

Condiciones laborales, riesgos y teletrabajo en Uruguay

Soledad Ni3n Celio y Daniel Fagundez D'Anello

Resumen

Desde su ampliaci3n en el 2020, el teletrabajo ha exacerbado algunas tendencias en materia de organizaci3n, condiciones laborales y riesgos a la salud de trabajadores, siendo necesario poder discernir aquellas cuestiones intr3nsecas con las que tienen que ver con las formas que adopta su implementaci3n. Se analizan los cambios tecnol3gicos y la experiencia de la digitalizaci3n como una nueva materialidad, que tiene que ver con las formas en que se inserta como modalidad en los contextos laborales determinados. Los hallazgos destacan c3mo el teletrabajo intensifica la dualidad de la flexibilidad laboral: por un lado, como una ventaja que permite la conciliaci3n entre la vida personal y laboral; y, por otro, como un factor que intensifica el trabajo y dificulta la desconexi3n. Asimismo, se identifican riesgos psicosociales asociados, como el aislamiento social, el estr3s derivado de la autogesti3n, y la falta de apoyo colectivo en la resoluci3n de problemas laborales. Su legislaci3n no soslaya cuestiones propias de las asimetr3as de poder en las relaciones laborales o de dependencia.

Palabras clave: Teletrabajo, condiciones laborales, riesgos

Abstract

Working conditions, risks and teleworking in Uruguay

Since its expansion in 2020, teleworking has exacerbated some trends in terms of organization, working conditions, and health risks of workers, making it necessary to be able to discern those intrinsic issues that have to do with the forms its implementation takes. Technological changes and the experience of digitalization are analyzed as a new materiality, which involves the ways in which it is inserted as a modality in specific work contexts. The findings highlight how teleworking intensifies the duality of labor flexibility: on the one hand, as an advantage that allows the conciliation between personal and work life; on the other, as a factor that intensifies work and makes disconnection difficult. Likewise, associated psychosocial risks are identified, such as social isolation, stress derived from self-management, and the lack of collective support in solving work problems. Its legislation does not ignore issues inherent to power asymmetries in employment or dependency relations.

Keywords: Teleworking, working conditions, risks

Resumo

Condi33es de trabalho, riscos e teletrabalho no Uruguai

Desde a sua expans33o em 2020, o teletrabalho exacerbou algumas tend33ncias em termos de organiza33o, condi33es de trabalho e riscos para a sa33de dos trabalhadores, sendo necess33rio poder discernir as quest33es intr33secas que t33m a ver com as formas que a sua implementa33o assume. As mudan33as tecnol33gicas e a experi33ncia da digitaliza33o s33o analisadas como uma nova materialidade, que tem a ver com as formas como ela se insere como modalidade em contextos de trabalho espec33ficos. As conclus33es destacam como o teletrabalho intensifica a dualidade da flexibilidade laboral: por um lado, como uma vantagem que permite a concilia33o da vida pessoal e profissional; e, por outro, como fator que intensifica o trabalho e dificulta o desligamento. Da mesma forma, s33o identificados riscos psicossociais associados, como o isolamento social, o estresse derivado da autogest33o e a falta de apoio coletivo na resolu33o de problemas de trabalho. A sua legisla33o n33o ignora quest33es de assimetrias de poder nas rela33es laborais ou de depend33ncia.

Palavras-chave: Teletrabalho, condi33es de trabalho, riscos

Soledad Ni3n Celio. Doctora en Sociolog33a y Prof. adjunta del Departamento de Sociolog33a (Facultad de Ciencias Sociales, Udelar).

ORCID: 0000-0001-9884-8621

Email: soledad.nion@cienciassociales.edu.uy

Daniel Fagundez D'Anello. Doctor en Psicolog33a y Prof. adjunto del Instituto de Psicolog33a Social (Facultad de Psicolog33a, Udelar).

ORCID: 0000-0002-6926-1853

Email: dfagundez@psico.edu.uy

Recibido: 17/9/2024

Aprobado: 12/12/2024

Introducción

Los cambios en los sistemas productivos, la mediación tecnológica y la expansión de las actividades de servicios, han tenido como efecto una tendencia, en la población ocupada, a disminuir o moderar la carga física del trabajo inherente a los modelos de trabajo. En las modalidades industriales más modernas desde el punto de vista tecnológico, existe una mayor carga psíquica y mental del proceso de trabajo, sin que la carga física haya desaparecido. El aumento de esta carga ha visibilizado la existencia de riesgos psicosociales laborales.

La salud psíquica y mental no es un estado ni el resultado de las tensiones entre estímulos y respuestas, sino que ella depende de un equilibrio dinámico entre la necesidad de desarrollo del trabajador, sus capacidades de resistencia y de adaptación para hacer frente a las exigencias físicas, psíquicas y mentales del trabajo que le imponen restricciones o presiones a su actividad para alcanzar cierta productividad y calidad (Neffa, 2003). Los enfoques basados en la psicodinámica del trabajo (Dejours y Gernet, 2012; Gollac, 2011) observan que las intervenciones para prevenir eficazmente los riesgos psicosociales, deben dirigirse a mejorar la organización de las empresas, de la producción, así como las condiciones y el medio ambiente de trabajo. El aumento de la participación de los trabajadores en la adopción de decisiones, al reconocerles márgenes de autonomía y control, contribuyen significativamente a la reducción de los componentes autoritarios, paternalistas y despóticos, de los sistemas de comunicación y autoridad.

La emergencia del teletrabajo, impulsada significativamente por las medidas sanitarias frente al covid-19 en 2020 y 2021, evidenció la creciente presencia de estos riesgos psicosociales, además de los físicos ya existentes, debido a: el aumento de la intensidad del trabajo que se verifica con el teletrabajo, los horarios irregulares, el aislamiento personal, la relación más vertical con las jerarquías y la creciente mimetización entre la vida privada y la vida profesional, entre otros.

El aumento del estrés, del *burn out* e incluso de la tasa de suicidios asociados al teletrabajo son indicadores preocupantes de estas tendencias (ver, por ejemplo, los trabajos de O'Shea, Dreide en Irlanda, de la Fundación Factor Humà en España o informes de la OIT y OMS sobre salud y teletrabajo). La digitalización ha representado transformaciones en las modalidades de organizar y gestionar el trabajo, los liderazgos, la valoración de las actividades, entre otras cuestiones, generando diferentes reacciones colectivas e individuales (estrés, hiperactividad o dificultades para el descanso, hiperflexibilidad, desdibujamiento entre las dimensiones de vida y las laborales, entre otras) (Baudin y Nussold, 2018). Aún es necesario analizar los impactos que estas modalidades han implicado en el trabajo real, en las condiciones en que se desarrolla, y en las condiciones de vida y salud de las personas involucradas.

La instalación particularmente del teletrabajo como modalidad laboral, entonces, ha exacerbado algunas tendencias en materia de organización, condiciones laborales y riesgos a la salud de trabajadores (Gifford *et al.*, 2021), siendo necesario poder discernir aquellas cuestiones que le son intrínsecas de las que tienen que ver con las formas que adopta su implementación. Por una parte, aquellas cuestiones que hacen a los cambios tecnológicos y a la experiencia de la digitalización como una nueva materialidad (Baudin y Nussbold, 2018), y por otra, las formas en que se inserta como modalidad en los contextos laborales situados.

Tanto la valoración de las condiciones laborales que supone esta forma de trabajar como los riesgos asociados representan desafíos para los actores laborales, la acción colectiva, la salud ocupacional, y también para el desarrollo de estudios sobre sus características e impactos. Considerando, particularmente, qué es lo propio de esta modalidad y qué se deriva de formas divergentes de su implementación, como una profundización (y formalización) de las formas de flexibilidad preexistentes en el mundo del trabajo, interesa aquí contextualizar los riesgos asociados a esta modalidad laboral.

Algunos estudios en Uruguay hasta el momento han enfatizado sobre todo las consecuencias en términos de relaciones laborales (Acosta, 2020; Quiñones, 2023; Lenguita y Miano, 2005), vínculo con el género (principalmente para las mujeres con hijos o hijas a cargo) (Batthyány *et al.*, 2021; Nión, 2020; Quiñones, 2022), pero también con riesgos psicosociales y un marco jurídico que emerge a partir de su proliferación a raíz de la pandemia por covid-19 y las medidas sanitarias definidas (Yehimi, 2022; Wittke *et al.*, 2023). Este artículo pretende contribuir al tema, sumando las perspectivas de la psicodinámica y de la sociología del trabajo a lo ya estudiado anteriormente. Con tal fin, se sistematiza información generada en el marco del proyecto «Teletrabajo en Uruguay en la pandemia del covid-19: Tensiones, desafíos y perspectivas en sus dimensiones políticas, académicas y sociales»¹, para analizar específicamente los aspectos vinculados a las condiciones laborales y los riesgos laborales asociados, desde la opinión e intercambios de referentes de diferentes ámbitos vinculados a la temática. Esto supone también una breve revisión sobre la definición misma de teletrabajo.

Breve aproximación teórica al concepto y su realidad

El teletrabajo se puede definir de manera genérica como el trabajo a distancia de la empresa, organización o contratante mediante el uso de las TIC como forma de

¹ El proyecto contó con la participación del Dr. Francisco Pucci de la Facultad de Ciencias Sociales (FCS), el Mag. Daniel Ottado de la Facultad de Información y Comunicación (FIC), el Mag. Tommy Wittke de la Facultad de Psicología (FP), el Mag. Daniel Fagundez (FP), la Dra. Soledad Nión (FCS), la Lic. Romina Silberstein (FP), el Lic. Fabio Gionzález (FP) y la Lic. Luciana Almirón (FIC).

deslocalizar la actividad laboral del lugar de trabajo². Responde a una modalidad de trabajo susceptible de ser incorporada en diferentes tipos de organización del trabajo y sectores, pero no en todas, ni tampoco es posible sustituirla por otras modalidades (por ejemplo, cara a cara) en todos los casos. En la actualidad es innegable que este fenómeno ha modificado al trabajo humano.

Esta modalidad representa características que pueden derivar en procesos beneficiosos o perjudiciales para la salud, y una redistribución de los costos de trabajar (como actividad de transformación entendida en la producción material e inmaterial y de servicios) entre empresa y trabajadoras o trabajadores.

Acorde a lo que plantean Quiñones *et al.* (2021), el teletrabajo compone aquel conjunto de transformaciones mediadas por las modificaciones que la tecnología introdujo en las formas de trabajo y comunicación, donde la actividad pasa a ser concebida desde la gestión: gestión de personas y conocimientos. Tiene el requisito insoslayable de la capacidad de autogestión, más allá de si se realiza en situación de independencia o no, ya que en estas modalidades muchas de las dimensiones clásicas del trabajo se trasladan a trabajadores o trabajadoras.

Si bien se presenta como «deseable» en el mundo actual, representa un amplio abanico de situaciones, como también de vacíos en la regulación y reflexión académica. Se considera necesario definir qué es (y no es) teletrabajo, sus implicancias para las condiciones y relaciones de trabajo, para la calidad de este y la producción de identidades laborales individuales y colectivas.

El concepto mismo de trabajo se ve modificado a partir de las transformaciones en los tiempos y las relaciones sociales, las formas de organización y regulación del trabajo (Acosta, 2021). La instalación del teletrabajo como modalidad laboral se ha promovido como estrategia de integración social de personas con dificultades de inserción en los mercados de trabajo, como medida sanitaria, y más recientemente, como mecanismo de reducción de costos salariales y de obtención de competencias estratégicas o especializadas poco disponibles localmente (Lenguita y Miano, 2005).

Por tal motivo, es importante distinguir el teletrabajo «clásico» de diversas modalidades de trabajo a distancia que se han implementado en los últimos años, muy especialmente a partir de 2020 en el marco de las medidas sanitarias por covid-19. Como forma de delimitar su especificidad como modalidad y caracterizarla, a continuación describiremos sus condiciones laborales en términos teóricos.

² Cabe distinguir el teletrabajo del trabajo remoto ocasional. Ver, por ejemplo: Agencia de Gobierno Electrónico y Sociedad de la Información y del Conocimiento (2020).

Teletrabajo y organizaci3n del trabajo

La adopci3n del teletrabajo ha transformado significativamente la organizaci3n del trabajo, un cambio que no solo afecta la din3mica laboral individual, sino tambi3n la estructura y cultura organizacional en su conjunto (Wittke *et al.*, 2023). La digitalizaci3n de las actividades supone una contingencia sociot3cnica a considerar en la mediaci3n entre trabajo humano y no humano, nuevas corporalidades e instancias de inteligibilidad en el trabajo real (Baudin y Nusshold, 2018).

Una de las consideraciones clave en la organizaci3n del trabajo en el contexto del teletrabajo es la gesti3n de la autonom3a y la flexibilidad. Investigaciones como las de Undurraga, Simb3rger y Mora (2021) han reflexionado sobre que, aunque el teletrabajo ofrece una mayor autonom3a a los empleados, tambi3n puede llevar a una difuminaci3n de los l3mites entre el trabajo y la vida personal. Esto puede generar una mayor carga de trabajo y una presi3n constante para estar siempre disponibles, lo cual, si no se gestiona adecuadamente, puede resultar en estr3s y agotamiento laboral.

Otro aspecto importante es el liderazgo y la comunicaci3n en un entorno de teletrabajo. Ayesta-L3pez y V3laz (2021) han enfatizado la necesidad de un liderazgo efectivo que fomente una comunicaci3n clara y abierta para garantizar que los equipos est3n cohesionados y alineados con los objetivos de la organizaci3n. Esto es especialmente cr3tico en un entorno donde las interacciones cara a cara son limitadas, y donde la comunicaci3n virtual se convierte en la norma.

La cultura organizacional tambi3n juega un papel fundamental en la adaptaci3n al teletrabajo. Seg3n Vel3squez Camacho y Vera (2018), las organizaciones deben cultivar una cultura que apoye la flexibilidad, la confianza y la autonom3a, al mismo tiempo que asegura que los empleados se sientan valorados y parte de la organizaci3n. Esto implica revisar y adaptar las pol3ticas y pr3cticas organizacionales para reflejar los nuevos modos de trabajo.

Finalmente, la gesti3n del cambio es esencial para una transici3n exitosa hacia el teletrabajo.

Las organizaciones deben adoptar estrategias proactivas de gesti3n del cambio que incluyan la capacitaci3n de los empleados, el apoyo t3cnico y la adaptaci3n de los procesos de trabajo para facilitar esta nueva modalidad de trabajo (Romani Montalvo, 2022).

Condiciones laborales y riesgos del teletrabajo

Como nueva modalidad del trabajo, es necesario revisar qu3 transformaciones genera intr3secamente el teletrabajo en la organizaci3n de la actividad concreta, de cu3les son producto de las adaptaciones *ad hoc* de sectores, empresas, organizaciones o trabajadores.

Por *condiciones de trabajo* se entienden aquellas condicionantes vinculadas a la actividad concreta. Particularmente estas condiciones aluden a condiciones ambientales, carga física y ergonómica, carga mental y emocional, condiciones de seguridad y prevención, niveles de autonomía, comunicación, estatus, cooperación, competencias requeridas, como también todo lo relacionado al tipo de herramientas y tecnología que se utilizan (Nión, 2012).

Las *condiciones de empleo u ocupacionales* son el marco en el cual dicha actividad se realiza, los aspectos reguladores de la situación del trabajador, el modo en que está unido a ese puesto y cómo se relaciona con la empresa. En este caso, se incluyen en esta dimensión, por ejemplo, el sistema de determinación del salario, el tipo de contrato, definición horaria de la jornada laboral, aspectos de estabilidad y seguridad en el empleo, características del mercado laboral, la sindicalización y la existencia de convenios colectivos (Nión, 2012).

Ambos tipos de condiciones interactúan simultáneamente en la situación laboral de los individuos, y los efectos sobre su realidad social, económica y de salud son conjuntos; no obstante, es posible tratarlas diferencialmente con fines analíticos (Nión, 2012).

El teletrabajo implica necesaria y formalmente la deslocalización espacial del trabajo de la empresa o cliente y la mediación tecnológica (para su ejecución y comunicaciones). Estas condiciones implican diferentes rasgos que se traducen en flexibilidad espacial, (frecuentemente) temporal y organizativa del trabajo.

Por ejemplo, uno de los efectos inmediatos de este cambio en la modalidad del trabajo en términos de condición ocupacional fue la transformación del esquema de contratación vigente para muchas personas, generando «relaciones laborales "invisibles" a los ojos de la regulación vigente» (Lenguita y Miano, 2005, p. 1). El teletrabajo potencia la flexibilidad preexistente como requisito en el mundo de trabajo, permitida por los servicios y medios informáticos (Lenguita y Miano, 2005). Flexibilidad en términos de espacio, modos de trabajar y comunicarse, «demostrar» que se trabaja y ser supervisado o evaluado, perfil y calificaciones requeridas para el trabajo, como así también de riesgos laborales (nuevos y preexistentes). Asimismo, flexibilidad en la interfaz tradicional de «mundo público» y «mundo privado» (Blanco, 2006).

Las transformaciones que plantea el teletrabajo, resignifican los cambios ya en curso en las modalidades cara a cara, individualizando más aún la gestión de la incertidumbre y ambigüedad en el trabajo (Nión, 2012), radicalizando algunas de las formas de flexibilidad (como componentes intrínsecos o potenciadores) a esta modalidad. También supone cambios en términos de las formas de construcción de identidad en el trabajo (como algo propio del trabajo inmaterial; véase Acosta, 2015) y de las competencias requeridas para teletrabajar.

Los modos en que se constituye el teletrabajo y sus condiciones laborales son diversas: puede ser llevada adelante por uno o m1s empleadores (resignificando la relaci3n contractual de dependencia) gracias a su flexibilidad. Es frecuente en formas de autoempleo o ejercicio libre profesional, y puede implicar tanto trabajo itinerante como fijo. Puede ser sincr3nico o asincr3nico (*online-offline*), h3brido (combinaci3n en t3rminos temporales o con trabajo presencial), de horas fijas o flexibles de trabajo, pero tambi3n sin horario definido, sino m1s bien medido por productos. Los intercambios con las empresas pueden ser bidireccionales o unilaterales, e implicar diversas formas de comunicaci3n: oral, escrita, audiovisual (Lenguita y Miano, 2005).

Tal como se1ala la OIT, el teletrabajo disminuye algunos riesgos laborales tradicionales, como, por ejemplo, aquellos vinculados a la probabilidad de sufrir un accidente en el trayecto desde o hacia el lugar de trabajo. No obstante, tambi3n tiende a aumentar los riesgos psicosociales que afectan negativamente a la salud mental y, teniendo esa ra3z, se manifiestan en riesgos fisiol3gicos (Bueno, 2020). Las caras m1s extremas suelen ser el estr3s relacionado al trabajo, el *burnout* y hasta la depresi3n.

Desde la perspectiva ergon3mica, los teletrabajadores est1n sujetos a una gama de desaf3os adicionales. Los trastornos m1sculo-esquel3ticos son una preocupaci3n significativa y pueden derivar de una inadecuada ergonomia en el entorno de trabajo domiciliario. Adem1s, problemas visuales tales como la fatiga ocular o el s3ndrome de ojo seco pueden surgir tras per3odos prolongados frente a pantallas (Tomasina y Pisani, 2022).

Un aspecto fundamental en la relaci3n entre teletrabajo y los riesgos psicosociales vinculados a la salud mental es la autonom3a que proporciona esta modalidad. El teletrabajo puede aumentar la sensaci3n de control sobre el trabajo, lo que potencialmente mejora el bienestar psicol3gico. Sin embargo, esta autonom3a tambi3n puede conllevar desaf3os, como una mayor dificultad para desconectar del trabajo y la gesti3n de la autodisciplina, lo que puede aumentar el riesgo de agotamiento y estr3s (Rodr3guez Escanciano, 2020).

La interacci3n social mediada tecnol3gicamente, la fragmentaci3n del proceso de trabajo y el aislamiento son otros factores cruciales en el an1lisis del impacto del teletrabajo en la salud mental. S1nchez Escudero (2016) ha se1alado que el aislamiento social resultante del teletrabajo puede contribuir a sentimientos de soledad y desconexi3n. Este aislamiento puede ser particularmente desafiante en culturas donde las interacciones sociales en el lugar de trabajo juegan un papel importante en la vida cotidiana.

Por su parte, Cama1o Rojo (2010) examin3 c3mo el teletrabajo, al realizarse en el mismo espacio f3sico que la vida familiar, puede dificultar la separaci3n entre estas dos esferas y roles. Si bien muchos se1alan que el teletrabajo puede ofrecer

mayor flexibilidad para manejar responsabilidades familiares, también puede llevar a una mayor interferencia entre el trabajo y la vida personal, superposición de tareas y demandas de atención, lo que puede resultar en un aumento del estrés y la tensión. Estas desigualdades influyen en cómo los trabajadores experimentan el teletrabajo y sus efectos en la salud mental (Hormigos Ruiz, 2002). Las mujeres tienden a asumir una mayor parte del trabajo doméstico y de cuidados, incluso mientras trabajan desde casa, lo que redundaría en una «doble jornada» (o triple, incluso) y afectar su bienestar y productividad laboral (Actis Di Pasquale *et al.*, 2021).

Las mujeres pueden tener menos oportunidades de teletrabajar o enfrentar condiciones de trabajo a distancia menos favorables, lo cual se debe a una variedad de factores, incluida la discriminación de género y la segregación laboral por género (Kabat, 2022). Concomitantemente, la visibilidad y el avance profesional en un entorno de teletrabajo presentan desafíos únicos para las mujeres: puede limitar su visibilidad en la organización, lo que genera consecuencias negativas para su desarrollo y progresión profesional. La falta de interacción cara a cara y la reducción de oportunidades para establecer redes y recibir mentoría pueden ser particularmente perjudiciales (Giuzio y Cancela, 2021). Estas situaciones representan diferentes tipos de factores de riesgos psicosociales derivados de la falta de reconocimiento, oportunidades de desarrollo profesional o sobrecarga de trabajo (laboral, doméstico y familiar).

Materiales y métodos

Los insumos analizados derivan de diversas instancias de exposición e intercambio, así como debates y entrevistas a informantes calificados sobre teletrabajo en Uruguay entre los meses de abril y septiembre de 2022, en el marco del proyecto «Teletrabajo en Uruguay en la pandemia del covid-19: Tensiones, desafíos y perspectivas en sus dimensiones políticas, académicas y sociales». Estas instancias de intercambio tuvieron como foco el diálogo y el debate de diversos actores relevantes y calificados sobre el teletrabajo, con el propósito de exponer, contrastar y discutir los diversos enfoques, desafíos y perspectivas sobre esta modalidad de actividad laboral, a fin de contribuir a su análisis y comprensión pública. El material analizado surge, entonces, del ciclo de foros «Teletrabajo en Uruguay: Diálogos virtuales» y del ciclo de entrevistas a actores relevantes en el teletrabajo (Wittke, *et al.*, 2023)³. Se realizaron un total de cuatro foros, donde participaron 21 referentes de distintos ámbitos vinculados al tema (Universidad de la República de Uruguay, sindicatos, cámaras empresariales, industria de la tecnología de la información (TI), Oficina Nacional del Servicio Civil, Senado, estudios privados de abogados, referentes de seguridad y salud en el trabajo). Las entrevistas fueron realizadas a cinco informantes calificados de los ámbitos de la telemedicina,

³ Las unidades relevadas fueron divulgadas por medio de YouTube y el sitio web <https://teletrabajo.edu.uy/>

tecnologías de la información, sector bancario, sector de comercio y servicios, y de estudios académicos sobre teletrabajo en Uruguay. Fueron seleccionados a partir de su designación por parte de la organización referente en algunos casos (gremial empresarial, central sindical, organismo público) o contactado por su pública inserción en la temática (académica, jurídica, referente de organización internacional en el tema).

Se hizo un análisis cualitativo temático según las dimensiones de interés del proyecto referente (legislación, cambios en la organización del trabajo, cambios en las condiciones laborales y riesgos psicosociales valorados) de las exposiciones e intercambios en talleres y entrevistas, donde se categorizaron los contenidos para clasificarlos e identificar las características del contexto del teletrabajo en Uruguay, las condiciones laborales y riesgos identificados. En todos los casos se buscó consignar la calidad de los resultados por medio del análisis riguroso de los materiales discursivos textuales, contextualizar las interpretaciones del equipo investigador y cruzar los análisis, orientados a lograr niveles de dependencia y transferibilidad de la información generada⁴. Asimismo, dada la disponibilidad pública del material analizado es posible generar niveles aceptables de auditabilidad.

A partir de estos insumos, en el siguiente apartado se sistematizan los principales resultados y reflexiones vinculados a la discusión sobre cuáles son las condiciones laborales y los riesgos psicosociales presentes en la actualidad en los contextos de teletrabajo del Uruguay.

Polisemia sobre la flexibilidad laboral, riesgos psicosociales y salud

Existe cierto consenso en entrevistas y foros, sobre la existencia de regularidades por definición o formas más extendidas de implementar el teletrabajo en Uruguay, que caracterizan esta modalidad en términos de sus condiciones laborales: la flexibilidad, el desanclaje locativo y social (y muchas veces temporal), los medios técnicos y habilidades requeridos para su manejo, las disposiciones ergonómicas (sentado/a), exigencias de tipo visual (por su asociación a dispositivos tecnológicos, «pantallas»), las capacidades de auto organización y de comunicación remota. A lo anterior, se le podría agregar los desafíos para la acción colectiva y estrategias defensivas colectivas en términos de relaciones laborales y salud laboral.

En primer lugar, se destaca, muy especialmente, la flexibilidad que permite el teletrabajo. No obstante, esta flexibilidad es configurada de diferentes formas en

4 Tal como señalan diferentes investigadores cualitativos en relación con la calidad (sistematizados en Nión, 2022), la dependencia refiere a garantizar que diferentes investigadores que recolectan datos similares en el campo y efectúan los mismos análisis generan resultados equivalentes; la auditabilidad a generar la posibilidad de que otro investigador siga la pista o la ruta de lo que el investigador original ha hecho; y la transferibilidad a la posibilidad de extender los resultados del estudio a otras poblaciones.

su implementación, más allá de la obligatoriedad de su contractualidad. No existe una única forma de teletrabajar, y, por tanto, de acordar contractualmente las características de las condiciones asociadas (turnos, tiempo, formas de medir y supervisar el trabajo, vínculo con contratante, entre otras).

Más allá del esfuerzo por la regulación de la modalidad mediante ley, sus formas siguen siendo variadas, y no necesariamente se encuentran unificados los criterios para especificar el tiempo de desconexión o quién provee de los medios tecnológicos que permitan el teletrabajo.

Por otra parte, tal como se observa en los antecedentes, la flexibilidad es mencionada también como uno de los factores potencialmente positivos, vinculado en términos de ajustes variables de los horarios de trabajo. Esta valoración positiva de la flexibilidad (especialmente a quienes trabajan en el sector público, aunque no solamente), refiere a tener más tiempo para cuidados (de hijos o hijas u otros familiares dependientes) o para realizar otro tipo de actividades (otros trabajos independientes, actividades de esparcimiento, estudio o *hobbies*).

Como contracara, la flexibilidad en los horarios —de la mano de la exigencia en muchos casos de gestionar la autonomía y la organización del trabajo en solitario— genera dificultades para poner límites a las jornadas de trabajo, más allá de la existencia del derecho a la desconexión. Según referentes consultados, las dificultades no tienen que ver solamente con la exigencia de conexión desde empleadores o contratantes, sino a cómo se organizan los horarios laborales por parte de trabajadores y trabajadoras. En algunos casos, señalan, trae aparejado el exceso de trabajo o la concentración de trabajo en determinados horarios/días, en detrimento de un adecuado descanso.

Particularmente, las críticas hacia el teletrabajo destacan que puede haber una dilución de los límites entre la vida laboral y personal (a pesar de la existencia de la ley que lo regula), lo que podría conducir a jornadas laborales más largas y a la invasión del espacio personal por asuntos laborales. Además, se apunta a que la desconexión efectiva puede ser difícil de garantizar, lo que implica desafíos para la salud mental y el bienestar de los trabajadores. Existe cierto consenso entre quienes fueron consultados, en la existencia de dificultades para implementar el derecho a la desconexión.

Tuvimos un caso de una trabajadora con su hija de tres años que su pareja también cuidaba a la hija, que trabajaba en la misma empresa en el mismo horario y por la pandemia cierra la guardería. Ella tenía que atender el teléfono y era imposible para ella hacer la atención telefónica con su hija de tres años dando vueltas sin guardería con su esposo trabajando al mismo tiempo en otro cargo para la misma empresa. Bueno, colapsó emocionalmente, y lo que nosotros planteamos es una de las cuestiones que también criticamos a esta ley de teletrabajo que no tiene perspectiva de género. Lo vemos desde el tema del

derecho de desconexión (...) y quiero ver después cómo va a repercutir en los sistemas de evaluación de los trabajadores el hecho de realmente desconectarse y no contestar más. (Entrevista a referente sindical, integrante del Comité de Análisis sobre Teletrabajo en el Instituto Cuesta Duarte del PIT-CNT, 2022).

Lo anterior supone que esta modalidad tiene desafíos en términos de los riesgos para la salud (físicos, psicosociales) asociados a las cargas de trabajo, ritmos de trabajo excesivos o intensos, y tiempos adecuados de descanso. Incluso, se señala que el exceso de trabajo y sus efectos en la salud mental y socioemocional, quedan invisibilizados porque se combinan con el desarrollo del trabajo en solitario (aún más que en las modalidades presenciales).

Riesgos «clásicos» que se potencian

Complementariamente, en los aspectos ergonómicos, se destaca que es un trabajo que se realiza principalmente sentado, lo que tiene consecuencias importantes para el cuerpo y organismo de no contar con pausas activas y mobiliario adecuado. A lo anterior se suma el sedentarismo propio de los trabajos de escritorio. Asimismo, y en vínculo con otras condiciones, esta modalidad por definición supone un nivel alto de exposición a dispositivos y «pantallas», que tiene consecuencias en la salud oftalmológica, pero también en los efectos en el descanso. Y se potencia aún más si se combina con jornadas extensas, falta de descanso adecuado y exceso de intensidad en el trabajo.

(...) entendemos que refiere a cuestiones morales y valorativas por ejemplo se dice mucho de que el teletrabajo te permite conciliar lo que quiere decir esto de conciliar tu vida privada y tu vida como trabajador y es todo sucede en el mismo espacio eso que es muy riesgoso hay muchas investigaciones que están trabajando ese tema la discusión con el tema del de las mujeres que también a veces se habla de las bondades del teletrabajo para poder conciliar con eso que puede ser un arma de doble filo en realidad lo que nos está hablando es de valores y de demandas sociales de los trabajadores pero también de los empleadores sobre el mundo de vida de los de los trabajadores. (Entrevista referente de la academia, 2022).

En este mismo conjunto de características se encuentran aquellas que dependen del contexto en que se esté implementando el teletrabajo. Según referentes consultados, es destacable la importancia de la iluminación adecuada, los riesgos eléctricos posibles, contar con equipos adecuados, entre otros. Si, además, este trabajo se lleva adelante (como fue frecuente durante la pandemia por covid-19 por ejemplo) simultáneamente con actividades de cuidado o sin un cuarto aislado de otras actividades en el hogar, se agregan factores ambientales riesgosos como exposición a ruidos que dificulten la concentración, las sobrecargas de demandas

de atención, entre otros, potenciando sus efectos en términos de fatiga física pero muy especialmente de fatiga mental.

Existen factores de riesgo psicosocial que requieren atención en el teletrabajo, como las altas cargas y ritmos de trabajo, las largas jornadas laborales, la percepción de tener que estar disponible en todo momento y lugar, la excesiva fragmentación de las tareas, la escasa autonomía y control sobre las mismas, y una cultura organizativa débil que necesita ser reforzada en entornos de teletrabajo. (...) Si bien estos factores pueden gestionarse, es necesario trabajar más en la evaluación de los riesgos psicosociales, desarrollando herramientas que permitan a las empresas, en conjunto con los trabajadores y sus representantes, implementar medidas preventivas adecuadas. Aunque el autocuidado por parte de los teletrabajadores es importante, nunca será suficiente si no va acompañado de acciones organizativas, como una distribución más equitativa de las tareas y el fortalecimiento de las medidas de prevención. (Referente técnica organismo internacional, Foro 3, 2022)

Por su parte, tal como está presente en la bibliografía sobre el tema, también se destacan algunos riesgos psicosociales derivados de las condiciones en que se lleva adelante el teletrabajo en términos de su desanclaje social. Es decir, del hecho de que el teletrabajo es llevado adelante físicamente y, muchas veces, de manera asincrónica, virtualmente, en soledad. Esto tiene consecuencias en términos del desarrollo social en el trabajo, pero también de la falta de soportes colectivos en las resoluciones de problemas, desarrollo de capacidades de comunicación, exigencia de autonomía en la organización y ejecución del trabajo. La soledad es valorada como positiva para algunas actividades que requieren de gran concentración en su ejecución, no obstante, representa como contracara la desventaja del desafío de poner límites a la jornada de trabajo, sobre todo cuando se desarrolla en el lugar de residencia y sin horarios establecidos. Por otro lado, también se señalaron otros aspectos que pueden vincularse a riesgos psicosociales como ser conductas de ciberacoso y violencia digital.

Pensando en los medios de protección disponibles en términos de salud y seguridad ocupacional, aunque el decreto reglamentario que regula el teletrabajo exige que se cumplan las condiciones de seguridad y salud, algunos argumentan que la aplicación práctica de estas medidas puede ser compleja, especialmente en espacios de trabajo que no son supervisados directamente por el empleador.

Otro punto relevante, vinculado a la mediación tecnológica, es la responsabilidad del empleador en la provisión de equipos y herramientas necesarios para el teletrabajo, lo cual puede implicar una carga financiera adicional para las empresas o para quien trabaja, según como se defina y desde dónde se esté poniendo el foco. La falta de mecanismos colectivos de negociación de estas condicionantes, propios del trabajo aislado, supone tensiones extra para quienes trabajan que por

definici3n se encuentran en una situaci3n de poder asim3trica en mercados de trabajo donde no existe pleno empleo. Este tipo de desaf3os permea tanto la negociaci3n por condiciones ocupacionales o de trabajo en pa3ses como Uruguay.

Finalmente, en los intercambios tambi3n se destaca que la ineficacia de la normativa para abordar adecuadamente los riesgos espec3ficos del teletrabajo, como los riesgos ergon3micos y psicosociales, poniendo en duda la capacidad de inspecci3n y cumplimiento de la normativa en el espacio privado del trabajador.

Tensiones y acuerdos sobre el marco jur3dico uruguayo

Por 3ltimo, en Uruguay se implement3 la Ley 19.978, que es pionera en Uruguay y data del 20/8/2021. Es una ley que prioriza el acuerdo de las partes en la mayor3a de los aspectos, cuando se decide realizar teletrabajo de forma total o parcial. Como ya se ha mencionado, en foros y entrevistas se observaron las limitaciones de la ley en torno a los riesgos psicosociales, que es de lo que m3s carece tanto la ley como su marco regulatorio.

Y, de los aspectos vinculados a la negociaci3n colectiva y actividad sindical en este marco. En Uruguay, la negociaci3n colectiva es un aspecto importante para la negociaci3n entre sindicatos y empleadores, objeto tanto de legislaci3n desde 1943 como de implementaci3n en 3mbitos tripartitos de negociaci3n. No obstante, la ley de teletrabajo es valorada como individualista, dejando a merced de quien trabaja el acuerdo que se pueda hacer, sin una mediaci3n del colectivo organizado, desprotegiendo a quien teletrabaja, sin poder incidir realmente en las condiciones laborales o los riesgos asociados.

Por ejemplo, las herramientas de trabajo perfectamente un convenio colectivo puede establecer que en determinada actividad, en determinada empresa, cuando se implemente la modalidad de teletrabajo, por decir cualquier cosa, el instrumento inform3tico, las tecnolog3as de informaci3n, van a ser proporcionadas por el empleador, pero pueden haber otros tipos de regulaciones, como de hecho en sectores de la banca que han negociado con sus sindicatos protocolos para la instrumentaci3n del teletrabajo, adem3s de lo que ya est3 regulado en la ley (...). Lo que s3 noto es la falta de una pol3tica de facilitaci3n de la actividad sindical en el caso del teletrabajo. (...) por nuestra legislaci3n se est3 obligado por el dispositivo constitucional de promover la actividad sindical, en el art3culo 57, que se omite. (...) pudiera haber arbitrado un mecanismo para, por ejemplo, facilitar la comunicaci3n y la informaci3n a nivel de la empresa (...) no noto tanto la falta del incentivo a la negociaci3n colectiva, que puede operar de cualquier forma, pero s3 a la ausencia de todo apoyo a la actividad sindical (...). (Abogada 3mbito privado, Foro 2, 2022).

Particularmente, la ley no obliga a las empresas a cumplir contratos base, sino nuevos acuerdos contractuales. Estos temas sobrevuelan las relaciones laborales para los casos de teletrabajo.

Realidad actual y perspectiva futura

Según datos del censo de 2023, en Uruguay un 6,5% de habitantes afirma llevar adelante su actividad en modalidad de teletrabajo de forma total o híbrida (Instituto Nacional de Estadística, 2023)⁵. A partir del aumento de esta modalidad durante las medidas sanitarias en la pandemia por covid-19, se reeditó un debate legislativo en torno a la reglamentación de esta modalidad, que finalizó en el 2021 con la aprobación de la actual Ley 19.978 que regula la promoción y el ejercicio del teletrabajo en nuestro país. Al discutir sobre la normativa laboral, aparecieron claroscuros en relación con su implementación.

La legislación uruguaya sobre teletrabajo, articulada a través de la ley y su decreto reglamentario, establece un marco legal para el trabajo a distancia en un contexto de subordinación laboral en el ámbito privado. Como tal, contempla la ejecución de tareas laborales tanto de forma total como parcial fuera de las instalaciones del empleador, utilizando las tecnologías de la información y comunicación (TIC), y mantiene la igualdad de derechos y condiciones laborales con los trabajadores presenciales. En el marco de esta normativa, se requiere la formalización por escrito del acuerdo de teletrabajo, marcando un cambio en las prácticas laborales del país.

El trabajador tiene la libertad de elegir su lugar de trabajo dentro de ciertos límites establecidos y la ley introduce la posibilidad de reversibilidad entre las modalidades de trabajo presencial y a distancia. La ley propone un esquema de organización del tiempo de trabajo flexible, basado más en un límite semanal diario, y reconoce el derecho a la desconexión y a la distribución de la jornada laboral según las necesidades personales del trabajador. No obstante, presupone la individualización de la negociación de las condiciones.

La legislación desarrollada a la luz de la heterogeneidad en la implementación del teletrabajo ha sido un desafío en sí mismo. Incluso, en muchos casos, tanto del sector público como privado, lo que se implementó fue la organización híbrida del trabajo, combinando la presencialidad con el trabajo remoto, aspecto que representa un desafío a la aplicación de la norma y una complejización de las relaciones laborales.

5 Cabe destacar que es la primera vez que se ingresa este dato en un censo, por lo que no hay punto de comparación con censos anteriores. No obstante, es esperable que haya aumentado significativamente en los últimos años, mayormente incluso luego de que se implementara el trabajo remoto por medidas sanitarias durante la pandemia en 2020 y 2021.

Garmendia Arig3n (2023) critica la ausencia de un marco claro respecto a las condiciones m3nimas de salud y seguridad en el teletrabajo, que deber3an haber sido especificadas en la reglamentaci3n. Destaca la potencial responsabilidad del trabajador de proveer el equipo y los insumos necesarios para el teletrabajo, lo que supone una modificaci3n significativa de las obligaciones tradicionales del empleador. El nuevo r3gimen de teletrabajo introduce cambios sustanciales en la organizaci3n de la jornada laboral, privilegiando los acuerdos individuales como principal referencia en materia laboral, sin establecer condiciones espec3ficas de seguridad e higiene para esta modalidad de trabajo. De alguna forma, flexibiliza tambi3n disposiciones que regulan la negociaci3n colectiva y la actividad sindical en nuestro pa3s.

Investigadores como Tomasina y Pisani (2022) han explorado c3mo el teletrabajo puede alterar la percepci3n del equilibrio entre la vida laboral y personal, lo que a su vez puede tener un impacto significativo en la salud mental de los trabajadores. En este sentido, el teletrabajo puede tanto aliviar como exacerbar el estr3s laboral, dependiendo de factores como las condiciones de trabajo en casa y la naturaleza del trabajo realizado. Los resultados de entrevistas y foros se3alan las potenciales ventajas, desaf3os y riesgos psicosociales que supone la flexibilidad propia de esta modalidad de trabajo, lo que recae en la implementaci3n y capacidad de incidencia de quienes trabajan en sus condiciones efectivas.

La integraci3n del trabajo y la vida dom3stica o familiar es un aspecto relevante a la hora de valorar los impactos del teletrabajo, considerando las desigualdades vinculadas a esta modalidad, los riesgos y la salud mental. Como se observan en los antecedentes, puede ser una modalidad que seg3n c3mo se implemente, profundice inequidades preexistentes o genere nuevas, afectando la salud de grupos particulares de trabajadores y trabajadoras.

A medida que el teletrabajo se ha generalizado, se han evidenciado diferencias significativas en c3mo varones y mujeres experimentan y se adaptan a esta forma de trabajo. Por un lado, el teletrabajo ha sido promovido como contenedor de una mayor flexibilidad que podr3a beneficiar especialmente a las mujeres, permiti3ndoles equilibrar mejor las responsabilidades laborales y, si las tuvieran, de cuidado de personas a cargo. Sin embargo, esta aparente ventaja invisibiliza mayoritariamente la superposici3n de roles y la carga adicional (Batthy3ny *et al.*, 2021). El acceso a oportunidades de teletrabajo no es equitativo, en desmedro de las posibilidades reales de implementar algunos de los elementos de la normativa, como el derecho a la desconexi3n.

Reflexiones finales

Desde la ampliaci3n del teletrabajo en el 2020, se han exacerbado algunas tendencias en materia de organizaci3n, condiciones laborales y riesgos a la salud de

quienes trabajan. Los puntos anteriores ponen el foco en la problematización de las condiciones laborales relacionados con el teletrabajo en Uruguay, resaltando cómo esta modalidad ha transformado considerablemente las dinámicas laborales al ofrecer flexibilidad, pero también al generar nuevos desafíos en materia de salud, principalmente vinculado a los riesgos psicosociales.

Los resultados destacan cómo el teletrabajo intensifica la dualidad de la flexibilidad laboral: por un lado, como una ventaja que permite la conciliación entre la vida personal y laboral; y, por otro, como un factor que intensifica el trabajo y dificulta la desconexión.

Asimismo, se identifican riesgos psicosociales asociados, como el aislamiento social, el estrés derivado de la autogestión, y la falta de apoyo colectivo en la resolución de problemas laborales. Particularmente, ha intensificado algunos riesgos preexistentes y ha introducido nuevos desafíos en términos de salud mental y bienestar psicosocial. La flexibilidad, a menudo vista como un beneficio, puede difuminar los límites entre la vida laboral y personal, resultando en jornadas laborales más largas y una mayor carga de trabajo.

Aunque la legislación uruguaya garantiza el derecho a la desconexión, su implementación efectiva sigue siendo limitada, lo que contribuye al agotamiento laboral y al aumento de la tensión emocional.

En términos ergonómicos, se han identificado riesgos físicos relacionados con problemas musculoesqueléticos y visuales que, combinados con la sobrecarga laboral, pueden afectar tanto la salud física como mental de los teletrabajadores. Aunque la normativa uruguaya exige condiciones de seguridad, su aplicación es limitada debido a la naturaleza domiciliaria del teletrabajo y las dificultades para su fiscalización.

La implementación del teletrabajo en contextos específicos ha sido heterogénea, lo que plantea interrogantes sobre cómo garantizar que esta forma de trabajo no profundice las inequidades existentes, especialmente entre aquellos con menor acceso a recursos tecnológicos, en situaciones laborales precarias o según dimensiones generacionales y de género.

Las mujeres, especialmente aquellas con responsabilidades de cuidado, son tradicionalmente vulnerables a la «triple jornada». El teletrabajo vuelve a invisibilizarlas, al presentarse como una «solución laboral flexible», profundizando las inequidades de género, subrayando la necesidad de políticas que aborden las condiciones estructurales que afectan desproporcionadamente a las mujeres.

En el mismo sentido, la promoción del teletrabajo como un medio para facilitar la inclusión de personas con discapacidad (destacando su potencial para eliminar la necesidad de desplazamientos físicos), debe ser revisada a la luz de los riesgos

psicosociales vinculados al teletrabajo, y la posibilidad de que esta modalidad laboral pueda, en efecto, limitar la integración social real y plena.

Por su parte, es necesario un abordaje específico sobre formación profesional y habilidades para el teletrabajo, orientadas no solo al manejo de las TIC, sino también al desarrollo de capacidades para la comunicación y desarrollo de autoorganización, vinculado al desempeño, a la salud, pero también a las formas de organización colectiva.

La normativa uruguaya sobre el teletrabajo representa algunos desafíos en materia de garantías de las condiciones satisfactorias en su implementación, sin garantizar efectivamente un entorno de trabajo seguro y saludable, dejando a los teletrabajadores particularmente vulnerables a riesgos psicosociales y ergonómicos asociados.

Lo anterior, evidencia la necesidad de continuar con el debate intersocial y gubernamental acerca del teletrabajo en el Uruguay, su marco regulatorio e implementación, particularmente por la ausencia de mecanismos de atención y protección de los riesgos asociados.

Referencias bibliográficas

- Acosta, M. J. (2015). Configuraciones de la gestión de los recursos humanos: El marco del trabajo inmaterial. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(37), 27-48. http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0797-55382015000200003&lng=es&nrm=iso.
- Acosta, M. J. (2020). Los teletrabajadores por covid-19 en Uruguay y el riesgo de la sobrecarga. *Equipos Consultores*. <https://equipos.com.uy/los-teletrabajadores-por-covid19-en-uruguay-y-el-riesgo-de-la-sobrecarga/>
- Acosta, M. J., Díaz, G., Gazzano, C., Rivas, J. (2021). Uruguay: Dificultades de acceso y sostenimiento de las mujeres jóvenes en el trabajo en el contexto pandémico. *Informes Técnicos OIT Cono Sur*, 31.
- Actis Di Pasquale, E., Iglesias-Onofrio, M., Pérez de Guzmán, S., Viego, V. (2021). Teletrabajo, vida cotidiana y desigualdades de género en Iberoamérica. La experiencia del confinamiento originado por la COVID-19 como laboratorio. *Revista de Economía Crítica*, 31.
- Agencia de Gobierno Electrónico y Sociedad de la Información y del Conocimiento (2020). *Qué es el teletrabajo*. <https://www.gub.uy/agencia-gobierno-electronico-sociedad-informacion-conocimiento/comunicacion/publicaciones/es-teletrabajo>
- Ayesta-López, J., Vélaz, I. (2021). ¿Es posible liderar sin estar? El liderazgo en un contexto de teletrabajo. *Nuevas Tendencias*, (106), 25-28. <https://doi.org/10.15581/022.42526>

- Batthyány, K., Genta, N., Katzkowicz, S., Scavino, S., Perrotta, V. (2021, 15 de septiembre). Teletrabajo: una propuesta de ley ciega al género en el marco de una crisis que ha afectado más las condiciones laborales de las mujeres. *La Diaria*. <https://ladiaria.com.uy/feminismos/articulo/2021/9/teletrabajo-una-propuesta-de-ley-ciega-al-genero-en-el-marco-de-una-crisis-que-ha-afectado-mas-las-condiciones-laborales-de-las-mujeres/>
- Baudin, C., Nushold, P. (2018). Digitalización y evolución del trabajo real: introducción. *Laboreal*, 14(2). <https://doi.org/10.4000/laboreal.583>
- Blanco, A. (2006). *El teletrabajo: dicotomías confundidas en tiempos de incertidumbre*. (Tesis de grado). Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República.
- Bueno, C. (2020). Teletrabajo y salud mental: Avances y desafíos más allá de la pandemia. *Organización Internacional del Trabajo*. <https://www.ilo.org/es/resource/article/teletrabajo-y-salud-mental-avances-y-desafios-mas-alla-de-la-pandemia>
- Camaño Rojo, E. (2010). El teletrabajo como una alternativa para promover y facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares. *Revista de derecho (Valparaíso)*, 35, 79-105.
- Dejours, C., Gernet, I. (2012) *Psicopatología del trabajo*. Conicet
- Gifford, J., Maxwell, G., Young, J. (2021). *Mental wellbeing and digital work: evidence summary*. Chartered Institute of Personnel and Development.
- Giuzio, G., Cancela, M. (2021). Teletrabajo e inequidades de género. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*.
- Gollac, M. (Coord.) (2011). *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail Pour les maîtriser. Rapport au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé*.
- Hormigos Ruiz, J. (2002). Nuevas formas de trabajo en la sociedad del conocimiento: El teletrabajo. *Barataria. Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales*, 5.
- Instituto Nacional de Estadística. (2023). Censo 2023. Presentación de resultados preliminares. *AntelTV*. <https://anteltv.com.uy/play/2szmr>
- Kabat, M. (2022). Proceso de trabajo, legislación laboral y empleo femenino en el teletrabajo. *Caderno CRH*, 35, e022025.
- Lenguita, P., Miano, A. (2005). Las relaciones laborales invisibles del teletrabajo a domicilio. En *Estado y relaciones laborales: transformaciones y perspectivas*. Prometeo.
- Neffa, J. C. (2003). *El trabajo humano: Contribuciones al estudio de un valor que permanece*. Grupo Editorial Lumen/Humanitas, Asociación Trabajo y Sociedad, CEIL-Piette-Conicet.

- NiÓN, S. (2012). *La construcción social del riesgo laboral. Los trabajadores de la fase rural de la industria forestal uruguaya*. (Tesis de maestría). Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República.
- NiÓN, S. (2020, 1-2 de agosto). El teletrabajo no es la suma de varios trabajos. Sobre sus diferencias en el contexto actual. (Conferencia). *I Congreso Internacional de Relaciones Laborales. Reconversión Profesional y gestión humana*. Asociación de Licenciados de RRLL del Uruguay.
- Novick, M. (2003). La transformación de la Organización del Trabajo. En E. De la Garza (Coord.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* (123-147). FCE.
- OIT, OMS. (2021). *Healthy and safe telework. Technical brief*.
- Pérez Valentin, Y. (2022). *El teletrabajo: implicancias para el trabajo y los trabajadores. Estudio de caso del Banco República*. (Tesis de grado). Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República. <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/handle/20.500.12008/33580>
- Quiñones Montoro, M. (2023). Relaciones laborales en Uruguay. Cambios, continuidades y desafíos para el futuro del trabajo. *Revista de Ciencias Sociales*, 36(52), 87-106. <https://doi.org/10.26489/rvs.v36i52.4>
- Quiñones Montoro, M., Acosta, M. J., Cosse, L., Rivero, L. (2022). Sociología del Trabajo. Regímenes, relaciones y actores laborales. *El Uruguay desde la Sociología*, 18, 27-46.
- Rodríguez Escanciano, S. (2020). El teletrabajo y sus fuentes de regulación. Especial consideración a la autonomía colectiva. *Revista Galega de Dereito Social*, 11.
- Romani Montalvo, G. I. (2022). *El teletrabajo y sus implicancias en la adaptación de las organizaciones en tiempos de pandemia. Revisión sistemática*. UCV.
- Sánchez Aragón, A., Belzunegui Eraso, Á., Erro Garcés, A., & Pastor-Gosálbez, I. (2022). Teletrabajo y conciliación: ¿una trampa para las mujeres?
- Sánchez Escudero, A. L. (2016). El teletrabajo: Nueva tendencia mundial de interacción social. Una resignificación en los conceptos de tiempo, espacio y relaciones sociales o personales implícitas dentro de la modalidad laboral. *Revista Reflexiones y Saberes*, 4.
- Tomasina, F., Pisani, A. (2022). Pros y contras del teletrabajo en la salud física y mental de la población general trabajadora: Una revisión narrativa exploratoria. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 25(2), 147-161.
- Undurraga, R., Simbürger, E., Mora, C. (2021). Desborde y desazón versus flexibilidad y concentración: Teletrabajo académico y género en tiempos de pandemia. *Polis. Revista Latinoamericana*, 59.

- Uruguay. (2021, 30 de agosto). *Ley 19.978. Aprobación de normas para la promoción y regulación del teletrabajo*. <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19978-2021>
- Velásquez Camacho, C. M., Vera, M. (2018). Teletrabajo: Una Revisión Teórica sobre sus Ventajas y Desventajas. *Investigatio*, 10.
- Wittke, T., Fagúndez, D., González, F., Nión, S., Ottado, D. (2023). Teletrabajo en Uruguay en la pandemia del covid-19: tensiones, desafíos y perspectivas. En A. Pujol e I. Gutiérrez (Comps.), *Innovación y tradiciones. Psicología del trabajo y de las organizaciones en Iberoamérica* (56-81). CP Editores.

Contribución de autoría

Soledad Nión Celio: conceptualización, curación de datos, análisis formal, investigación, metodología, validación, visualización, redacción-borrador original, revisión y edición.

Daniel Fagúndez D'Anello: conceptualización, curación de datos, análisis formal, investigación, metodología, validación, visualización, redacción-borrador original, revisión y edición.

Disponibilidad de datos

El conjunto de datos que apoya los resultados de este estudio no se encuentra disponible.

Nota

Aprobado por Paola Mascheroni (editora responsable).