

Reproducido en [www.relats.org](http://www.relats.org)

**DEBIDA DILIGENCIA, TRABAJO HÍBRIDO,  
DESCONEXIÓN, SOSTENIBILIDAD.  
NUEVAS PALABRAS PARA UN NUEVO DERECHO  
DEL TRABAJO?**

**Hugo Barretto Ghione**

**Editorial de la Revista Derecho Laboral, Mon tevideo,  
2022**

“Es posible prever el futuro a través del lenguaje” según “las posibilidades de transformación de la lengua”, dice un personaje a Tichy, el protagonista de El congreso de futurología, de Stalislav Lem, una novela extraordinaria por más de una razón.

Una vez más la ficción viene en ayuda de la comprensión de la realidad: nada nuevo si consideramos la profusa literatura jurídica acerca de los aportes que la narrativa efectúa a la comprensión de los problemas (Barretto Ghione, 2014). La ficción puede mostrar de mejor manera la realidad, tanto, que se dice a menudo que las novelas de Dickens fueron más importantes que los informes oficiales para ilustrar a la opinión pública sobre los males del primer

sistema industrial (Berger, 1979). Y hasta la conducta de los operadores jurídicos pueden verse incididas al punto de hablar de una “justicia poética” por la utilidad de los componentes ficcionales en la construcción de una teoría política y moral adecuada (Nussbaum, 1997).

La propuesta de S. Lem de adelantar el sentido del futuro desde la construcción actual del lenguaje permite formularnos algunas preguntas inquietantes sobre el significado de esas palabras nuevas, que bien ser territorio en disputa por el sentido que se les atribuya, por la idea del tipo de relaciones laborales que tienden a configurar y por las palabras que pretenden sustituirse por esa nueva terminología expansiva.

El uso de las palabras no es baladí, y muchas veces genera un entusiasmo snob (e irresponsable) por parecer “modernos” y pulsar su uso para exculparnos de todo anacronismo.

En los últimos años han ingresado al campo semántico del derecho del trabajo una serie de términos sobre los cuales conviene detenerse y reflexionar antes que terminemos incorporándolos sin saber bien de que se trata a adónde nos conducen.

Como se ha consignado ya en revista Derecho Laboral, el debate internacional actual relativo a las responsabilidades de las empresas multinacionales en el ámbito laboral y ambiental se ha impregnado de un giro del lenguaje que hace de la “*debida diligencia*” la obligación central del cumplimiento de los Derechos Humanos por las corporaciones.

La debida diligencia ha sido así receptada por instrumentos tales como las Directrices de OCDE para las empresas multinacionales, los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Derechos Humanos, y hasta anida en la última modificación de la Declaración Tripartita de la OIT sobre las empresas multinacionales y la política social.

El proceso en curso de discusión sobre la posibilidad de adoptar un Tratado Vinculante en Naciones Unidas sobre obligaciones directas de las empresas ha tomado a la debida diligencia como una solución de compromiso y salida a las dificultades de obtener consenso.

El responsable de transpolar el término *debida diligencia* al campo del derecho social ha sido John Ruggie, profesor de Derecho en Harvard, quien fuera Representante Especial del Secretario General de la ONU sobre la cuestión de las empresas y Derechos Humanos. Según reconoció Ruggie, la iniciativa de incorporar el término se fundamentó en que a las corporaciones multinacionales les resultaba familiar y no tendrían dificultad en aceptarlo.

El peso de la obligación en materia de Derechos Humanos se desplaza desde el estricto cumplimiento hacia una especie de declaración de buena voluntad de las empresas de prevenir los riesgos y en su caso, gestionarlos para “mitigar” los daños. Se trata como puede observarse de una mera obligación de medios que debilita la imputación de las obligaciones clásicas de respetar, cumplir y hasta promover los derechos de las personas y las comunidades.

No alcanza con hacer obligatoria la debida diligencia, porque el problema radica en lo anémico de su contenido obligacional.

Otra palabra de reciente expansión en nuestra disciplina es el *derecho a la desconexión*, una invención propia de los tiempos de teletrabajo.

La función de este nuevo (¿) derecho sería habilitar el descanso del trabajador que labora a distancia de la empresa a través de medios electrónicos. Se trataría de una garantía frente a la invasión del espacio privado por parte del poder directivo del empleador. La locución ha tenido recepción en casi todas las normas dictadas en regulación del teletrabajo, pero en muchos casos la ley y la misma doctrina laboralista, en su entusiasmo por modernizarse de apuro, no atiende a los contextos y traslada automáticamente conceptos que merecerían repensarse.

En concreto, parecería inocuo consagrar un derecho a la desconexión (ergo, a la interrupción del trabajo) a aplicarse fuera del horario de labor, puesto que eso es justamente lo que disponen las leyes y convenios internacionales sobre limitación del tiempo de trabajo desde principios del siglo pasado.

El derecho a la desconexión no dice nada relevante en una jornada fija en su inicio y finalización, lo cual nos deriva necesariamente a que en última instancia solo se explica su utilidad bajo el presupuesto de la existencia de una jornada flexible.

Estrictamente, el derecho a la desconexión lo que viene a consagrar no es la limitación de la duración del trabajo sino la eventual ruptura (¿voluntaria?) de la secuencia de labor diaria irrestricta.

El caso más evidente - y patético - es el de la ley uruguaya N° 19978, que establece el derecho a la desconexión obligatorio opere únicamente durante ocho horas entre jornadas, lo que supone (la matemática es implacable) que el resto de las 16 horas del día se permita trabajar sin que se considere extraordinario.

En el *trabajo híbrido* estamos ante un término al que se reconoce mayor antigüedad en el derecho laboral, ya que cierta doctrina ha entendido que aplica a trabajadores cuya modalidad contractual no encaja enteramente en el trabajo dependiente ni en el autónomo, dando lugar a figuras intermedias.

Ahora de algún modo se ha resignificado como trabajo que se presta alternativamente dentro y fuera de la empresa, una noción que aparece frecuentemente en las definiciones de teletrabajo.

La indefinición del “quantum” temporal que marque la diferencia entre el “dentro y fuera” de la locación del empleador implica que las normas sobre teletrabajo (siempre más flexibles que el régimen común) sean susceptibles de aplicación aún al trabajo desempeñado en la empresa. Queda por tanto en una nebulosa cuánto tiempo se requiere de trabajo fuera de la empresa para que se considere teletrabajo, y si la ecuación se inclinara hacia un porcentaje significativo de labor en las instalaciones del empleador estaríamos propiamente ante un trabajo híbrido más que ante teletrabajo propiamente dicho. La ley uruguaya deja este punto sin resolver – como tantas otras cosas - por lo cual genera un vacío normativo que podrá motivar la aparición de trabajadores híbridos a quienes se

apliquen normas especiales de teletrabajo pese a que desarrollen su labor mayormente en la empresa.

Finalmente, el discurso teórico sobre la empresa, largamente abandonados en nuestra disciplina (seguramente por incidencia de cierto achatamiento de las ideas proveniente de la “pax neoliberal” luego de la desaparición de otras opciones), ha encontrado en el concepto de “*sostenibilidad*” una oportunidad para renovarse y de enriquecer una perspectiva que le permita salir del impase en que se encontraba.

La empresa sostenible emerge así como una síntesis de lo social, económico y ambiental, que tiende a constituirse en un proyecto consensuado y que da mejor cuenta de los desafíos múltiples que en términos de cuidado del ambiente, desigualdad y desarrollo enfrenta el mundo del trabajo. La literatura generada en estudios, documentos y resoluciones en la OIT constituyen un acervo indispensable para denotar las consecuencias que puede tener esta construcción, pero el término se ha extendido de tal forma en su uso que casi cualquier cosa ha de ser sostenible, sesgo éste que puede difuminar y quitar eficacia al término.

En suma, los estudios del derecho del trabajo no deberían dejar de meditar sobre el lenguaje que utiliza y trabajar de manera más dedicada y crítica sobre el significado de las palabras, de modo de estar seguro hacia el futuro que nos conducen y eventualmente redirigirlo.

Barretto Ghione. H (2014) Derecho del Trabajo y literatura. El poder directivo en tres relatos clásicos. Cuadernillo de la Fundación Electra N° 14

Barretto Ghione. H. (2021) El papel de la imaginación jurídica para una dogmática jurídica situada.

En: <https://hugobarrettoghione.blogspot.com/2021/05/el-papel-de-la-imaginacion-juridica.html>

Berger. M. (1979) La novela y las ciencias sociales. FCE

Nussbaum. M (1997) Justicia poética. La imaginación literaria y la vida pública. Ed Andrés Bello