

NÓMADAS DIGITALES²⁰⁶

Verónica S. Arizcuren²⁰⁷

RESUMEN:

La Revolución 4.0, también conocida como Cuarta Revolución Industrial, movilizo al mundo laboral tradicional. Cambió el eje del trabajador que va a su lugar de empleo, en días de semana y horarios fijos bajo las ordenes de un solo empleador. Ahora el trabajo es el que va a la persona. El Nómada Digital es aquel que se conecta mediante el uso de las TICS, de manera remota desde cualquier parte del mundo, permitiéndole trabajar por objetivos bajo sus propios horarios. Es un proceso socioeconómico y laboral del Siglo XXI en fase inicial que implica la liberación del profesional respecto a barreras geográficas, se rompen las estructuras laborales tradicionales produciendo su flexibilización. El objetivo de esta investigación es describir que es un Nómada Digital, tipos, cuáles son sus motivaciones y los desafíos que implica para los países establecer un marco regulatorio de esta nueva modalidad laboral, siendo clave la negociación colectiva.

PALABRAS CLAVES: Nómada digital – Revolución 4.0 – Trabajo Remoto – TICS– Flexibilización

206 Enlace al video <https://youtu.be/DEyAjiFILM>

207 Abogada, egresada de la Universidad Nacional del Sur. Mail: veroarizcuren@gmail.com

INTRODUCCIÓN: LA REVOLUCIÓN 4.0

A lo largo de la historia de la humanidad, hemos atravesado la transformación y evolución del trabajo humano a través de cuatro procesos históricos conocidos como “Revoluciones Industriales”. El primero se trató del paso de la producción manual a la mecanizada entre 1760 y 1830. En el segundo se introdujo la electricidad, lo que permitió la producción en masa. Con la llegada de la electrónica y las Tecnologías de la Información y la Comunicación (en adelante TICS) a mediados del Siglo XX, fue la Tercer Revolución Industrial. Actualmente, nos encontramos atravesando la Cuarta Revolución, conocida como “Revolución 4.0”, hay una automatización de los procesos con los sistemas ciberfísicos, se combina maquinaria física con digitalización, que transforma el producto final²⁰⁸. En una publicación reciente, Gilda Fiatti y Mónica Carrizo postulan que: *“La cuarta revolución industrial se revelará con mayor impacto a partir de los avances en la internet de las cosas, el análisis de*

208 Wulf, Erico, *“El valor del trabajo en la revolución industrial 4.0. Desafíos para la gestión de personas y competitividad”* Publicado en Revista de Derecho laboral y Seguridad social, Thomson Reuters La Ley, mayo 2020. Cita online: AR/DOC/4028/2019.

*macrodatos, la computación en la nube y la inteligencia artificial. La internet de las cosas conectará no solo a personas, sino también a objetos dotados de capacidades de detección, procesamiento y comunicación de información digital. Esta infraestructura generalizada iniciará una colosal cantidad de datos, que podrá utilizar para acrecentar la eficiencia en términos de producción y distribución de bienes y servicios.”*²⁰⁹

En el marco de una crisis energética e importantes congestiones en el tránsito, surgió en Estados Unidos, la idea del teletrabajo, estableciéndose leyes que obligaban a las empresas a efectuar proyectos de teletrabajo con el fin de reducir el tráfico y la contaminación ambiental y a mediados de la década del ´80, los países europeos comienzan a implementar esta nueva modalidad laboral en sus empresas. Miguel Ángel De Virgiliis y Martín Ignacio De Virgiliis lo definen como: *“El fenómeno que consiste en la realización de todo trabajo por parte de personal vinculado con la entidad destinataria del mismo, sin la presencia física del trabajador en esta última, utilizando a tales efectos métodos de*

209 Fiatti, Gilda y Carrizo, Mónica, *“El valor del trabajo en la cuarta revolución industrial: las plataformas digitales”* Publicado en Revista de Derecho laboral y Seguridad social, Thomson Reuters La Ley, junio 2020. Cita online: AR/DOC/4035/2019.

procesamiento electrónico de información –tecnologías de la información y la comunicación, TIC- y manteniéndose contacto entre las partes a través de la utilización regular de medios de comunicación idóneos que generan un valor agregado.”²¹⁰

La figura del teletrabajo comenzó a ser utilizada mundialmente por las empresas y los organismos públicos, asimismo surgieron subtipos como los Trabajadores Nómades Digitales.

¿QUÉ ES EL TRABAJO NÓMADA DIGITAL?

Se trata de un proceso socioeconómico y laboral que surge en el Siglo XXI, que implica la liberalización del trabajador respecto a barreras geográficas, rutinas y horarios fijos, hay una ruptura de las estructuras laborales tradicionales, cuyas herramientas principales son las TICS, aplicaciones de software y el trabajo en la nube. Son personas que viajan por el mundo, lo que les permite combinar trabajo y vida personal, conocer nuevos lugares y nutrirse de distintas

210 De Virgiliis, M. A. y De Virgiliis, M. I., “*El teletrabajo. La nueva realidad virtual*” (2003), Revista de Derecho Laboral, Rubinzal Culzoni Editores, pag.346.

experiencias laborales, lo que hace un trabajador enriquecido en sus conocimientos, suele teletrabaja en *coworking*, cafés, *home office* o librerías.

Es un estilo de vida elegido por profesionales itinerantes de entre 20 y 35 años de edad, relacionados en su mayoría con el entorno digital: marketing, comunicación, diseño gráfico y programación web suelen ser las ocupaciones más frecuentes. Sin embargo, hay trabajadores remotos que ejercen como agentes comerciales o de atención al cliente e, incluso, como psicólogos a distancia, que han logrado darle una vuelta a su profesión para poder realizarla desde cualquier lugar del mundo. Esto implica que se trata de personas altamente capacitadas, tanto en su preparación específica respecto al trabajo que desarrollan como en el manejo de la tecnología y el conocimiento de distintos idiomas. Para los empresarios, este sistema les permite contratar a empleados sumamente capacitados, sin importar en qué lugar del mundo se encuentren, sin tener gastos de traslados o mudanzas innecesarias. Precisamente lo describe la Dra. Viviana Díaz, en su libro “Teletrabajo y neurotecnología, Una guía imprescindible para gestionar el trabajo 4.0”: “*Flexibilidad y agilidad son características que*

demandan los trabajadores del conocimiento, y así surge una nueva modalidad del trabajo: el Trabajador Conectado Remotamente como un sistema de gestión integrado que busca mejorar la calidad de vida de las personas que trabajan en una organización, hacer más eficientes los espacios, reducir tiempos y gastos de traslados.”²¹¹

TIPOS DE TRABAJADORES

Relación de dependencia: hay trabajo subordinado, la prestación de la actividad es efectuada por el trabajador por cuenta ajena bajo la dirección y el mando de otra persona, mediante el uso de elementos informáticos. Existen dos formas de impartir órdenes desde el empleador al dependiente: 1) Trabajador conectado *on line* con la empresa: esta imparte mandatos de trabajo y controla la ejecución del mismo en forma instantánea, aquí la tecnología facilita la vigilancia y supervisión. 2) Trabajador *off line*: no hay conexión directa con la empresa, el teletrabajador está desconectado del computador central, recibe instrucciones iniciales y remite el

211 DIAZ, Viviana, “Teletrabajo y neurotecnología, Una guía imprescindible para gestionar el trabajo 4.0” (2018). Ediciones Granica S.A., pag.149.

resultado de su labor, lo que se conoce como Trabajo por objetivos.

Autónomo: son los casos en que se encomienda a una persona la realización de una obra determinada, quien la lleva a cabo, asume los riesgos y utiliza sus propias herramientas de trabajo.

LEGISLACIÓN APLICABLE. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Recientemente, en el marco de la pandemia por el COVID-19, fue dictada en nuestro país la Ley N°27555 que regula el Régimen legal del Teletrabajo, la cual comenzará a regir recién a los 90 días de finalizado el Aislamiento social, preventivo y obligatorio. La misma ha sido objeto de varias críticas por el sector empresario, sin embargo me enfocaré en destacar artículos como: la reglamentación del Derecho a la desconexión digital (art.3), la compensación de gastos (art.10) y en especial el Art. 17 que menciona el caso de que existan Prestaciones Transnacionales: “Cuando se trate de prestaciones transnacionales de teletrabajo, se aplicará al contrato de trabajo respectivo la ley del lugar de ejecución de las tareas o la ley del domicilio del empleador, según sea más

*favorable para la persona que trabaja. En caso de contratación de personas extranjeras no residentes en el país, se requerirá la autorización previa de la autoridad de aplicación. Los convenios colectivos, acorde a la realidad de cada actividad deberán establecer un tope máximo para estas contrataciones.*²¹²

dicho artículo es aplicable a los trabajadores nómades digitales y si bien merece algunas críticas, considero que es un buen punto de partida a nivel nacional.

En el ámbito internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año 1996 dictó el Convenio sobre el trabajo a domicilio, el mismo fue ratificado por nuestro país por la Ley 25.800. Se trata de una norma suprallegal que contempla en sus disposiciones todo tipo de trabajo a distancia entre los que se encuentra el teletrabajo. Asimismo, en el año 2002, la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE), la Unión Europea del Artesanato y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP) firmaron un acuerdo marco sobre

el teletrabajo a fines de dar seguridad a los teletrabajadores por cuenta ajena en la Unión Europea, el cual se configura como un marco general de ámbito europeo que establece disposiciones mínimas y básicas sobre las que debe ser la regulación del Teletrabajo en cada uno de los Estados miembros.

La multinacional *Telefónica*, llevó a cabo una prueba piloto con el objetivo de identificar las actividades susceptibles de ser desarrolladas por teletrabajadores, el Convenio Colectivo de Telefónica de Telecomunicaciones tomó los principios recogidos en el Acuerdo Marco Europeo y suscribieron un acuerdo con los empleados donde detallaron las condiciones, con principios como el de voluntariedad y reversibilidad como rectores.

En Argentina, uno de los convenios más innovadores fue el de la Federación de Sindicatos Unidos Petrolíferos e Hidrocarburíferos (SUPEH) suscripto en el año 2014 donde regularon la operación de sistemas de telesupervisión, coordinación de yacimientos, automatización de plantas, entre otras actividades, el cual tenía un periodo de vigencia de 36 meses; en el 2017 presentaron la reforma de este Convenio Colectivo de Trabajo, introduciendo definitivamente el Trabajo

212

<https://www.boletinoficial.gob.ar/de talleAviso/primera/233626/2020081>

4

Remoto como modalidad. No fue menos la Federación Argentina de las Telecomunicaciones (FATEL), que en el 2011 lo reguló en su CCT junto a la Federación de Obreros y Empleados de Telecomunicaciones (FOETRA).

Concluyendo, la evolución del derecho es más lenta que la de las TICS y las nuevas formas de trabajar que surgen en el mercado, hay un evidente atraso en la legislación y en las negociaciones colectivas. Se critica a los sindicatos por no amoldarse a nuevos tipos de contrataciones, cuyas gestiones continúan desarrollándose como lo hacían 50 años atrás, teniendo como modelo la relación de empleo tradicional. La cuestión radica en que se deberían aunar criterios de acción los gobiernos, las organizaciones empresariales y los sindicatos, en donde el eje sea el trabajador contemporáneo que enfrenta los desafíos de un mundo globalizado y en crecimiento permanente.

BIBLIOGRAFÍA

De Virgiliis, M. A. y De Virgiliis, M. I., *“El teletrabajo. La nueva realidad virtual”* (2003), Revista de Derecho Laboral, Rubinzal Culzoni Editores, pag.346

Diaz, Viviana, *“Teletrabajo y neurotecnología, Una guía imprescindible para gestionar el trabajo 4.0”* (2018). Ediciones Granica S.A., pag.149.

Fiatti, Gilda y Carrizo, Mónica, *“El valor del trabajo en la cuarta revolución industrial: las plataformas digitales”* Publicado en Revista de Derecho laboral y Seguridad social, Thomson Reuters La Ley, junio 2020. Cita online: AR/DOC/4035/2019.

Wulf, Erico, *“El valor del trabajo en la revolución industrial 4.0. Desafíos para la gestión de personas y competitividad”* Publicado en Revista de Derecho laboral y Seguridad social, Thomson Reuters La Ley, Mayo 2020. Cita online: AR/DOC/4028/2019.