

El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación...

## **LEY DE DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL**

Artículo 1° – **Derecho a la desconexión digital.** Incorpórase como nuevo artículo 3° de la Ley 11.544 –jornada de trabajo– el siguiente:

“ARTÍCULO 3° — **Desconexión digital.** Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital, entendido como la 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. 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.

Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán al tipo de actividad y la naturaleza de la relación laboral, debiendo establecerse dichas condiciones por la vía de la negociación colectiva.

El empleador deberá elaborar una política interna dirigida a las personas trabajadoras, incluidas quienes ocupen puestos directivos, en la que 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.

Artículo 2° — **Reenumeración.** Reemplácese la numeración de los artículos 3°, 4°, 5°, 6°, 7°, 8°, 9°, 10, 11, 12 y 13 de la Ley 11.544, volviendo a numerarse a continuación del nuevo artículo 3° incorporado por la presente.

Artículo 3° — **Comunicación.** Comuníquese al Poder Ejecutivo nacional.

## **FUNDAMENTOS**

Señor Presidente:

El presente proyecto de ley tiene por objeto resguardar el derecho al descanso y el pleno goce de la salud física y mental de las trabajadoras y trabajadores de nuestro país mediante la implementación del derecho a la desconexión digital.

La denominación “derecho a la desconexión digital” proviene del derecho comparado y refiere a la limitación legal o convencional de la disponibilidad del trabajador o la trabajadora fuera de la jornada laboral a través de las tecnologías de la comunicación (celulares, mensajerías digitales, mails, computadoras, etc).

En nuestro país la ley 27.555 que regula la modalidad del teletrabajo incorporó por primera vez en la normativa nacional el derecho a la desconexión digital. Puntualmente el artículo 5to de la ley establece que: *“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.”*

La incorporación realizada por la ley de Teletrabajo resulta especialmente valiosa para pensar una normativa general sobre este derecho en tanto lo regula desde un doble aspecto: el derecho de la persona trabajadora a no ser contactada y a desconectarse fuera de su jornada laboral, con la consecuente prohibición de ser sancionada por ejercer su derecho. Y por otro lado, la prohibición a la persona

empleadora de remitir comunicación por cualquier medio fuera de la jornada. De esta forma se refuerza la protección sobre la persona trabajadora en el ejercicio de su derecho.

De acuerdo a la encuesta realizada por AON con la participación de los líderes de Recursos Humanos de más de 1.800 empresas Latinoamericanas (110 argentinas) distribuidas en más de 16 países, entre los meses de mayo y julio de 2023, el 26,7% de las empresas argentina implementan en su ámbito de trabajo concretas políticas de desconexión digital.

A nivel mundial son varios los países que avanzaron en regulaciones sobre esta materia, como son los casos emblemáticos de Francia, España e Italia. De acuerdo a encuestas realizadas por el Gabinete Deloitte en el año 2015, en Europa el 71% de los ejecutivos mira sus e-mails y otros mensajes electrónicos por la noche o durante los feriados y el 76% estima que los instrumentos digitales tienen un impacto negativo en sus vidas personales.

En el caso particular de Francia se sancionó en el marco del paquete de reformas laborales regresivas conocidas como “Ley el Khomri” en referencia a la ministra de trabajo que las impulsó evitando el parlamento. No obstante el contexto de protestas y rechazo en el que fue sancionada la reforma, esta norma en particular resultó un avance en lo que refiere a la desconexión digital promoviendo su incorporación a la negociación colectiva anual y la generación de dispositivos por acuerdo entre empresarios y sindicatos para garantizar los tiempos de descanso.

El caso español resulta sumamente interesante en tanto se incorporó mediante la ley orgánica 3/2018 de protección de datos y garantía de los derechos digitales. Allí en el artículo 88 se establece el derecho a la desconexión digital a fin de

*“garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar”*. Esta norma habilita al empleador a elaborar una política interna dirigida a los trabajadores, previa audiencia con los representantes de los mismos, para establecer las modalidades de ejercicio del derecho en función de la naturaleza y objeto de la relación laboral.

En el caso italiano la regulación deriva de la Ley N°81 *“Medidas para la protección de los emprendedores y para promover una articulación flexible en los tiempos y el lugar de trabajo en relación de dependencia”*, allí en el artículo 18 se establece la necesidad de generar acuerdos escritos entre las partes para establecer tiempos de descanso y medidas técnicas que garanticen *“la desconexión del trabajador de los instrumentos tecnológicos de trabajo”*

Asimismo ya son varias las empresas que por motus propio o a través del reclamo de la representación sindical impulsaron acuerdos y reglamentos que favorecen este derecho, tales los casos de automotrices como Volkswagen y Mercedes Benz o la empresa de telecomunicaciones Orange.

Si observamos el marco internacional, el informe presentado por la Organización Internacional del Trabajo en el año 2019 titulado: *trabajar para un futuro más prometedor*<sup>1</sup>, que fuera elaborado por la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo hace expresa mención a esta temática. En el apartado *“ampliar la soberanía sobre el tiempo”* refiere expresamente a los desafíos de la era digital entre los que propone la búsqueda de nuevos medios para aplicar en forma eficaz

---

<sup>1</sup>[https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_662442/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_662442/lang--es/index.htm)

límites a los horarios de trabajo, entre los cuales menciona el derecho a la desconexión digital.

El propio informe de la OIT sostiene que: “ (...) *Son demasiados los trabajadores que siguen trabajando horas excesivas, lo que les deja poco tiempo libre. Un gran número de mujeres de todo el mundo lucha para conciliar la vida profesional con las responsabilidades de prestación de cuidados (...) Urge garantizar la dignidad de las personas que trabajan <por llamada> de manera que realmente tengan opciones de flexibilidad y control sobre sus horarios. Recomendamos que se adopten medidas de reglamentación apropiadas que establezcan un número mínimo de horas garantizadas y previsibles. Se deberían adoptar otras medidas para compensar el horario variable con una prima por un trabajo que no está garantizado y una remuneración por tiempo de espera para compensar los períodos en los que los trabajadores por hora están <de guardia>.*”

La consultora Adecco Argentina en el año 2017 realizó una encuesta titulada “trabajo fuera de la oficina” donde reveló que 8 de cada 10 argentinos continúan conectados con su trabajo una vez que finalizan con su jornada laboral. Además el 48% respondió que “*luego de cumplir con su horario laboral pautado no sigue trabajando pero queda pendiente del celular por si surge algún imprevisto*”.

De acuerdo a la Dra. Viviana Laura Diaz en su libro “Teletrabajo y Neurotecnología”<sup>2</sup>. “El 83% de los trabajadores de los países emergentes que trabajan desde el hogar indican que consultan el correo electrónico del trabajo después de la jornada laboral, mientras que solo lo hacen el 42% de los mercados

---

<sup>2</sup>Teletrabajo y Neurotecnología: una guía imprescindible para gestionar el trabajo 4.0 / Viviana L. Díaz - 1a Ed.- Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Gránica, 2018.

desarrollados”, por esta razón, resulta especialmente importante limitar la disponibilidad digital laboral en nuestro país.

Dentro de nuestra legislación encontramos que el artículo 5° de la Ley de Contrato de Trabajo, si bien es previo a la existencia de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, define a la empresa como la organización instrumental de medios personales, materiales e inmateriales, por lo que las nuevas tecnologías bien podrían ser comprendidas como medios instrumentales inmateriales de acuerdo a nuestra legislación laboral .

A su vez, otro informe presentado por la -O.I.T.- en este caso titulado: Sobre la Reducción de la Jornada Laboral en el Mundo y su Incidencia en la Productividad, el Ausentismo y la Siniestralidad, cuyas conclusiones se destacan en estudios como el publicado por Lee, S.; McCann, D.; Messenger, J.C. 2007. Working Time Around the World: Trends in working hours, laws, and policies in a global comparative perspective (Londres y Ginebra, Routledge y OIT)<sup>3</sup>, sostiene entre otras cosas que:

- El marco legal desarrollado para el tiempo de trabajo en los países industrializados (Messenger, ed, 2004) propone que los acuerdos de tiempo de trabajo decente deben satisfacer cinco criterios interrelacionados: deben favorecer la salud y la seguridad, ser compatibles con la familia, promover la igualdad de géneros, reforzar la productividad, y facilitar la elección e influencia del trabajador en sus horas de trabajo.
- Los límites estatutarios de las horas de trabajo pueden reducir las horas excesivas (que tienden a ser perjudiciales para la salud y nada productivas),

---

<sup>3</sup>[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_082840.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_082840.pdf)

y así contribuir hacia una mayor productividad. Los límites horarios razonables ayudan a conservar la buena salud del trabajador así como también su capacidad de producir.

- Este aumento de productividad debe ir de la mano con la reducción de las horas de trabajo y con el aumento de los salarios por hora. Las medidas para ayudar a las empresas a mejorar su productividad por hora incluye la formación para directores y trabajadores, en el lugar de trabajo, sobre cómo mejorar la planificación y el manejo del tiempo de trabajo, y de las cargas de trabajo

Por todo lo expuesto resulta imprescindible establecer un marco regulatorio que garantice el derecho efectivo al descanso de las trabajadoras y trabajadores fuera de su horario laboral.

Por los motivos antedichos, es que solicito a mis pares su acompañamiento en el presente proyecto de ley.

**Autora: Vanesa Siley**

*Acompañan:* Hugo Yasky

Sergio Palazzo

Julia Strada

Carlos Cisneros

Pablo Carro

Mario Manrique