

USO RAZONABLE DE LAS HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS EN EL ÁMBITO LABORAL. EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL.

MONICA L. CARRIZO Y GILDA GRACIELA FIATTI

Abstract

El uso de las herramientas tecnológicas ha transformado la comunicación. El trabajo ya no se encuentra acotado a un espacio ni un tiempo determinado, sino que puede ejecutarse en cualquier momento y lugar, al haber adquirido la conexión digital un carácter universal mediante la utilización de las TICs. Como contrapartida ya no se delimita la vida laboral de la persona que trasciende directamente en la salud del trabajador. En este sentido proponemos analizar un replanteo a los límites al ejercicio del poder de organización, dirección y disciplinario del empleador, y el derecho a la desconexión del subordinado de modo de adecuarlos a las actuales circunstancias con el uso razonable de las herramientas digitales. Abordamos la disquisición de las normativas vigentes y las implicancias psicosociales que el mundo globalizado y el fenómeno denominado cuarta revolución industrial 4.0. que se requiere hoy en el ámbito laboral.

Palabras claves: Tics, desconexión digital, hiperconexión digital, teletrabajo, carga de trabajo, salud laboral, herramientas digitales

• INTRODUCCIÓN

La desconexión digital está intrínsecamente vinculada al “TIEMPO DE TRABAJO -DESCANSO” tratando de combatir los excesos de jornada. “SEGURIDAD Y SALUD LABORAL” desactiva un ámbito ilegítimo de eventual poder de dirección empresarial.

Las TICs- tecnología de la información y comunicación- en el ámbito laboral es el conjunto de servicios y equipos informáticos que sirven para el almacenamiento, procesamiento y transmisión de la información a través de medios y dispositivos digitales, relacionada íntimamente con la globalización.

En la actualidad, el trabajo a distancia mediante el uso de éstas herramientas tecnológicas, tabletas, GPS, etc, mediante videoconferencias, plataformas en línea, correo electrónico-, resultan básicas para gestionar la actividad empresarial ya que la velocidad en la información actualizada es un factor clave de la competitividad.

Día a día es más necesario conocerlas para garantizar un puesto de trabajo ya que, la revolución tecnológica mediante el teletrabajo provocó una reorganización en el mundo laboral y por ende en la vida de los trabajadores que se deben formar continuamente para ser parte de ella debiendo estar hiper- informados e interconectados.

El teletrabajo implica cambios inmediatos y definitivos en las dinámicas, gestión y administración de los centros de trabajo, lo que lleva a la edificación de una nueva cultura social tanto en el sector público como privado, un ejemplo reciente lo observamos ante la emergencia sanitaria, por la pandemia COVID 19, el uso del teletrabajo garantizó la prestación del servicio de justicia.

Ello suscita un nuevo examen en las relaciones laborales como es el

poder de dirección del empleador y el derecho del trabajador a desconectarse de la empresa, denominado “**desconexión digital**” a fin de garantizar el tiempo de descanso fuera del horario de trabajo siendo que se incorporan cambios del lugar dónde se realiza la prestación de tareas con el riesgo de prolongar la jornada con efectos adversos en la salud.

La contrapartida son los efectos negativos de la hiperconexión: “TECNOESTRES”, “EFECTO PANTALLA”, “SÍNDROME VISUAL”, “FATIGA INFORMATICA” por falta de descanso.

Por ello, resulta conveniente ofrecer buenas prácticas en el uso de estos sistemas y una legislación que regule eficazmente con independencia de la naturaleza del vínculo laboral, sea del sector público o privado, autónomo o dependiente.

Sin horario definido la realidad nos marca que se trabaja más tiempo y hace imperioso involucrarnos en el límite de la jornada laboral.

- **HIPERCONEXIÓN DIGITAL**

La hiperconexión es la existencia permanente en línea; el autodescubrirse y autodesarrollarse en la interacción on-line con los otros. La hiperconexión produce un sostenido estado de comunicación, donde se está constantemente conectado a través de emails, redes, etc.

La conectividad que facilitan las nuevas tecnologías posibilita la confusión entre conectividad y disponibilidad que puede producir la prolongación de la jornada de trabajo más allá de lo legalmente permitido. El hecho de que se trabaje cada vez más fuera del lugar del empleo tradicional puede situarnos frente a nuevos riesgos. Los factores psicosociales y organizativos adquieren cada vez más importancia, al igual que lo hace el tipo y el ritmo de trabajo, incluido el modo en que se gestionan los cambios, hay factores de riesgo psicosocial por el uso inadecuado y no planificado de las TICs relacionados con el tiempo de trabajo:

- Prolongación del horario (antes de su comienzo o al finalizar el mismo) y la ejecución en franjas inusuales (noche, fin de semana etc.). Dificultad de conciliar la vida familiar y laboral.
- Aumento de las interrupciones, en especial en el uso del correo electrónico o WhatsApp.
- Tareas no previstas y multitarea que pueden extender la jornada laboral.

Es corriente en las personas que desempeñan funciones múltiples o de mayor responsabilidad, el estar pendientes de su teléfono móvil, al que dedican un incuantificable tiempo en atender y responder llamados y mensajes y también en observar constantemente el dispositivo para detectar al instante la recepción. Este hábito, tan extendido hoy en día, sirve como ejemplo para poner de manifiesto que el abuso del recurso a las TICs para mantenerse en línea con el trabajador, en el contexto actual de difuminación de los límites entre la vida profesional y la vida privada de las personas, puede repercutir nocivamente en la salud de este como causante del padecimiento o agravamiento de afecciones y malestares diversos, contándose entre los más comunes el estrés profesional anormal y trastornos emocionales como el síndrome de agotamiento (*burnout*).

- **DESCONEXIÓN DIGITAL**

Como ocurre con toda facultad, su ejercicio no es ilimitado ni absoluto.

El ejercicio del derecho a desconectarse está sujeto a excepciones, que está ligada al acontecimiento en caso de emergencias o situaciones extraordinarias de fuerza mayor, que activen la exigencia al trabajador de comportamientos compatibles con las reglas de buena fe contractual, de no dañar y de colaboración, diligencia y solidaridad (arts. 62, 63, 84, LCT) y de prestar los auxilios que le sean requeridos en caso de peligro grave o inminente para las personas o las cosas incorporadas a la empresa (art. 89, LCT).

En segundo término, la conexión del trabajador en espacios extralaborales, aunque excepcional, justificada y aceptada por éste, debe estar retribuida, como toda prestación del trabajador efectuada como consecuencia del contrato de trabajo aunque consista en su sola puesta a disposición del empleador (art. 103, LCT).

- **BREVE ANÁLISIS DE LA LEGISLACIÓN ARGENTINA**

La Constitución Argentina, (1957) en su art. 14 bis impone “la jornada de trabajo limitada y el descanso y vacaciones pagas y asegura condiciones dignas y equitativas de labor”.

La ley 11.544 del 12/9/1929, dispuso en su artículo primero: “que la duración del trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales para toda persona ocupada por cuenta ajena en explotaciones públicas o privadas, aunque no persigan fines de lucro”. El art. 2º de la referida ley que regula la jornada laboral desde 1929 establece que “*la jornada de trabajo nocturno no podrá exceder de siete horas, entendiéndose como tal la comprendida entre las veintiuna y las seis horas*” del día siguiente. La misma norma dispone que: “*Cuando el trabajo deba realizarse en lugares insalubres [que] pongan en peligro la salud de los obreros ocupados, la duración del trabajo no excederá de seis horas diarias o treinta y seis semanales.*”

- **LEY DE CONTRATO DE TRABAJO**
Descanso Semanal

Sobre el derecho al descanso hebdomadario se pronuncia el art. 204 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), prohibiendo “*la ocupación del trabajador desde las trece (13) horas del día sábado hasta las veinticuatro (24) horas del día siguiente, salvo en los casos de excepción previstos en el artículo precedente y los que las leyes o reglamentaciones prevean, en cuyo caso el trabajador gozará de un descanso compensatorio de la misma duración, en la forma y oportunidad que fijen esas disposiciones atendiendo a la estacionalidad de la producción u otras características especiales.*”

El art. 205 del mismo régimen de regulación general del contrato de trabajo complementa esta prohibición de trabajar durante los periodos de descanso semanal asegurando la indemnidad del trabajador en materia salarial y ocupacional en cuanto precisa que la reticencia a trabajar o a estar a disposición del empleador “*no llevará aparejada la disminución o supresión de la remuneración que tuviere asignada el trabajador en los días y horas a que se refiere la misma ni importará disminución del total semanal de horas de trabajo.*”

La finalidad manifiesta de estas normas, y otras de la LCT que regulan licencias especiales y días feriados y no laborables, no es sino la de brindarle al trabajador el tiempo mínimo necesario para que recupere energías y

desarrolle otros aspectos de su vida, personales, intelectuales y familiares.

Negativa a prestar servicios en horas extraordinarias

El derecho del trabajador a negarse a prestar servicios durante el tiempo posterior al término de su jornada laboral se encuentra plasmado de manera expresa en el art. 203, LCT, que reza: *“El trabajador no estará obligado a prestar servicios en horas suplementarias, salvo casos de peligro o accidente ocurrido o inminente de fuerza mayor, o por exigencias excepcionales de la economía nacional o de la empresa”*. El precepto advierte, a continuación, que el comportamiento del dependiente en tales circunstancias excepcionales será juzgado en base al criterio de colaboración en el logro de los fines de la empresa.

El ejercicio regular de este derecho no puede ser considerado injuria; el trabajador no puede ser válidamente sancionado ni despedido por llevarlo a la práctica, salvo en los supuestos excepcionales de situaciones de peligro, accidente o exigencias extraordinarias de la economía o de la empresa contemplados por la norma.

Pausa mínima entre jornadas sucesivas

La ley (art. 197 *in fine*, LCT) impone un descanso mínimo e ininterrumpido de doce horas que deben separar cada jornada laboral de la siguiente: *“Entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a doce (12) horas.”* Dado el carácter imperativo de las normas legales laborales, consideradas de orden público, este intervalo no puede ser abreviado por convención individual ni colectiva (arts. 7º, 9º, 13 y cc., LCT).

Vacaciones

El descanso anual del trabajador se encuentra regulado en el Título V de la LCT, *“De las vacaciones y otras licencias”*, dentro del cual, el art. 150 del mencionado ordenamiento dispone el goce de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos: a) de 14 días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de 5 años; b) de 21 días corridos cuando la antigüedad sea mayor de 5 años y no exceda de 10 años; c) de 28 días corridos cuando la antigüedad, siendo mayor de 10 años, no exceda de 20; y d) de 35 días corridos cuando la antigüedad supere los 20 días de trabajo efectivo.

Las vacaciones, al igual que los descansos semanales impuestos por la ley, son remuneradas, en cumplimiento de lo ordenado por el art. 14 bis de la Constitución. Según el art. 155, LCT, la retribución por vacaciones debe determinarse en trabajos remunerados con sueldo mensual, el importe correspondiente a cada día de licencia ordinaria se obtendrá de dividir por 25 el sueldo que perciba el trabajador en el momento del otorgamiento. Es tan importante el goce de las vacaciones en la L.C.T que el legislador previó un divisor más beneficioso para obtener una mayor percepción en el cobro de la misma. El párrafo final del artículo impone que la retribución correspondiente al período de vacaciones debe ser satisfecha con anterioridad al momento de su iniciación.

El empleador, obligado a respetar los lapsos destinados al reposo del trabajador, preserva la facultad de distribución de las horas de trabajo y la diagramación de los horarios de labor dentro de la jornada (art. 197, tercer

párrafo, LCT).

Condiciones de salud en el trabajo

La ley impone al empleador en el marco del contrato de trabajo, entre las que adquiere relieve, al objeto del presente artículo, el “deber de seguridad” establecido en el art. 75, LCT. Por otra parte, la ley 24.557, que regula lo atinente a la prevención de accidentes y enfermedades laborales y a la atención y el resarcimiento que puedan corresponder al trabajador por causa de afecciones e incapacidades derivadas de tales siniestros, dedica su Capítulo II (arts. 4º y 5º) a “*la prevención de los riesgos del trabajo*”. Estos dispositivos legales reglamentan dos cláusulas constitucionales: la ya mencionada del art. 14 bis, CN, que ordena a la ley asegurar al trabajador “*condiciones dignas y equitativas de labor*”, y el denominado *principio de indemnidad*, extraído del art. 19 de la norma fundamental, que veda las acciones que “*perjudiquen a un tercero*”.

- **CONVENIO nro. 155 OIT**

En el nivel intermedio entre la Constitución y la ley (art. 75.22, primer párrafo, CN), el art. 4 del Convenio N° 155 de la OIT, de 1981, sobre seguridad y salud de los trabajadores —ratificado por la Argentina (en 2006), al igual que el Protocolo de 2002 relativo al mismo convenio (ratificado en 2014)— establece que todo estado miembro “en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesados y habida cuenta de las condiciones y práctica nacionales”, debe “formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.” A continuación, el art. 5.b) de este convenio indica que tal política debe tener en cuenta, entre otros aspectos, la “adaptación de la maquinaria, del equipo, del tiempo de trabajo, de la organización del trabajo y de las operaciones y procesos a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores” en la medida en que “afecten la seguridad y la salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo”.

- **LEY 27.555 RÉGIMEN LEGAL DEL CONTRATO DE TELETRABAJO**

Publicada en el B.O. el 14/8/2020 bajo el N°32589/20 el Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo- Ley 27555 se establece: Artículo 1º- Objeto. La presente ley tiene por objeto establecer los presupuestos legales mínimos para la regulación de la modalidad de Teletrabajo en aquellas actividades, que por su naturaleza y particulares características, lo permitan. Los aspectos específicos se establecerán en el marco de las negociaciones colectivas. Artículo 2º- Incorpórese al Título III “De las modalidades del contrato de trabajo” del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el siguiente texto: Capítulo VI Del Contrato de Teletrabajo Artículo 102 bis: Concepto. 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. Artículo 3°- Derechos y obligaciones. Las personas que trabajen contratadas bajo esta modalidad, en los términos del artículo 102 bis del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, gozarán de los mismos derechos y obligaciones que las personas que trabajan bajo la modalidad presencial y su remuneración no podrá ser inferior a la que percibían o percibirían bajo la modalidad presencial. Los convenios colectivos deben, acorde a la realidad de cada actividad, prever una combinación entre prestaciones presenciales y por teletrabajo. Artículo 4°- Jornada laboral. La jornada laboral debe ser pactada previamente por escrito en el contrato de trabajo de conformidad con los límites legales y convencionales vigentes, tanto en lo que respecta a lo convenido por hora como por objetivos. Las plataformas y/o software utilizados por el empleador a los fines específicos del teletrabajo, y registrados según lo establecido en el artículo 18 de la presente, deberán desarrollarse de modo acorde a la jornada laboral establecida, impidiendo la conexión fuera de la misma. Artículo 5°- 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. **El artículo 14, por su parte, hace referencia a las normas de higiene y seguridad.** Quienes trabajen bajo la modalidad laboral del teletrabajo deberán tener una protección adecuada. El control del cumplimiento de esta normativa deberá contar con participación sindical. Asimismo, la autoridad de aplicación (MTEySS) 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 de 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.

Finalmente, en su artículo 19 establece el Régimen de transitoriedad. La presente ley entrará en vigor luego de noventa (90) días contados a partir de que se determine la finalización del período de vigencia del aislamiento social, preventivo y obligatorio.

- **FACETA NEGATIVA DE LA LEY DE TELETRABAJO:**

La ley de teletrabajo no contempla un control de registro de jornada laboral para verificar el número de horas que realizan los empleados con datos almacenados que mantenga la hora de entrada y salida de cada uno de los que ingresan a la red.

Debe haber previsto la utilización de bloque de acceso obligatorio para los empresarios a fin de garantizar que los trabajadores no puedan acceder a estar conectados fuera del mismo.

Carencia de sanción específica ante la falta de cumplimiento por parte del empresario.

- **DERECHO COMPARADO**

Francia: Uno de los primeros países en abocarse a la legislación del derecho a la desconexión consensuada, año 2017, donde se le asigna al empresario un importante papel ya que tiene que concretar a falta de acuerdo con el comité de empresa y previa audiencia del mismo o, en su defecto, de los delegados de personal, la política de actuación al respecto e insta a las empresas a establecer protocolos de comunicación para que sus empleados no tengan que responder el teléfono y correos electrónicos fuera de las horas de trabajo a fin de garantizar el tiempo de descanso, la vida familiar e inclusive las vacaciones de sus trabajadores.

Italia: Por su parte, se incluyó en la Ley 81 de 2017 la denominada reforma Jobs Act con la que se pretende la “identificación de los períodos de descanso del trabajador, así como las medidas técnicas y organizativas necesarias para garantizar la desconexión del trabajador del equipo de trabajo tecnológico”, sin establecer obligaciones concretas a cumplir por el empresario. En otros países como Alemania, empresa que ha sido pionera en la implementación de políticas de desconexión es Volkswagen: desconexión de servidores informáticos entre las 18,15 a las 7 horas. Michelin: Lleva aviso a los trabajadores que realizan cinco conexiones laborales fuera del horario para advertirles la necesidad de desconectar. En otras empresas los trabajadores están conectado a un software que elimina automáticamente los correos recibidos durante las vacaciones de los trabajadores con la respuesta automática de un correo de otro trabajador que no esté de vacaciones.

España: Telefónica exige a los trabajadores que ejerzan el derecho de desconexión digital, deben configurar un mensaje de aviso de “ausente” en el correo electrónico durante el tiempo extralaboral, indicando el periodo en que se mantendrán en esta situación, los datos de contacto de quienes los sustituyan y las fechas de períodos o días de descanso.

- **ASPECTOS QUE SE DEBEN CONSIDERAR EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS PARA CUMPLIR CON LA DESCONEXION:**

Diseñar una guía de buenas prácticas para el uso adecuado de las TICs, hacer campañas de sensibilización en la empresa para trabajadores, mandos intermedios, superiores jerárquicos etc., evitar las comunicaciones e interacciones entre compañeros de trabajo y superiores jerárquicos (mediante el uso de llamadas telefónicas, correo electrónico etc.) fuera de la jornada laboral.

Establecer políticas de desconexión digital para garantizar los tiempos de descanso entre jornadas laborales (por ejemplo, instalando sistemas restrictivos de desconexión automática que inhabilite la recepción y el envío de correos electrónicos fuera de la jornada laboral para evitar una “jornada laboral sin fin”),

Planificar el trabajo a realizar, la cantidad de trabajo previsible y el inesperado, así como el tiempo de dedicación previsible y el plazo de finalización, según los sectores y cantidad de trabajadores.

Pautas para organizar las prioridades de actuación en caso de recibir tareas no esperadas para evitar prolongar el tiempo de trabajo y la multitarea y a quienes reportarlas.

Diseñar un procedimiento para llevar a cabo interacciones con trabajadores remotos para evitar la comunicación una vez acabada la jornada

laboral.

Programar adecuadamente el tiempo de trabajo y/o la franja horaria destinada a gestionar el uso del correo electrónico, evitando la multitarea y las interrupciones constantes en el desarrollo de la actividad.

- **CONCLUSIÓN**

Aquí nos preguntamos:

¿Qué cantidad de trabajo puede hacerse en un tiempo determinado?.

¿Contamos con los medios para hacer nuestro trabajo en el tiempo asignado o sea, remunerado?

¿La desconexión cuestiona nuestro “compromiso” con el trabajo?

Es decir si un trabajador, tiene que seguir conectado fuera de su jornada de trabajo, es porque tiene asignadas tareas que no puede alcanzarse durante la misma, es posible que trabaje por encima del 100% de la cantidad de trabajo óptimo vinculada a la jornada establecida, o sea, que podemos afirmar que el exceso de trabajo que se asigna a un trabajador, es superior a lo que se puede asumir en muchas ocasiones y esto no está limitado ni establecido en las comunidades de trabajo y debería serlo.

En definitiva, la desconexión no sólo pone en evidencia el tiempo y lugar de trabajo que aspira a delimitar la frontera entre la vida laboral y personal sino que también cuestiona la “carga de trabajo” que efectivamente puede ser asumida durante una jornada ordinaria, cuestión compleja de determinar atento los múltiples factores que inciden en ello, desde un mal organizador, sea porque desconoce los pasos necesarios para llevarla a cabo y sólo se limita a pensar en la distribución de la tarea, o porque en procesos aún más intelectuales no es posible determinar su tiempo de concreción.

Por otra parte, la hiperconexión está vinculada con el trabajo no remunerado y la flexibilidad laboral, en tal inteligencia los Convenios Colectivos deberán abordar el tema de la desconexión de manera explícita.

En cuanto al compromiso laboral debemos considerar que está muy vinculado con la productividad, y el “estar más horas si se necesita” y en tal sentido, pareciera indicar que la desconexión cuestiona nuestro compromiso con las tareas.

Sin embargo, no es así, la eficiencia, la creatividad, el conocimiento o preparación del trabajador no puede evaluarse con las horas de estar a disposición si consideramos que ello conlleva a una carga de estrés emocional y agotamiento físico adicional, que incide en el rendimiento y en la salud.

BIBLIOGRAFÍA

García, Héctor Omar (director) y VIRGILI, Claudio S. (coordinador), *Relación de Trabajo*, EDIAR, Buenos Aires, 2013, T. III – *La dinámica de la relación de trabajo*, p. 505.

Aleman Paiez, F., “El derecho de desconexión digital: una aproximación conceptual, crítica y con textualizadora al hilo de la “Loi Travail nº 2016-1088””, *Trabajo y Derecho*, nº 30, 2017

Alfaro De Prado Segrera: *Estrés Tecnológico: Medidas Preventivas para Potenciar la Calidad Laboral*. Temas Laborales, año 2009.

Serrano Argüeso: *Digitalización, tiempo de trabajo y salud laboral* IUSLabor2019.

