

# El “derecho” a la desconexión con especial énfasis en el sistema jurídico uruguayo

## The “right” to disconnection with special emphasis in the Uruguayan legal system

Federico Rosenbaum Carli\*

### Resumen:

El “derecho” a la desconexión se trata de un enunciado construido desde el punto de vista dogmático, antes bien que normativo. En efecto, son pocos los ordenamientos jurídicos que han consagrado un “derecho” a la desconexión. Además, la desconexión tiene un estrecho vínculo con el tiempo de trabajo, el tiempo de descanso, la salud y seguridad laboral, así como también influye en la llamada conciliación entre vida privada o personal y trabajo. Es por ello que corresponde analizar si existe la necesidad de consagración de este derecho como categoría autónoma, o si por el contrario, su contenido jurídico y límites -delineados dogmáticamente-, encuentran amparo en institutos clásicos en materia de tiempo de trabajo. Además, resultaría irreal dejar de considerar la vinculación necesaria entre esta temática y el régimen de estabilidad de cada sistema normativo. En el caso de Uruguay, cabe preguntarse: ¿qué utilidad tiene la consagración de un “derecho” a la desconexión, si a fin de cuentas el empleador puede despedir libremente? En definitiva, ¿no será hora de aportar un replanteamiento en torno a la mala salud del derecho al trabajo en el Uruguay, y procurar así una mejor protección en el empleo?

### Abstract:

The “right” to the disconnection is a statement built from the dogmatic point of view, rather than normative. In fact, there are few legal systems that have enshrined a “right” to disconnection. In addition, disconnection has a close link with working time, rest time, health and safety at work, as well as influencing the so-called conciliation between private or personal life and work. That is why it is necessary to analyze whether there is a need for the consecration of this right as an autonomous category, or if, on the contrary, its legal content and limits -deleted dogmatically- are found in classic institutes in terms of working time.

Furthermore, it would be unrealistic to stop considering the necessary link between this issue and the stability regime of each regulatory system. In the case of Uruguay, it is worth asking: how useful is the consecration of a “right” to disconnection, if in the end the employer can fire freely? In short, is it not time to bring a rethink about the poor health of the right to work in Uruguay, and thus seek better protection in employment?

### Palabras clave:

Derecho a la desconexión – Tiempo de trabajo – Estabilidad en el empleo

### Keywords:

Right to disconnection – Working time – Stability at work

### Sumario:

1. Generalidades – 2. La construcción dogmática del “derecho” a la desconexión – 3. El contenido jurídico y sus límites – 4. Sobre la necesidad de una consagración como categoría autónoma – 5. Conclusiones – 6. Bibliografía

\* Magíster en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Facultad de Derecho, Universidad de Salamanca, España. Profesor contratado transitorio (Grado 1) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Facultad de Derecho, Universidad de la República y Aspirante a Profesor Adscrito de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Católica del Uruguay. Profesor contratado transitorio (Grado 1) de Técnica 3, de la Licenciatura de Relaciones Laborales, Facultad de Derecho, Universidad de la República. Profesor contratado Ayudante II de Seguridad Social, en la carrera de Licenciatura en Gestión Humana y Relaciones Laborales, de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Católica del Uruguay. Contacto: frosenbau@rcj.com.uy

## 1. Generalidades

Cuando se debate el tema del derecho a la desconexión, suele desarrollarse el mismo dentro de una tendencia o paradigma que intenta explicar el actual mundo del trabajo como una realidad en constante cambio, en transformación vertiginosa, a modo tal de describirlo como una auténtica nueva revolución, que ha sido catalogada de diversas maneras<sup>1</sup>, pero cuyo factor común lo representa el avance de las tecnologías e instrumentos de información digital.

A pesar de las distintas denominaciones que se han aportado, lo que confluye en todas estas perspectivas es la idea de un mundo del trabajo revolucionado e, incluso, el concepto latente en dichos postulados de que la regulación laboral se encuentra desfasada, es vetusta, o inclusive que opera como un “ancla” para el avance de la humanidad, la tecnología, la economía y el progreso social.

Además, a estos paradigmas se le adiciona una lectura desde el contexto social y económico de las diferentes sociedades, caracterizadas, por regla general, por la existencia de mercados de trabajo deteriorados por las crisis sociales, políticas y económicas, por la creciente existencia de trabajos precarios, por la cada vez más frecuente “necesidad” de acudir a empleos de carácter temporal, en cuyo caso, todo ello ha llevado a la idea impostada de que el mercado de trabajo necesita de una reforma estructural profunda, mediante el artificio y aporte de conceptos que aporten vías alternativas, como el de la “flexiseguridad”.

No en vano se ha destacado que la crisis económica es “un compañero de viaje histórico del Derecho del Trabajo”<sup>2</sup>, y ello debido a que se trata de un producto cultural ligado de manera indisoluble a un momento histórico determinado, que naturalmente depende de las manifestaciones políticas, sociales y económicas.

Esa apariencia inescindible entre las crisis económicas y el Derecho del Trabajo ha determinado que las estructuras económicas atribuyan la culpa de las mismas a la función social y protectora de la disciplina, y en especial a señalar al garantismo jurídico-laboral como el auténtico generador de las crisis de empleo<sup>3</sup>.

En este contexto, se ha señalado que en la actualidad se asiste a un estado de transición hacia un nuevo modelo del Derecho del Trabajo, donde éste es cada vez más funcional a las exigencias gubernamentales, dominado por la re-mercantilización del trabajo y la primacía de las realidades económicas<sup>4</sup>.

Las manifestaciones más representativas de esta apreciación, lo constituyen las sucesivas y cada vez más generalizadas reformas laborales de esta década en los diferentes países, todas ellas con un similar objetivo flexibilizador, así como la gobernanza uniforme de las relaciones laborales desde un centro o espacio común cuyos intereses se dirigen en ese mismo sentido. Cierto es que no se emplean denominaciones uniformes respecto de estos procesos, apelándose a diferentes calificativos: adaptabilidad, flexibilidad, competitividad, soft law, etc.

Pero lo que constituye un denominador común es que existe una cierta “...homogeneidad ideológica que trasparenta la nueva gobernanza económica europea en sus fórmulas de armonización real de las diferentes legislaciones nacionales- estatales...”<sup>5</sup>, y una “...convicción común de la mayoría de organismos internacionales, de analistas económicos y sociales, de expertos jurídicos e, incluso, de algunas instituciones nacionales”<sup>6</sup>, con un presupuesto básico, traducido en la necesidad de introducir modificaciones al marco jurídico laboral, con un contenido netamente flexibilizador. Otro tanto es trasladable a las realidades latinoamericanas<sup>7</sup>.

1 Así, a vía de ejemplo, se habla de una cuarta o quinta revolución industrial, o una revolución tecnológica, o una revolución digital, etc.

2 Manuel Palomeque, “Un compañero de viaje histórico del Derecho del Trabajo: la crisis económica”, *Revista de Política Social*, nº 143, (1984): 15.

3 Joaquín Pérez, “Precarización de las relaciones de trabajo”, en *Diccionario internacional de derecho del trabajo y de la seguridad social*, coords. A. Baylos, C. Thomé y R. García, (Valencia: Tirant lo Blanch, 2014), 1697-1701. Disponible en <http://www.tirantonline.com>. Documento TOL4.133.708.

4 Jose Monereo, “Las transformaciones del Derecho del Trabajo frente a los retos del S. XXI”, (conferencia dictada en el marco de la materia “El Derecho del Trabajo: Presupuestos conceptuales y transformaciones”, del Máster Universitario en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales de la Facultad de Derecho de la Universidad de Salamanca, 3 de octubre de 2016).

5 Antonio Baylos, “Las reformas laborales en Francia y la armonización legislativa de la gobernanza europea”, 2016. Disponible en <http://baylos.blogspot.com.es/2016/11/las-reformas-laborales-en-francia-y-la.html>.

6 Ángel Blasco, *La extinción del contrato de trabajo en la reforma laboral de 2012*, (Valencia: Tirant lo Blanch, 2013), 12.

7 Héctor García, “Los paradigmas de una reforma laboral sustentable”, *La Nación*, 26 de noviembre de 2017; G. Guimarães Feliciano, M.A. Marsiglia Treviso y S. de Carvalho Fontes, *Reforma trabalhista: visão, compreensão e crítica*, (São Paulo: LTr, 2017); L. Lizama Portal, “La reforma laboral no contribuye a la modernización de las relaciones laborales”, *Revista del Abogado 7*, (2017); E. Belmont Cortés, “La reforma laboral en México: la mitificación de la empresa y los ajustes en las relaciones laborales”, *Nueva Antropología*, vol. 27, nº 80, (enero-junio 2014).

Con ello se procura configurar una suerte de “derecho del trabajo de gestión elástica”, ya que supone la introducción o reformulación de normas jurídicas en el derecho estatal, para provocar el aligeramiento de rigideces y costos excesivos impuestos por la legislación suprimida o modificada<sup>8</sup>.

En particular, se suele manifestar que estos cambios producidos en el mundo del trabajo, entre otros tantos, deben ser considerados y tenidos en cuenta por el Derecho, y en concreto, que el Derecho Laboral no puede desconocerlos sino que debe reaccionar y dejar de lado su “rigidez” y aportar soluciones más “dúctiles”, especialmente en materia de tiempo de trabajo.

Es por este motivo que comienzan a surgir ideas o propuestas tales como los denominados bancos de horas, jornadas de trabajo flexibles, los *zero hours contracts*, estructuras de organización del trabajo y formas de trabajo novedosas -*crowdworking*, *crowdsourcing*, trabajo de colaboración, socios colaboradores, *work on demand*, economía colaborativa, etc.-.

Y precisamente el concepto del derecho a la desconexión suele variar pendularmente entre estas propuestas elásticas flexibilizadoras<sup>9</sup>, y el otro extremo, de un derecho omnipotente de contenido netamente protector, vinculado con la tutela más arreglada a la limitación de la jornada, el tiempo de descanso -intermedio, inter jornadas, semanal y licencias-, la salud y seguridad laboral -riesgos laborales psicosociales, estrés, etc.-, así como también con la conciliación entre vida privada o personal y el trabajo.

Pero en este contexto del análisis, no resulta novedoso el hecho de que las tecnologías sigan en pleno avance, que el mercado de trabajo se vea sustancialmente alterado, o que existan formas de organización empresarial y de prestación del trabajo muy diferentes a las hasta ahora conocidas. En efecto, haciendo un paralelismo, es posible señalar que el mercado de trabajo también se alteró cuando se introdujo por primera vez el maquinismo de la primera revolución industrial, cuando se comenzó a producir en serie o en masa y advinieron los sistemas taylorista y fordista, cuando se evolucionó del carbón a la electricidad, o cuando se introdujo la computadora, la robotización, el internet de las cosas y -más actualmente- la inteligencia artificial.

Es por ello que debe evitarse una visión fatalista o rupturista, así como sortear aquellas posturas que propugnan el fin del trabajo o una revolución del mercado de trabajo. En su caso, el Derecho del Trabajo habrá de adaptarse progresivamente a estas realidades, y la regulación del tiempo de trabajo no escapará a dicho proceso.

El derecho a la desconexión es una pieza o engranaje más en este proceso y para comprender su posible evolución, será necesario analizar cuáles son los lineamientos básicos del mismo derivados de su construcción dogmática, así como su contenido jurídico y límites, y eventualmente plantearse si existe una necesidad de una consagración autónoma como una nueva categoría de derecho fundamental, o si por el contrario, la regulación del tiempo de trabajo logra satisfacer la finalidad perseguida por la dogmática.

## 2. La construcción dogmática del “derecho” a la desconexión

El “derecho” a la desconexión se trata de un enunciado construido desde el punto de vista dogmático, antes bien que normativo. En efecto, son pocos los ordenamientos jurídicos que han consagrado un derecho a la desconexión como categoría autónoma, y por ende, existe un escaso tratamiento legislativo de esta temática. En todo caso, las mayores regulaciones que pueden extraerse de los diferentes sistemas comparados, provienen de la negociación colectiva, aunque con una remarcada presencia en empresas de gran tamaño o multinacionales.

Además de ello, esta construcción tiende a ser centrada en un punto concreto de los cambios en la organización y formas de prestación del trabajo enunciados precedentemente, en tanto que las referencias suelen limitarse a la desconexión “digital” del trabajo. Ello es producto de que el avance de las tecnologías e instrumentos de información constituyen los pilares fundantes de esta categoría novedosa, por constituir mecanismos que trasasan los límites temporales y espaciales del trabajo, ingresan en la esfera privada de los trabajadores, e invaden los tiempos de descanso.

De ese modo, se ha destacado que “el «espacio» se erige distópico gracias al uso exponencial de los dispositivos digitales”<sup>10</sup>, o lo que es lo mismo, que la unidad locativa se convierte en un espacio móvil y

8 Antoine Jeammaud, “La flexibilización del derecho laboral en Francia”, *Revista de Trabajo*, nº 4, (1994): 79.

9 Tal es el caso italiano, que introduce la figura del derecho a la desconexión, en el contexto de una forma de trabajo denominada “*lavoro agile*”, introduciendo medidas para aumentar la competitividad de las empresas y facilitar la conciliación de la vida y el tiempo de trabajo de los trabajadores. Ley Nº 81/2017: <https://bit.ly/2KrOvRL>.

10 Francisco Alemán, “Una aproximación conceptual, crítica y contextualizadora al hilo de la «Loi Travail No 2016-1088»”, *Trabajo y*

multifuncional<sup>11</sup>, y que “el «tiempo» se torna atemporal”, provocándose “el derrubio de la jornada de trabajo y su dilución en los tiempos de ocio y de recuperación”. Consecuentemente, el derecho a la desconexión constituye “una réplica frente a la dilución de los códigos de espacio y tiempo”, y de ese modo, “los ordenamientos dan carta de naturaleza a un «nuevo derecho» para garantizar las condiciones de descanso y el aislamiento de los trabajadores, pero también para preservar los derechos de conciliación de la vida personal y familiar en planos paralelos de protección jurídica”<sup>12</sup>.

Por otro lado, el significado de esta construcción dogmática tiene al menos una doble perspectiva de análisis.

En primer lugar, la concentración en el estudio sociológico de la realidad y práctica de las relaciones laborales, en tanto que este modelo encuentra su sustento en la digitalización del trabajo, el avance tecnológico, las nuevas formas de organización empresarial, los cambios en el sistema productivo y las nuevas formas de organización del trabajo. En efecto, piénsese en el avance de las tecnologías de la información, las novedosas formas y mecanismos de comunicación digital entre trabajador y empleador, o entre los propios trabajadores.

En segundo lugar, también es posible considerar una respuesta desde el análisis de los ordenamientos jurídicos que lo consagran, es decir, una evaluación de este modelo desde el punto de vista jurídico normativo.

En función de esta última arista de observación, puede determinarse que la desconexión tiene un estrecho vínculo con el tiempo de trabajo -limitación de la jornada-, el tiempo de descanso -intermedio, inter jornadas, semanal, licencia reglamentaria y licencias especiales-, la salud y seguridad laboral -riesgos laborales psicosociales, estrés, etc.-, así como también influye en la llamada conciliación entre vida privada o personal y trabajo.

En este escenario, cabe pues preguntarse si la introducción de las nuevas tecnologías ha operado como un avance flexibilizador de las relaciones de trabajo, y además, si es que efectivamente existe un verdadero vacío legal, o por el contrario, pueden delinearse algún marco jurídico de referencia y algunos límites normativos a esta realidad.

### 3. El contenido jurídico y sus límites

Los principales ordenamientos jurídicos que han consagrado un derecho a la desconexión como categoría autónoma, no coinciden en dotarlo de un contenido unívoco, en tanto que, o bien no lo definen expresamente y dejan librada su delimitación a la negociación colectiva<sup>13</sup>; o bien tampoco aportan un contenido al derecho, y al mismo tiempo, este derecho se inscribe dentro de categorías o formas de prestación de trabajo sumamente especiales<sup>14</sup>.

La excepción a esta regla es el caso español, donde se consagra a la desconexión digital como un derecho que garantiza el tiempo de descanso, los permisos y las vacaciones del trabajador, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido<sup>15</sup>; aunque de todos modos, se remite a la negociación colectiva a los efectos de regular las modalidades de su ejercicio<sup>16</sup>.

En cualquier caso, tal como se adelantara, el “derecho” a la desconexión es abordado con mayor amplitud o profundidad por los operadores jurídicos, a modo de aportar una construcción del mismo desde el punto de vista de su conceptualización, proponiendo generalmente soluciones de *lege ferenda*<sup>17</sup>.

*Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, nº 30, (2017). Disponible en <http://laleydigital.laley.es/>. La Ley 5231/2017.

11 Lucía Aragüez, “El impacto de las tecnologías de la información y de la comunicación en la salud de los trabajadores: el tecnoestrés”, *e-Revista Internacional de la Protección Social*, vol. II, Nº 2, (2017): 186.

12 Alemán, “Una aproximación conceptual, crítica y contextualizadora al hilo de la «Loi Travail No 2016-1088»”

13 Como es el caso francés, que lo circunscribe a la desconexión digital, y que en el marco de la negociación colectiva anual en materia de igualdad profesional entre hombres y mujeres, incluye la posibilidad de que los sujetos colectivos regulen las modalidades de ejercicio por el trabajador de su derecho a la desconexión y el establecimiento por parte de la empresa de dispositivos para regular el uso de herramientas digitales, a fin de garantizar el respeto de los períodos de descanso, licencia y vida personal y familiar. LOI 2016-1088: <https://bit.ly/2i2uan1>.

14 Como el caso italiano explicitado en una nota anterior.

15 Artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

16 Extremo que ha sido interpretado como una posibilidad que introduce la ley para “matizar ese ejercicio conforme a la naturaleza y objeto de la relación laboral y sector concreto”. Adrián Todolí, “El Derecho a la Desconexión Digital aprobada por la LOPDGDD y la Prevención de riesgos laborales”, *Argumentos en Derecho Laboral*, 2019. Disponible en <https://adriantodoli.com/2019/01/17/el-derecho-a-la-desconexion-digital-aprobada-por-la-lopdgdd-y-la-prevencion-de-riesgos-laborales/>.

17 En nuestro país se ha presentado un proyecto de ley en el año 2017 para la regulación del “derecho del trabajador a desconectarse del trabajo fuera del horario laboral”, haciéndose alusión expresa que se debe “garantizar el respeto del tiempo de descanso fuera del

Es así que, en relación al contenido jurídico de este derecho, se coincide en afirmar que debe contener mínimamente dos aspectos o proyecciones; por un lado, el derecho a desconectarse del trabajo luego de finalizada la jornada laboral o en tiempos de descanso, y por otro lado, el correlativo derecho del trabajador a oponerse a cumplir tareas en dichas circunstancias, con la consecuente imposibilidad jurídica de ser sancionado por tal negativa<sup>18</sup>.

Por ello se afirma que “el derecho a la desconexión representa un intento de reafirmar la protección del trabajador al distinguir entre los tiempos de vida y de trabajo e intentar recrear áreas de total extrañeza del trabajo”<sup>19</sup>.

Sin embargo, debe destacarse que la desconexión no alcanza al derecho a la des-digitalización, en el sentido de que el trabajador se oponga a la introducción de tecnologías, en tanto que tal extremo constituye una potestad del empleador fruto de su poder de organización y dirección. En todo caso, este tema incidirá en otros derechos que no se vinculan de forma tan directa con el tiempo de trabajo, sino que encontrará relación en la confrontación entre derechos inespecíficos -como la intimidad, privacidad y protección de datos personales-, en contraposición al poder de dirección y disciplinario del empleador.

Empero, aún con el contenido y concepto aludido precedentemente, debe señalarse que este no puede constituir un derecho absoluto e irrestricto.

En efecto, compartiendo lo que ha señalado el Tribunal Constitucional español, los derechos fundamentales no son absolutos, y por tanto, pueden ceder ante intereses constitucionalmente relevantes, siempre que la limitación resulte necesaria para lograr el fin previsto, proporcionada para alcanzarlo y respetando el contenido esencial del derecho en cuestión<sup>20</sup>. En ese sentido, el órgano se ha referido a la existencia de límites recíprocos que pueden surgir entre el ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador y las facultades empresariales que son, en definitiva, expresión de iguales derechos constitucionales reconocidos en la Constitución<sup>21</sup>.

Por otra parte, debe reconocerse que a este “derecho” le serán oponibles las mismas restricciones que se le imponen al derecho a no hacer horas extras y a no trabajar durante el tiempo de descanso, producto de las obligaciones que contrae el trabajador. Tal es el caso de la obligación de colaboración, entendida como aquella que se refiere al cumplimiento de “todos aquellos actos que tiendan a la protección de los intereses del empleador”, entre los cuales se encuentra la obligación de trabajar en horario extraordinario en situaciones de necesidad<sup>22</sup>.

#### 4. Sobre la necesidad de una consagración como categoría autónoma

A los efectos de analizar la necesidad de una consagración autónoma de la desconexión como un nueva categoría dentro de los derechos específicos del trabajador, proponemos pasar revista a la normativa en materia de tiempo de trabajo, y en particular, responder a la interrogante de si el contenido mínimo de una construcción conceptual de esa naturaleza encuentra consagración en el ordenamiento jurídico.

horario laboral y durante el goce de su licencia”. <https://bit.ly/2KtC34k>.

18 La doctrina ha aportado múltiples definiciones de este “derecho”. A vía de ejemplo, se lo refiere como un “derecho que tienen todos los trabajadores en sus períodos de descanso a desconectarse de los asuntos laborales, a no ser instado a trabajar o ser requerido por cualquier medio, especialmente digitales o electrónicos, ni ser obligados a contestarlos, no pudiendo sufrir represalias de ningún tipo” (R. Azócar, “El derecho a desconectarse del trabajo. Análisis desde la perspectiva chilena”, en *II Encuentro Latinoamericano de Jóvenes Juristas*, Sección Jóvenes Juristas de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Subsección Americana, (2018), 173. Disponible en <https://bit.ly/2IMl8mO>); o como un “derecho de inversión y reversión que confiere a los trabajadores la posibilidad de decidir, con carácter transitorio o permanente, su disponibilidad conectiva con los dispositivos técnicos digitales, respetando los derechos dignitativos básicos e integrando, en su caso, las condiciones que puedan estipularse al efecto a título individual y en instrumentos de naturaleza colectiva” (Alemán, “Una aproximación conceptual, crítica y contextualizadora al hilo de la «Loi Travail No 2016-1088»”). Incluso de un análisis comparativo entre las novedosas disposiciones normativas francesa e italiana, se ha señalado que “es un derecho subjetivo que implica la obligación del empleador de preparar las medidas que permitan la gestión de los tiempos de vida y de trabajo y el disfrute de los períodos de descanso necesarios del trabajador. Esta sería una obligación organizativa y administrativa y la necesidad de delegar en las partes más cercanas a la relación laboral (ya sea colectiva o individual) la determinación de las mejores medidas en el caso específico” (traducción no oficial) (E. Dagnino, “Il diritto alla disconnessione nella legge n. 81/2017 e nell’esperienza comparata”, *Diritto delle Relazioni Industriali*, N° 4/XXVII, (2017): 1036).

19 Dagnino, “Il diritto alla disconnessione nella legge n. 81/2017 e nell’esperienza comparata”: *Diritto delle Relazioni Industriali*, N°4/ XXVII (2017): 1037. Traducción no oficial.

20 Tribunal Constitucional, Sala Primera, Sentencia N° 98/2000 de fecha 10 de abril de 2000, Recurso de amparo No. 4.015/96; Pleno, Sentencia N° 292/2000 de fecha 30 de noviembre del 2000, Recurso de inconstitucionalidad No. 1.463/2000, y Sala Segunda, Sentencia No. 134/1994 de 9 de mayo de 1994, recurso de amparo No. 1.830/1991.

21 Tribunal Constitucional, Sala Primera, Sentencia N° 196/2004 de fecha 15 de noviembre de 2004, Recurso de amparo No. 1.322/2000.

22 Alejandro Castello, “Obligaciones de las partes”, en *Derecho del Trabajo*, coords. J. Raso y A. Castello, Tomo I, (Montevideo: FCU, 2012), 291 y subsiguientes.

En ese sentido, corresponderá analizar en el sistema normativo en particular que se desee estudiar, por un lado, si existe un derecho a desconectarse del trabajo una vez finalizada la jornada de trabajo, y por otro, si se constata un derecho a oponerse a cumplir tareas durante los tiempos de descanso, así como eventualmente negarse a realizar horas extras, y la consecuente imposibilidad jurídica de ser sancionado ante tal negativa.

#### 4.1. Análisis del sistema normativo del tiempo de trabajo

En primer término, parece lógico concluir que el derecho a desconectarse del trabajo una vez finalizada la jornada laboral, es decir, a no prestar más tareas ni estar a disposición del empleador más allá del límite establecido jurídicamente para cada trabajador, encuentra consagración normativa en múltiples instrumentos de diferente origen -internacional, constitucional y legislativo-, al consagrarse los derechos a la limitación de la jornada de trabajo, al goce de tiempos de descanso, y al definirse específicamente la noción de tiempo de trabajo.

En efecto, la limitación diaria, inter jornada, semanal y anual del tiempo de trabajo -limitación de la jornada, descanso intermedio, descanso semanal y licencia anual-, constituyen los pilares y derechos fundamentales básicos del trabajador a los efectos de impedir una intromisión o invasión en tiempos de necesario descanso. Tales conceptos y derechos -en los respectivos espacios temporales- imponen una restricción a la compulsión de una prestación efectiva de tareas, así como de estar a disposición del empleador, constituyendo periodos en los que el trabajador debe recobrar plena libertad y desvincularse de la dependencia o subordinación que se le imprime durante su jornada laboral.

Cierto es que la jornada es el tiempo en que diariamente el trabajador está obligado a desempeñarse a las órdenes de su empleador<sup>23</sup>, siendo que, de principio y a *contrario sensu*, no existe obligación de prestar la actividad laborativa fuera de ese lapso. En similar sentido, Fernández Madrid ha manifestado que la jornada constituye “todo el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio”<sup>24</sup>.

Lo mismo ocurre con los demás tiempos de descanso -intermedio, semanal y anual-, que la normativa consagra para que el trabajador efectivamente dedique un espacio de corte de su laboralidad para la reposición de energías, la organización personal y familiar, el esparcimiento, las actividades que desee desarrollar o el descanso u ocio si así lo escoge.

De ese modo, se ha afirmado que “una característica mínima o una condición necesaria para que el trabajador pueda gozar de los descansos...es que se desconecte de su trabajo, ya que sólo así realmente se cumpliría con los objetivos que tales descansos tienen. Dicho de otro modo, para el goce de su derecho a descanso, el trabajador debe tener la posibilidad de desconectarse”<sup>25</sup>. Por ello se suele referir a los descansos como intervalos en los que el trabajador no se encuentra obligado a cumplir tareas, partiendo así pues de la dicotomía entre el tiempo de trabajo dependiente o subordinado y el tiempo de descanso o tiempo libre<sup>26</sup>.

En segundo término, también puede extraerse de la normativa un derecho a oponerse a cumplir tareas durante los tiempos de descanso, y la consecuente imposibilidad jurídica de ser sancionado ante tal negativa.

En este sentido, cabe destacar que concretamente en nuestro ordenamiento jurídico no existe obligación de trabajar horas extras. Ello se deriva de la necesidad de contar con el consentimiento del trabajador para cumplir tareas en ese horario extraordinario<sup>27</sup> -artículos 1 y 5 de la Ley N° 15.996-, y por ende, tal extremo conduce a admitir que el trabajador puede oponerse a prestar su fuerza laborativa en dichas circunstancias -salvo las excepciones previstas en los artículos 11 y 15 del Decreto del 29 de octubre de 1957-. Asimismo, se ha señalado que la negativa a trabajar horas extras, no puede motivar una sanción disciplinaria, ya que se está ejercitando un derecho<sup>28</sup>.

Lo mismo ocurre con el trabajo en un día de descanso semanal. En efecto, el trabajador no puede ser obligado a trabajar en su día de descanso semanal, sin su expreso consentimiento -artículo 9 de la Ley N° 7.318-, salvo algunas situaciones excepcionales -previstas en el artículo 2 de la Ley N° 7.318-. Es más, aún

23 Abel De Manuele y Gabriel Frem, *Jornada de trabajo y descansos*, (Santa Fé: Rubinzal-Culzoni, 2013), 97.

24 De Manuele y Frem, *Jornada de trabajo y descansos*, 97.

25 Azócar, *El derecho a desconectarse del trabajo. Análisis desde la perspectiva chilena*, 171.

26 De Manuele y Frem, *Jornada de trabajo y descansos*, 375 y subsiguientes.

27 Nelson Loustaunau, “Primera aproximación al derecho a la desconexión”, *Revista Derecho Laboral*, n° 271, (2018): 489.

28 Nelson Larrañaga, *Horas extras. Análisis especial de la ley N° 15.996 de noviembre de 1988*, (Montevideo: FCU, 1989), 54.

trabajando durante un día de descanso semanal, es el trabajador quien tiene la opción por elegir entre una compensación en dinero, o un día complementario de descanso -artículo 8 de la Ley N° 7.318-.

En relación al tiempo de descanso intermedio, debe evocarse la disposición del artículo 3 del Decreto N° 55/000, que determina que en el régimen de la jornada continua, “el trabajador se encuentra a la orden del empleador, durante toda la jornada, incluido el tiempo de descanso intermedio remunerado, lapso durante el cual goza de una exención temporaria de la realización de sus tareas corrientes, con fines de reposición física”, así como que el empleado debe permanecer dentro del establecimiento en los lugares apropiados designados por la empresa. Dicha norma ha sido considerada como ilegal por parte de la doctrina y jurisprudencia, por resultar contradictoria con la finalidad y el sentido natural del descanso.

Finalmente, en relación a la licencia anual reglamentaria remunerada, también cabe destacar que el trabajador no puede ser obligado a prestar tareas durante su goce, en tanto que contrariaría el sentido natural y fundamento de este instituto. Del mismo modo, cabe señalar que de la normativa uruguaya se desprende que la licencia anual debe ser disfrutada efectivamente, que no puede sustituirse por una compensación en dinero, su goce debe ser continuado y sin interrupciones, y que constituye un derecho irrenunciable del trabajador -artículos 1 y 15 de la Ley N° 12.590-<sup>29</sup>.

#### 4.2. Análisis desde el derecho a la seguridad y salud en el trabajo

Por otro lado, debe destacarse que el derecho fundamental a la seguridad y salud en el trabajo, se encuentra reconocido exclusivamente a favor de los trabajadores frente al empleador, perteneciendo por ende a la categoría de derechos específicamente laborales.

Tal reconocimiento se desprende de diversos instrumentos normativos de fuente internacional, como por ejemplo, la Declaración Universal de los Derechos Humanos<sup>30</sup> y el Pacto Internacional de Derechos Sociales, Económicos y Culturales<sup>31</sup>, e incluso surge en algunos ordenamientos jurídicos de una consagración a nivel constitucional<sup>32</sup>.

En tal sentido, el derecho a la seguridad y salud en el trabajo tiene un contenido netamente protector, en consonancia con una de las funciones básicas del Derecho del Trabajo, que se dirige a la tutela de los trabajadores frente a determinados riesgos derivados del trabajo.

Por tal motivo, constituye un derecho distinto al derecho fundamental inespecíficamente laboral a la vida e integridad física y psíquica, ya que su contenido es más amplio. En concreto, la seguridad exige una protección frente a las posibilidades de sufrir un daño, y por tanto es un paso previo al derecho inespecífico a la vida e integridad.

En cuanto a su contenido, va a depender exclusivamente de cada ordenamiento jurídico, es decir, de lo que establezca la normativa jurídica en vigor en cada momento. Sin embargo, tiene asignado un contenido esencial mínimo, en tanto que debe comprender a la protección de la persona del trabajador frente a los riesgos derivados del trabajo.

De lo que viene de exponerse, resulta de fundamental importancia evocar la noción de lo que constituyen los factores de riesgo, entendiendo como tales a aquellas condiciones de trabajo que resultan potencialmente peligrosas y que pueden desencadenarse en un daño<sup>33</sup>. Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo ha señalado que “un factor de riesgo (peligro) es la propiedad intrínseca o la capacidad potencial de un agente, proceso o situación (incluido el medio ambiente de trabajo, la organización del trabajo y las prácticas laborales con consecuencias negativas para la organización) de causar daño o efectos adversos para la salud en el trabajo. El riesgo es la combinación de la probabilidad de un evento de riesgo y la gravedad para la salud del trabajador de dicho evento”<sup>34</sup>.

En función de ello, es posible indicar que los factores de riesgo vinculados con la organización del trabajo pueden

29 Patricia Rosenbaum, “Vacaciones anuales”, en *Derecho del Trabajo*, coords. J. Raso y A. Castello, Tomo II, Segunda Edición, (Montevideo: FCU, 2015), 69 y subsiguientes.

30 Si bien el derecho a la seguridad y salud en el trabajo no tiene un reconocimiento a texto expreso, su contenido básico surge de la redacción del artículo 23, que consagra un derecho de toda persona “a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo”.

31 El artículo 7 reconoce el derecho de toda persona al goce de “condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias” que le aseguren en especial, la “seguridad e higiene en el trabajo”.

32 Tal es el caso uruguayo, que encuentra consagración en el artículo 54, al mandar al legislador a reconocer el derecho a la higiene física y moral a quien se hallare en una relación de trabajo o servicio.

33 Miguel Gimeno, *Análisis Multisectorial sobre la incidencia de los Riesgos Psicosociales en los trabajadores*, (Madrid: Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, 2016), 31.

34 O.I.T., *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*, (Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo O.I.T., 2016), p. 3. Disponible en [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

derivar en consecuencias para la salud de los trabajadores tanto en el ámbito físico como mental y/o social<sup>35</sup>. Consecuentemente, no caben dudas en cuanto a que la hiperconectividad en el trabajo constituye un factor de riesgo laboral, que puede ocasionar, e incluso en los hechos ocasiona, daños en la persona del trabajador.

En definitiva, como corolario de este análisis, cabe determinar que el empleador tiene un deber respecto a todos los trabajadores, de proteger la vida, integridad física y psíquica y seguridad frente a los peligros derivados del cumplimiento de la prestación laboral dentro del ámbito de organización y dirección de aquél. Como contracara, todos los trabajadores tienen un derecho subjetivo frente a su empresario a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En este sentido, algunos autores han identificado al empleador como el sujeto “deudor de seguridad”<sup>36</sup>, y precisamente, de la conjugación de este deber a su cargo y el correlativo derecho subjetivo a favor del trabajador<sup>37</sup>, surge la necesidad de evitar e incluso prevenir cualquier tipo de conductas o hechos que pudieren afectar o poner en peligro a la seguridad y salud en el trabajo, como puede llegar a ser la hiperconectividad.

No en vano la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo ha señalado con relación a las nuevas modalidades de trabajo y el impacto de las nuevas tecnologías que, a la hora de la regulación de esta temática en la legislación nacional, se debe tener en cuenta “la necesidad de preservar la salud física y mental y el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada de los trabajadores”<sup>38</sup>.

#### 4.3. La innecesaria consagración como categoría autónoma

Ante tal elenco de derechos fundamentales y disposiciones normativas, ha de inferirse que el trabajador tiene derecho a no prestar sus tareas en los tiempos de descanso, salvo algunas escasas y particulares excepciones expresamente determinadas, generándose así un derecho a oponerse a trabajar en dichas circunstancias, siendo que la protección que imprime la normativa se dirige imperativamente a efectivizar el descanso.

Del examen anterior se deriva necesariamente una imposibilidad jurídica del empleador de sancionar al trabajador que se opone a trabajar en dichos tiempos de descanso, en virtud de que la potestad de dirección encuentra el límite en este derecho de contenido negativo que las normas le asignan al trabajador con una clara finalidad protectora.

Es por ello que el contenido mínimo del derecho a la desconexión encuentra un espacio ya ocupado por los institutos clásicos que conforman el tiempo de trabajo, así como también se inserta en la finalidad protectora del derecho fundamental a la seguridad y salud en el trabajo. De manera que, este derecho vendría únicamente a ingresar a los sistemas jurídicos como una categoría autónoma, que resultaría sobreabundante y nada novedosa en cuanto a su contenido.

De allí que, en relación con la finalidad de consagrar el derecho a la desconexión como una categoría autónoma expresa, varios autores han identificado cierta suficiencia de medios jurídicos en los sistemas normativos<sup>39</sup>, o en forma aún más contundente, que no sea posible catalogarlo como un derecho nuevo o diferente, “ya que siempre se ha encontrado subsumido dentro del derecho a descanso que tienen los trabajadores”<sup>40</sup>.

Ciertamente, se ha señalado sobre este tema que “surgieron las mayores dudas de la doctrina, que ha revocado la duda sobre la utilidad misma de un derecho de desconexión, en el momento en que existe y está claramente establecido por las leyes nacionales y europeas pertinentes un derecho de descanso otorgado al trabajador y dado que el trabajador está obligado a trabajar solo dentro de los límites acordados en el contrato de trabajo y previstos en las disciplinas pertinentes (el tiempo de trabajo es, en este sentido, un límite de ‘tiempo’ a la subordinación del prestamista dentro del contrato)”<sup>41</sup>.

35 Jaume Abat, “La tutela administrativa del trabajador ante los riesgos psicosociales”, en *Riesgos psicosociales y su incidencia en las relaciones laborales y seguridad social*, dir. J. Agustí, (Madrid: Consejo General del Poder Judicial, 2004), 87.

36 Héctor Babace, *Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales*, (Montevideo: FCU, 2003), 35.

37 Ariel Nicolliello, *La responsabilidad por accidente de trabajo o enfermedad profesional*, (Montevideo: FCU, 2006), 64.

38 Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, O.I.T., *Informe III (B) de la 107ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo: Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro. Estudio General relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo*, (Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, O.I.T., 2018), p. 360. Disponible en [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

39 Tatsiana Ushakova, “De la conciliación a la desconexión tecnológica. Apuntes para el debate”, *Nueva revista española de derecho del trabajo*, nº 192, (2016). Disponible en <https://www.aranzadi.es/>. BIB 2016\85593

40 Azócar, *El derecho a desconectarse del trabajo: Análisis desde la perspectiva chilena*, 171.

41 Dagnino, “Il diritto alla disconnessione nella legge n. 81/2017 e nell’esperienza comparata”: 1031. Traducción no oficial

Por este motivo, desde el punto de vista estrictamente jurídico y del análisis del contenido sustancial de los derechos en materia de tiempo de trabajo y de seguridad y salud en el trabajo consagrados en nuestro sistema normativo, nos afiliamos al criterio de que no resultaría necesario que el legislador intervenga mediante la creación de una figura autónoma como la del derecho a la desconexión, ya que sus contenidos mínimos ya se encuentran consagrados en los derechos fundamentales e institutos clásicos de la limitación de la jornada, los descansos en sentido amplio y la seguridad y salud en el trabajo.

Sin perjuicio de ello, la policía del trabajo, los operadores jurídicos y el legislador deben permanecer alertas y cobrar conciencia de esta temática, dado que se trata de fenómenos muy actuales, que derivan de transformaciones innovadoras en la organización del trabajo y el empleo de instrumentos tecnológicos al servicio de las formas de prestar trabajo, verificándose una aplicación de los mismos que con frecuencia torna ineficaz estos derechos. Precisamente, la ausencia de un control efectivo en el cumplimiento de estos derechos, constituye un pilar básico y fundamental que debe ser solucionado, así como la imposición de sanciones para el empleador incumplidor, la adecuada interpretación de las normas, y la consagración de mecanismos de defensa protectores del trabajador en tales supuestos.

En ese tenor, se ha señalado que, “teniendo presente la manera en que actualmente se prestan los servicios y se desarrollan las relaciones laborales al interior de las empresas, resulta fundamental avanzar en su actualización y mejorar aspectos relacionados con su vigencia y eficacia”<sup>42</sup>.

En similar sentido, el tópicus ha sido cabalmente abordado y sintetizado, al indicarse que “aun cuando probablemente el Derecho del Trabajo cuente con instrumentos clásicos que sirvan para proporcionar una protección más o menos adecuada al trabajador frente a los intentos de abuso por parte del empresario (sean analógicos o tecnológicos) en los tiempos de trabajo (y, desde luego, la actuación de la Inspección de Trabajo no es uno de los de menor importancia), ello no impide a que las nuevas realidades informáticas y el permanente estado de conectividad laboral que permite la herramienta tecnológica, hagan necesaria a una cierta intervención normativa para ordenar algunos aspectos que, al fin y a la postre, garanticen que tal protección se va a hacer efectiva de una forma eficaz para todos los trabajadores de la empresa o centro de trabajo”<sup>43</sup>.

De las premisas que hemos reseñado, se advierte que para dotar de mayor efectividad a estos derechos, resultará necesaria la intervención de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, mediante su actividad de control y procedimiento sancionatorio, al tiempo que resulta necesario reclamar una adecuada protección del trabajador mediante la intervención garantista de los operadores jurídicos, en especial de la justicia del trabajo -en su tarea hermenéutica y de aplicación del derecho-, del legislador, creando mecanismos de defensa más idóneos a los consagrados clásicamente, y de las organizaciones sindicales tanto en los ámbitos de la negociación de garantías apropiadas, como de defensa ante las arbitrariedades que pudieran cometerse.

En cuanto a la actividad jurisdiccional como mecanismo para garantizar la eficacia de estos derechos, estimamos oportuno indicar algunas puntualizaciones complementarias.

Parte de la literatura que ha abordado el tema de la desconexión, ha señalado que con su consagración como derecho, “parece darse un primer paso con respecto al reconocimiento de la naturaleza de ‘tiempo de trabajo’ de los momentos que, aunque importantes para la organización productiva, caen fuera de la noción de horas de trabajo, sin constituir trabajo efectivo”<sup>44</sup>.

Lo anterior es sin lugar a dudas así, dependiendo claro está de cada sistema normativo en concreto, pero también del alcance y sentido interpretativo que se le asigne a las normas. En efecto, en nuestro país no ocurre lo mismo con respecto a dicho problema planteado en torno a la noción del tiempo de trabajo efectivo. A diferencia de los abordajes del tema en Europa, en Uruguay alcanza con que se cumpla uno de los criterios no acumulativos exigidos por la normativa para que un lapso temporal pueda ser considerado como tiempo de trabajo efectivo -que el trabajador deje de disponer libremente de su voluntad, o esté presente en su lugar de trabajo, o esté a disposición de un patrono-.

Empero, además de estas diferencias normativas, incluso la justicia europea ha aportado señales de una protección superior en estos casos, dotando de mayor eficacia a estos derechos, aún sin una consagración de

42 Azócar, *El derecho a desconectarse del trabajo. Análisis desde la perspectiva chilena*, 172.

43 Rodrigo Tascón, “El derecho de desconexión del trabajador (potencialidades en el ordenamiento español)”, *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, n° 41, (2018). Disponible en <http://laleydigital.laley.es/>. La Ley 3170/2018.

44 Dagnino, “Il diritto alla disconnessione nella legge n. 81/2017 e nell’esperienza comparata”: 1037. Traducción no oficial

un derecho a la desconexión como categoría autónoma, sino simplemente acudiendo a una interpretación más adecuada de la normativa comunitaria<sup>45</sup>.

Todas estas acciones en concreto son necesarias a los efectos de dar cumplimiento con la obligación a cargo de los Estados -según los términos del artículo 4 del Convenio Internacional del Trabajo N° 155- de formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores, que tienda a reducir al mínimo las causas de riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.

Por otro lado, con respecto a la intervención del legislador, resulta irreal dejar de considerar la vinculación necesaria entre los derechos del trabajador a la limitación de la jornada y el descanso, con el régimen de estabilidad vigente en el Uruguay. En efecto, ninguna utilidad tiene el derecho a oponerse a prestar trabajo durante los tiempos de descanso, o ni siquiera la consagración de un "derecho" a la desconexión, si a final de cuentas el empleador puede despedir libremente y sin justificación.

Lo anterior apunta a la conclusión de que Uruguay debe considerar como prioridad formular un replanteamiento en torno a la mala salud del derecho al trabajo<sup>46</sup>, para que de ese modo sea posible que una serie de derechos fundamentales básicos sean protegidos en forma efectiva, antes bien que consagrar un "derecho" a la desconexión como categoría autónoma.

## 5. Conclusiones

En términos teóricos, los alcances jurídicos de los derechos fundamentales a la limitación de la jornada, al descanso y a la seguridad y salud en el trabajo, en puridad, ya engloban a los contenidos propios que se le pretende adjudicar al "derecho" a la desconexión como nueva categoría autónoma de derecho fundamental.

Sin embargo, el "derecho" a la desconexión es concebido por la dogmática como un mecanismo para dotar de eficacia a los contenidos básicos de tales derechos fundamentales que conforman los paradigmas y cimientos de la regulación del tiempo de trabajo y la seguridad y salud laboral en los diferentes ordenamientos jurídicos.

A pesar de ello, el hecho de que nuevas modalidades de prestación de trabajo, o la introducción de nuevas tecnologías, generen deficiencias prácticas en la aplicación y protección de tales derechos, ello no permite concluir que los mismos se encuentren vacíos de contenido ni que no puedan ser oponibles ante el empleador.

En efecto, no debe confundirse el derecho con sus garantías. En este sentido, es necesario contemplar la diferencia básica entre lo que constituye el derecho considerado "como posición jurídico/activa de un sujeto", de lo que es la garantía o mecanismo que complementa al derecho o lo hace efectivo<sup>47</sup>.

Coincidentemente con este criterio de diferenciación entre conceptos, es posible señalar que "las garantías configuran, en definitiva, un elemento externo a la existencia misma del derecho, que es válido aún cuando no cuente con medios suficientemente eficaces de cumplimiento, que dependen en definitiva no de otra cosa que de la evolución de la cultura jurídica y de la conducta de los operadores jurídicos"<sup>48</sup>.

Compartimos en todos sus términos en señalar que: "Cuando hablamos de derecho a la desconexión, presuponemos que el trabajador se encuentra obligado a estar conectado. Esa premisa, a nuestro juicio, es errónea... **el dependiente no tiene ninguna obligación a estar 'conectado' a la empresa.** Al admitir lisa y llanamente el 'derecho a la desconexión', estamos validando la obligatoriedad de la conexión del trabajador a su centro de trabajo y este extremo no es real"<sup>49</sup>.

45 Tal ha sido el caso del fallo del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Quinta), de fecha 21.02.2018, asunto C-518/15.

En efecto, a diferencia de lo que dispone nuestro Decreto del 29 de Octubre de 1957, el artículo 2 de la Directiva 2003/88 dispone que constituye tiempo de trabajo, todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales.

Sin embargo, en una de sus conclusiones, el Tribunal señala que "El artículo 2 de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que el tiempo de guardia que un trabajador pasa en su domicilio con la obligación de responder a las convocatorias de su empresario en un plazo de ocho minutos, plazo que restringe considerablemente la posibilidad de realizar otras actividades, debe considerarse «tiempo de trabajo»".

46 Federico Rosenbaum, "La causalidad del despido y un replanteamiento en torno a la mala salud del derecho al trabajo en el Uruguay", *Cuadernillos de la Fundación Electra*, N° 23, (2017).

47 Hugo Barreto, "Derecho al trabajo y poder directivo del empleador: un replanteamiento", *XXII Jornadas uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Prof. Oscar Ermida Uriarte*, (Montevideo: FCU, 2011), 107 y subsiguientes.

48 Barreto, "Derecho al trabajo y poder directivo del empleador: un replanteamiento", 108.

49 Nelson Loustaunau, Ob. cit., p. 496.

Entonces, será tarea de los juristas contribuir con una adecuada interpretación y aplicación de las normas en materia de tiempo de trabajo y de seguridad y salud laboral, para evitar que las nuevas realidades productivas, de organización del trabajo, de introducción de novedosas tecnologías, conculquen con derechos fundamentales básicos del trabajador, vaciándolos de contenido, y transformándolos en ineficaces.

Pero incluso, los hechos han demostrado que las escasas regulaciones y concreciones de un derecho a la desconexión, como son los casos de Italia y Francia, no fueron satisfactorias. En efecto, a pesar de la "necesidad" de su consagración como un derecho nuevo y autónomo por la "ineficacia" de otros derechos -como la limitación de la jornada y los descansos-, resulta que las reglamentaciones particulares de estos países fueron también "ineficaces", por su inadecuada concreción y por haberse dejado librado su desarrollo a la negociación colectiva casi inexistente.

Finalmente, para que efectivamente pueda ser cumplido y ser oponible el derecho a desconectarse del trabajo luego de finalizada la jornada laboral o en tiempos de descanso, resultará necesario que cada sistema jurídico aporte una adecuada protección a la estabilidad en el empleo. En el caso uruguayo, cualquier modificación normativa que se proyecte sobre este tema y que pretenda tener éxito, estará supeditada imperiosamente a la formulación de un replanteamiento en torno a la mala salud del derecho al trabajo.

Efectivamente, no es concebible un derecho a oponerse a cumplir tareas luego de finalizada la jornada laboral o en tiempos de descanso, y a no ser sancionado por tal motivo, en aquellos sistemas que consagren, o cuyos operadores interpreten, que existe libertad absoluta para despedir, sin expresión de una justa causa.

## 6. Bibliografía

Abat, Jaume. "La tutela administrativa del trabajador ante los riesgos psicosociales". En Agustí, J. (Dir.), *Riesgos psicosociales y su incidencia en las relaciones laborales y seguridad social*, dir. J. Agustí. Madrid: Cuadernos de Derecho Judicial, Consejo General del Poder Judicial, 2004.

Alemán, Francisco. "Una aproximación conceptual, crítica y contextualizadora al hilo de la «Loi Travail No 2016-1088»". En *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, N° 30, (2017). Disponible en <http://laleydigital.laley.es/>. La Ley 5231/2017.

Aragüez, Lucía. "El impacto de las tecnologías de la información y de la comunicación en la salud de los trabajadores: el tecnoestrés". *E-Revista Internacional de la Protección Social*, vol. II, n° 2, (2017): 186.

Azócar, Rodrigo. "El 'derecho a desconectarse del trabajo': Análisis desde la perspectiva chilena". *II Encuentro Latinoamericano de Jóvenes Juristas*, (2018):173. Disponible en <https://bit.ly/2IM18mO>. Sección Jóvenes Juristas de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Subsección Americana.

Babace, Hector. *Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales*. Montevideo: FCU, 2003.

Barreto, Hugo. "Derecho al trabajo y poder directivo del empleador: un replanteamiento". *XXII Jornadas uruguayas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Prof. Oscar Ermida Uriarte. (Montevideo: FCU, 2011), 107 y subsiguientes.

Baylos, Antonio. "Las reformas laborales en Francia y la armonización legislativa de la gobernanza europea". Blog, 2016. Disponible en <http://baylos.blogspot.com.es/2016/11/las-reformas-laborales-en-francia-y-la.html>.

Belmont Edgard. "La reforma laboral en México: la mitificación de la empresa y los ajustes en las relaciones laborales". *Nueva Antropología*, vol. 27, n° 80, (2014).

Blasco, Ángel. *La extinción del contrato de trabajo en la reforma laboral de 2012*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2013.

Castello, Alejandro. "Obligaciones de las partes". En *Derecho del Trabajo*, coords. J. Raso, y A. Castello, Tomo I. Montevideo: FCU, 2012.

Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, O.I.T. *Informe III (B) de la 107ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo: Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro. Estudio General relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, O.I.T., 2018 Disponible en [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

Dagnino, Emanuele. Il diritto alla disconnessione nella legge n. 81/2017 e nell'esperienza comparata. *Diritto delle Relazioni Industriali*, n° 4/XXVII, (2017): 1036-1037.

De Manuele, Abel y Gabriel Frem. *Jornada de trabajo y descansos*. Santa Fé: Rubinzal-Culzoni, 2013.

García, Hector. Los paradigmas de una reforma laboral sustentable. *La Nación*, 26 de noviembre, 2017.

Gimeno, Miguel. *Análisis Multisectorial sobre la incidencia de los Riesgos Psicosociales en los trabajadores*. España: Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, 2016.

Guimarães, Marsiglia y De Carvalho Fontes. Reforma trabalhista : visão, compreensão e crítica. São Paulo: LTr, 2017.

Jeamnaud, Antoine. "La flexibilización del derecho laboral en Francia". *Revista de Trabajo*, nº 4, (1994): 79.

Larrañaga, Nelson. *Horas extras. Análisis especial de la ley N° 15.996 de noviembre de 1988*. Montevideo: FCU, 1989.

Lizama Luis. La reforma laboral no contribuye a la modernización de las relaciones laborales. *Revista del Abogado*, nº 7, 2017.

Loustaunau, Nelson. Primera aproximación al derecho a la desconexión. *Revista Derecho Laboral*, nº 271, (2018): 489.

Nicolliello, Ariel. *La responsabilidad por accidente de trabajo o enfermedad profesional*. Montevideo: FCU, 2006.

Monereo, José Luis. Las transformaciones del Derecho del Trabajo frente a los retos del S. XXI. Conferencia dictada en el marco de la materia "El Derecho del Trabajo: Presupuestos conceptuales y transformaciones", del Máster Universitario en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales de la Facultad de Derecho de la Universidad de Salamanca, España, 3 de octubre, 2016.

O.I.T. *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo O.I.T., (2016). Disponible en [www.ilo.org](http://www.ilo.org). Palomeque, M. C. 1984. Un compañero de viaje histórico del Derecho del Trabajo: la crisis económica. *Revista de Política Social*, nº 143.

Palomeque, Manuel-Carlos. "Un compañero de viaje histórico del Derecho del Trabajo: crisis económica", *Revista de Política Social*, nº 143, (1984): 15.

Pérez, Joaquín. "Precarización de las relaciones de trabajo". En *Diccionario internacional de derecho del trabajo y de la seguridad social*. Coords. A. Baylos, C. Thomé y R. García. (Valencia: Tirant lo Blanch, 2014). Disponible en <http://www.tirantonline.com>. Documento TOL4.133.708.

Rosenbaum, Federico. La causalidad del despido y un replanteamiento en torno a la mala salud del derecho al trabajo en el Uruguay. *Cuadernillos de la Fundación Electra*, nº 23, (2017). Montevideo: Fundación Electra.

Rosenbaum, Patricia. Vacaciones anuales. En *Derecho del Trabajo*, coords. J. Raso y A. Castello, Tomo II, Segunda Edición. Montevideo: FCU, 2015.

Tascón, Rodrigo. "El derecho de desconexión del trabajador (potencialidades en el ordenamiento español)". *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, nº 41, (2018). Disponible en <http://laleydigital.laley.es/>. La Ley 3170/2018.

Todolí, Adrián. "El Derecho a la Desconexión Digital aprobada por la LOPDGDD y la Prevención de riesgos laborales". *Argumentos en Derecho Laboral*. 17 de enero de 2019. Disponible en <https://adriantodoli.com/2019/01/17/el-derecho-a-la-desconexion-digital-aprobada-por-la-lopdgdd-y-la-prevencion-de-riesgos-laborales/>.

Ushakova, Tatsiana. De la conciliación a la desconexión tecnológica. Apuntes para el debate. *Nueva revista española de derecho del trabajo*, nº 192, (2016). Disponible en <https://www.aranzadi.es/>. BIB 2016/85593.