

Consideraciones 333**Teletrabajo y Desconexión Digital. Parte 1.****Conceptos**
Raúl Osorio H.**1. CONCEPTOS**1.1. [Antecedentes](#)1.2. [Teletrabajo](#)1.3. [Desconexión Digital](#)**1.1. Antecedentes**

El 24 de marzo de 2020, sólo 6 días después de la Declaración del Estado de Excepción Constitucional de Catástrofe, se publicó en Chile la ley que regula el teletrabajo. De esta forma se le invistió de un sentido de urgencia acorde con las medidas de la crisis sanitaria, como resultado de ello se vivió la aplicación sesgada de una normativa presentada para abordar la crisis respecto a una situación cotidiana, propia de una forma de relaciones laborales existente hace casi 50 años.

A nuestros efectos, la normativa nacional, nos ofrece un punto de convergencia de las temáticas que abordaremos toda vez que el propio, además de promesas falaces como, “darle más oportunidades y libertad a los trabajadores”, la reciente normativa chilena de un “derecho a desconexión”, que puede ser matizado por acuerdo de las partes, es decir la ilusión pactista de igualdad de los contratistas, podría eximir al a los teletrabajadores de ese límite legal, en efectos prácticos, el límite no existe, tampoco los márgenes de la jornada ordinaria y, subsecuentemente, horas extraordinarias y su registro

El teletrabajo suele conllevar una extensión de las horas totales de trabajo, porque es utilizado como complemento de las actividades realizadas en las instalaciones de la empresa o exige una conexión permanente, como revisión de mails o Whatsapp.

Un análisis efectuado por la OIT, relacionado con la extensión de las jornadas en 10 Estados de la Unión Europea, Argentina, Brasil, India, Japón y Estados Unidos, determinó que, en todos los casos, diferencias de jornada de trabajadores normales y teletrabajadores, en el caso de Japón estas la jornada semanal de los teletrabajadores en promedio 7 horas más larga que la legal.

Además del límite temporal, se ha demostrado que el teletrabajo:

- Aumenta la interferencia de la vida personal y, en particular, la vida familiar en el trabajo
- Incrementa la cantidad de responsabilidades asumidas por las y los trabajadores en el hogar
- Elimina la frontera física y temporal entre trabajo y familia, con ello se intensifica el conflicto de roles y el estrés.

La aplicación repentina, en un innecesario contexto de urgencia, más bien la tentativa de aprovecharlo en un paquete de contingencias y emergencias que demostraran una respuesta ejecutiva frente a una crisis, no hizo mas que poner en evidencia los vacíos de la reglamentación.

La implementación del teletrabajo ha situado las nuevas tecnologías en el centro de las relaciones laborales, la categoría de derechos digitales reivindica su significado mientras el punto de choque del trabajo con la vida privada da relevancia, práctica y jurídica a la, desconexión digital.

A continuación, efectuaremos una aproximación a los conceptos de Teletrabajo y Desconexión Digital

ÍNDICE

1.2. Teletrabajo

“Moving the work to the workers instead of moving the workers to work”¹

El término Teletrabajo surgió en 1973, en el seno del grupo de científicos estadounidenses de la Universidad de California del Sur, dirigido por el “padre del teletrabajo, el físico Jack Nilles,

El grupo Nilles tenía por propósito:

- Estudiar la aplicación de las tecnologías informáticas para rentabilizar los beneficios económicos de las empresas,
- Reducción del desplazamiento de los trabajadores a los lugares de trabajo;
- Sustitución por el traslado de la información necesaria transferida por el trabajador desde su domicilio o el centro de trabajo más próximo.
- En el contexto de la crisis del petróleo de entonces, se buscaba ahorrar el gasto de combustible vinculado al desplazamiento de los trabajadores en las horas punta y reducir la emisión de gases nocivos para el medio ambiente.

En los orígenes del teletrabajo esta la orientación económica no parte de una valoración del contexto familiar o de la mayor o mejor disposición del tiempo o libertad del trabajador

Como consecuencia de las observaciones Nilles, se dieron múltiples aplicaciones:

- En el impacto en la organización del trabajo y en la productividad;
- En costos y beneficios;
- En el ahorro energético y
- Políticas públicas.

Las multinacionales de EE.UU. y Europa incorporaron el trabajo a distancia como alternativa ante el deterioro del empleo formal tradicional.

En paralelo los gobiernos optaron por promocionar el teletrabajo para los sectores con un alto grado de desocupación.

Entre las fundamentaciones del fomento del trabajo a distancia, se encuentran:

- El desarrollo de la economía local de regiones aisladas;
- La disminución de los costos y el fomento del empleo, en el Reino Unido;
- El desarrollo regional y el fomento de la competitividad, en Francia;
- Reducción de costos, en Italia;
- Desarrollo regional y la organización del mercado laboral, en Alemania; y
- Fomento de la competitividad, en España

En la actualidad, el teletrabajo ha sido la opción de muchas empresas en países como Dinamarca, España, Finlandia, Alemania y EE.UU, en los que decidió que las prestaciones laborales de ciertos

¹ “Trasladar el trabajo a los trabajadores en lugar de trasladarlos a trabajar”

trabajadores fueran realizados íntegra o parcialmente, desde su hogar o de otros lugares, utilizando medios informáticos o de telecomunicaciones.

La nueva figura no tiene una definición única, quedando reflejada en la multitud de términos²:

- Teledesplazamiento
- Trabajo a domicilio
- Trabajo en línea
- Trabajo virtual
- Trabajo remoto
- Trabajo a distancia
- Trabajo distribuido
- Workshifting
- trabajo flexible

El teletrabajo, o trabajo a distancia, permite trabajar en un lugar diferente a la oficina o instalaciones de la Empresa.

El trabajo se realiza en un lugar alejado de las oficinas centrales o de las instalaciones de producción, mediante la utilización de las nuevas TICs³.

- Es el trabajo realizado a distancia utilizando las TICs para producir bienes y servicios por cuenta propia o ajena y vender productos y servicios al mundo.
- Las TICs necesarias para estas tareas son básicamente PC, Internet, celular, teléfono y cámara digital, entre otras.
 - Dentro de Internet se engloba principalmente la navegación web y el correo electrónico, pudiendo involucrar blogs, sitios web, software de traducción, mensajería instantánea y telefonía IP.

La OIT define el teletrabajo como una forma de trabajo que se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y como la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación.

Elementos del Teletrabajo:

- Se realiza fuera del lugar normal de trabajo, lo cual implica que el trabajador no se encuentra físicamente vinculado a su centro de trabajo en la totalidad del tiempo que cumple con sus obligaciones contractuales.
- Implica el uso de las TICs, la presencia del trabajador en el proceso productivo se realiza mediante el uso y soporte de las Tecnologías de la Información
- Refiere a trabajo que se organiza de manera diferente con métodos de interacción distintos a los tradicionales,

Diferencias con el trabajo habitual;

- Permite trabajar desde cualquier lugar (no dispone un lugar fijo de trabajo).
- Permite trabajar en cualquier momento (no requiere un horario fijo de trabajo).
- Se utilizan siempre las TICs como apoyo.
- En la mayoría de los casos no se tienen jefes.
- En la mayoría de los casos no se conoce personalmente a los empleadores o clientes.

² OIT, 2016:2

³ Tecnologías de la información y la comunicación

ÍNDICE

1.3. Desconexión Digital

Se conoce como desconexión digital al derecho que los trabajadores tienen a no conectarse a ningún dispositivo digital de carácter puramente profesional durante sus períodos de descanso y sus vacaciones.

La primera vez que apareció el concepto de desconexión digital en un texto legal fue en Francia, incluido en la Ley del Trabajo y el Código del Trabajo de Francia, en vigor desde 2017.

- La medida se aprobó para regular la cultura laboral de la “disponibilidad continua”, que si bien ha permitido el trabajo de forma remota, lejos de la oficina, también ha tenido como consecuencia un aumento de las horas extra, generalmente no remuneradas.

El derecho a la desconexión digital es el derecho que tiene los trabajadores a no conectarse a ningún dispositivo electrónico de carácter profesional durante los períodos de vacaciones y descanso. Hace referencia en concreto a smartphones, tablets u ordenadores portátiles proporcionados por la empresa a los trabajadores, así como a cuentas de correo profesionales.⁴

En el ámbito del derecho a la desconexión digital se incluyen:

- Vacaciones;
- Días para asuntos propios;
- Días de Permiso
- Abarca desde el momento en que el trabajador finaliza su jornada hasta el inicio de la siguiente.

ÍNDICE

⁴ <https://www.ineaf.es/tribuna/derecho-a-la-desconexion-digital-de-los-trabajadores/>