

**Teletrabajo y
tecnologías**

nuevas

**Francia González Angelotti.
Docente Grado 1 Ayudante.
Derecho Informático e Informática Jurídica.
Universidad de la República**

CONCEPTO DE CONTRATO DE TRABAJO

- Plá Rodríguez lo define como *aquel por el cual una persona se obliga a prestar una actividad en provecho y bajo la dirección de otra y ésta a retribuirlo.*

CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO

- A) BILATERAL Y SINLAGMÁTICO Impone obligaciones a ambas partes: el trabajador debe prestar el trabajo, el empleador pagar el salario. B) ONEROSO Ambas partes se benefician con la prestación del otro.
- C) CONMUTATIVO. Las prestaciones pueden mirarse como equivalentes.

CARACTERÍSTICAS (CONTINUACIÓN)

- D) PRINCIPAL. Subsiste por si mismo sin necesidad de ninguna otra convención.
- E) CONSENSUAL. Se perfecciona por el simple acuerdo de las partes sin necesidad de forma o de solemnidad alguna.
- F) DETRACTO SUCESIVO. Sus efectos no se agotan en un solo acto sino que se prolongan en el tiempo. El contrato puede prolongarse y extenderse más allá del término previsto, sin que exista al respecto ningún límite máximo.

ELEMENTOS TÍPICO DEL CONTRATO DE TRABAJO

A) ACTIVIDAD PERSONAL.

- - Si no se compromete actividad humana no hay contrato de trabajo.
- No resulta posible que el contrato lo celebre una persona jurídica.
- Las obligaciones contractuales alcanzan a la persona del trabajador.

ELEMENTOS TÍPICO DEL CONTRATO DE TRABAJO

- B) SUBORDINACIÓN. Es el más típico elemento distintivo que sirve para identificar la relación de trabajo diferenciándola de otras figuras similares o parecidas.
- Subordinación técnica. Supone la dirección efectiva de las tareas por el empleador que no sólo debe desempeñarlas sino que indica como deben cumplirse, controla su ejecución, lo corrige o ayuda en caso necesario, controla los resultados, etc.

ELEMENTOS TÍPICO DEL CONTRATO DE TRABAJO

- En la actualidad en la prestación del trabajo no es indispensable que la tarea se cumpliera necesariamente en el local de la empresa ni posible que el empleador tuviera en todos los casos competencia técnica superior a la del trabajador.

TELETRABAJO

- CONCEPTO:

- *“aquellas actividades ejercidas lejos de la sede de la empresa (se le denomina también en ocasiones trabajo a distancia), a través de la comunicación diferida o directa por medio de las nuevas tecnologías”*

“Le travail à domicile dans l' Union Europeenne”. Rapport du groupe de travail ad hoc. Rapporteur Jane Tate. Ed. Comisión Europea (D.G. de Empleo, Relaciones Industriales y Asuntos Sociales).

-

TELETRABAJO

- CONCEPTO:
- *“deslocalización del trabajador de la empresa y el uso de tecnología de la información y datos”*
- GANDINI, ANA LAURA Y OTROS, “Teletrabajo y pandemia”, en Revista de Derecho Laboral , Tomo LXIII, N° 277, enero- marzo 2020.

CLASES DE TELETRABAJO

- a) Relación laboral.
- b) Arrendamiento de servicios o de obra civil.
- c) Como forma de organización interna empresarial.
- d) En cuanto forma de organización interempresarial.

CARACTERÍSTICAS DEL TELETRABAJO

- Se desarrolla fuera del establecimiento físico de la empresa.
- Uso de las TICs.
- Forma de comercialización de servicios que puede traspasar fronteras.
- Nueva forma de comportamiento en el trabajo.
- Nuevos desafíos. Mayor capacidad de adaptación y flexibilidad.

VENTAJAS PARA EL TRABAJADOR:

- Mejora del equilibrio entre la vida personal y laboral.
- Posibilidad de trabajar, a pesar de la movilidad reducida por enfermedad o discapacidad.
- Reducción del tiempo y los costos de los desplazamientos (además del estrés y la fatiga relacionados con el transporte).
- Horarios flexibles y más libertad para tomar decisiones para administrar el tiempo de trabajo.
- Posible aumento de la autonomía en el trabajo.

DESVENTAJAS PARA EL TRABAJADOR

- La dificultad de separar el trabajo remunerado de la vida privada.
- Aislamiento y falta de acceso al intercambio de información formal e informal que tiene lugar en un lugar fijo de trabajo.
- Cambios en la naturaleza de las relaciones de trabajo social, por ejemplo con colegas y gerencia, debido a la distancia.

DESVENTAJAS PARA EL TRABAJADOR

- Largas jornadas laborales: los horarios flexibles pueden convertirse en un inconveniente si el trabajador no impone límites de tiempo.
- Realizar trabajo fuera del horario comercial habitual; es decir, durante el tiempo libre.
- Enfrentarse solo a los problemas sin el apoyo adecuado y con el estrés que esto conlleva.
- Desarrollar trastornos musculoesqueléticos si los aspectos ergonómicos relacionados con el trabajo con las **TIC** no se gestionan adecuadamente.

VENTAJAS PARA EL EMPLEADOR

- Ahorros en espacio de oficina y costos asociados.
- Mayor atractivo de la empresa: atraer y retener trabajadores calificados.
- Mayor flexibilidad de las actividades y servicios comerciales.

DESVENTAJAS PARA EL EMPLEADOR

- Mayores riesgos de supervisión si no se llevan a cabo adecuadas evaluaciones de riesgos.
- Supervisión más difícil para los gerentes y la necesidad de encontrar nuevas formas de gestión.
- Dificultades para proporcionar el apoyo necesario a los teletrabajadores.
- Posible disminución del compromiso y del espíritu de equipo.
- La comunicación interna se vuelve más difícil.

RÉGIMEN LEGAL EN URUGUAY

- Ley N° 19.978, de 20/08/2021- Régimen privado.
- **1. ES VOLUNTARIO.**
- **2. SE REQUIERE QUE EL ACUERDO SOBRE SU IMPLEMENTACIÓN SE REFLEJE POR ESCRITO**
- **3. ES POSIBLE CAMBIAR DE MODALIDAD DE TELETRABAJO A TRABAJO PRESENCIAL Y VICEVERSA.**

RÉGIMEN LEGAL EN URUGUAY

- Ley N° 19.978, de 20/08/2021- Régimen privado.
- **4. EL TELETRABAJADOR PUEDE DISTRIBUIR LIBREMENTE SU TIEMPO DE TRABAJO DURANTE LA SEMANA EN TANTO RESPETE EL MÁXIMO LEGAL O CONVENCIONAL DE HORAS SEMANALES DE LABOR.**

RÉGIMEN LEGAL EN URUGUAY

- Ley N° 19.978, de 20/08/2021- Régimen privado.
- - **5. DEBE EXISTIR UN LAPSO DE NO TRABAJO ENTRE UNA JORNADA Y LA SIGUIENTE.**(8 horas) . Régimen de trabajo presencial se aplica la Ley 18,441.
- **6. LOS TRABAJADORES TIENE DERECHO A LA DESCONEXIÓN EFECTIVA.**

RÉGIMEN LEGAL EN URUGUAY

- Ley N° 19.978, de 20/08/2021- Régimen privado.
- **7. LA LABOR SE DESARROLLA EN EL DOMICILIO DEL TELETRABAJADOR O EN OTRO LUGAR PREVIAMENTE ACORDADO.**
- **8. TELETRABAJADOR Y EMPLEADOR PUEDEN ACORDAR LA FORMA DE PROVISIÓN DE LOS IMPLEMENTOS NECESARIOS PARA EL DESARROLLO DE LA TAREA, DEBIENDO EN SU DEFECTO SUMINISTRARLOS EL PATRÓN.**

RÉGIMEN LEGAL EN URUGUAY.

- Ley N° 19.978, de 20/08/2021- Régimen privado.
- **9. EL EMPLEADOR DEBE VELAR POR LAS CONDICIONES DE SALUD Y SEGURIDAD LABORAL.**
- **10. SE APLICA A LOS TELETRABAJADORES LA ACTUAL REGULACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES. (dificultades en su aplicación).**

RÉGIMEN LEGAL EN URUGUAY.

- Ley N° 19.978, de 20/08/2021- Régimen privado.
- **11. TRABAJO SUBORDINADO.**
- **12. TRABAJO “ON LINE” – “ OFF LINE”.**

CONCEPTO LEGAL DE TELETRABAJO

- Ley N° 19.978, de 20/08/2021- Régimen privado.
- *“Artículo 1. A los efectos de la presente ley, entiéndese por "teletrabajo" la prestación del trabajo, total o parcial, fuera del ámbito físico proporcionado por el empleador, utilizando preponderantemente las tecnologías de la información y de la comunicación, ya sea en forma interactiva o no (online - offline).”*

CONCEPTO LEGAL DE TELETRABAJO

- Decreto 86/022(17/03/2022)
- *Artículo 1 "A los efectos de la presente ley, entiéndese por "teletrabajo" la prestación del trabajo, total o parcial, fuera del ámbito físico proporcionado por el empleador, utilizando preponderantemente las tecnologías de la información y de la comunicación, ya sea en forma interactiva o no (online - offline)."*

RÉGIMEN LEGAL

- Artículo 241 de la Ley 20.212 (6/11/2023) introduce modificaciones al artículo 14 ter de la Ley N° 15.921 (Ley de Zonas Francas):
- los Usuarios de Zonas Francas podrán celebrar acuerdos con el personal dependiente, para que estos puedan prestar servicios en la modalidad de teletrabajo en territorio nacional, en las condiciones y dentro de los límites que establezca el Poder Ejecutivo.(Decreto N° 69/024).

RÉGIMEN LEGAL

- Decreto 69/024 (6/11/2023) Reglamenta el artículo 214 de la Ley N° 20.212.
- Cumplir un mínimo del 60% (sesenta por ciento) del total de su carga horaria mensual en la modalidad de trabajo presencial, no pudiendo fraccionar su jornada diaria de trabajo entre ambas modalidades.

RÉGIMEN LEGAL

- Decreto 69/024 (6/11/2023) Reglamenta el artículo 214 de la Ley N° 20.212.
- Excepción del 60% de trabajo presencial:
- el 10% (diez por ciento) de los trabajadores dependientes de los Usuarios, siempre que así se establezca en los acuerdos celebrados entre el Usuario y sus dependientes, respetando las condiciones y limitaciones establecidas en el artículo 14 ter de la Ley N° 15.921, de 17 de diciembre de 1987 y en el presente Decreto.

RÉGIMEN LEGAL

- Decreto 69/024 (6/11/2023) Reglamenta el artículo 214 de la Ley N° 20.212.
- Exceptuados del teletrabajo:
- Personal dedicado a actividades operativas de producción o fabriles, de distribución o y las actividades excepcionales, auxiliares y complementarias establecidas en la Ley N° 15.921.

RÉGIMEN LEGAL

- Ley N° 20.212 (06/11/2023) Administración Central.
- *“Artículo 43 La jornada ordinaria de trabajo de los funcionarios del Poder Ejecutivo podrá realizarse en régimen de teletrabajo, cuando lo permitan las necesidades y condiciones del servicio, y se cuente con la conformidad del funcionario. El Poder Ejecutivo reglamentará lo dispuesto en este artículo, estableciendo el régimen aplicable al teletrabajo, basado en las experiencias piloto desarrolladas en distintos organismos y con informe previo y favorable de la Oficina Nacional del Servicio Civil.”*
- 4 veces a la semana en el caso de la AGESIC.
- 1 vez a la semana no pudiendo recaer en lunes y viernes en el caso de la ONSC y la OPP.

RÉGIMEN LEGAL

- Teletrabajo y Derecho Internacional Público.
- Ley N° 19.920 (27/11/2020).
- Artículo 47(Contratos a distancia).- El perfeccionamiento de los contratos celebrados a distancia, se rige por la ley de la residencia habitual o establecimiento de la persona de la cual partió la oferta aceptada.(empleador).

RÉGIMEN LEGAL

- Teletrabajo y Derecho Internacional Público.
- Ley N° 19.920 (27/11/2020).
- Acuerdo de partes en cuanto a la ley aplicable.
- Sin acuerdo de partes. Artículo 48. Ley aplicable la del trabajador.
- Juez competente: Tribunales de Uruguay.

RÉGIMEN LEGAL

- Organización Internacional del Trabajo.
- No existe regulación expresa en materia de teletrabajo. Lo más cercano es el Convenio N° 177. **Convenio sobre el trabajo a domicilio** (1996)

RESIDENCIA ESPECIAL DE “NÓMADE DIGITAL” (1 AÑO).

- Ingreso como turista.
- Solicitud de residencia temporal por seis meses.
- Requisitos:
 - Trabajar por cuenta propia o para empresas en el extranjero.
 - Firmar declaración jurada de solvencia económica por los primeros seis meses.
 - - Para prorroga por otros seis meses debe acreditar no tener antecedentes penales.

IMPACTO DE LAS TICS EN EL TELETRABAJO.

- A) Datos personales (videograbaciones, monitoreo de la computadora) , límites en el acceso a la información, control de la actividad desarrollada por el trabajador mientras esta conectado en línea. Artículo 9 literal D de la Ley N° 18.331.
 - Como marcar el límite.
 - ¿ Es lícito?
 - Transferencia internacional de datos ¿ que sucede?

IMPACTO DE LAS TICS EN EL TELETRABAJO.

- Artículo 23 de la Ley N°18.331
- *“Se prohíbe la transferencia de datos personales de cualquier tipo con países u organismos internacionales que no proporcionen niveles de protección adecuados de acuerdo a los estándares del Derecho Internacional o Regional en la materia.”*

IMPACTO DE LAS TICS EN EL TELETRABAJO.

- Artículo 23 de la Ley N°18.331
- Excepción: “C) Que la transferencia sea necesaria para la celebración o ejecución de un contrato celebrado o por celebrar en interés del interesado, entre el responsable del tratamiento y un tercero.”

IMPACTO DE LAS TICS EN EL TELETRABAJO.

- Artículo 16 de la Ley N°18.331
- “ El afectado tendrá derecho a obtener información del responsable de la base de datos tanto sobre los criterios de valoración como sobre el programa utilizado en el tratamiento que sirvió para adoptar la decisión manifestada en el acto.”

RESOLUCIÓN DE LA URCDP Nº23/2021.

- Unidad Reguladora y de Control de Datos Personales (“URCDP”) emitió la Resolución 23/2021 (publicada el 16 de setiembre de 2021 en el Diario Oficial), (la “Nueva Resolución”), que invalida las transferencias de datos personales a Estados Unidos basadas en el marco del Privacy Shield

- RECOMENDACIONES PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES EN EL MARCO DEL TELETRABAJO:

- La Unidad Reguladora y de Control de Datos Personales, perteneciente a la AGESIC estableció **Recomendaciones para el tratamiento de datos personales en el marco del teletrabajo:**

- **Definir las herramientas, dispositivos a utilizar y los tipos de archivos a intercambiar.**

- **Elaborar guías sobre la forma de tratamiento de los datos personales, especialmente en el caso de dispositivos personales y conexión de internet doméstica.**

- **Comunicar incidentes de seguridad que afecten datos personales. Instalar antivirus, política de contraseñas, sistemas de verificación para conexión remota.**

- **Establecer el tratamiento de encargado de tratamiento de datos dentro de la empresa, contemplando empresas contratadas.**

- **Determinar los mecanismos y plazos para el almacenamiento de información (video, voz, archivos, etc.).**

RECOMENDACIONES PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES EN EL MARCO DEL TELETRABAJO

- Informar a quienes trabajan en la organización si se van a utilizar sistemas de monitoreo, y qué tratamiento se va a dar a la información obtenida.
- Contar con los medios necesarios para hacer efectivos los derechos que prevé la legislación (ley N° 18.331 y modificativas) para la protección de datos personales (acceso, rectificación, supresión, actualización, impugnación de valoraciones personales).
- En caso de tratamiento de datos personales de más de 35.000 personas, se recomienda realizar una evaluación de impacto en la protección de datos.

IMPACTO DE LAS TICS EN EL TELETRABAJO.

- B) Bring your own device (BYOD)
 - Seguridad de la información.
 - Tratamiento de datos personales del trabajador.
 - Difícil separar información personal de la información laboral.

IMPACTO DE LAS TICS EN EL TELETRABAJO.

- C) Videovigilancia.

- *“Toda grabación, captación, transmisión, conservación y almacenamiento de imágenes y en algunos casos de sonidos mediante la utilización de videocámaras u otro medio análogo y que ello constituye información personal si corresponde a personas identificadas o identificables, por lo que resulta de aplicación la normativa vigente sobre protección de datos personales” (Dictamen de la URCDP N° 10 DE 16-04-2010).*

IMPACTO DE LAS TICS EN EL TELETRABAJO.

- C) Videovigilancia.
 - *Requiere balance entre el derecho de la empresa a proteger sus bienes e instalaciones y el derecho de la intimidad y la protección de datos personales de los trabajadores.*
 - *Se debe contemplar los principios del consentimiento, finalidad y proporcionalidad establecidos en la Ley N° 18.331*

IMPACTO DE LAS TICS EN EL TELETRABAJO.

- C) Videovigilancia.
 - *No se pueden instalar en cocinas, baños, vestuarios y comedores y lugares que estén fuera de la empresa(espacio entre reja de ingreso y la calle).*
 - *Se debe contemplar los principios del consentimiento, finalidad y proporcionalidad establecidos en la Ley N° 18.331.*

IMPACTO DE LAS TICS EN EL TELETRABAJO.

- C) Sistemas de posicionamiento global (GPS).
- -Limitarse a lo necesario para el contralor de la tarea, y fuera del horario laboral deberían encontrarse apagados o no tenerse en cuenta por parte del empleador.
- -Necesidad de informar de la instalación y potencial uso de estos sistemas, estableciendo de preferencia las condiciones en el contrato de trabajo a suscribirse por los trabajadores.
- (Dictamen URCDP N°2/2023.

IMPACTO DE LAS TICS EN EL TELETRABAJO.

- C) Videovigilancia.
 - *No se pueden instalar en cocinas, baños, vestuarios y comedores y lugares que estén fuera de la empresa(espacio entre reja de ingreso y la calle).*
 - *Se debe contemplar los principios del consentimiento, finalidad y proporcionalidad establecidos en la Ley N° 18.331.*

IMPACTO DE LAS TICS EN EL TELETRABAJO.

- C) Crowdfunding
 - *Modalidad de trabajo de multitud.*
 - *Ejemplos (UBER, CABIFY)*
 - *Trabajadores no son considerados empleados tradicionales ni trabajadores independientes.*
 - *Son calificados como “ usuarios “ o “ clientes” .*
 - *Transacciones no reguladas por relaciones obrero – patronales.*
 - *Son acuerdos de usuario y términos de servicio (asimilable a licencias de software).*

IMPACTO DE LAS TICS EN EL TELETRABAJO.

- E) Inviolabilidad de las comunicaciones
- Hipótesis de uso de ordenador de carácter corporativo.
- Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador , a la desconexión digital y a la intimidad frente a dispositivos de videovigilancia y geolocalización.

IMPACTO DE LAS TICS EN EL TELETRABAJO.

- E) Inviolabilidad de las comunicaciones
- Derecho de la intimidad y la protección de datos sujeto a negociación entre empleador y trabajador (fijando los límites de fiscalización a la intromisión en espacio de intimidad del trabajador).

IMPACTO DE LAS TICS EN EL TELETRABAJO.

- F) Protección de seguridad y salud .
- -Burnout. Desgaste laboral.
- -Inestabilidad emocional.(ansiedad, nerviosismo, insomnio, depresión).
- Desafíos en la compatibilización de las realidades y tiempos laborales y familiares.
- Sedentarismo.
- Trastornos visuales y oculares.
- Trastornos musculoesqueléticos(posturas fatigantes, síndrome del túnel carpiano, inflamación del tendón

Contexto actual y futuro

NOS SITUAMOS ...

- Estamos en la Cuarta Revolución Industrial, ¿en la quinta?.
- Globalización de los mercados, evolución tecnológica, digitalización.
- Exige **profundos cambios** en las organizaciones empresariales para su permanencia:
 - Apareciendo nuevos perfiles profesionales
 - otros desaparecerán.
- Causa efectos como:
 - Incremento del trabajo colaborativo.
 - Flexibilidad en el tiempo de trabajo.
 - Aumento de la precarización de ciertos puestos de trabajo en la *gig economy*.

Nuevo contexto económico: Industria 4.0 o Economía 4.0

- «Entorno económico, empresarial **y social** provocado por la llegada y evolución de diversas tecnologías (*big data*, *blockchain*, nube, impresión 3D, Inteligencia artificial, Internet de las cosas, realidad aumentada, realidad virtual, ciberseguridad, 5G, robots y robots colaborativos), que a su vez están relacionadas con Internet y que se **complementan entre sí**».
- VYAA, TORREGILIA GARCÍA, J.A., PARDO FERREIRA, C., RUBIO ROMERO, J.C., “Industria 4.0 y transformación digital: nuevas formas de organización del trabajo”, Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF, nº extraordinario 2019.

CONCEPTOS

- **Sostenibilidad:** esfuerzos para reducir la huella de carbono, fomentar la circularidad y la incorporación de sistemas de producción basados en energías renovables.
- **Protagonismo de la persona:** los **derechos humanos y fundamentales** como prioridad. Que los trabajadores se beneficien de la transición digital y de las ventajas de la tecnología. Porejemplo, el Reglamento General de Protección de Datos.
- **Resiliencia:** **capacidad de adaptarse** a las situaciones económicas y comunitarias difíciles, y de tomar medidas para una **recuperación** basada en las prioridades ecológicas, digitales y sociales.

LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS

- ... favorecen la **interconexión entre personas y cosas**, generan un importante volumen y flujo de datos para su agrupamiento, almacenamiento y análisis.
- ... **modifica la toma de decisiones**, la interacción automatizada entre máquinas, las formas de predecir el diseño de productos demandados por potenciales clientes,

LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL CAMBIA...

- la economía y los mercados de trabajo, la mano de obra.
- Y los sistemas de Seguridad Social,
- la cultura y la educación,
- la seguridad ciudadana,
- las infraestructuras, etc.,

Vivimos la **transición** a un
nuevo modelo industrial

que genera una nueva dinámica
económica.

AFECTA EN EL ENTORNO LABORAL

- a las figuras del trabajador y del empleador (plataformas en entornos colaborativos),
- en la seguridad y salud laboral,
- en la formación,
- la financiación en comunicación, también en I+D, innovación, sobre todo, pero
- la ciberseguridad...
- creación de nuevos negocios,
- exige inversiones.

Factores de la *gig-economy*

(Foro Económico Mundial 2019)

- División del trabajo en **microtareas** (tareas individuales de corta duración).
- **Crowdsourcing**: Contratar a varios profesionales para cubrir la demanda en todo momento.
- Contratación **on demand**, por el tiempo exacto y por la duración concreta del servicio.
- Los profesionales = trabajadores autónomos (con sus medios, asumiendo los costes de la actividad, y con libertad para fijar su horario y el tiempo de trabajo).

Programa de Trabajo Decente

«Para un futuro de trabajo decente, se necesita un programa **centrado en las personas**».

<https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/language-es/index.htm>

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL PROGRAMA

- Promover el empleo y las empresas,
- garantizar los derechos en el trabajo,
- extender la protección social,
- fomentar el diálogo social.
- Objetivo transversal: la igualdad de género.

AGENDA 2030 DE DESARROLLO SOSTENIBLE

- Los cuatro pilares del Programa de Decente – creación de empleo, protección social, derechos en el trabajo y diálogo social: elementos centrales de la Agenda.
- 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).
 - <https://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/lang--es/index.htm>

Reflexión en torno al papel de los sindicatos

- La desaparición de su contraparte –empleador (invisible), los debilita: desafío.
- Han de evolucionar su capacidad para proteger a los trabajadores en la economía digital. Desde la organización de los trabajadores en los «nuevos» empleos.
- Importancia de su papel de mediador en el control de los beneficios de la producción.

CONCLUSIONES

- - Concepto de teletrabajo.
- - Cambios en el paradigma de las relaciones laborales.
- Desfragmentación de tareas.
- Impacto en el derecho de la intimidad, protección de datos personales.
- Cambio de rol del trabajador y del empleador.
- Necesidad de previo consentimiento del trabajador.
- Proporcionalidad en el uso de las TICs y supervisión laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- Manual de Derecho Informático e Informática Jurídica.
- Mariana Coto Aubone y Federico Rosenbaum Carli, El teletrabajo internacional: ley aplicable y jurisdicción competente en Uruguay https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2021/12/aubone_rosenbaum_noticias_ciel_o_n12_2021.pdf
- *Le travail à domicile dans l' Union Europeenne*". Rapport du groupe de travail ad hoc. Rapporteur Jane Tate. Ed. Comisión Europea (D.G. de Empleo, Relaciones Industriales y Asuntos Sociales).
- GANDINI, ANA LAURA Y OTROS, “ Teletrabajo y pandemia”, en Revista de Derecho Laboral , Tomo LXIII, N° 277, enero- marzo 2020.
- BALADAN, FLAVIA, Limites entre la privacidad, la inviolabilidad de las comunicaciones electrónicas y la potestad del empleador de controlar el trabajo.” en Revista de Derecho y Nuevas Tecnologías- Año III-N° 6.

¡Muchas gracias