

TELETRABAJO, JORNADA LABORAL Y DERECHO A LA DESCONEXIÓN

I.- INTRODUCCIÓN:

Habiendo efectuado desde el Departamento de Derecho Laboral de ANDERSEN URUGUAY una descripción somera de las disposiciones de la Ley No. 19.978 (Promoción y Regulación del Teletrabajo en Uruguay), al momento de su aprobación parlamentaria, hemos entendido oportuno proceder a profundizar en el análisis de cada uno de los aspectos regulados en la misma. En este primer artículo, nos enfocaremos en el que tal vez sea el cambio más profundo y significativo producido en nuestro régimen normativo laboral: la eliminación del tope máximo de ocho horas de duración de la jornada laboral, la posibilidad de redistribuir las horas de trabajo diarias en los restantes días de la semana laboral y la consagración del derecho a la desconexión.-

II.- “OCHO HORAS DE TRABAJO, OCHO HORAS DE RECREACION Y OCHO HORAS DE DESCANSO”:

Para dimensionar la trascendencia y profundidad del cambio que promueve la norma sobre el teletrabajo, debe recordarse que el 17 de noviembre de 1915 se aprobó en el Parlamento de la República la Ley No. 5.350 que limitaba la jornada laboral de los trabajadores en ocho horas, estableciendo un tope semanal de cuarenta y ocho horas. A pesar de algunos proyectos previos como el de Luis Alberto de Herrera y Carlos Roxlo, es al influjo de las enormes reformas sociales impulsadas por José Batlle y Ordoñez, con un amplio apoyo popular, que esta norma se erige como un pilar de lo que sería nuestro sistema normativo laboral. Así, bajo el lema al que referimos al titular este capítulo y que ha sido reiterado y reafirmado por los movimientos obreros y sindicales del mundo, la “Ley de Ocho Horas” ha permanecido vigente e inmodificada durante más de cien años. Sobre ella se ha construido nuestro derecho laboral, derivando en normas que han consagrado el descanso semanal, las horas extras, el descanso intermedio y en algunos sectores de actividad el descanso entre jornadas.-



La Ley 19.978 es una subversión a este “dogma”. Permite al teletrabajador flexibilizar su jornada laboral, manteniendo únicamente el límite semanal legal, dependiendo del sector de actividad al que pertenece su empleador o el límite convencional estipulado entre las partes de la relación de trabajo.-

Así el artículo 8 de la Ley No. 19.978 establece:

“Artículo 8 (De la jornada laboral del teletrabajador).- El total del tiempo efectivamente trabajado, no superará el máximo legal de horas semanales de trabajo aplicable a la actividad a la que pertenece la empresa o institución o el límite semanal establecido contractualmente, en su caso; sin perjuicio del derecho al descanso y a la desconexión.

Deberá existir una desconexión mínima de 8 horas continuas entre una jornada y la siguiente.

El teletrabajador podrá distribuir libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades.

El exceso de trabajo diario, respecto de la jornada legal o contractual, no constituirá trabajo extraordinario y por lo tanto no dará lugar al pago de horas extras. Las horas efectivamente trabajadas que superen el límite legal o convencional diario, se compensarán con horas no trabajadas en otros días de la misma semana. Las horas que superen el máximo de horas semanales de trabajo aplicables a la actividad o las horas semanales convencionalmente pactadas, se abonarán con un 100% de recargo sobre el valor hora de los días hábiles.”

a.- Comencemos por el final. Si bien la norma refiere al “...límite legal o convencional diario...”, permite que la jornada del trabajador exceda a estos y que el tiempo trabajado por encima de esos límites “...no constituirá trabajo extraordinario y por lo tanto no dará lugar al pago de horas extras.” En definitiva, se flexibiliza la jornada laboral y se elimina el límite diario de ocho horas de trabajo.-

b.- El teletrabajador podrá trabajar doce horas un día de la semana y cuatro horas al siguiente (“...podrá distribuir libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades.”). Las horas que excedan las ocho de trabajo, no se abonan como horas extras. Estas se generan cuando se supera el límite de horas semanales de trabajo.-

c.- El límite semanal será el que corresponda al sector de actividad de la empresa a la que pertenece el teletrabajador (48 horas industria, 44 horas comercio, servicios, construcción, servicio doméstico, etc.) o al convenido entre las partes de la relación de trabajo (si estas establecieron un límite semanal de 36 horas, será este al que deberán ceñirse). Las horas de trabajo que excedan el límite semanal, “...se abonarán con un 100% de recargo sobre el valor hora de los días hábiles.”

d.- Se establece igualmente un límite diario de horas de trabajo. Estas no podrán exceder de 16 horas al día. O, dicho de otra forma, se establece un descanso mínimo de ocho horas entre jornadas. Esto en virtud de que “Deberá existir una desconexión mínima de 8 horas continuas entre una jornada y la siguiente”. Si bien es muy inusual que un trabajador labore por más de 16 horas diarias, es un límite que la ley establece a la jornada laboral. Consagra una desconexión mínima de ocho horas continuas entre una jornada y la siguiente. Si bien, como veremos a continuación, el artículo 14 de la norma consagra y define el “Derecho a la Desconexión”, nada se estipula respecto de cómo se abonan las horas que un teletrabajador puede llegar a trabajar por encima del límite diario de 16 horas. Es razonable suponer que ese tiempo debe abonarse como hora extra, con un 100 % de recargo.-

III.- DERECHO A LA DESCONEXIÓN:

Parecería ser que la norma consagra un nuevo derecho al trabajador. Si bien esto puede llegar a ser discutible en el entendido que el tiempo de trabajo extraordinario siempre ha estado reglamentado, el artículo 14 refiere al “Derecho a la Desconexión” y lo define:

“Artículo 14 (Derecho a la desconexión).- Todo trabajador tiene derecho a la desconexión, entendiéndose por tal, el pleno ejercicio del derecho de todo trabajador a la desconexión

de los dispositivos digitales y del uso de las tecnologías, y el derecho a no ser contactado por su empleador, lo cual implica que el teletrabajador no estará obligado -entre otros-, a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos del empleador, a fin de garantizar su tiempo de descanso, en concordancia con lo establecido en el artículo 8°, respecto al descanso mínimo.”

Como ya se expresó, la norma no estipula cuál es la consecuencia para el empleador de no respetar este “Derecho a la Desconexión”, durante el transcurso del descanso mínimo entre jornadas de trabajo. En definitiva, deberá recurrirse a la normativa preexistente, debiendo pagarse el tiempo que el trabajador labore en ese lapso de descanso mínimo como tiempo de trabajo extraordinario.-

Debe notarse además que el artículo 14 comienza expresando que “**Todo trabajador** tiene derecho a la desconexión, entendiéndose por tal, el pleno ejercicio del derecho de **todo trabajador** a la desconexión de los dispositivos digitales y del uso de las tecnologías, y el derecho a no ser contactado por su empleador... ”. A nuestro juicio, si bien luego refiere a la situación del teletrabajador, el “Derecho a la Desconexión” se consagra para todos los trabajadores de nuestro país.-

IV.- DESAFÍOS PLANTEADOS:

Estos primeros aspectos que han sido objeto de análisis plantean a las empresas que han resuelto implementar total o parcialmente el régimen de teletrabajo y a los trabajadores, importantes desafíos. El más relevante pasa por la implementación de un sistema de control eficaz del trabajo. El teletrabajador podrá distribuir sus horas semanales de trabajo pero deberá asegurarse que las mismas sean correctamente registradas para que la empresa abone el salario acordado. Por su parte, la empresa tendrá especial interés en que el control sea veraz a efectos de no tener que abonar tiempo de trabajo extraordinario. Si bien no se consagra de esta forma en la ley, entendemos que el sistema inevitablemente llevará a que el trabajo a realizar se organice entre las partes de la relación laboral mediante el cumplimiento de “hitos” u objetivos.-

En nuestro próximo artículo será este uno de los temas de análisis a abordar.-

Dr. Alfredo Susena

Senior Associate