

Implicaciones laborales del uso de recursos tecnológicos durante el teletrabajo

La pandemia del COVID-19, si bien la veíamos venir de camino, irrumpió con fuerza en nuestra cotidianidad laboral. En razón de las medidas adoptadas por el Gobierno Central, numerosas empresas, que tienen los medios de lugar, han optado por el teletrabajo para continuar sus operaciones con un grado prudente de normalidad. En ese sentido, es ineludible que el teletrabajo ha sido posible por las diversas herramientas que los recursos tecnológicos ponen a nuestra disposición.

En la República Dominicana no existe una norma especial dirigida a regular el teletrabajo en sentido general. El Código Laboral aborda el "trabajo a domicilio" en los artículos 266 al 276, estableciendo que el trabajo a domicilio es el que ejecutan los trabajadores en el local donde viven, por cuenta de un empleador. Sin embargo, no se trata de una regulación general para todo tipo de trabajo, sino que va dirigida a las labores de manufacturas que puede realizar el trabajador desde su domicilio o en un local o taller distinto al de la persona por cuya cuenta trabaja, es decir, fuera de la industria o taller del empleador. Es por ello que, la modalidad de teletrabajo no encuentra ningún tipo de oposición con nuestras vigentes normas laborales.

El uso de los recursos tecnológicos durante el teletrabajo puede traer consigo diversas implicaciones para la relación laboral, las cuales deben ser analizadas tanto desde la perspectiva del empleador como desde la óptica del trabajador. Resulta innegable que cuando se está teletrabajando, se profundiza el uso de los recursos tecnológicos, tanto para comunicarse con consumidores, suplidores, etc., como también a lo interno de la empresa. Estas tecnologías pueden ir desde el clásico correo electrónico hasta el simple WhatsApp. Así las cosas, siempre es recomendable, con mayor énfasis en las relaciones laborales, un uso prudente de estas tecnologías de interacción, para que esa forma no estemos en presencia de un abuso en el uso de estas plataformas, y que, por consiguiente, obligue al trabajador a estar en constante atención o disponibilidad para trabajar bajo la excusa de que se encuentra en casa. En tal razón, el derecho a la intimidad y el descanso laboral del trabajador debe ser evaluado con detenimiento y con especial atención.

El artículo 163 del Código Laboral establece que todo trabajador tiene derecho a un descanso semanal ininterrumpido de treinta y seis horas. La presencia del teletrabajo no puede ser óbice para que el empleador no cumpla con su obligación de respeto del descanso semanal del trabajador. ¿Puede entonces, el empleador interrumpir el descanso del trabajador con un mensaje de WhatsApp, por ejemplo? En principio no podría, toda vez que el mencionado artículo 163 habla de un descanso "ininterrumpido", sin admitir excepción. Sin embargo, el artículo 164 del Código Laboral señala que, si el trabajador presta servicio en el período de su descanso semanal, puede optar entre recibir su salario ordinario aumentado en un 100% o disfrutar en la semana siguiente de un descanso compensatorio igual al tiempo de su descanso semanal.



En nuestra opinión es indudable que el simple hecho de leer un correo electrónico o un mensaje de WhatsApp interrumpe el descanso laboral del trabajador, y, en consecuencia, el colaborador podría perfectamente reclamar los beneficios establecidos en el antes referido artículo 164. En esa misma línea se encuentra el trabajo en exceso de la jornada laboral, las denominadas horas extraordinarias. En muchos casos se puede apreciar que el trabajador prolongue sus jornadas laborales durante el teletrabajo, debido a la constante, conexión a las plataformas digitales, más aún cuando medios como WhatsApp se ven invadidos por la aparición de mensajes provenientes de personal de la empresa. En ese caso, el pago de las horas extraordinarias debe realizarse acorde con las disposiciones establecidas en el artículo 203 del Código Laboral.

El teletrabajo no debe ser una excusa para que el empleador haga caso omiso a las normas laborales y al contrato del trabajo, excediendo la jornada laboral y no pagando las horas extraordinarias que corresponden. En adición, el trabajador puede fácilmente comprobar que ha laborado en exceso de su jornada o durante su descanso semanal, mostrando, por ejemplo, el intercambio de comunicaciones o mensajes con su empleador durante estos mencionados períodos.

Al tenor, nuestro país no ha entrado en la discusión del denominado derecho a la "desconexión digital" reconocido en países de la comunidad europea. Este derecho implica, según la Ley Española de Protección de Datos, que los trabajadores y empleados públicos tendrán 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 de su intimidad personal y familiar. Este derecho implica que, en teoría, el trabajador no debe contestar comunicaciones, emails, mensajes de WhatsApp, etc., hasta que inicie la jornada laboral.

Este derecho a la desconexión digital no implicaría, en principio, que la empresa no pueda enviar una comunicación o información durante el descanso laboral del trabajador, sino que el empleado tiene el derecho de simplemente no responder. Si bien en la República Dominicana no se establece de manera expresa este derecho a la desconexión digital, somos de opinión que se encuentra englobado de manera intrínseca en el antes mencionado artículo 163 del Código Laboral. El hecho que se reconozca el derecho del trabajador a un descanso semanal ininterrumpido de 36 horas, y en adición, a que el trabajador reciba beneficios en caso de interrupción a dicho descanso (artículo 164), se le reconoce al trabajador el derecho de no responder ningún tipo de comunicación durante su descanso semanal o cuando ha concluido su jornada laboral.

No obstante lo anterior, surge la interrogante desde la perspectiva del empleador, sobre cómo asegurarse y en todo caso garantizar, que el trabajador se encuentra cumpliendo con sus funciones desde casa, y, que a su vez, es efectivo. Como hemos podido apreciar, nuestra legislación laboral no establece una regulación particular para el teletrabajo, sino que se deben interpretar las actuales normativas del Código Laboral sobre la relación empleador-trabajador. En ese sentido, es recomendable que la empresa establezca una política interna para delimitar el teletrabajo, incluso, esta política podría incluirse en el Reglamento Interno de Trabajo, el cual, como es sabido, debe ser registrado ante el Ministerio de Trabajo, aunque no es el caso de la política interna. En sentido general, estas reglas deberían establecer, por ejemplo, las normas administrativas aplicables al teletrabajo, sistemas de control, medidas disciplinarias, exactitud en las horas de principio y fin de jornada de trabajo, tiempos para almuerzos, entre otros. Cabe precisar que, las reglas de control de las actuaciones, en principio, no



implica una violación a la intimidad del trabajador, siempre y cuando se pongan en marcha durante la jornada laboral.

Por otro lado, el hecho de que el trabajador se encuentre realizando sus labores a través de los recursos tecnológicos no implica una modificación al contrato de trabajo previamente existente. En otras palabras, durante el teletrabajo las obligaciones de ambas partes, permanecen inalterables, es decir, el empleador deberá cumplir con las obligaciones establecidas en el artículo 46 del Código Laboral y el trabajador con las señaladas en el artículo 44. Sin embargo, podríamos estar hablando de la “flexibilidad” de algunas de estas obligaciones. Por ejemplo, surge la incógnita de si el teletrabajo implica que el empleador deba aportar una suma adicional al salario para cubrir gastos adicionales que tendrá el trabajador, tales como: electricidad, internet, entre otros. En vista de la falta de regulación al respecto y la ausencia de jurisprudencia sobre el particular, es un tema que por el momento debería ser pactado de común acuerdo entre las partes. En otros países de la región, como el caso de Costa Rica, ya ha sido reconocido este monto adicional para cubrir los gastos de electricidad.

En definitiva, el uso de los recursos tecnológicos durante el teletrabajo es un tema apasionante que despierta gran interés de análisis y debate. En primer lugar, porque por el momento se están aplicando normas supletorias, en vista de la ausencia de una norma expresa, de ahí que tenemos que recurrir a interpretaciones y paralelismos. En segundo lugar, porque es recomendable que el empleador establezca políticas internas para regular esta modalidad, especialmente temas de control de las actuaciones del trabajador, que a la vez garanticen los descansos semanales, y las posibles medidas disciplinarias a distancia. Y, en tercer lugar, debido a que las partes deberán ponerse de acuerdo en varios puntos grises que ha traído consigo esta modalidad, que, para muchos, ha sido disruptiva.

Arístides Victoria
Abogado Asociado de ECIJA DVMS
República Dominicana