# El trabajo remoto hasta julio del 2021



**César Puntriano Rosas**
Abogado laboralista

El D.U. Nº 127-2020 amplía el empleo del trabajo remoto hasta el 31 de julio del 2021, medida positiva en tanto se ha verificado en la práctica el uso masivo de esta modalidad de trabajo por las múltiples ventajas que trae consigo. El MTPE estima en más de 250,000 trabajadores registrados como tales en la planilla electrónica. En efecto, evita exponer al personal al covid-19 y a cualquier accidente o enfermedad, le permite compartir con su familia, ahorra gastos en infraestructura, electricidad y agua, al empleador. Todas esas ventajas justifican su empleo en aquellas labores que sean compatibles con la labor remota. Sin embargo, queda pendiente modificar su regulación en lo relativo a las condiciones de trabajo, pues, a diferencia del teletrabajo, en el trabajo remoto no se exige que ello ocurra. Consideramos que la regulación debe tener vocación de permanencia, y para ello ya contamos con una norma sobre teletrabajo que no ha tenido mayor aceptación. ¿Por qué no mejorarla?

Luego, el decreto incorpora el derecho a la desconexión digital del trabajador, reconociendo su derecho a desconectarse de los medios informáticos utilizados para la prestación de servicios durante los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral, por lo que el empleador no puede exigirle que labore durante su tiempo de descanso. Respecto al personal no comprendido en la jornada de trabajo, como los gerentes o el personal carente de supervisión inmediata, se dispone que el tiempo de desconexión debe ser de, al menos, 12 horas continuas en un periodo de 24 horas, además de los días de descanso, licencias y periodos de suspensión de la relación laboral. Debemos advertir que no solo quienes laboran remotamente tienen derecho a desconectarse durante su tiempo de descanso sino también alcanza a quienes laboran de manera presencial. Sin embargo, esta omisión en la norma debería entenderse por el hecho de que es más proclive que el empleador disponga la realización de trabajo durante el tiempo de descanso a un trabajador remoto conectado a través de la tecnología que a uno presencial. En todo caso, la omisión señalada no debe llevarnos a obviar que a estos trabajadores también les alcanza el derecho a desconectarse durante su tiempo de descanso.

**Queda pendiente modificar su regulación en lo relativo a las condiciones de trabajo.**

Por otro lado, las 12 horas de descanso continuo del personal no fiscalizado pueden resultar incompatibles con la realidad de algunas empresas pues, dependiendo del tipo de labor que se realice, por ejemplo, en empresas con actividades esenciales, la desconexión es menor dado lo esencial de las mismas. Además, la normativa no considera el tiempo de desconexión durante el día pues por su propia naturaleza el trabajador no comprendido en la jornada es el dueño de su tiempo. Esperamos una mayor precisión en el reglamento que deberá emitir el MTPE.