

TELETRABAJO - DERECHO A LA DESCONEXION DIGITAL

Un panorama a más de tres años de la regulación de la Ley 27.555: Desconexión digital como un derecho indispensable en materia laboral y la necesidad de políticas efectivas para su ejecución.

-Derecho laboral-

MAIA DANIELA PROVENZANO

Abogada egresada de la Universidad Nacional de Lomas de Zamora.

Inscripta al T.149 F.678 del C.P.A.C.F.

Documento de identidad: 40.226.843

Teléfono: 11.2633.7720

Dirección de correo electrónico: dra.maiadanielaprovenzano@gmail.com

Un panorama a más de tres años de la regulación de la Ley 27.555: Desconexión digital como un derecho indispensable en materia laboral y la necesidad de políticas efectivas para su ejecución.

I.- ABSTRACT

En el presente trabajo se analizan en primer término, los nuevos paradigmas en las relaciones laborales junto con sus consecuencias presentes y futuras. En especial, se hace hincapié en el denominado “teletrabajo” y su impacto actual en la salud mental de los trabajadores. Partiendo de ello, se analiza el proyecto de Ley para el derecho a la desconexión digital junto con la necesidad de políticas efectivas para su ejecución. Desde dicha visión, se proponen modelos para una correcta implementación de las normas.

II.- INTRODUCCION

El derecho del trabajo desde tiempos inmemorables encontró fundamento de evolución en la realidad productiva, buscando así regular la forma y condiciones en que debe llevarse a cabo el ejercicio laboral en un momento determinado de la historia.

Junto con la incorporación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs), se generaron una serie de cambios drásticos sobre las diferentes estructuras productivas, que con motivo de fomentar una descentralización y acelerar distintos procesos, evolucionó a pasos agigantados.

La figura del “teletrabajo”¹ como tal, se considera una especie dentro del género de trabajo a distancia, mediante el cual se utilizan las tecnologías de la información en su máxima expresión., en ese sentido La Organización Internacional del Trabajo lo define como “el trabajo a distancia” efectuado con auxilio de los medios de telecomunicación y/o de una computadora².

Si bien el fenómeno del teletrabajo – o también conocido “home office” - no es nuevo en Argentina, hoy en día lo podemos entender como un cambio en la manera de concebir las relaciones laborales.

Sin embargo y a grandes rasgos, dentro de sus consecuencias encontramos la confusa delimitación de los límites entre la vida laboral y la privada, entre la inmediatez y la conciencia de sus tareas, entre otros.

Con la necesidad inminente de una regulación laboral aplicable a las situaciones de trabajo remoto que se incrementaron con motivo de la pandemia, en el año 2020 se aprueba la Ley 27.555 con la misión de regular el teletrabajo e introducir una serie de derechos y obligaciones atinentes a garantizar el bienestar de los trabajadores, la adaptación a nuevas tecnologías de la era digital y la implementación de cierta flexibilidad laboral.

¹ Niells, Jack, “The telecommunication-transportation tradeoff. Opinions for tomorrow and today, Jala International”., 1973.

² OIT – “Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond. A practical guide., 2020.

A los efectos de lo establecido en esta ley, se entenderá por 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.”

Nuestra normativa regula la jornada laboral, descansos, cuestiones relacionadas a la seguridad social, licencias, capacitaciones, provisión de equipos y herramientas tecnológicas necesarias de aquellos empleados que estén prestando tareas por fuera del establecimiento físico de su empleador.

Sin perjuicio de ello, a varios años de su sanción, lo cierto es que su marco legal aún se encuentra en vías de desarrollo., máxime aun cuando uno de los mayores problemas actuales en materia de contratos de trabajo, es la preservación de salud mental de los empleados en relación de dependencia por lo que deviene palmaria la necesidad de una implementación correcta y eficaz del derecho a la desconexión digital, utilizando para ello la aplicación de políticas efectivas.

III.- DESARROLLO

a) Consideraciones generales

Conforme he adelantado, con el transcurso del tiempo el concepto de trabajo humano y las relaciones laborales ha ido evolucionando conforme lo fuera necesario.

Iniciando un recorrido histórico, las revoluciones industriales han sido el punto de partida para la utilización de nuevas tecnologías de la información y de las comunicaciones aplicadas al desempeño del ejercicio profesional. Sin ir más lejos, aquellas lograron fomentar un impacto profundo en el manejo de las herramientas de trabajo, interrelacionando lo “innovador” con lo “conservador”.

Es la tercera revolución industrial la que da el puntapié inicial a la introducción de las nuevas tecnologías de la información en los procesos de producción., para luego dar lugar a la cuarta revolución que, plasmada de innovación en materia de inteligencia artificial, genera actualmente el impacto contemporáneo más profundo y relevante en el cambio de paradigma actual.

Dicho tópico nos lleva a entender que con el transcurso del tiempo hemos pasado de un sistema “conservacionista” a uno donde las nuevas tecnologías interactúan constantemente en busca de facilitar y/o simplificar las múltiples tareas a las cuales se ve obligado un profesional, aunque sus consecuencias – conforme veremos – no siempre resultaran positivas.

Es sabido entonces que el trabajo denominado “remoto” tuvo un gran auge a partir de la pandemia por COVID-19 producto de la transformación digital y la necesidad de encontrar una solución a la quietud industrial que buscaba reactivar la actividad productiva, pero sin descuidar la salud de los empleados y sus empleadores.³

Si bien con anterioridad al año 2020, existían puestos de trabajo donde el dependiente cumplía su labor fuera del ámbito físico del empleador utilizando tecnologías de la comunicación y de la información., lo cierto es que desde

³ Foglia, Ricardo Arturo - “El coronavirus y su impacto en el derecho del trabajo. Análisis de las normas dictadas a raíz de la pandemia” – año 2020

el núcleo que nos compete, la pandemia revolucionó el ejercicio de los trabajadores y las empresas, transformando la coyuntura no solo de las relaciones laborales sino también del propio ejercicio cotidiano de la profesión que nos une.

Desde ese parámetro, nos situamos frente a una nueva revolución industrial, que introdujo una metamorfosis en los conceptos y/o prácticas básicas del ejercicio laboral. Ya lo sostenía Schwab: *“Las revoluciones se produjeron cuando nuevas tecnologías y formas novedosas de percibir el mundo desencadenaron un cambio profundo en los sistemas económicos y las estructuras sociales”*⁴.

Es preciso tener presente que el profesional del derecho laboral se encontró con nuevos paradigmas por cuanto los contratos de trabajo empezaron a introducir variables de forma magnificada. Ejemplo de ello fue el incremento del trabajo no presencial o más conocido recientemente como “teletrabajo” o “home office” que llevó a mutar visceralmente la forma que se organizaban las empresas, las condiciones laborales y las circunstancias que rodean a un trabajador.

Distintas fuentes de consulta, determinaron un crecimiento exponencial de los trabajadores bajo relación de dependencia que comenzaron a prestar tareas de manera remota durante y con posterioridad al año 2020. En dicho año, el CIPREC⁵ publicó un estudio sobre el impacto del aislamiento preventivo y obligatorio que ocurría durante dicha época, y los efectos en las modalidades de empleo en la Argentina. El resultado de dicho análisis para aquel entonces fue que, de un aproximado de 11,7 millones de trabajadores, entre el 3,1 y el 3,3 millón se dedicaban a realizar tareas que podrían llevarse a cabo de forma remota.

La implicancia del “teletrabajo” en las relaciones laborales, conllevó a reestructurar los conceptos básicos de las tareas, siendo necesario el auxilio de los medios de telecomunicación para poder ejercer las distintas labores que – en mayor o menor medida – eran desconocidas por algunos.

Adviértase que lo que antes era uno de los elementos cruciales del empleo de funciones, como un lugar de trabajo, empezó a desdibujarse y carecer de importancia frente a las nuevas modalidades.

Es por ello que el trabajador, entendiendo como tal a *“a la persona física que se obliga y presta servicios en relación de dependencia a un empleador a cambio de una remuneración; ello en las condiciones de los arts. 21 – contrato de trabajo – y art. 22 – relación de trabajo –”*⁶ e inmerso en lo que Mancini⁷ definiría como *“dependencia laboral”* comenzó a implementar medios tecnológicos para el cumplimiento de sus tareas, como lo son internet, celular, correo electrónico, plataformas de video, entre otros.

Ello generó la necesidad inmediata de contar con nuevos elementos de infraestructura y tecnología, interpellando a los trabajadores incluidos dentro de las distintas áreas de la industria a capacitarse sobre las TICs y su utilización en el corto y mediano plazo.

Es indudable que, la pandemia aceleró la utilización de dichos medios técnicos que, de otro modo, hubiesen surgido de igual modo, pero en un futuro más distante. Este avance generó así, gran perplejidad y desorientación con motivo de la puja entre lo ya establecido y lo desconocido., sobre lo cual se empezó a vislumbrar no solo la necesidad

⁴ Schwab, Klaus., en "La cuarta revolución industrial" - Editorial Debate., 2016.

⁵ Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento.

⁶ Dr. Roa, Luis en “El contrato de trabajo”- IEALC.

⁷ *“(…) se caracteriza por la subordinación jurídica consistente en el ejercicio real o potencial, por parte de quien recibe la prestación —el empleador— de facultades de mando que deben ser obedecidas por el trabajador (art. 86 y conc.)”* - Rodríguez Mancini, Jorge, en Ley de Contrato de Trabajo., La Ley. 2007.

de contar con aptitudes en la profesión, sino además con conocimientos informáticos para el cumplimiento de las labores habituales.

Siguiendo lo comentado ut supra, el incremento se vio reflejado no solo durante el año 2020 si no también durante los años subsiguientes. En el 2023 han sido encuestadas 118 grandes empresas que operan en nuestro país, las mismas han afirmado en un 62% que al menos una parte de sus empleados pueden trabajar de forma remota, un 20% que todos sus empleados pueden trabajar mediante dicha modalidad virtual y solo el 10% no lo permite en absoluto.⁸

De ello se desprende que las modalidades en que se llevan a cabo los contratos de trabajo se encuentran en constante evolución., sin perjuicio de lo cual, la cuestión de fondo resultante de todo ello radica en los efectos de dicha transformación que no solo abarca a los resultantes del ámbito social, sino también en el modo de ejercer una profesión inmersa en un mundo laboral donde se deslumbra la necesidad de adaptación a los nuevos escenarios y las implicancias de la salud en los cambios subyacentes.

Es menester recalcar que, como toda implementación, la incidencia del teletrabajo posee varias ventajas – ya conocidas, pero no por ello se deben pasar por alto – sobre las cuales me permito realizar una breve y sintetizada mención:

Por un lado, algunas de las comprendidas para el trabajador son: Mayor autonomía: el trabajador encuentra satisfacción al poder organizar sus tiempos por lo que se estima una mayor productividad, evitando depender de factores externos (ya sean climáticos, de tránsito, etc) que puedan ralentizar el alcance de sus objetivos diarios; Aumento de posibilidades de empleo de las personas con alguna discapacidad: permite la integración de personas con movilidad reducida y/o otras cuestiones que dificulten su desplazamiento hasta un lugar de trabajo; Ahorro de gastos en concepto de viáticos: si bien su inclusión responde a ventajas para ambas partes de la relación laboral, lo cierto es que el mayor beneficiado con dicho ahorro económico es para aquellos trabajadores a los cuales su empleador no responde por gastos de viáticos, comida, etc.

Por el otro, las que se entienden como “beneficios” para el empleador: Ahorro de gastos en concepto de costos inmobiliarios, y de energía, por cuanto no precisa de forma continua realizar erogaciones de dinero para contar con espacios físicos de trabajo y por consiguiente de los servicios asociados: energía eléctrica, agua, etc., Disminución en los problemas de convivencia que pudieran suscitarse entre los empleados., y aumento de colaboradores, ya que no se precisa cercanía con la sede de la empresa y/o desplazamientos entre otros.

Sin perjuicio de ello, nos trae al presente elaborar a grandes rasgos un listado de aquellas dificultades que se observan en el aspecto técnico de la modalidad:

En cuanto al trabajador y desde un aspecto social, la falta de interacción con compañeros de trabajo, puede afectarle al colaborador por cuanto tiene a sentirse solo y/o aislado. Por otro lado, puede producirse una gran dificultad para organizarse producto de las distracciones (ya sea por tener familiares en el hogar, o cuestiones de la vida cotidiana) por cuanto la disciplina y organización en las tareas laborales habituales. Por ultimo – y a consideración personal, la más importante – nos encontramos con horarios de trabajo difusos y dificultad para separar el tiempo de descanso y de

⁸ Krizanovic, Paula en “¿Sigue creciendo el teletrabajo?: cuántas personas pueden hacer trabajo remoto en Argentina” - Publicación de “IProfesional” de fecha 23/11/2023

trabajo: lo cual nos llevará en las hojas subsiguientes a uno de los ejes temáticos más relevantes del presente, que es el comúnmente llamado “derecho del descanso o la desconexión”.

b) Afectación a la salud mental

Habiendo hecho entonces un análisis de las ventajas y desventajas del teletrabajo, es propicio adentrarnos en el efecto más transversal y que nos interpela, por cuanto su regulación no resulta del todo eficaz.

Lo cierto es que los factores de riesgo psicosociales se vieron incrementados con motivo de los tiempos de trabajo prolongados, el consiguiente aumento de la carga cognitiva y la falta de descanso entre otros aspectos.

En esa misma línea, el uso prolongado en el tiempo de las TICs genera lo denominado como “tecnoestrés”, término que fue introducido en 1984 por el psiquiatra norteamericano Craig Brod pero en 1990, fue redefinido por los psicólogos Weil y Rosen como “*cualquier impacto negativo de las actitudes, los pensamientos, los comportamientos o la fisiología causada directa o indirectamente por la tecnología*”. Dichos especialistas, consideran que el creciente uso de la tecnología crea dependencia, lo que deviene en una sobrecarga mental y falta de descanso producto de la sobre estimulación que se recibe.⁹

En idéntico hilo, encontramos al Síndrome del “Burnout”¹⁰ que se considera una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse agotado.

Sobre ello, la falta de una delimitación rígida respecto de un horario laboral, genera en varias oportunidades que las jornadas se extiendan de sobremanera, dejando de lado tiempos adecuados para el descanso, recreación y vida social del trabajador.

En cuanto a dichos efectos, se destacan las alteraciones del sueño y en consecuencia la angustia, depresión, estrés y ansiedad¹¹, siendo ello el puntapié inicial para los efectos colaterales, entre los cuales podemos nombrar como prima facie el desgaste general emocional y la disociación cognitiva del trabajador.

Un estudio realizado en Italia manifiesta que el liderazgo intrusivo y el trabajo fuera del horario laboral se asociaron significativamente con el estrés laboral. La adicción al trabajo es un moderador relevante de esta interacción: el liderazgo intrusivo aumentó significativamente el estrés de los trabajadores adictos al trabajo y se asociaron con una reducción de la felicidad, la ansiedad y la depresión. Estos resultados indican la necesidad imperativa de garantizar el derecho a la desconexión.¹²

c) Desconexión digital. Proyecto de Ley.

El derecho a poder “desconectarse” de lo digital en la materia que nos atañe, y en una era de trabajo digital, viene a sanear la brecha generada producto del impacto de las tecnologías en las relaciones laborales actuales.

⁹ Picón, C.; y Col. Rev. Fac. Med. UNNE XXXVI. 2016

¹⁰ Gil, P. Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. Anales de Psicología. 1999.

¹¹ Tavares A. Telework and health effects review. Int J Healthcare. 2017

¹² Magnavita, N., Tripepi, G., & Chiorri, C., 2021

Merece la pena subrayar que, la Declaración Universal de los Derechos Humanos en su Art. 24 dispone que toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

Por otro lado, es sabido que en nuestro país el Art. 5° de la Ley N° 27.55 dispone expresamente *"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 periodos 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"*, y lo complementa el Decreto reglamentario que establece que cuando la actividad de la empresa se realice en diferentes husos horarios o en aquellos casos en que resulte indispensable por alguna razón objetiva, se admitirá la remisión de comunicaciones fuera de la jornada laboral.

Adhiero a la definición que brinda Naranjo¹³, por cuanto el derecho a la desconexión digital puede entenderse como aquel derecho que tienen los trabajadores a no desarrollar actividades por fuera de la jornada de trabajo, ni a ser contactados por el empleador o sus representantes, a través de medios digitales o electrónicos; sin que su actitud negativa, pasiva y evasiva signifique consecuencia desaprobación alguna en el ámbito de la relación de trabajo.

Se puede entender entonces a desconexión digital en el teletrabajo como una medida de prevención de los riesgos psicosociales que afectan a los trabajadores en ejercicio. Lo cierto es que, pese a la normativa vigente en nuestro país, es evidente que los límites se difuminan en el ejercicio de las labores y resulta necesario reforzar los cambios sociales.

A propósito de ello, una encuesta realizada en el año 2023 en nuestro país, concluyó que bajo la aparente expresión de satisfacción en el trabajo que demuestran los empleados, se esconde la sobrecarga, la falta de apoyo empresario en términos de equipamientos, el aumento del control, el temor al desempleo, la ansiedad, la insatisfacción con los superiores y una mayor demanda de confianza en los estilos de liderazgo.¹⁴

En muchos casos, los empleados bajo relación de dependencia sienten la presión constante de estar disponibles en todo momento – aun por fuera de su horario – debido a la facilidad de acceso a las herramientas digitales.

Tomando como parámetro el desgaste emocional y la imposibilidad de *"desconectarse"*, podemos afirmar que este nuevo escenario donde notamos graves consecuencias para la salud mental, precisa una respuesta efectiva más exhaustiva de la que ya se encuentra presente. Subrayo en ese contexto, la relevancia que contiene el lograr poner límites al contacto continuo entre trabajador y empleador para preservar la salud psicofísica de los trabajadores.

No podemos dejar de lado que la Ley 27.555 de Teletrabajo busca "intentar" - pues no lo logra del todo - regular dichas cuestiones, sin embargo, su implementación en la práctica resulta deficiente en virtud de no contar con mecanismos de acción concretos, lo que termina generando que sean los propios trabajadores quienes se "autocontrolen" y se "fiscalicen" así mismos para evitar traspasar los límites del trabajo remoto.

¹³ Naranjo, L. "Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital: un análisis desde la base del derecho laboral." Saber, Ciencia y Libertad. Vol. 12, N° 2. Pagina 49. 2017.

¹⁴ Genoud, M. A., Broveglio, G., & Ramos, M. de P. en "¿Teletrabajadores o tele explotados? Implicaciones en las vivencias laborales y extralaborales en pandemia en Argentina" - Cuadernos Latinoamericanos De Administración que se encuentra disponible en <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v19i36.3968> .2016.

A mayor abundamiento, la misma brinda incertidumbre en cuanto a los mecanismos de control para su cumplimiento y eventuales sanciones específicas para aquellos empleadores que incurran en incumplimientos a sus disposiciones, por lo que la defensa de este derecho sigue siendo un desafío para las empresas y sus colaboradores.

Ahora bien, recientemente se publicó un reporte de datos realizado por AON¹⁵, sobre aproximadamente 1800 empresas en el cual se reveló que si bien en Argentina las empresas incrementaron la adopción de medidas tendientes a la aplicación de las políticas de desconexión digital, solo el 26,7% lo logró llevar a cabo. Esto quiere decir que, solamente una de cada cuatro empresas implementa el marco legal de protección que comentábamos anteriormente., consiguiendo así poner límites a la conexión en horarios no laborales, pero sin ser esto una cuestión generalizada.

Cabe recalcar que Italia y España resultaron ser uno de los casos precedentes más relevantes en regular de forma específica la desconexión laboral por cuanto ambas dictaron disposiciones legales tendientes a lograr una aplicación eficaz del derecho mencionado. En especial, la necesidad de generar acuerdos mutuos para establecer medidas técnicas que garanticen la desconexión del trabajador de los instrumentos tecnológicos del trabajo¹⁶.

Por su parte, Australia cuenta recientemente con la entrada en vigor de una ley específica aplicable a la materia, denominada “Ley del Derecho a desconectarse”, que permite a millones de trabajadores desconectarse de sus obligaciones laborales fuera de su horario de trabajo, siguiendo así los pasos de otros países de la Unión Europea. La misma prevé que en caso de que se incumpla con sus disposiciones (por ejemplo, intentando contactarlo fuera de las horas de trabajo), el empleador puede afrontar una multa de aproximadamente 12.000 dólares en adelante.¹⁷

En lo que atañe a nuestro país, durante abril del corriente año, la Diputada Vanesa Raquel Siley presentó un proyecto de Ley para incorporar el derecho a la desconexión digital en el esqueleto normativo de la Ley. 11.544 - Régimen legal de la jornada de trabajo -, la cual actualmente se encuentra en evaluación.¹⁸

En ese orden de ideas, el proyecto dispone considerar a este descanso como una limitación de la disponibilidad de la persona trabajadora en horarios que excedan la jornada laboral a través de dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación, a fin de garantizar el pleno ejercicio de su tiempo de descanso, así como el goce de las licencias previstas por la ley, no pudiendo ser sancionadas por hacer uso de este derecho, ni premiadas por no hacerlo.

Por otro lado, enfatiza la idea que hereda de la Ley de teletrabajo, por cuanto 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, salvo razones de urgencia previamente determinadas., esto último vendría a terminar con la ambigüedad y subjetividad del empleador o la debilidad del trabajador a la hora de considerar “que es urgente” y justifica el contacto fuera de horario.

Poniendo de resalto, y en concordancia con nuestro objeto de análisis, se plantea que el empleador deberá elaborar una política interna dirigida a las personas trabajadoras, incluidas quienes ocupen puestos directivos, en la que

¹⁵ Encuesta realizada por Aon Corporation, proveedor global de servicios de administración de riesgos, la cual se puede consultar en su web oficial (www.aon.com)

¹⁶ "Regulación para el teletrabajo en Italia" artículo que se encuentra en <https://remotetu.info/regulacion-teletrabajo-italia> y la publicación de la Ley 81 del año 2017 que se encuentra en <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/gu/2017/06/13/135/sg/pdf>

¹⁷ FastCompany - "Los australianos obtienen el “derecho a desconectarse”, gracias a una nueva ley” - La Nación, 2024.

¹⁸ El proyecto completo puede encontrarse en:

<https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dsecretaria/Periodo2024/PDF2024/TP2024/1368-D-2024.pdf>

definirá pautas y acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que eviten el riesgo de fatiga informática.

Frente a la necesidad imperante de lograr una armonización en su implementación, el interrogante que se plantea es, ¿existe un límite? dicho tópico fue tratado por los Dres. Díaz y Fantini que coinciden en que es responsabilidad de los seres humanos concentrarnos en estudiar y debatir alternativas y soluciones a fin de aprovechar al máximo los beneficios de una nueva modalidad, acotando las contingencias y perjuicios que se avizoran. Ambos utilizan un término que me parece sumamente apropiado - y me permito citar - por cuanto entienden que *"no se puede poner la nave de las TICs en piloto automático y descuidar a los seres humanos."*¹⁹

IV.- CONCLUSIONES FINALES

De lo expuesto hasta acá, concluyo que resulta imprescindible establecer un marco regulatorio específico que abarque las distintas medidas tendientes a garantizar el efectivo descanso de los trabajadores por fuera de su horario laboral.

Tal como hemos analizado, si bien es cierto que contamos con una Ley de Teletrabajo y decreto reglamentario aplicado a tales efectos, es indudable que se precisa de políticas concretas para su regulación efectiva., logrando así múltiples consecuencias fructíferas tanto para el empleador, como para el trabajador., entre las cuales podemos enunciar la mejora del bienestar mental y físico aplicado al ámbito laboral, la disminución de bajas por licencias, prevención de riesgos laborales en especial los psicosociales y una equilibrada productividad.

En este contexto, el derecho laboral enfrenta una tarea crucial, que comprende la protección de los derechos concebidos a favor de trabajadores en un entorno laboral digital, contemplando las nuevas tecnologías y los efectos que emergen por ellas.

En definitiva, estos desafíos deben ser abordados de manera integral: tanto por parte del legislador en su papel crucial de establecer un marco normativo, como para el empleador quien debe aplicar las políticas creadas en consecuencia. Asimismo, los abogados especializados en derecho laboral tienen un papel no menos fundamental en estas cuestiones, asesorando a las empresas en su carácter de empleadores y a los trabajadores, en pos de defender sus derechos de manera contemporánea al avance tecnológico.

V.- PROPUESTAS

En virtud de dichos fundamentos, estimo acertado incorporar un marco normativo específico en materia de derechos laborales digitales que prevean múltiples escenarios., así como también que fortalezca e incorpore nuevos límites a la regulación.

En definitiva, creo pertinente que la problemática sea abordada desde distintos ángulos, por lo que planteo se arbitren los medios necesarios para la implementación de las siguientes propuestas:

¹⁹ Viviana Laura Díaz y Alberto Eduardo Fantini "Conviviendo con el trabajo 4.0" - https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2018/09/diaz_fantini_noticias_cielo_n8_2018.pdf

1. La obligación de contar con un protocolo de desconexión en los reglamentos internos de las empresas que posean trabajadores ejerciendo tareas de forma digital: su implementación normativa lograría una mejora en el bienestar mental de los trabajadores, contribuyendo positivamente con su desempeño y productividad a largo plazo.
2. La efectiva negociación colectiva de trabajo: resulta imprescindible incentivar a los sectores colectivos a realizar convenios entre las empresas y los representantes de los trabajadores con el fin de lograr un encuadre equitativo para las partes.
3. La restricción obligatoria de comunicaciones fuera del horario laboral: mediante la implementación de protocolos tecnológicos que garanticen el uso adecuado de las herramientas de TICs para evitar avisos por fuera de la jornada laboral establecida. Ejemplo de ello sería la implementación de limitaciones en el acceso a plataformas de mensajería durante los períodos de descanso a través de herramientas de medición.
4. La obligación de contar con líneas de ayuda psicológica y apoyo emocional aplicable a todos los convenios colectivos de trabajo.
5. La celebración de jornadas de concientización respecto de los riesgos asociados al estrés digital y el derecho a la desconexión: buscando que los trabajadores cuenten con la suficiente y adecuada información de manera preventiva.
6. El dictado de normas específicas que prevean indemnización por daños psicológicos derivados del incumplimiento de dichas políticas.