



► Nota informativa

Agosto 2021

Teletrabajo y jornada laboral en los países del Cono Sur de América Latina

Por Andrés Marinakis¹

Principales puntos

- Esta nota revisa aspectos centrales en materia de jornada laboral y teletrabajo, analizando en particular las disposiciones de las legislaciones relativas a este tema en Argentina, Chile, Uruguay y Paraguay.
- Elementos como la distribución de la jornada, los mecanismos de verificación de asistencia y horas y el derecho a la desconexión son algunos de los elementos clave en este debate.

Jornada y teletrabajo: ¿más flexible y más larga?

Si bien la pandemia ha impulsado la adopción del teletrabajo en forma más masiva, con anterioridad ya se estaba implementando a menor escala en los países de América Latina. De hecho, la primera legislación en la materia es del 2008 en Colombia. En Chile, en tanto, se estaba discutiendo un proyecto de ley con anterioridad a la pandemia, que se sancionó finalmente en marzo de 2020².

Una de las principales motivaciones que tenían los trabajadores para adoptar el teletrabajo era alcanzar un mejor equilibrio entre su vida personal y laboral.

Por un lado, señalaban que al trabajar desde la casa ahorran el tiempo de transporte hacia y desde el trabajo y, por otro, el teletrabajo les permitía adaptar el horario de trabajo a sus necesidades personales³.

Estos factores pueden ser más importantes para quienes viven lejos del lugar de trabajo y para “los trabajadores y las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella”, tal como lo define el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156).

Se ha observado que la implementación del teletrabajo tiene al menos dos consecuencias sobre la jornada de trabajo. En primer lugar, la

¹ Esta nota ha sido elaborada por Andrés Marinakis, Especialista en Políticas de Mercado e Instituciones Laborales de la Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina. Las opiniones vertidas en esta nota son de exclusiva responsabilidad del autor.

² LEY 1221 de 2008 (julio 16) de Colombia, por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones y LEY 21220 DE 2020 (marzo 24) de Chile, por la cual modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia.

³ Fuente: Ver ILO-Eurofund 2017

organización del tiempo de trabajo tiende a ser más flexible para quienes teletrabajan. A diferencia de la jornada habitual de 8 horas en una oficina, quienes teletrabajan pueden comenzar su jornada laboral antes o después del horario habitual, durante el día realizan algunas tareas domésticas durante las pausas en el trabajo y pueden terminar su jornada laboral antes o después del horario habitual de los trabajadores presenciales. En general, los teletrabajadores tienen cierta autonomía para determinar la organización de su jornada y se evalúa su desempeño principalmente a través de los resultados de su trabajo más que por las horas que tomó para hacerlo.

► El teletrabajo hace que los límites entre las horas habituales y las extraordinarias sean menos nítidos (...) Esto ha llevado a plantear la necesidad de establecer con claridad un período de desconexión –un derecho, en rigor- que permita un descanso efectivo del trabajador.

En segundo lugar, diversos estudios han encontrado que en muchos casos quienes teletrabajan realizan jornadas laborales un poco superiores a la habitual (ver ILO y Eurofund, 2017). A diferencia del trabajo presencial en una empresa donde el comienzo y el final de la jornada laboral están más marcados, la organización más flexible del teletrabajo hace que los límites entre las horas habituales y las extraordinarias sean menos nítidos. Esta situación se refuerza en tanto que los dispositivos electrónicos hacen posible el contacto con colegas y supervisores en cualquier momento y lugar, extendiendo potencialmente la jornada más allá de la jornada habitual. Esto ha llevado a plantear la necesidad de establecer con claridad un período de desconexión –

un derecho, en rigor- que permita un descanso efectivo del trabajador.

De estas dos características se desprende cierta tensión entre una mayor flexibilidad en la organización de la jornada, que pudiera adaptarse mejor a las necesidades de los trabajadores, y la posibilidad de caer en jornadas que superen las habituales establecidas en la legislación general o en los convenios colectivos, lo que los estaría penalizando. Es por ello que a la hora de legislar sobre esta materia se observa una intención de abrir cierto espacio de flexibilidad, pero sin que ello resulte en una extensión de la jornada.

► Abordaje de las cuestiones de jornada en la legislación sobre teletrabajo


Los países de esta subregión han adoptado legislaciones que regulan el teletrabajo muy recientemente. En el año 2020 Chile aprobó una ley sobre teletrabajo en el mes de marzo, mientras que Argentina lo hizo en el mes de agosto. En el año 2021, Paraguay aprobó una ley en el mes de junio, mientras que Uruguay lo hizo en el mes de agosto. Si bien todas estas leyes fueron aprobadas en período de pandemia, en todos los casos su contenido establece un marco para ordenar el uso del teletrabajo en épocas normales.

En lo que hace a la distribución de la jornada de trabajo, las legislaciones presentan una gama amplia de situaciones que van desde la mantención de la jornada pactada en el contrato, pasando por la posibilidad de pactar jornadas flexibles, llegando incluso a dar al trabajador la autonomía para distribuir la jornada laboral de acuerdo a sus necesidades.

La ley argentina establece que la jornada laboral debe ser pactada previamente por escrito en el contrato de trabajo, de conformidad con los límites legales y convencionales. En el caso de Chile la ley da dos opciones: las partes deberán pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada de acuerdo a sus necesidades, respetando los límites diario y semanal, o bien podrán acordar que el trabajador quede excluido de la limitación de la jornada de trabajo. En Paraguay, en tanto, se

presentan tres posibilidades. Se podrá mantener la misma distribución de la jornada pactada en el contrato; se podrá hacer una distribución flexible de la jornada respetando los límites diario y semanal, o bien el teletrabajador gestionará la organización de su jornada.

El caso de Uruguay presenta un matiz interesante respecto al resto de las legislaciones en dos aspectos. En primer lugar, establece que el teletrabajador podrá distribuir libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, sin requerir de un pacto con la empresa, ni de hacerlo por escrito. En segundo lugar, es la única legislación que aborda explícitamente el tema de las horas extraordinarias que pudieran resultar del teletrabajo. En el caso del exceso diario, indica que se podrá compensar en otros días de la misma semana, lo cual es diferente a lo que ocurre en los trabajos presenciales para quienes se contabilizan las horas extraordinarias día a día. Cuando las horas trabajadas en teletrabajo durante la semana superen el máximo, se abonará el 100 por ciento de recargo sobre la hora de los días hábiles. Si bien esta definición resulta clara para quienes realizan teletrabajo durante la semana completa, no resulta tan claro en los casos en que un trabajador trabaja en forma remota algunos días de la semana y en forma presencial el resto de los días.

 A diferencia de lo que sucede cuando el trabajo se realiza en las instalaciones de la empresa, donde se puede organizar un sistema de registro de asistencia y de cumplimiento con el horario de trabajo, el teletrabajo presenta el desafío de establecer mecanismos para la verificación de horas.

A diferencia de lo que sucede cuando el trabajo se realiza en las instalaciones de la empresa, donde se puede organizar fácilmente un sistema de registro de

asistencia y de cumplimiento con el horario de trabajo, el teletrabajo presenta el desafío de establecer mecanismos para la verificación de horas. En la ley argentina no se hace referencia a este tema, mientras que las leyes de los otros tres países sí lo hacen. En el caso de Chile, se especifica que el empleador deberá implementar un mecanismo fidedigno de registro y cumplimiento de jornada de trabajo a distancia. En la ley paraguaya se dice que el empleador deberá establecer un sistema de supervisión para verificar horas extraordinarias. A diferencia de los casos anteriores, donde la responsabilidad se le asigna a la empresa, la ley uruguaya dispone que las partes podrán establecer un registro de asistencia que permita determinar la cantidad de horas trabajadas por el trabajador durante la semana. Esta característica permitiría a los trabajadores objetar la implementación de un sistema que vulnerara el derecho a la intimidad o a la información personal del trabajador.

Por último, todas las legislaciones incluyen el derecho a la desconexión del trabajador, poniendo de esta forma un límite a la posibilidad de ser contactado por la empresa en cierta parte del día, de forma de garantizar el descanso entre jornadas. Las distintas legislaciones aluden al derecho que tiene el trabajador a estar desconectado, durante el cual no estará obligado a responder a cualquier requerimiento de su empleador, lo que aplica también a días de descanso o feriados.

La ley argentina no especifica cuál sería la desconexión mínima a aplicar, mientras que en Uruguay se establece que tendrá un mínimo de 8 horas continuas entre jornadas, mientras que la ley chilena y paraguaya establecen que el período mínimo de desconexión es de 12 horas continuas.

► A modo de conclusión

Las legislaciones recientemente adoptadas por los países de la subregión muestran cierta intención de abrir espacios de flexibilidad en la organización de la jornada de quienes teletrabajan. Predominan los modelos que buscan que la misma sea resultado de pactos entre las partes, aunque también se plantea la posibilidad de que sea el trabajador quien decida, como en el caso uruguayo. También está presente la

preocupación de que el teletrabajo no implique un aumento en las horas de trabajo, por lo que en algunos casos se plantea la necesidad de contar con un sistema de registro y cumplimiento de la jornada. Habrá que ver en qué medida se logra desarrollar dichos sistemas, sin vulnerar la intimidad y privacidad de las personas. Por último, existe un consenso en cuanto a la necesidad de establecer un período de desconexión continuo entre jornadas de forma de garantizar el descanso necesario.

Si bien algunas legislaciones establecen el acuerdo entre las partes para resolver ciertas cuestiones, no hay muchas referencias a la posibilidad de alcanzar dichos acuerdos en forma colectiva, lo que podría parecer que promueve los acuerdos individuales, no obstante que en todas las legislaciones comentadas se hace referencia a la preservación y a la garantía de los derechos colectivos para los que teletrabajan. Con todo, será la implementación práctica de estas leyes la que indicará en qué medida, en todo o en parte, estos acuerdos puedan ser motivo de negociación colectiva. Algunos temas como el sistema de registro de asistencia y la implementación del derecho a la desconexión pueden ser materias en las que resulte más fácil y conveniente alcanzar una solución

colectiva. Habrá que monitorear lo que suceda en la práctica en este aspecto.

Referencias

- ILO-Eurofund (2017) Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Luxemburgo.
- Argentina (14 de agosto de 2020). [Ley 27555: Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo.](#)
- Chile (23 de marzo de 2020). [Ley 21.220. Modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia.](#)
- Paraguay (1° de junio de 2021). [Ley 6738 "Que establece la modalidad del teletrabajo en relación de dependencia".](#)
- Uruguay (10 de agosto de 2021). [Teletrabajo: Promoción y Regulación](#)

► Cuadro anexo

	Argentina Régimen legal del contrato de teletrabajo, Ley 27555 (08/2020)	Chile Modifica el contrato de trabajo en material de trabajo a distancia, Ley 21.220 (03/2020)	Paraguay Que establece la modalidad del teletrabajo en relación de dependencia, Ley N° 6738 (06/2021)	Uruguay (08/2021)
Distribución de la jornada	Art. 4° "La jornada debe ser pactada previamente por escrito en el contrato de trabajo de conformidad con los límites legales y convencionales vigentes, tanto en lo convenido por hora como por objetivos."	Art. 152 quáter J "El trabajo a distancia estará sujeto a las reglas generales de jornada de trabajo contenidas en el Capítulo IV del Libro I, con las excepciones y modalidades establecidas en el presente artículo. ... Si la naturaleza de las funciones del trabajador a distancia lo permite, las partes podrán pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de jornada diaria y semanal, sujetándose a las normas sobre duración de la jornada de los artículos 22 y 28 y las relativas al descanso semanal del Párrafo 4° del Capítulo IV del libro Primero. Con todo, en el caso del teletrabajo las partes podrán acordar que el trabajador quede excluido de la limitación de jornada de trabajo de conformidad con lo señalado en el inciso cuarto del artículo 22. Sin embargo, se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria cuando el empleador ejerciere una supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad en que se desarrollan las labores."	Art. 9 "El teletrabajador podrá cumplir con la misma división de la jornada laboral pactada en su contrato o acorde a la naturaleza del trabajo asignado, así como el descanso intermedio en los casos de trabajadores que presten servicios online o en línea. El teletrabajador gestionará la organización de su tiempo de trabajo con una carga laboral equivalente a la de los trabajadores presenciales que desempeñan su labor en los locales de la empresa o institución, de acuerdo en lo establecido en la Ley N° 213/1993."	Art. 8° "El total del tiempo efectivamente trabajado no superará al 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. 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 convencionalmente pactadas se abonarán con un 100 % de recargo sobre el valor de los días hábiles."
Mecanismo de verificación de asistencia y horas		Art. 152 quáter J "El empleador, cuando corresponda, deberá implementar a su costo un mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de jornada de trabajo a distancia, conforme a lo prescrito en el artículo 33."	Art. 9 "En el caso que la jornada laboral se extendiera, el empleador deberá establecer un sistema de supervisión para verificar las horas extraordinarias cumplidas por el teletrabajador, en las mismas condiciones que el trabajador presencial."	Art. 9° "Las partes podrán establecer un sistema de registro de asistencia que permita determinar la cantidad de horas trabajadas por el teletrabajador en la semana."

<p>Derecho a la desconexión</p>	<p>Art. 5° “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 licencia. No podrá ser sancionada por hacer uso de ese 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.”</p>	<p>Art. 152 quáter J “Tratándose de trabajadores que distribuyan libremente su horario o de teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, el empleador deberá respetar su derecho a la desconexión, garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador deberá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.”</p>	<p>Art. 8, d) “En empleador respetará el derecho del teletrabajador a la desconexión que será de al menos doce horas continuas, tiempo durante el cual el mismo no está obligado a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos, así como en los días de descanso, permisos o feriados.”</p>	<p>Art. 14 “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.” Art. 8° “Deberá existir una desconexión mínima de 8 horas continuas entre una jornada y la siguiente.”</p>
--	--	---	--	---

Contacto

Organización Internacional del Trabajo

Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina.
Santiago de Chile

T: (56-2) 2580-5500
E: santiago@ilo.org
W: ilo.org/santiago