados por el ordenamiento jurídico vigente, en todo lo que le sea aplicable.

**SIN MODIFICACIONES**, solo se cambia el número del artículo .

Artículo 8°. (De la jornada laboral del teletrabajador). El teletrabajador está excluido del derecho de limitación de la jornada diaria. Éste podrá distribuir libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, la que no podrá superar el límite máximo de 44 y 48 horas semanales, según corresponda al tipo de actividad y sin perjuicio del derecho al descanso y a la desconexión.

**No obstante ello, cuando la actividad laboral así lo requiera, el empleador y el teletrabajador podrán convenir una jornada laboral con horario determinado.**

**Los topes previstos no serán de aplicación para aquellos trabajadores cuya jornada laboral no se encuentra limitada por la normativa vigente.**

**SIN MODIFICACIONES**, solo se cambia el número del artículo

**SIN MODIFICACIONES**, solo se cambia el número del artículo

**ADITIVO Artículo 11.-** - (Seguridad e Higiene Laboral) El teletrabajo, no eximirá al empleador de verificar la correcta aplicación de las condiciones de salud y seguridad ocupacional, a cuyos efectos podrá solicitar la intervención de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social quien tendrá las facultades de fiscalización que le asigna la legislación vigente. Cuando la actividad laboral se realice en el domicilio del teletrabajador ~~afalta de su consentimiento~~, la referida dependencia deberá solicitar judicialmente la inspección ocular del lugar.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social determinará por vía reglamentaria las condiciones de trabajo, en materia de seguridad, higiene y salud ocupacional aplicables a la modalidad de trabajo regulada por la presente ley.

**Artículo 10.-** (Herramientas y equipos para el teletrabajo). Será de cargo del empleador proveer las tecnologías de la información necesarias para que el trabajador desarrolle el teletrabajo, en los términos que determine el Poder Ejecutivo en su reglamentación. La obligación que recae sobre el empleador en el suministro de equipo de trabajo, sólo podrá ser dispensada cuando voluntariamente el teletrabajador ofrezca equipo y herramientas de su propiedad para el cumplimiento de las tareas asignadas, situación que deberá quedar debidamente consignada en el contrato de trabajo.

**Artículo 11.-** (Accidentes laborales y enfermedades profesionales). Serán aplicables a los teletrabajadores regulados por la presente ley, todas las disposiciones contenidas en la Ley N° 16.074, de 10 de agosto de 1989. **Artículo 12.-** (Derecho a la desconexión). Todo trabajador tendrá derecho a desconectarse. Entiéndese como "derecho a desconectarse" el

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

**SIN MODIFICACIONES**, solo se cambia el número del artículo

**SIN MODIFICACIONES**, solo se cambia el número del artículo pleno ejercicio del derecho de todo trabajador a la desconexión de los dispositivos digitales y del uso de las tecnologías, a fin de garantizar su tiempo de descanso.

**Artículo 13.-** (Transitorio). Los empleadores cuyos trabajadores ya prestan teletrabajo, deberán ajustarse a las disposiciones de la presente ley en el plazo de seis meses, a contar desde su promulgación.

**SIN MODIFICACIONES**, solo se cambia el número del artículo

**Proyecto de ley, con exposición de motivos, presentado por la señora Senadora Carmen Sanguinetti**

**DISPOSICIÓN CITADA**

**Ley N° 16.074, de 10 de octubre de 1989**

---

**SEGURO DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y  
ENFERMEDADES PROFESIONALES**

**CAPÍTULO I**

**Principios Generales**

Artículo 1º.- Declárase obligatorio el seguro sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales previsto en la presente ley.

Artículo 2º.- Todo patrono es responsable civilmente de los accidentes o enfermedades profesionales que ocurran a sus obreros y empleados a causa del trabajo o en ocasión del mismo, en la forma y condiciones que determinan los artículos siguientes.

Artículo 3º.- A los efectos de la presente ley, entiéndese por patrono toda persona, de naturaleza pública, privada o mixta, que utilice el trabajo de otra, sea cuál fuere su número: y por obrero o empleado, a todo aquel que ejecute un trabajo habitual u ocasional, remunerado, y en régimen de subordinación.

No se consideran obreros o empleados a quienes practiquen cualquier actividad deportiva o sean actores en espectáculos artísticos, sin perjuicio de los seguros especiales que se contrataren.

Artículo 4º.- La presente ley será aplicable además:

- a) A los aprendices y personal a prueba, con o sin remuneración; b) A quienes trabajen en su propio domicilio por cuenta de terceros;
- c) A los serenos, vareadores, jockeys, peones, capataces y cuidadores ocupados en los hipódromos y studs.

Las instituciones que explotan los hipódromos cuando los accidentes ocurran dentro de los mismos, serán consideradas patronos.

Artículo 5º.- El personal asegurado recibirá durante el período de asistencia por incapacidad temporaria y mientras ella dure, la indemnización fijada por la presente ley; y directamente de los organismos mencionados, la diferencia de remuneración que pueda corresponderles según las leyes o reglamentos a que están sometidos.

**TEXTO DEROGADO:** El Estado, Gobiernos Departamentales, Entes Autónomos y demás Organismos Públicos, están obligados a asegurar en el Banco de Seguros del Estado, a todo su personal, cualquiera sea el tipo de tarea que realice. Esta obligación se mantiene aun cuando distintos tipos de reglamentaciones les otorguen el derecho a licencia con goce de sueldo mientras no se reintegren al trabajo.

*Inciso 1º) **derogado/s por:** Ley N° 16.134 de 24/09/1990 artículo 3*

Artículo 6º.- Toda persona que fuera de su actividad habitual utilice ocasionalmente los servicios de otra, no está comprendida en la presente ley.

Artículo 7º.- Las personas amparadas por la presente ley, y en su caso, sus derecho-habientes, no tendrán más derechos como consecuencia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, que los que la presente ley les acuerda, a no ser que en éstos haya mediado dolo por parte del patrono o culpa grave en el incumplimiento de normas sobre seguridad y prevención. En este caso además el Banco podrá aplicar las sanciones correspondientes (Pérdida del seguro, recuperaciones de gastos y multas).

Acreditada por el patrono la existencia del seguro obligatorio establecido por la presente ley, la acción deberá dirigirse directamente contra el Banco de Seguros del Estado, quedando eximido el patrono asegurado de toda responsabilidad y siendo aplicables por tanto las disposiciones del derecho común. Todo ello sin perjuicio de la excepción establecida en el inciso anterior.

Si hubiera mediado dolo o culpa grave del empleador en el incumplimiento de normas sobre seguridad y prevención, este deberá reparar integralmente el daño causado, en todo cuanto no hubiere sido cubierto por el seguro de conformidad con las disposiciones de la presente ley. En este caso además, el Banco excluirá el siniestro y recuperará los gastos generados por la asistencia médica prestada y las sumas de dinero necesarias para atender la totalidad de las indemnizaciones previstas en la presente ley.

Constatado el dolo o la culpa grave del empleador en el accidente del trabajo o enfermedad profesional, los funcionarios actuantes del Banco de Seguros del Estado deberán dar cuenta de tal circunstancia al Inspector General del Trabajo y de la Seguridad Social, quien deberá bajo su estricta responsabilidad funcional, denunciar ante el Juzgado competente en materia penal, los hechos que configuren un presunto delito contra la vida o la integridad física de los trabajadores, con remisión de testimonio de los antecedentes administrativos disponibles.

***Redacción dada por: Ley N° 19.196 de 25/03/2014 artículo 2.***

Artículo 8°.- El Banco de Seguros del Estado prestará asistencia médica y abonará las indemnizaciones que correspondieran a todos los obreros y empleados comprendidos por la presente ley, con independencia de que sus patronos hayan cumplido o no con la obligación de asegurarlos. Ello sin perjuicio de las sanciones y recuperos a que hubiere lugar.

Las indemnizaciones que abonará el Banco a siniestrados dependientes de patronos no asegurados se calcularán tomando como base un salario mínimo nacional.

A aquellos funcionarios públicos dependientes de Organismos que no estén al día en el pago de las primas o no hayan asegurado a sus funcionarios, sólo se les brindará asistencia médica.

El Banco de Seguros del Estado deberá exigir en todos los casos del patrono no asegurado, la constitución del capital necesario para el servicio de renta y el reembolso de los gastos correspondientes, conforme al procedimiento establecido en el artículo 36.

Constituido el capital correspondiente y pagados los demás gastos anexos por el patrono, o convenida con el Banco de Seguros del Estado una fórmula de pago, se efectuarán las reliquidaciones que correspondan.

Artículo 9º.- Los siniestrados y en su caso los causahabientes, mantienen el derecho a la indemnización aun cuando el accidente se haya producido mediante culpa leve o grave de parte de aquéllos, o por caso fortuito o fuerza mayor, pero lo pierden en el caso de haberlo provocado dolosamente.

También pierde el siniestrado todo derecho a indemnización, cuando intencionalmente agrave las lesiones, o se niegue a asistirse o prolongue el período de su curación.

Artículo 10.- El trabajador lesionado por accidente de trabajo o afectado por enfermedad profesional deberá someterse obligatoriamente a la asistencia que le suministre el Banco de Seguros del Estado, salvo que se la procure particularmente, con autorización previa del Banco, en cuyo caso mantiene éste el derecho al control de su evolución.

El Banco también podrá exigir la internación hospitalaria de los accidentados o víctimas de enfermedades profesionales a efectos de evaluar su incapacidad permanente o la agravación o atenuación de la misma, debiendo compensar la pérdida de salarios que pueda derivarse de tal internación.

Durante el período de asistencia, el trabajador no podrá realizar tareas remuneradas sin la previa autorización del Banco de Seguros del Estado. En caso de que dicha autorización fuere otorgada, el trabajador perderá el derecho a la indemnización diaria establecida por el artículo 19 por todo el tiempo que realice dichas tareas remuneradas.

El incumplimiento de las obligaciones que este artículo pone a cargo del trabajador, dará derecho al Banco de Seguros del Estado a disponer la suspensión o el cese del pago de la indemnización diaria o renta, sin perjuicio de la acción legal que correspondiera.

Artículo 11.- La asistencia del siniestrado, que se prestará en el país de acuerdo con sus adelantos técnicos, comprende los gastos médicos, odontológicos y farmacéuticos así como también el suministro de aparatos ortopédicos, renovación normal de los accesorios necesarios para garantizar el éxito del tratamiento o alivio de las consecuencias de las lesiones.

Están asimismo comprendidos los gastos de transporte del lugar del siniestro al de asistencia y en caso necesario, de éste al domicilio y viceversa, y los de sepelio. En este último caso, no excederán del importe de seis sueldos mínimos nacionales.

Artículo 12.- En cuanto exceda de la indemnización que la presente ley pone a cargo del Banco de Seguros del Estado o del patrono no asegurado, correspondiente a la incapacidad laboral padecida, el trabajador siniestrado, o sus causahabientes, conservan el derecho a reclamar contra los terceros causantes de los demás daños derivados del evento, de acuerdo a las disposiciones del Código Civil, así como la parte de indemnizaciones no cubierta por el Banco de Seguros del Estado.

Se entiende por tercero, todas las personas, exceptuados el patrono y sus empleados y obreros.

La indemnización de la incapacidad laboral que se obtuviera de terceros, en virtud de lo dispuesto en este artículo, exonerar al patrono de su obligación hasta la suma equivalente a dichos daños.

Esta indemnización será servida por el Banco de Seguros del Estado en la forma prevista en los artículos 25 y siguientes de la presente ley, mediante la constitución del capital correspondiente para servirla.

El Banco de Seguros del Estado, se subrogará en los derechos de la víctima o sus causahabientes con referencia a la incapacidad laboral indemnizada y gastos anexos.

Artículo 13.- La presente ley es de orden público. Todo contrato, acuerdo o renuncia que tenga por objeto liberar al patrono de las obligaciones y responsabilidades que ella impone o que sea derogatorio de sus disposiciones; es absolutamente nulo.

Artículo 14.- No será considerado accidente del trabajo el que sufra un obrero o empleado en el trayecto al o del lugar de desempeño de sus tareas, salvo que medie alguna de las siguientes circunstancias:

a) que estuviere cumpliendo una tarea específica ordenada por el patrono; b) que éste hubiera tomado a su cargo el transporte del trabajador; c) que el acceso al establecimiento ofrezca riesgos especiales.

Artículo 15.- Cuando el obrero o empleado trabaje en su domicilio o fuera de él, para varios patronos, a los efectos de determinar el salario básico para liquidación de las indemnizaciones o rentas, se tendrán en cuenta todos los ingresos que obtengan por aquel concepto.

Este régimen se aplicará también en el caso de que realice más de una actividad para un mismo patrono.

Artículo 16.- Las rentas de indemnización por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales se pagarán mensualmente. Todas las indemnizaciones que fija la presente ley serán incedibles, inembargables e irrenunciables.

No obstante ello, la renta por incapacidad permanente que el accidentado reciba del Banco de Seguros del Estado podrá servir de garantía para préstamos de entidades bancarias oficiales, en el mismo carácter que los sueldos o jubilaciones de funcionarios públicos.

El Banco de Seguros del Estado podrá retener, expresamente autorizado por el afiliado, de cada renta que sirva, el importe de la cuota social de la asociación con personería jurídica que representa a los rentistas y pensionistas vitalicios del Banco.

Artículo 17.- Las indemnizaciones que establece la presente ley se determinarán de acuerdo a la remuneración real que perciba el trabajador, la que nunca será considerada menor al salario mínimo nacional.

Artículo 18.- Los salarios que sirvan de base para las indemnizaciones no tendrán límite máximo, salvo el que entendiera conveniente fijar el Poder Ejecutivo por razones de interés general, previo informe del Banco de Seguros del Estado. En este último caso, ese límite no podrá ser nunca inferior a quince salarios mínimos nacionales.

## **CAPÍTULO II**

### **De las indemnizaciones temporarias**

Artículo 19.- Las indemnizaciones temporarias por accidentes del trabajo, correspondientes a la presente ley, se regularán por las siguientes disposiciones:

- I) El siniestrado tendrá derecho a una indemnización diaria calculada sobre las 2/3 partes del jornal o sueldo mensual que se le pagaba en el momento del accidente. Las indemnizaciones serán diarias y se abonarán las que correspondan a los días festivos;

- II) Si la víctima trabaja en forma irregular o a destajo, la indemnización diaria será igual a las 2/3 partes del salario diario que resulte de dividir por ciento cincuenta el salario semestral;
- III) Para los trabajadores que realicen tareas de "zafra", el cálculo del jornal resultará del promedio actualizado de lo percibido durante la zafra y fuera de ella, en la forma establecida en el artículo 29 del Capítulo III de la presente ley;
- IV) En el caso de los trabajadores rurales, se tendrán en cuenta para el cálculo de las indemnizaciones mínimas, los jornales establecidos en las normas pertinentes;
- V) El accidentado percibirá la indemnización temporaria establecida precedentemente, a partir del cuarto día de ausencia provocada por el accidente.

Artículo 20.- Si el salario de un trabajador está fijado por día o por hora, pero hay factores que pueden hacerlo variar, como lo son por ejemplo las circunstancias de que el trabajo se realice de día o de noche, en día o de labor o en día festivo, que las sustancias o artículos manipulados sean de determinada clase, las indemnizaciones por incapacidad temporaria originadas por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales se liquidarán sobre la base del salario medio que resulte de dividir por ciento cincuenta el importe total de los salarios ganados por la víctima durante los seis anteriores.

Artículo 21.- Si en el caso previsto en el artículo anterior al producirse la incapacidad temporaria no hubiesen transcurrido todavía seis meses desde que el obrero o empleado empezara a trabajar para el patrono, o si, por cualquier motivo, no fuese posible determinar el salario básico en la forma dispuesta, se tomará como base para liquidar la indemnización temporaria, el salario medio ganado durante el expresado lapso por los trabajadores similares en el mismo establecimiento o, en su defecto, en algún establecimiento o actividad afines.

Artículo 22.- Se considera como sueldo o salario, todo ingreso que en forma regular y permanente, sea en dinero (inclusive propinas) o en especie, susceptible de expresión pecuniaria, perciba el trabajador en relación de dependencia.

Artículo 23.- El salario o remuneración que sirva de base para el cálculo de la indemnización temporal fijada en el artículo 19 de la presente ley, se actualizará como mínimo cada cuatro meses, de acuerdo al índice medio salarial de la Dirección General de Estadística y Censos,

correspondiente al mes anterior al que ocurrió el accidente y al mes anterior a la fecha en que corresponde la actualización.

Artículo 24.- La indemnización por incapacidad temporal cesa en el momento de la cura completa o consolidación de la lesión. En este último caso, si hay incapacidad permanente indemnizable se establecerá de inmediato el monto de la renta.

### **CAPÍTULO III**

#### **De las Rentas por incapacidades permanentes**

Artículo 25.-

- I. La incapacidad permanente no dará lugar a indemnización alguna si la reducción de la capacidad profesional no alcanza al 10% (diez por ciento). No obstante el trabajador que haya sido víctima de sucesivos accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, tendrá derecho a indemnización aun por aquellos que sólo le hayan causado una incapacidad permanente inferior a ese porcentaje, siempre que la reducción de su capacidad de trabajo originada por los diversos infortunios laborales sufridos, alcance globalmente a ese mínimo y a partir de ese momento. La indemnización correspondiente a cada accidente o enfermedad profesional será liquidada por separado sobre la base del salario que la víctima ganaba al sufrirlo.
- II. En caso de accidentes o enfermedades profesionales que originen una incapacidad permanente igual o superior al 10% (diez por ciento), y no mayor del 20% (veinte por ciento) a solicitud de la víctima y previa conformidad del Banco de Seguros del Estado, el siniestrado recibirá como indemnización un pago único equivalente a treinta y seis veces la reducción mensual que la incapacidad haya, originado en el sueldo o salario. El Banco de Seguros del Estado tendrá en cuenta para dar su conformidad, el tipo de lesión y la posibilidad existente sobre la evolución de la incapacidad que lleve a ésta a superar en el futuro el citado porcentaje del 20% (veinte por ciento). De no darse los presupuestos citados de solicitud del obrero y conformidad del Banco, se procederá en la misma forma establecida en el numeral III de este artículo.
- III. En caso de incapacidades permanentes superiores al 20% (veinte por ciento), se abonará una renta igual a la reducción que la incapacidad haya hecho sufrir al sueldo o

salario. En caso de que el incapacitado por la entidad de sus lesiones no pudiera subsistir sin la ayuda permanente de otras personas la renta se elevará al 115% (ciento quince por ciento) del sueldo o salario.

IV. En caso de que un siniestro haya percibido la suma establecida en el numeral II, y que sufriera una nueva incapacidad (o un agravamiento de la anterior), que en conjunto con la inicial superará el 20% (veinte por ciento), se procederá de la siguiente forma:

a) Si hubieran transcurrido tres años o más desde la fecha en que se generó el derecho a la indemnización, liquidada de acuerdo a lo establecido en el numeral II, el siniestrado tendrá derecho al cobro de rentas por todas las incapacidades, en la forma establecida en el numeral III, desde la fecha del alta del accidente del trabajo o enfermedad profesional que originó la última incapacidad;

b) Si no hubiera pasado dicho período de tres años se liquidará la nueva incapacidad (o el aumento de incapacidad), en la forma establecida en el numeral III

Al finalizar dicho período de tres años se procederá en igual forma con la incapacidad inicial.

V. En circunstancias excepcionales, cuando se juzgue que el capital se utilizará de manera particularmente ventajosa para la integridad física del trabajador, de acuerdo a informes técnicos terminantes en establecer una salvaguardia de la vida o mejoramiento de la incapacidad, a solicitud del beneficiario, el Banco de Seguros del Estado podrá cancelar hasta el 50% (cincuenta por ciento) de la renta, abonando el equivalente actuarial de los pagos periódicos.

Tal resolución requerirá cinco votos conformes del Directorio.

Artículo 26.- La renta deberá calcularse tomando por base la remuneración anual que la víctima del accidente hubiera recibido a título de sueldo o salario lo que se hará multiplicando por veinticuatro el promedio del salario medio quincenal ganado en el último semestre anterior al accidente, siempre que haya trabajado por lo menos ciento cincuenta días durante ese semestre.

En caso de no haber llegado a trabajar ciento cincuenta días en el semestre anterior, se aplicará el criterio establecido en el artículo siguiente.

Artículo 27.- Si la víctima no ha tenido ocupación en el establecimiento durante seis meses con anterioridad al accidente del trabajo o en la fecha de abandono en caso de enfermedad profesional, en las condiciones indicadas en el artículo anterior, el salario anual será determinado multiplicando por veinticuatro el cociente que resulte de dividir la suma total que haya ganado en las quincenas trabajadas en los últimos seis meses, por el número de quincenas que haya permanecido en el establecimiento, durante ese período.

Si la víctima ha ingresado al establecimiento en la quincena en que se produjo el accidente de trabajo o fecha de abandono en caso de enfermedad profesional, se tomará como base para calcular la indemnización, el salario medio de los trabajadores similares del establecimiento, y si no los hubiera, de establecimientos afines.

Artículo 28.- Si el siniestrado trabajara a destajo, el cálculo del salario anual se hará multiplicando por trescientos el salario diario medio en el último trimestre anterior al accidente o fecha de abandono en caso de enfermedad profesional.

En caso de ser imposible esta determinación se tomará como base el salario de los operarios válidos similares del establecimiento, y si no los hubiera, de establecimientos afines.

Artículo 29.- Para quienes realicen trabajos de zafra, el cálculo del salario anual se efectuará multiplicando el número de quincenas que dure la zafra por el salario medio quincenal correspondiente a ese período y agregando el producto del número de quincenas que falte para llegar a veinticuatro por el salario quincenal medio ganado por los trabajadores válidos de su categoría fuera de la época de zafra. Esta regla se aplicará tanto si el accidente o abandono en caso de enfermedad profesional, ocurriera durante el período de la zafra, como si tuviere lugar durante el resto del año.

La cantidad resultante se actualizará de acuerdo a los índices de salarios de la Dirección General de Estadísticas y Censos correspondientes al mes de la fecha del accidente o abandono en caso de enfermedad profesional y seis meses antes.

Artículo 30.- Los aprendices y trabajadores menores de veintiún años que no gocen de remuneración o cuando ésta sea inferior a la de los demás trabajadores ordinarios, tendrán derecho, en caso de incapacidad permanente, a una indemnización que se calculará tomando como base el producto de la multiplicación por trescientos del salario diario más bajo de los trabajadores ordinarios válidos, empleados en el mismo establecimiento o análogos, y en la misma localidad.

Por trabajador ordinario válido se entiende el que, sin constituir una especialidad en su género, goza de la plenitud de sus aptitudes profesionales.

Artículo 31.- A los efectos de la determinación de los montos considerados en este Capítulo rige lo dispuesto en los artículos 19 al 23 inclusive.

Artículo 32.- El siniestrado que recibe renta por incapacidad permanente deberá suministrar por escrito al Banco de Seguros del Estado, los datos que éste le solicite sobre el trabajo o actividad remunerada a que se dedica, género de la misma, salarios que percibe y nombre de su patrón, pudiendo el Banco suspender el pago de las rentas hasta tanto el trabajador no le proporcione dicha información.

Si en ella se consignaren hechos falsos y hubiera medido dolo de parte del trabajador en la adulteración de los datos suministrados, podrá el Banco decretar la cesación definitiva de la renta, sin perjuicio de la denuncia penal correspondiente.

Cuando la renta sea servida por otro Organismo, tendrá éste la misma facultad.

Artículo 33.- Si las personas amparadas por la presente ley se radicaren en otro país, sin designar apoderado en forma, se le suspenderá el pago de la renta. Dicho pago se reiniciará, conjuntamente con los atrasos, cuando aquéllas propongan otra forma de cobro de las mencionadas obligaciones aceptada por el Banco de Seguros del Estado.

De existir convenios de previsión social con algún país, se estará a lo que se establezca en los mismos.

Sin embargo, los derecho-habientes de trabajadores fallecidos que viviesen en el extranjero a la época de producirse el accidente o la enfermedad profesional que provocó la muerte del trabajador, pero que luego vinieron a domiciliarse al Uruguay, tendrán derecho a percibir renta de acuerdo a lo establecido en los artículos 46 y 47 de la presente ley, sólo a partir de la fecha de su radicación en el país y mientras dure su permanencia en el mismo.

Artículo 34.- El salario anual que sirve de base para el cálculo de las indemnizaciones establecidas en el artículo 25, se actualizará una sola vez de acuerdo al índice medio salarial de la Dirección General de Estadística y Censos correspondientes al mes anterior al que ocurrió el accidente o se diagnosticó la enfermedad profesional y al mes anterior a la fecha de inicio de la renta.

Artículo 35.- El Banco de Seguros del Estado ajustará como mínimo una vez al año las rentas que sirve por incapacidad permanente o muerte, en los casos de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales. Ese ajuste se realizará en función exclusiva del índice medio de salario establecido por la Dirección General de Estadística y Censos.

En caso de ajuste anual, el mismo se realizará en el mes de enero de cada año y a los efectos del cálculo se considerará el período de doce meses que finaliza en el mes de setiembre anterior al del ajuste.

Para las rentas que comenzaren a servirse en el transcurso del año, se considerarán a los efectos de su ajuste, los índices correspondientes al mes de setiembre anterior al del ajuste y a cuatro meses antes del mes en que se inició la renta.

En caso de ajuste en un plazo inferior al año se procederá en una forma similar. A los efectos del cálculo en este caso se considerarán los índices correspondientes a cuatro meses antes de la fecha del ajuste anterior y a cuatro meses antes de la fecha del nuevo ajuste.

Las rentas que sirva el Banco de Previsión Social por incapacidad permanente o muerte a los trabajadores rurales, las ajustará en la misma forma, de acuerdo a los índices aplicados por el Banco de Seguros del Estado.

Artículo 36.- En el caso de rentas correspondientes a trabajadores cuyos patronos no estuvieran asegurados a la fecha de los accidentes o enfermedades profesionales, dichos patronos deberán constituir en el Banco de Seguros del Estado el capital de la renta que se origine, el que se establecerá en la forma que se indica a continuación.

Se tomará como base la suma necesaria para servir la renta, evaluada a la fecha de inicio de la misma, calculada según las tablas del Banco de Seguros del Estado, la que se reajustará por el artículo 57 de la presente ley.

Artículo 37.- La renta anual por incapacidad permanente o muerte es íntegramente compatible con las jubilaciones o pensiones atendidas por los Organismos de Previsión Social.

## **CAPÍTULO IV**

### **De las enfermedades profesionales**

Artículo 38.- Se considera enfermedad profesional la causada por agentes físicos, químicos o biológicos, utilizados o manipulados durante la actividad laboral o que estén presentes en el lugar del trabajo.

Artículo 39.- Para que una enfermedad se considere profesional es indispensable que haya tenido su origen en los trabajos que entrañan el riesgo respectivo, aún cuando aquéllos no se estén desempeñando a la época del diagnóstico.

Artículo 40.- Las enfermedades profesionales indemnizadas son aquellas enumeradas por el decreto 167/981, de 8 de abril de 1981.

Artículo 41.- El trabajador o en su caso el patrono podrán acreditar ante el Banco de Seguros del Estado el carácter profesional de alguna enfermedad que no estuviera aceptada como tal, estando a la resolución que al respecto adopte dicho organismo.

Artículo 42.- La inclusión de nuevas enfermedades profesionales o declaración de tales, fuera de las que se acepten en cumplimiento de los convenios internacionales suscritos por el país, así como la interpretación y aplicación de su listado, se hará por el Banco de Seguros del Estado, dando cuenta al Poder Ejecutivo.

Artículo 43.- Serán obligatorios los exámenes preventivos de acuerdo al riesgo laboral: los pre-ocupacionales clínicos y paraclínicos específicos, los periódicos para los ya ingresados al trabajo, así como cualesquiera otro que determine el Poder Ejecutivo por vía de reglamentación de las leyes sobre prevención de enfermedades profesionales.

El patrono que no exija al trabajador el cumplimiento de los exámenes a que se hace referencia en este artículo asumirá la responsabilidad del riesgo.

Si el trabajador se niega a someterse a los mencionados exámenes será suspendido en el trabajo hasta que desista de esa actitud.

Artículo 44.- Las indemnizaciones temporales por enfermedades profesionales se liquidarán de acuerdo a lo establecido en el Capítulo II de la presente ley, salvo en lo que respecta a la indemnización diaria que se calculará sobre la base de la totalidad del jornal o sueldo mensual que percibía el siniestro en el momento en que se diagnostique su enfermedad y a partir del día siguiente del abandono de sus tareas.

Artículo 45.- Las rentas por incapacidades permanentes originadas por enfermedades profesionales se liquidarán en la forma establecida en el Capítulo III de la presente ley. Mientras el Estado no funde escuelas de reeducación profesional y se reglamenten los derechos y obligaciones de los egresados, el concepto de incapacidad total y permanente se establecerá en función directa del oficio o labor desempeñado por el beneficiario, sin tenerse en cuenta sus posibilidades de readaptación para ejercer otro trabajo.

## **CAPÍTULO V**

### **De los derecho-habientes**

Artículo 46.- En caso de accidente o enfermedad profesional que haya producido la muerte del siniestrado, sus derecho-habientes tendrán derecho a una renta, de acuerdo con las siguientes normas:

- a) Una renta vitalicia igual al 50% (cincuenta por ciento) del salario o remuneración anual para el cónyuge sobreviviente no divorciado o separado de hecho, a condición de que el matrimonio se haya celebrado con anterioridad a la fecha en que ocurrió el siniestro, o que el celebrado posteriormente tenga una duración de más de un año. Igual renta vitalicia corresponderá a la concubina o concubino del siniestrado que demuestre fehacientemente la vida en común por un plazo de más de un año, a la fecha del fallecimiento.

En el caso de que el único con derecho a percibir rentas de manera permanente sea el cónyuge o concubino sobreviviente, el porcentaje se elevará a las dos tercias partes del salario o remuneración anual.

- b) Una renta que se determinará con arreglo a las disposiciones que siguen, para los menores de dieciocho años y hasta esa edad; y a los mayores de dieciocho años discapacitados que vivían a expensas del trabajador sea cual fuere el lazo jurídico que éste los uniere, siempre que se justifique este hecho aun sumariamente.

No será necesaria esa justificación cuando los menores o discapacitados fueren hijos legítimos o naturales del trabajador fallecido, así como otros descendientes o colaterales de hasta el cuarto grado que hubiesen vivido en su misma morada. A los efectos de acreditar la calidad de derecho-habiente se presentarán las partidas de estado civil pertinentes y se practicará la información testimonial administrativa correspondiente.

- c) La renta, si los menores o incapaces concurren con el cónyuge o concubino sobreviviente, será del 20% (veinte por ciento) del salario anual si no hay más que uno; del 35% (treinta y cinco por ciento) si hay dos; del 45% (cuarenta y cinco por ciento) si hay tres y del 55% (cincuenta y cinco por ciento) si hay cuatro o más.
- d) Si no hay cónyuge o concubino sobreviviente, la renta de los menores o incapaces se elevará al 50% (cincuenta por ciento) del salario anual para cada uno de ellos, con el límite fijado en el artículo siguiente.

De no concurrir los beneficiarios mencionados en el literal a), tendrán derecho a renta los ascendientes del siniestrado, siempre que vivieran a sus expensas. La misma será equivalente al 20% (veinte por ciento) del salario anual para cada uno de ellos, con el límite fijado en el artículo siguiente.

Artículo 47.- La renta anual, que se acuerda con arreglo al artículo anterior a las personas en él mencionadas, no podrá en ningún caso exceder del 100% (cien por ciento) del salario anual, dentro del límite máximo fijado con carácter general. Si las sumas de las rentas excedieran ese porcentaje cada una de ellas será reducida proporcionalmente.

## **CAPÍTULO VI**

### **Procedimientos**

Artículo 48.- En los casos de accidentes de trabajo ocurridos a obreros o empleados asegurados en el Banco de Seguros del Estado o al tener conocimiento de enfermedades profesionales, los patronos deberán dar cuenta de los mismos en su Sede Central o Sucursales o Agencias del Interior dentro de las setenta y dos horas de que el hecho se produjera en Montevideo y en un plazo de cinco días hábiles, por un medio fehaciente, cuando se trate de los demás departamentos.

En caso de que los patronos, sin causa justificada, no hicieren la denuncia en los términos indicados, incurrirán en una multa equivalente a 50 UR (cincuenta Unidades Reajustables) y a 100 UR (cien Unidades Reajustables) en caso de reincidencia.

Artículo 49.- El obrero o empleado víctima del accidente o sus representantes, podrán también denunciarlo ante el Banco, Sucursales o Agencias, dentro del plazo de quince días continuos.

Artículo 50.- La denuncia debe indicar el nombre y domicilio del patrono, lugar en que se halla situado el establecimiento, día y hora en que se produjo el accidente, su naturaleza, las circunstancias en que el hecho se haya producido, salario diario, edad y estado civil de la víctima y el nombre y domicilio de los testigos.

Artículo 51.- Recibida la denuncia, si el Banco entendiere que no debe aceptarla o abrigase dudas sobre el carácter del accidente, deberá presentar dentro del plazo de veinte días, exposición escrita ante la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social, fundamentando su posición. De esta exposición deberá darse noticia al patrono, al trabajador o a sus derecho-habientes.

Tratándose de accidentes ocurridos fuera del departamento de Montevideo el plazo será de treinta días.

El Banco de Seguros del Estado se pronunciará dentro del término de noventa días. La resolución del Banco deberá comunicarse al patrono al accidentado y a la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social dentro de los diez días siguientes. De existir oposición de parte de cualquiera de éstos, la Inspección General del Trabajo y Seguridad Social deberá remitir los antecedentes al juzgado que corresponda.

Artículo 52.- Si el Banco no presentase exposición dentro de los términos expresados, se entenderá que acepta la denuncia. En este caso, estando las partes de acuerdo, se liquidará la indemnización labrándose las actas que correspondieren.

Artículo 53.- En todos los casos el Asesor Letrado de la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social o los Fiscales Letrados Departamentales, según corresponda, podrán solicitar del Banco los antecedentes que juzguen necesarios y controlar la determinación y cumplimiento de las indemnizaciones.

Artículo 54.- El siniestrado o el Banco podrán solicitar la revisión de la renta permanente que se sirve, siempre que haya transcurrido un año de su fijación o revisión anterior.

Artículo 55.- Toda controversia originada por la fijación del salario o de la renta, aumento o disminución de la capacidad o cualquiera otra suscitada por aplicación de la presente ley será resuelta judicialmente siguiéndose el procedimiento vigente en materia laboral.

La Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social asesorará al Juzgado en lo pertinente.

Sin perjuicio del trámite judicial establecido cuando la controversia radique en el grado de incapacidad permanente a adjudicar al damnificado, con carácter previo a la decisión jurisdiccional, el Banco de Seguros del Estado abonará una renta al siniestrado según el grado de incapacidad que determine por mayoría simple el Tribunal Médico integrado por tres médicos: dos designados por el Banco de Seguros del Estado y el otro por el siniestrado.

Este Tribunal, que funcionará en el Banco de Seguros del Estado, recibirá los antecedentes sobre los que se expedirán en un plazo máximo de treinta días.

En el interin el Banco servirá la renta correspondiente al grado de incapacidad adjudicado por sus servicios técnicos.

## **CAPÍTULO VII**

### **Disposiciones tendientes a garantizar el pago de las indemnizaciones**

Artículo 56.- El patrono que no haya cumplido con la obligación de asegurar a su personal establecida en el artículo 1º de la presente ley, sin perjuicio de la responsabilidad frente al Banco de Seguros del Estado, podrá ser sancionada con una multa que impondrá el Banco, igual al doble de las primas de los seguros que haya omitido la primera vez y del cuádruplo de dicha cantidad por las omisiones siguientes. Esta multa, como mínimo, será equivalente al importe de 50 UR (cincuenta Unidades Reajustables) la primera vez, y de 200 UR (doscientas Unidades Reajustables) en cada reincidencia.

Sin perjuicio de la acción judicial de cobro de multa correspondiente, cuando se trate de establecimientos industriales o comerciales, se faculta al Banco a solicitar su clausura al Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, hasta que se acredite haber cumplido con la obligación de asegurar.

Serán considerados como no asegurados aquellos patronos a quienes el Banco decreta la caducidad de la póliza por no haber abandonado su premio en tiempo y forma.

Artículo 57.- Las liquidaciones que practique el Banco de Seguros del Estado por capitales necesarios para servicios de rentas, indemnizaciones temporarias, gastos de asistencia médica, primas de pólizas y adicionales, multas y cualquier otro crédito contra el patrono generado por la aplicación de la presente ley constituirán título ejecutivo de acuerdo a lo

establecido en el artículo 353 del Capítulo IV, Sección II del Código General del Proceso y se reajustarán de

**TEXTO DEROGADO:** Los créditos de la víctima o de los derecho-habientes contra patronos no asegurados, gozarán del privilegio del numeral 4º del artículo 2369 del Código Civil y numeral 4º del artículo 1732 del Código de Comercio.

acuerdo al decreto-ley 14.500, de 8 de marzo de 1976.

Inciso 2º) **derogado/s por:** Ley N° 18.387 de 23/10/2008 artículo 256.

Artículo 58.- Los patronos deberán exhibir toda la documentación que les sea requerida a los efectos de determinar los jornales pagados y cualquier otro aspecto conexas con la presente ley. De no hacerlo así, el Banco podrá requerir el auxilio de la fuerza pública, sin perjuicio de las liquidaciones de oficio que practique.

El patrono que formule falsa declaración en perjuicio del Banco o del Trabajador siniestrado, incurrirá en el delito de "falsificación ideológica por particular" tipificado en el artículo 239 del Código Penal.

Artículo 59.- No obstante el derecho del siniestrado o sus causahabientes a procurar por medios propios su defensa, la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social les asesorará y proporcionará la defensa que requieren para comparecer ante el Banco de Seguros del Estado o en juicio.

En el interior del país y mientras no se designen funcionarios especialmente encargados del mismo asesoramiento, la defensa del obrero que lo requiera estará a cargo de los Fiscales Letrados.

Artículo 60.- Sobre los bienes, derechos y acciones de los patronos que no hayan cumplido con la obligación de asegurar podrán adoptarse medidas cautelares a solicitud fundada del Banco, del siniestrado o sus causahabientes. El Juez podrá decretar las medidas cautelares sin más trámite, prescindiendo de la contra cautela prescripta en el numeral 5º del Artículo 313 del Código General del Proceso y la constancia del monto de la deuda será sustituida por una estimación de la misma realizada por el Banco de Seguros del Estado.

Son solidariamente responsables por la contratación del seguro los dueños, socios, administradores, directores o sus representantes legales, tanto de personas físicas como jurídicas.

También serán solidariamente responsables por el incumplimiento de las normas de seguridad y prevención los dueños, socios o administradores tanto de personas físicas como jurídicas.

*Inciso final) **agregado/s por:** Ley N° 18.172 de 31/08/2007 artículo 346.*

Artículo 61.- Será necesaria la exhibición de la documentación que acredite el cumplimiento de la presente ley para importar, exportar, intervenir en las licitaciones públicas, reforma de estatutos, liquidación o disolución total o parcial de establecimientos comerciales o industriales y distribución de utilidades o dividendos.

Artículo 62.- Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, el Banco de Seguros del Estado deberá remitir a las instituciones de crédito, públicas o privadas, nómina de las personas y empresas omisas en el cumplimiento de la presente ley, a los efectos de que se supedite la concesión de préstamos a la regularización de la situación de incumplimiento. La Dirección General Impositiva y el Banco de Previsión Social pondrán a disposición del Banco de Seguros del Estado, la información de sus registros de contribuyentes para un completo relevamiento de las actividades comerciales e industriales.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Disposiciones Generales**

Artículo 63.- Los médicos, el Ministerio de Salud Pública y demás entidades de asistencia médica, están obligados a informar a las autoridades judiciales o administrativas y al Banco de Seguros del Estado, sobre todas las cuestiones vinculadas con la presente ley, en que hayan tenido participación.

Artículo 64.- Los inspectores del Banco de Seguros del Estado, de la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social y los funcionarios que designe el Poder Ejecutivo, tendrán libre entrada, con excepción del hogar a todos los lugares de trabajo, para asegurar el cumplimiento de las disposiciones sobre prevención de accidentes y enfermedades profesionales, teniendo la facultad de requerir el auxilio de la fuerza pública a estos fines.

Artículo 65.- Serán competentes para entrar en las acciones ejecutivas previstas en el artículo 57 y en las demás controversias que se susciten por aplicación de la presente ley, los Jueces Letrados de Primera Instancia del Trabajo o el Juez Letrado de Primera Instancia en los departamentos donde no los hubiere, quienes podrán requerir los medios de prueba que estimen necesarios.

Artículo 66.- Las acciones por cobro de primas de seguros correspondientes a la presente ley por constitución de capitales necesarios para el servicio de rentas, y demás obligaciones a cargo de los patronos o del Banco, prescribirán a los diez años contados desde el día en que las obligaciones se hicieran exigibles, ya sean ellas deducidas por el Banco o por el Trabajador según el caso.

La interposición por el interesado de cualquier recurso administrativo o jurisdiccional, suspenderá el curso de la prescripción hasta la resolución definitiva o sentencia ejecutoriada.

Artículo 67.- El Banco de Seguros del Estado fijará las primas de Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, las que deberá revisar periódicamente, haciéndolo por lo menos una vez cada dos años. Las primas podrán variar en función de la peligrosidad del riesgo para las diversas actividades laborales y aun para los diversos establecimientos dentro de cada actividad, pero en ningún caso la prima aplicada a un establecimiento podrá ser más de cuatro veces el promedio de las primas de los establecimientos similares. Para medir la peligrosidad del riesgo se tendrán en cuenta primordialmente los resultados del seguro en años anteriores.

Además se apreciaron las medidas de prevención adoptadas en accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, las posibilidades de siniestros catastróficos y toda otra información que técnicamente corresponda. El Banco de Seguros del Estado deberá hacer pública la información técnica que sustenta los cálculos de las primas generales para cada tipo de actividad. Aquella empresa asegurada cuya prima supere el promedio de los establecimientos similares, tendrá derecho a solicitar al Banco de Seguros del Estado la información que justifique tal extremo, debiendo este proporcionarles.

Para la financiación de las rentas el Banco de Seguros del Estado empleará el método de capitalización y constituirá la respectiva reserva matemática de acuerdo con sus tablas. Actuará de igual forma en relación con los aumentos de las obligaciones que se originen por la aplicación del régimen de actualización de rentas previsto en la presente ley. Las reservas técnicas originadas por el Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales

podrán invertirse de acuerdo a lo establecido en la Carta Orgánica del Banco de Seguros del Estado, de manera de asegurar una rentabilidad adecuada al mantenimiento de los valores.

El beneficio neto de la explotación del Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales no podrá ser mayor del diez por ciento (10%) de las primas totales percibidas en esta Cartera por el Banco de Seguros del Estado. A los efectos del cálculo de ese beneficio se tomarán en consideración: - Las indemnizaciones por incapacidad temporaria.

- Las reservas matemáticas.

- Las rentas por incapacidad permanente o muerte.

- Las cantidades a pagar por actualización de rentas.

- Las erogaciones derivadas de la prestación de asistencia médica. - La provisión para reservas de siniestros en trámite y riesgos no corridos. - Las reservas para morosos.

- Las reservas de emergencia y catástrofe.

- Los gastos administrativos e impuestos; y - Una partida de hasta un uno por ciento (1%) de los premios del año anterior, destinada a prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, que se incluirán en el Presupuesto Operativo del Banco.

El Banco de Seguros del Estado podrá deducir del beneficio neto de cada ejercicio que supere el diez por ciento (10%) de las primas percibidas, la pérdida actualizada sufrida en la misma Cartera de Seguros en ejercicios anteriores. Esta compensación podrá operarse hasta el quinto año siguiente a aquel en que tuvo lugar la pérdida.

***Redacción dada por: Ley N° 19.678 de 26/10/2018 artículo 127.***

Artículo 68.- Si después de proceder en la forma prevista en el artículo anterior se obtuviere en el balance anual un beneficio mayor al 10% (diez por ciento) de dichas primas, con el excedente el Banco constituirá un fondo especial denominado "Fondo de Fomento de la Rehabilitación de Trabajadores Discapacitados por Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales". Este Fondo sólo podrá ser utilizado por las finalidades indicadas en su denominación como ser:

- a) Subvencionar a instituciones públicas o privadas que fomenten la rehabilitación de trabajadores discapacitados por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales.

- b) Instituir becas para el estudio de la rehabilitación de discapacitados.

c) Financiar cursos, material de divulgación y campañas publicitarias sobre rehabilitación.

Artículo 69.- El trabajador, víctima de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, si así lo solicita, deberá ser readmitido en el mismo cargo que ocupaba, una vez comprobada su recuperación. Si el trabajador queda con una incapacidad permanente parcial, tendrá derecho a solicitar su reincorporación al cargo que ocupaba, si está en condiciones de desempeñarlo, o a cualquier otro compatible con su capacidad limitada.

Readmitido el trabajador, no podrá ser despedido hasta que hayan transcurrido por lo menos ciento ochenta días a contar de su reingreso, salvo que el empleador justifique notoria mala conducta o causa grave superviniente.

El trabajador deberá presentarse a la empresa para desempeñar sus tareas dentro de los quince días de haber sido dada de alta. Si la empresa no lo readmitiera dentro de los quince días siguientes a su presentación tendrá derecho a una indemnización por despido equivalente al triple de lo establecido por las leyes laborales vigentes.

Artículo 70.- No podrá imputarse al goce de licencia el tiempo no trabajado por causa de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Artículo 71.- Las rentas que actualmente sirve el Banco por muerte o por incapacidades permanentes iguales o mayores al 60% (sesenta por ciento) (artículo 25), se reajustarán a la fecha de vigencia de la presente ley, tomando como salario base mínimo nacional en todos aquellos casos en que la renta percibida sea inferior a la que correspondería a dicho salario mínimo.

Ninguna renta por incapacidad permanente que se haya otorgado y servido con anterioridad a la vigencia de la presente ley, podrá tener un monto inferior a un 15% (quince por ciento) del salario mínimo nacional.

Los mencionados reajustes se efectuarán en cuanto las disponibilidades financieras del Banco así lo permitan, pero en todo caso no más allá del plazo de un año contado desde la vigencia de la presente ley.

Artículo 72.- Deróganse las leyes 10.004, de 28 de febrero de 1941 y 12.949 de 23 de noviembre de 1961, así como todas las disposiciones que se opongan a la presente ley.

Artículo 73.- La presente ley comenzará a regir a los noventa días de publicada en el "Diario Oficial".