

# EL DERECHO A LA DESCONEXION DIGITAL. EL TELETRABAJO: UNA NECESIDAD

---

**Consuelo Ferreyra<sup>1</sup> y Carolina Vera Ocampo<sup>2</sup>**

---

**Sumario:** I.- Introducción. II.- Regulación normativa de emergencia: El teletrabajo: una necesidad. III.- Regulación normativa. Jornada y descansos. IV.- El derecho a la desconexión digital: Primeras aproximaciones. V.- Teletrabajo y desconexión digital. Recepción normativa. VI.- Nuevo paradigma: Hoja de ruta de la “nueva normalidad”. VII.- Conclusiones.

**Resumen:** El avance de la tecnología con la denominada “cuarta revolución industrial” se ve reflejado en el mundo del trabajo lo que sin duda genera un impacto en las relaciones laborales. Resulta vital la utilización de los dispositivos electrónicos en la prestación de servicios o TIC, lo que genera cambios en la organización del trabajo e impacto en las condiciones esenciales de la relación laboral como lo es la jornada de trabajo. Al permitir que se trabaje en cualquier lugar y en cualquier momento, se difumina la línea entre las horas de trabajo y la vida personal. Sin dudas, que resulta prioritario en el derecho del trabajo velar por los derechos laborales fundamentales, y es por ello que se debe repensar y analizar el “derecho a la desconexión digital del trabajador”, en el marco del teletrabajo como un postulado esencial. El derecho a la desconexión digital se trata de una denominación específica, que pretende tutelar el descanso de los trabajadores. Hablar de desconexión digital es lo mismo que afirmar que el trabajador tiene derecho a una jornada limitada, que respete sus horarios y descansos.

**Palabras clave:** Derechos humanos. Jornada. Desconexión. Teletrabajo.

---

## I.- Introducción

### **El derecho a la desconexión digital ¿nuevo derecho o vieja obligación?**

En su segundo siglo de existencia la OIT, al elaborar la Declaración del Centenario, sigue exhortando a sus estados miembros a garantizar a todos los trabajadores entre otras cosas el respeto de sus derechos fundamentales, un salario de vida adecuado, límites al número máximo de horas trabajadas, seguridad y salud en el trabajo.

---

<sup>1</sup> Master en Derecho Empresario en la Universidad Austral. Mail de contacto: consueloferreyra@gmail.com.

<sup>2</sup> Master en Derecho Internacional de los Negocios en la Universidad Complutense de Madrid. Especialista en Derecho Laboral UNC-UCC-UNL. Mail de contacto: carolina.veraocampo@gmail.com.

La regulación y la limitación de la jornada de trabajo ha sido una de las primeras conquistas de los trabajadores, concebida desde hace un siglo como el tiempo que el empleado está a disposición de su empleador en su lugar de trabajo, pese a ello, este concepto tan arraigado, hoy se encuentra sometido a revisión.

El avance de la tecnología con la denominada “cuarta revolución industrial” se ve reflejado en el mundo del trabajo lo que sin duda genera un impacto en las relaciones laborales. Esta situación se vio sacudida mundialmente por un suceso que sin duda, se trata de un hito histórico, que va a marcar un antes y un después en la forma que concebimos la relación de trabajo, desde la aparición del Coronavirus, *lo que era ayer ya no lo es hoy, ni lo será mañana.*<sup>3</sup>

Luego de la pandemia originada por la irrupción del COVID – 19, las relaciones de empleo tuvieron que digitalizarse absolutamente, como consecuencia de la necesidad de mantener el aislamiento. Resulta vital la utilización de los dispositivos electrónicos en la prestación de servicios o TIC, lo que genera cambios en la organización del trabajo e impacto en las condiciones esenciales de la relación laboral como lo es la jornada de trabajo. Al permitir que se trabaje en cualquier lugar y en cualquier momento, se difumina la línea entre las horas de trabajo y la vida personal.

Sin dudas, las proyecciones se asientan en un cambio cultural, aunque las necesidades impuestas por el aislamiento social obligatorio y la necesaria implementación de modalidades flexibles de trabajo - entre las que se destaca el teletrabajo-, ha sido adoptada por numerosos países con el objeto de continuar con el giro empresarial, lo que ha venido a acelerar estos cambios que eran previstos como paulatinos, pero que están aconteciendo a una velocidad vertiginosa.

Sin dudas, que resulta prioritario en el derecho del trabajo velar por los derechos laborales fundamentales, y es por ello que se debe repensar y analizar el “derecho a la desconexión digital del trabajador”, en el marco del teletrabajo como un postulado esencial. Se parte de la premisa que el abordaje de este derecho puede hacerse desde una doble perspectiva: normativa y otra sociológica y establecer o determinar si resulta o no necesario reconocer este derecho en un proceso de flexibilización laboral creciente. No es el mercado esta vez el motor, sino la pandemia.

## **II.- Regulación normativa de emergencia: El teletrabajo una necesidad.**

De las muchas y variadas consecuencias con las que esta pandemia se proyecta sobre las relaciones de trabajo, tanto individuales como colectivas, la primera e inmediata se manifiesta en orden al lugar y el modo de trabajar o, en la vereda opuesta, en la necesidad de dejar de hacerlo.<sup>4</sup>

Luego de que la Organización Mundial de la Salud calificara al brote del Coronavirus como una pandemia, con el DNU 260/2020 se amplió la emergencia sanitaria que había sido establecida con carácter general por la ley 27.541.

Como consecuencia de ello, se dicta el DNU 297/2020, el que estableció el aislamiento

3 ACKERMAN, Mario E., Revista de Derecho Laboral, Actualidad, Suplemento Digital, Dossier N° 1 “El impacto del Coronavirus en las relaciones laborales”, en MACHADO José Daniel – ARESE, Cesar(directores), Rubinzal - Culzoni, Buenos Aires, 1 ed., 2020, p.5.

4 ACKERMAN, Mario E., ob. cit., p.5.

social, preventivo y obligatorio para todos los habitantes de la Nación Argentina.

De la lectura del aludido decreto, se puede efectuar una distinción entre actividades permitidas y actividades prohibidas (artículos 5° y 6° del DNU 297/2020) (artículos 1° a 3° de la Decisión Administrativa 429/2020), que enumeran las actividades y servicios declarados esenciales en la emergencia que, por el momento, quedan así exceptuadas del cumplimiento del aislamiento social, preventivo y obligatorio impuesto por el artículo 1° de aquél desde la cero hora del 20 de marzo hasta la hora 24 del 31 de marzo de 2020. Complementariamente, en el artículo 12 se estableció que el MTESS debía determinar las condiciones de trabajo y licencias que deberán cumplir quienes se encuentren comprendidos en las previsiones del artículo 7° durante el plazo que fije la autoridad sanitaria y se lo facultó también para establecer regímenes especiales de licencias de acuerdo a las recomendaciones sanitarias.

En ejercicio de las facultades otorgadas por el DNU 260/2020, el 13 de marzo de 2020 el MTESS dictó la Resolución 202/2020 con la que, además de derogar sus precedentes 178/2020 y 184/2020, ordenó la suspensión del deber de asistencia al lugar de trabajo con goce íntegro de sus remuneraciones a todos los trabajadores y trabajadoras que se encuentren en las situaciones descriptas en el artículo 7° del DNU 260/2020, y extendió esta suspensión a quienes presten servicios de forma continua bajo figuras no dependientes, tales como locaciones de servicios, becas, pasantías y residencias médicas (art.1°).

El artículo 4° de la Resolución 202/2020, además, contempló la posibilidad de que los trabajadores que, aunque dispensados del deber de asistencia, no tuvieran la confirmación de haber contraído el COVID-19 ni presenten síntomas que lleven a que se lo considere caso sospechoso, puedan realizar sus tareas desde el lugar de aislamiento, para lo cual deberían establecer con su empleador las condiciones para ejecutar esa labor.

En orden a las relaciones de trabajo, estas normas fueron complementadas por la Resolución 219/2020, del MTESS, también del 20 de marzo de 2020, en virtud de la cual, entre otras reglas, se estableció: - la dispensa del deber de asistencia al trabajo de los trabajadores y trabajadoras alcanzados por el "aislamiento social preventivo y obligatorio"; - la posibilidad de que las tareas de los trabajadores alcanzados por esta dispensa u otras análogas sean realizadas desde el lugar de aislamiento, según sea acordado con el empleador; - el derecho a la remuneración habitual cuando el trabajador acuerde la realización de sus tareas en el lugar de aislamiento; - el derecho a la percepción de esa misma remuneración pero con carácter no remunerativo -con excepción de los aportes y contribuciones al sistema nacional de seguro de salud y del INSSJP- para los trabajadores que no tengan la posibilidad de realizar sus tareas en el lugar de aislamiento; - la facultad del empleador de reorganizar la jornada de trabajo a efectos de garantizar la continuidad de la producción en las actividades declaradas esenciales y, en el supuesto de que ello reclame el trabajo en horas suplementarias, el pago de éstas tendrá una reducción del 95 % de la contribución patronal prevista en el artículo 19 de la Ley 27541 destinada al SIPA; - la posibilidad de contratar trabajadores con la modalidad de contrato de trabajo eventual, con una reducción del 95 % de la contribución patronal prevista en el artículo 19 de la ley 27.541 destinada al SIPA; - la obligación del empleador de extender una certificación a los trabajadores que deban prestar servicios a fin de que puedan circular en la vía pública.

En este orden de ideas podemos clasificar tres tipos de trabajadores: 1) aquellos trabajadores que se encuentran comprendidos dentro de las consideradas “actividades esenciales”, por lo que continúan prestando tareas en sus lugares de trabajo habituales, 2) trabajadores que no se encuentran comprendidos en las actividades esenciales, y que, por la naturaleza de la tarea, no puede trabajar desde su casa, 3) aquellos trabajadores, que pueden realizar sus tareas desde el lugar de aislamiento.

Este último tipo de trabajadores que se encuentran sometidos a la modalidad del teletrabajo, constituyen la agenda prioritaria del derecho del trabajo, al respecto destacamos la importancia de atender al denominado derecho a la “desconexión digital”.

### **III.- Regulación normativa jornada de trabajo y descansos**

#### **A) Jornada de trabajo**

La jornada, desde siempre, se trató de uno de los institutos fundamentales del derecho del trabajo. La lucha por la limitación de la jornada de trabajo junto con la obtención de un salario digno han sido los primeros objetivos y conquistas de los trabajadores y a raíz de estas luchas y conquistas se afirma el nacimiento del derecho del trabajo.

Como primera aproximación, haremos una referencia al marco normativo nacional, e internacional, que regula la jornada de trabajo en la República Argentina.

Históricamente la primera Ley Nacional que se dicta en la República Argentina y que regula la jornada lo fue en el año 1929, mediante la sanción de la ley 11.544, dictada por el Congreso de la Nación.

Esta fue la única ley que reguló esta materia, y que estableció un régimen nacional de jornada sobre la base de la limitación del tiempo de prestación de servicios a ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, para toda actividad ejecutada en relación de dependencia, tanto en el ámbito público como privado.

Seguidamente se dictó la ley N°11.726, apenas posterior a la Ley de Jornada, mediante la cual se ratificó el Convenio N° 1 de la OIT, sobre Jornada de Trabajo.

En 1932 se dictó la ley nacional 11.640, destinada a regir en Capital Federal, por la cual se limita la prestación de tareas hasta el día sábado al medio día. Esta se trató de una ley nacional con alcance regional, que tuvo como consecuencia el dictado de normativa por parte de las Provincias, para regular este derecho. Así, en el caso de la Provincia de Córdoba, se aceptó esta limitación, pero se mandó a pagar el importe de cuarenta y ocho horas, pese a que se trabajaren cuarenta y cuatro.

En 1956 se dicta el decreto-ley 10.375/56, para armonizar el disperso sistema normativo que predominaba en Argentina, mediante el cual se estableció, que la limitación de la jornada por día o por semana resultante de la aplicación de las leyes locales vigentes a la fecha del decreto-ley, son compatibles con la ley 11.544.

En el año 1974, se dicta la ley 20.744, que establece el régimen general de contrato de trabajo, a través del art.213. El resultado de dicha normativa es que casi la totalidad de las provincias argentinas, instituyeron el sábado inglés. Al finalizar el año 1975, el régimen de la jornada era diferente en cada región del país.

Finalmente, mediante la ley 21.297, se modificó el anterior art. 213 de la LCT, y se redactó el art.196, que regula la jornada de trabajo en la actualidad y que establece que: *“La extensión de la jornada de trabajo es uniforme para toda la Nación, y se regirá por la ley 11.544, con exclusión de toda disposición provincial en contrario, salvo que en el presente título se modifiquen o se aclaren”*. El tiempo regulado en su faz productiva se denomina jornada; y la otra faz de descanso encontramos el diario, semanal, anual, etcétera.

Las fuentes nacionales, en la actualidad se encuentran constituidas por el art.14 bis CN, la Ley de Jornada de Trabajo dictada en 1929, ley 11.544, que establece el límite de la jornada a ocho horas diarias. Esta ley posee trece artículos.

El primero establece como topes máximos de jornada ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales. A diferencia del Convenio 1 de la OIT, expresado anteriormente, fija un tope alternativo es o uno u otro y así en vez de haber un tope hay dos (8 y 48)<sup>5</sup>.

Asimismo hay regímenes especiales: estatutos profesionales como por ejemplo el del personal periodístico que consagra jornada semanal de 36 horas; los CCT pueden establecer topes de duración de jornada inferiores a los establecidos en las leyes aludidas, o por acuerdo de partes pueden establecer límites menores a los fijados por la ley de duración de la jornada.

Con ello, se establecen las siguientes notas definitorias: 1) uniformidad de la extensión de la jornada en todo el país, 2) vigencia plena de la Ley 11.544, 3) exclusión de toda disposición provincial que se dicte o haya dictado en materia de jornada laboral.<sup>6</sup>

En la actualidad las fuentes de la jornada de trabajo de carácter internacional son la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, la Declaración Universal de Derechos Humanos, PIDESC, Convención de los Derechos del Niño y Convenios de la OIT. A nivel internacional se destacan los Convenios N° 1 sobre las horas de trabajo, relativas a la industria del año 1919 y el N° 30 o Convenio sobre las horas de trabajo relativas al comercio y oficinas del año 1930 de la OIT, ratificados por Argentina, sin perjuicio de otros instrumentos de carácter Internacional emanados de dicho organismo, que contiene disposiciones relativas a la jornada de trabajo.

Si bien ambos convenios se refieren a las horas de trabajo, solo el N° 30 las define, el que establece que se consideran horas de trabajo a los efectos de dicho convenio *“el tiempo durante el cual el personal esta a disposición del empleador, estarán excluidos los descansos durante los cuales el personal no se halle a disposición del empleador”*.

Así las cosas, en el sistema normativo argentino la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador en tanto no puede disponer de su actividad en beneficio propio (art. 197. LCT).

La extensión de la jornada se encuentra regulada en la ley 11.544, es uniforme para todo el territorio, y la superación de los topes legales, otorga derecho a horas extras o suplementarias, que deben ser abonadas de forma especial en los términos del art. 201 (LCT). Ponemos de relieve que estamos frente a una normativa que tanto nacional como interna-

<sup>5</sup> Ver duración de la jornada de trabajo.

<sup>6</sup> SAPPÍA, Jorge J., en Revista de Derecho Laboral, “Jornadas y Descansos”, VAZQUEZ VIALARD, Antonio – RUBIO, Valentín(directores),Ed. Rubinzal - Culzoni, Buenos Aires, 1 ed., 2006, p. 84.

cional, posee prácticamente un siglo de vigencia. Lo determinante será analizar si la misma resulta eficaz para regular las realidades que en la vida del trabajo hoy se presentan.

A nivel internacional se registra una tendencia a la reducción de jornada.

El Convenio 47 establece la reducción progresiva de la semana de 40 horas. Éste no ha sido ratificado por Argentina. En dicho convenio, la OIT sugiere a sus países miembros reducir límites de la jornada.

El informe *Horas de trabajo de lo fijo a lo flexible* de la OIT de 2005 señala que desde 1984 se han producido en todo el mundo cambios considerables respecto de la jornada: nuevas modalidades de empleo como el contrato a tiempo parcial, y en algunos países se ha reducido la jornada para generar empleo. O bien en otros se ha alargado y los parámetros para medir la duración del tiempo de trabajo ya no son el día o la semana sino el año; además han adoptado modalidades de ordenación más flexible. Ha surgido el concepto de jornada flexible que consiste en que el horario de trabajo debe adaptarse a necesidades de la producción de la empresa, de forma que en las épocas en que aumenta la producción ésta será más extensa.

## **B) Descansos**

Como ya se advirtiera, los conceptos de jornada de trabajo, y remuneración se encuentran íntimamente intrincados y tienen ambos un elemento común que integran sus respectivas definiciones: la puesta a disposición de su fuerza de trabajo por el trabajador. Éste se encuentra a disposición de su empleador no solo cuando ejecuta efectivamente el trabajo, sino también considerando las medidas preparatorias a su labor y las complementarias.

La ley contrasta esta actitud con dos conductas posibles del trabajador a saber: (i) posibilidad de disponer de la actividad en beneficio propio y (ii) la inactividad que se produce por decisión unilateral del trabajador. Estas dos situaciones no integran el concepto de jornada y por consiguiente no generan derecho a la remuneración.<sup>7</sup>

Determinar cuándo estamos frente a los descansos adquiere virtual importancia, en tanto existen algunos que otorgarán derecho a la remuneración y otros que no. Esto es teniendo en cuenta la normativa vigente.

Existen períodos de inactividad del trabajador que no pueden considerarse como parte de la jornada de trabajo y que, por consiguiente, cuantitativamente no se computan como "duración de trabajo".

En los términos del art.197,LCT, estos son: (i) el tiempo de traslado desde el domicilio hasta el lugar de tareas; (ii) los descansos intercalados durante la jornada y las interrupciones entre el trabajo durante las cuales no se exija al trabajador ninguna prestación y pueda disponer del tiempo en beneficio propio.

Además de los descansos inter-jornadas señalados, también se entiende que las licencias ordinarias, esto es las vacaciones, las licencias por maternidad, por matrimonio, son consideradas como tiempo de descanso.

---

<sup>7</sup> ETALA, Carlos A., ob. cit., p.276.

#### **IV.- Derecho a la desconexión digital: primeras aproximaciones**

El derecho a la desconexión digital se trata de un enunciado construido desde el punto de vista dogmático antes bien que normativo.<sup>8</sup>

Tal es el caso que solo algunos países como Francia, o Alemania, contienen hasta el momento algún tipo de regulación.

Francia ha sido uno de los países pioneros en la regulación de este derecho al introducir en su Código de Trabajo la desconexión digital del trabajador. El apartado 7 del art. L. 2242-8 prevé que en el contexto dado por la negociación anual sobre la igualdad profesional entre las mujeres y los hombres y la calidad de vida en el trabajo, habrán de abordarse necesariamente las modalidades de pleno ejercicio por el trabajador de su derecho a la desconexión y a la puesta en marcha por la empresa de dispositivos de regulación de la utilización de dispositivos digitales, a fin de asegurar el respecto del tiempo de descanso y de vacaciones, así como de su vida personal y familiar. A falta de acuerdo, el empleador, previa audiencia del comité de empresas o en su defecto de los delegados de personal, elaborará una política de actuación al respecto. Esta política definirá las modalidades de ejercicio de este derecho y preverá además la puesta en marcha de acciones de formación y sensibilización sobre el uso razonable de los dispositivos digitales dirigida a trabajadores mandos medios y dirección.<sup>9</sup>

Al efecto, destacamos que si bien Francia efectúa una normativa expresa, técnicamente no lo define, no lo enumera, sino que solo lo incluye, otorgando libertad a las partes empresariales y sindicales a reglamentar su contenido específico.

En América Latina solamente Chile ha tenido una iniciativa al respecto; se conoce un proyecto de reglamentación de este derecho en el año 2017.

Desde el punto de vista normativo puede determinarse que el derecho a desconexión tiene un estrecho vínculo con el tiempo de trabajo, limitación de la jornada, el tiempo de descanso intermedio, inter-jornadas, semanal, licencia reglamentaria y licencias especiales, la salud y seguridad laboral, riesgos laborales psicosociales, estrés, así como la conciliación entre la vida privada o personal y trabajo.

El derecho a la desconexión suele ser entendido como el derecho que tienen los trabajadores dependientes a no ser instados a trabajar ni ser requeridos por cualquier medio, especialmente digitales o electrónicos, fuera de su jornada de trabajo y no sufrir represalias por el ejercicio de dicho derecho<sup>10</sup>; o como un “derecho de inversión y reversión que confiere a los trabajadores la posibilidad de decidir, con carácter transitorio o permanente, su disponibilidad conectiva con los dispositivos técnicos digitales, respetando los derechos dignitarios básicos e integrando, en su caso, las condiciones que puedan estipularse al efecto a título individual y en instrumentos de naturaleza colectiva” (11).

8 ROSENBAUM, Federico, Manual de Tiempo de Trabajo, Ed. Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 1 ed., 2019, p.163.

9 TASCÓN LÓPEZ, Rodrigo, El derecho a la desconexión del trabajador (potencialidades en el ordenamiento Español. Trabajo y derecho, Editorial Walters Kluwer, N° 11, Sección Estudios, mayo 2018.

10 AZOCAR SIMONET, Rodrigo, “El derecho a la desconexión del trabajo. Análisis sobre la perspectiva chilena”, ponencia presentada en el encuentro latinoamericano de jóvenes juristas, Montevideo, 2018, disponible en [www.Jovenesjuristas.net](http://www.Jovenesjuristas.net).

11 AZOCAR SIMONET, Rodrigo, ob. cit., en BENITEZ, Oscar E., ob. cit., p.220.

Resulta evidente que el derecho a la desconexión nace en un contexto particular. Al respecto es dable señalar el binomio producido entre trabajo y tecnología, cuya dialéctica ha sido determinante en el sistema actual de producción, pasando de la cadena de montaje y el reloj industrial. La relación entre estos dos factores hoy resulta decisiva a la hora de organizar el trabajo, y generar valor.<sup>12</sup>

Al respecto la doctrina viene señalando que el derecho a la desconexión digital no se trata de un nuevo derecho o un derecho distinto emergente de nuestra era, sino más bien el derecho a la desconexión digital resulta ser una condición necesaria para que las personas que trabajan puedan efectivamente gozar del derecho al descanso, y de su tiempo libre.

En efecto, vale considerar la situación de los trabajadores en relación de dependencia en la República Argentina.

Tal como se reseñó con anterioridad, rige en la República en todo el territorio nacional, la Ley de Jornada 11.544, que con independencia del personal jerárquico o directivo, su normativa resulta aplicable, por lo que los trabajadores argentinos, tienen derecho constitucional, y fundamental a la limitación de la jornada, al descanso y a las vacaciones.<sup>13</sup>

Postular el derecho a la desconexión digital significa que los trabajadores tienen derecho a negarse a estar “disponibles” para su empleador en los horarios que no se consideran jornada y que no devengan derecho a la remuneración, o a exigir que el tiempo que sean requeridos o que deban estar disponibles, por algún medio de conexión digital, el pago de su remuneración, según su carga horaria como hora normal u hora suplementaria, según la carga total y el sistema vigente.

Postular la necesidad de una regulación específica respecto a la desconexión digital parece necesaria, pero debe tenerse presente que dicha necesidad responde a un criterio de eficacia, no de validez.<sup>14</sup>

#### **V.- Teletrabajo y desconexión digital. Recepción normativa.**

Respecto al estado normativo actual en Argentina, destacamos la Ley N° 25.800, que ratifica el Convenio N°177 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de 2003, sobre trabajo a domicilio, promoviendo la igualdad de condiciones de trabajadores que desarrollen modalidades de trabajo a distancia respecto al desempeño presencial de tareas.

Sin dudas que en el marco del aislamiento social, preventivo y obligatorio surge la necesidad de regular el teletrabajo en tanto modalidad de ejecución de la obligación de prestación del trabajo en una relación laboral, como una prioridad ineludible del derecho del trabajo, a los efectos de dar cumplimiento a la manda constitucional contenida en el art. 14 de nuestra CN.

En oportunidad de presentarse el Proyecto de Ley, mediante el cual se pretende la creación de régimen de teletrabajo, se señaló como prioritario otorgar estabilidad a las dinámicas de vinculación laboral, en tanto se han incorporado las tecnologías de la infor-

12 BENITEZ, Oscar E., Revista de Derecho Laboral-, Actualidad, Ed. Rubinzal - Culzoni, Santa Fe, 1 ed., 2019, p. 217.

13 BENITEZ, Oscar E., ob. cit., p.226.

14 BENITEZ, Oscar, ob. cit., p. 228.



mación y comunicación a la vida cotidiana como consecuencia de la pandemia generada por la irrupción del Covid-19, la emergencia sanitaria dispuesta por el Poder Ejecutivo vía DNU 260/2020 y las prontas y eficaces medidas por la administración del Estado Nacional.

Dicho proyecto define al teletrabajo como una *“nueva modalidad contractual”*, y lo hace en su artículo 2, al respecto señala que: *“Habrá contrato de Teletrabajo cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, en los términos de los artículos 21 y 22 de esta ley, sea efectuada total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación. Los presupuestos legales mínimos del contrato de Teletrabajo se establecerán por ley especial. Las regulaciones específicas para cada actividad se establecerán mediante la negociación colectiva respetando los principios de orden público establecidos en esta ley”*.

Asimismo, se destaca la voluntariedad del teletrabajo y la reversibilidad como caracteres esenciales de esta modalidad.

Finalmente, destacamos a los efectos de la presente investigación la regulación que efectúa el proyecto de ley, respecto del derecho a la desconexión digital, el cual lo enuncia de forma taxativa y expresa.

Al respecto el artículo 5 establece: *“Derecho a la desconexión digital. La persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo tendrá derecho a no ser contactada y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación, fuera de su jornada laboral y durante los períodos de licencias. No podrá ser sancionada por hacer uso de este derecho. El empleador no podrá exigir a la persona que trabaja la realización de tareas, ni remitirle comunicaciones, por ningún medio, fuera de la jornada laboral.”*

## **VI.- Nuevo paradigma: Hoja de ruta de la “Nueva Normalidad”**

Como ya se mencionará con anterioridad, el derecho a la desconexión tiene un doble abordaje, por un lado desde el punto de vista sociológico y por otro desde lo normativo o jurídico.

Ya hemos repasado su aspecto normativo desde la regulación de la jornada y los descansos legales. No obstante, entendemos que dicho estudio carecería de todo sentido si los miramos como institutos aislados, cuyo asidero encuentra respuesta en un encuadre legal, sin considerar la realidad en la que se encuentran inmersos.

Hoy no constituye una novedad que estamos evidentemente frente a un nuevo modelo con nuevas dimensiones, que redefinen el campo laboral, sumando a la situación de crisis actual que nos obliga a gestionar la “ola virtual”.

Ya hemos hecho referencia en trabajos anteriores<sup>15</sup> sobre las características del actual paradigma –el de la colaboración –, en el que las organizaciones se encuentran actual-

15 FERREYRA, Consuelo- VERA OCAMPO, Carolina. Publicación, en el XI Congreso Regional Americano del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. XXI Jornadas Rioplatenses. “Ponencia no oficial”, año 2019: “Nuevos Derechos o Nuevas Realidades: El Derecho a la Desconexión Digital.”- Publicación en la revista jurídica Diario DPI, 2019: “Trabajadores del siglo XXI el dilibery on line ¿emprendedores o subordinados? (Parte I)”. Coautoras en Revista de Derecho Laboral-Actualidad, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, año 2018: “Los rapitenderos, los globers, el deliberyboy, conquistadores de la independencia globalizada: ¿Emprendedores o trabajadores del nuevo siglo?”

mente inmersas. Dicho paradigma destaca “la flexibilidad”, y preferencia –cada vez mas marcada - por las formas de trabajo autónomo (ya sea total o parcial), todo ello en un marco que prima lo instantáneo y lo simultáneo.<sup>16</sup>

Sin embargo, no podemos dejar de señalar que sigue instaurada en nuestro país, la cultura del trabajo dependiente y la modalidad presencial del trabajador.

Prueba de ello resulta el estudio realizado por el IAE (Acciones y Preocupaciones de Directivos de Capital Humano por COVID-19), que arroja que el 65% no tenía hasta el momento anterior a la pandemia trabajadores en home office y que el 22% ahora como consecuencia de la misma tienen a la mitad y 46% tienen a la mayoría o todos.<sup>17</sup>

Dichos indicadores dejan en evidencia que el COVID- 19 ha acelerado un proceso necesario que se venía vislumbrando, pero que no por ello pueda quedar exento de regulación previa implementación.

Antes de analizar las nuevas reglas de juego resulta oportuno señalar que todo cambio implica un aprendizaje para las personas.

Para saber cuándo y cómo se pone en marcha ese aprendizaje, Edgar Schein nos plantea esta fórmula:  $AT = SU > AA$ <sup>18</sup>. ¿Qué significa? Que el aprendizaje transformacional ocurre cuando el sentido de urgencia es mayor que la ansiedad que nos produce la idea de aprender. Todo proceso de transformación nos enfrenta a un grado de incertidumbre que, aunque en épocas de normalidad llevaría un tiempo prudencial de adaptación y previsión normativa, estamos en un momento en el cual la necesidad de los cambios se precipita.

Ante este panorama resulta fundamental contar con las herramientas idóneas y aplicarlas de la manera adecuada para poder salir mejores de la crisis, por lo que resaltamos una serie de cuestiones que servirán para diseñar nuestra “hoja de ruta” en esta “nueva normalidad”:

(i) Sobre las nuevas habilidades personales a desarrollar: A fin de gestionar la virtualidad se requiere como medida previa aprender a desarrollar las habilidades o “*Skills*” tecnológicas. Esto significa la existencia de un requisito formal anterior que es el acceso a Internet, aspecto no menor si tenemos en cuenta que en el segundo semestre de 2019 solo el 56,1% de los hogares de nuestro país tiene acceso a una conexión de Internet fija.<sup>19</sup>

(ii) Será necesario trabajar en un doble aspecto, esto es sobre la accesibilidad y posteriormente la capacitación en estas nuevas habilidades para dar respuesta a estructuras de trabajo dinámicas y flexibles.

(iii) Sobre los recursos materiales necesarios para la prestación de servicios: El proyecto de ley del régimen de teletrabajo regula de manera específica en el Art. 9° la obligación del empleador/a de proporcionar el equipamiento -hardware y software-, las herramientas de trabajo y el soporte necesario para el desempeño de las tareas, como así también la responsabilidad de éste por los costos de instalación, mantenimiento y

<sup>16</sup> Referido al “multitasking” o habilidad para de realizar varias tareas a la vez.

<sup>17</sup> Estudio IAE – Acciones y Preocupaciones de Directivos de Capital Humano por COVID-19.

<sup>18</sup> ROSSI, Gonzalo- MOYA, Liliana Moya. Gestión del cambio y agilidad en contextos alterados,s/d.

<sup>19</sup> OCABASE. Estado de Internet en Argentina y la Región. Segundo semestre 2019,p.3.

reparación de las mismas, o la compensación por la utilización de herramientas propias de la persona que trabaja.. Asimismo se prevee que el/la teletrabajador/a será responsable por el correcto uso y mantenimiento de los elementos y herramientas de trabajo provistas por su empleador. A su vez el artículo 10° prevé un derecho a la compensación de los gastos generados por el teletrabajo, La persona que trabaja bajo la modalidad del teletrabajo tendrá derecho a la compensación por los mayores gastos en conectividad y/o consumo de servicios que deba afrontar. Quedara en manos de la negociación colectiva regular la consideración en cada caso de los gastos ocasionados por la actividad que deben ser abonados por la empresa.

### **Sobre el deber de seguridad y la previsión en materia de riesgos laborales:**

Sobre este punto cabe mencionar la Res. 1552/2012<sup>20</sup> dictada por la SRT con el propósito de establecer condiciones mínimas de higiene y seguridad para los trabajadores que se desempeñen bajo la modalidad del teletrabajo que pone en cabeza del empleador la obligación de comunicar a su ART una nómina detallada con los datos de todos los teletrabajadores, indicando el domicilio en donde realizan sus tareas, la frecuencia de las mismas y el tipo de actividad, para otorgarle la cobertura prevista por la Ley de Riesgos de Trabajo.

Asimismo, el empleador tiene que proveerles a sus trabajadores de elementos de trabajo necesarios para ejecutar tareas bajo esta modalidad; y cuenta con la facultad de visitar el lugar de ejecución de tareas siempre que sea consensuado de forma previa con el trabajador. Esto ha sido receptado por el proyecto de ley del régimen de teletrabajo regula de manera general en el art. 9° como ya se señalara. Asimismo, la ley 27.323 también introdujo modificaciones al art. 75 de la LCT al tratar sobre el deber de seguridad por parte del empleador, referido a la obligación de éste de hacer observar las pautas y limitaciones a la duración del trabajo, y de adoptar las medidas para tutelar la seguridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores. Por otra parte, se dispone en el artículo 14 que la autoridad de aplicación determinará la inclusión de las enfermedades causadas por esta modalidad laboral dentro del listado previsto en el artículo 6°, inciso 2° de la ley 24.557 (Riesgos de Trabajo).

Los accidentes acaecidos en el lugar, jornada y en ocasión del teletrabajo, se presumen accidentes en los términos del art. 6° inc. 1° de la ley 24.557 (Riesgos de Trabajo). En este sentido sería de utilidad referir los peligros de la conectividad permanente a fin de lograr una prevención y garantizar la salud e integridad psicofísica de los trabajadores.

La Organización Internacional del Trabajo ha señalado en este sentido que "...un factor de riesgo es la propiedad intrínseca o la capacidad potencial de un agente, proceso o situación (incluido el medio ambiente de trabajo, la organización del trabajo y las prácticas laborales con consecuencias negativas para la organización) de causar daño o efectos adversos para la salud en el trabajo. El riesgo es la combinación de la probabilidad de un evento de riesgo y la gravedad para la salud del trabajador de dicho evento."<sup>21</sup>

### **Sobre los medios de control empleados (art. 71 LCT):**

El proyecto de ley de teletrabajo en su art. 15 prevé la protección de la intimidad y derecho a la privacidad del/de la teletrabajador/a.

20 Puede consultarse en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/200000-204999/204726/norma.htm>.

21 O.I.T., 2016, p.3.

Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador deberán contar con participación sindical a fin de salvaguardar la intimidad de la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo y la privacidad de su domicilio.

A su vez el artículo 16, respecto de la protección de la información laboral, impide hacer uso de software de vigilancia que viole la intimidad del teletrabajador. Asimismo, la modificación hecha por la ley 27.322, 15/12/2016, se dispuso que los controles personales y los relativos a la actividad del trabajador deberán ser conocidos por este. Los controles a los que hace referencia son: a) Sobre la prestación del trabajo: Su cantidad/calidad y procedimientos técnicos de ejecución. b) Sobre la asistencia del trabajador al empleo y cumplimiento del horario c) Sobre los bienes de la empresa.

En relación a estos últimos, la misma negociación colectiva puede establecer que se notifique al trabajador qué medios digitales se le hace entrega como herramientas de trabajo, lo que permita tener un mayor “control” o registro de las horas de trabajo efectivamente prestadas y de la demanda requerida por parte del empleador.

(iv) Ante todo un cambio cultural:

Sin lugar a dudas que el gran desafío que nos toca para adaptarnos a la modalidad de teletrabajo va mucho más allá de la regulación normativa de cada uno de los aspectos requiere, requiere de un cambio en la la cultura organizacional.

Dicho cambio se asentará en la flexibilidad y predisposición de las partes a modificar las estructuras tradicionales, lo que dará lugar a una nueva cultura de trabajo que permita alinear las capacidades laborales en un entorno de trabajo altamente dinámico con independencia de la ubicación, dirigido por nuevos comportamientos, estilos de liderazgo y formas de trabajo.

Para terminar un cuento de la tradición Sufi: “Nasrudín y la Peste”. *Iba la Peste camino a Bagdad cuando se encontró con Nasrudín. Este le preguntó:— ¿Adónde vas? La Peste le contestó:— A Bagdad, a matar a diez mil personas. Después de un tiempo, la Peste volvió a encontrarse con Nasrudín. Muy enojado, el mullah le dijo:— Me mentiste. Dijiste que matarías a diez mil personas y mataste a cien mil. Y la Peste le respondió:— Yo no mentí, maté a diez mil. El resto se murió de miedo.*<sup>22</sup>

Los cambios, en definitiva, no son el fin de lo que conocemos, si no el comienzo de la reinención.

## VII.- Conclusiones

Con el presente trabajo se pretende poner de relieve la realidad, de donde emergen los cambios aparejados a la era digital con repercusión en la regulación de institutos clásicos como es la jornada de trabajo, a fin de comprender que si los actores y las circunstancias cambian pues, necesariamente, deben cambiar las reglas destinadas a regularlos.

Indudablemente que la aparición de la pandemia mundial ha cambiado el modo de concebir el mundo en su totalidad, lo que era ayer ya no lo es hoy, ni lo será mañana, el

<sup>22</sup> <http://cuentosconluzpropia.blogspot.com/2009/07/nasrudin-y-la-peste.html>

teletrabajo llegó para quedarse, los modos de prestar tareas han sido sacudidos de sus cimientos, y de forma abrupta.

El derecho a la desconexión digital se trata de una denominación específica, que pretende tutelar el descanso de los trabajadores.

Para responder a aquel interrogante que formulamos al inicio de la presente investigación, pareciera que la respuesta se erige como algo obvio.

Hablar de desconexión digital es lo mismo que afirmar que el trabajador tiene derecho a una jornada limitada, que respete sus horarios y descansos.

Mas allá de su presentación en sociedad, como “nuevo derecho”, hoy resulta interesante analizar la conexión digital, desde su contenido obligacional empresarial.

De allí que la desconexión digital, más que un nuevo derecho, parece una vieja obligación.

Hoy enfrentamos un cambio significativo en los roles masculinos y femeninos tradicionales en la vida familiar, con la consecuente redistribución de derechos y responsabilidades familiares, que lleva en palabras de Casas Bahamonde, a que los trabajadores y trabajadoras aspiren hoy a la realización del trabajo elegido en el tiempo elegido, y la acomodación del tiempo de trabajo a quien lo realiza (y no al revés).<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> ACKERMAN, Mario, ob.cit., p. 34; CASAS BAHAMONDE, María Emilia, “Las transformaciones del Derecho del Trabajo, y el futuro del Derecho de Trabajo, en El trabajo ante el cambio de siglo, un tratamiento multidisciplinar, ALARCÓN, Manuel R. y MIRÓN, María del Mar (coordinadores), Marcial Pons, Madrid, 2000, ps.189 y ss.

