

Desconexión Digital: ¿Qué es?

Un concepto que ya es familiar en Europa y en algunos países de Latinoamérica es la “desconexión digital”. ¿Lo has escuchado alguna vez? Según una reciente reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT), se refiere a “la obligación que tienen los patrones de respetar el horario de la jornada laboral”. El concepto en específico alude a que el trabajador logre desconectarse de todos los dispositivos de comunicación que lo vinculan al trabajo. Tarea difícil en un mundo donde el *homeoffice* produjo nuevas formas de laborar.

Según el proyecto de ley ya aprobado en el Senado de la República, la normativa tiene “el propósito de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar”. Por tanto, los patrones se deberán abstener de enviar correos, mensajes o realizar llamadas fuera del horario de trabajo.

Si esta es la primera vez que lees este concepto, en este artículo abordaremos su significado, cómo se regula en otros países y qué es lo que se pretende hacer en México.

Los alcances de la desconexión digital

La incorporación de las herramientas digitales en el ámbito laboral ha generado una cultura de estar “siempre conectado”. Ello difumina los límites entre la vida laboral y la vida privada. A pesar de que antes, responder un correo en un día de descanso o vacaciones era una excepción, hoy se ha convertido en rutina.

La pandemia a causa de la Covid-19 aceleró la implementación del *homeoffice* como solución para continuar las operaciones de las empresas y evitar contagios. La situación devino en una serie de nuevas rutinas y formas de relacionarnos, donde las pantallas y dispositivos móviles son los únicos mediadores. No obstante, ya muchas empresas ejecutaban políticas que apuntaban a una efectiva desconexión digital.

En 2011 Volkswagen desconectaba ciertas comunicaciones en los móviles de los empleados durante las horas de descanso. En 2016 Michelin desaconsejaba y evitaba conexiones de trabajo en horarios de descanso. En el mismo año Mercedes Benz, redirigía los correos electrónicos de trabajadores durante sus vacaciones.

La regulación de los horarios y jornadas de trabajo siempre ha sido materia de discusión en legislaciones globales. La propia Organización Internacional del Trabajo (OIT) –en sus múltiples convenios respecto a las jornadas laborales– establece límites de jornadas laborales máximas y aplicación de horas extraordinarias.

Si bien la OIT valora profusamente las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) como herramientas que favorecen el trabajo a distancia y la conciliación con la vida laboral, personal y familiar, advierte que “la desaparición de las fronteras espaciales y temporales entre la vida laboral y privada [...] permiten que el individuo pase más tiempo en su casa que en el trabajo. No obstante, ello podría ser un arma de doble filo”. Debido a que la permanente conexión con dispositivos móviles, esfuma la existencia de un efectivo límite de la jornada laboral diaria.

Por otra parte, no cabe duda de los múltiples beneficios que presenta el teletrabajo. Según una encuesta elaborada por IAE Business School, el 84% de los mexicanos que se vieron obligados a practicar el teletrabajo, afirman que les ha gustado la experiencia a raíz de las múltiples ventajas. Ahorro en viajes, autonomía, tener talento de otros lados del mundo, la flexibilidad de tiempo, entre otros.

No obstante, la flexibilidad no organizada hace que el trabajador *siga conectado* de forma irregular durante los descansos o fuera de jornada. El no derecho a la desconexión digital manifiesta una prolongación indebida de la jornada y así lo saben los trabajadores. De acuerdo con una encuesta hecha por OCC Mundial el 2020, el 62% de los profesionistas mexicanos afirma que el principal beneficio que deberían brindar las empresas, como parte de su salario emocional al realizar el *homeoffice*, es el derecho a la desconexión digital.

Legislación en otros países

Cuando se comparan las legislaciones sobre la desconexión digital, se considera a Francia como el primer país en tener una regulación sobre la materia. El 8 de agosto de 2016 el país aprobó la “*Loi Travail*” o reforma laboral francesa. En ella se incluyó un artículo sobre el derecho a la desconexión, dejando a discreción de los trabajadores y el patrón la aplicación de este derecho. La empresa, por petición del trabajador, deberá elaborar una política de actuación al respecto. Esta política debe definir:

“[...] modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y preverá, además, la puesta en marcha de acciones de formación y de sensibilización. De esta forma, determinará un uso razonable de los dispositivos digitales dirigida a los trabajadores, mandos intermedios y dirección.”

En Italia, la ley del 22 de mayo de 2017, trata de combinar el trabajo presencial con el prestado desde fuera del centro de trabajo (trabajo ágil). Para ello, establece la necesidad de garantizar el descanso con medidas que aseguren la desconexión del trabajador respecto a los instrumentos tecnológicos de trabajo.

En tanto, en España se definió el término de la “desconexión” en el 2018. Ello, a partir de la “Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales”. En esta normativa, se establece que “los trabajadores y los 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”.

Latinoamérica no se ha quedado atrás. Por ejemplo, Chile reguló este derecho al incluirlo en la legislación sobre el Teletrabajo el 2020. En ese país, los teletrabajadores “no están obligados a responder las comunicaciones, órdenes u otros requerimientos del empleador [...] Esta desconexión al menos, 12 horas continuas en un periodo de 24 horas”, dice la ley.

En ese mismo año también se reguló en Ecuador y Perú. En este último país, los trabajadores que realicen *homeoffice*, tienen derecho a desconectarse durante su descanso, licencias y tiempo de suspensión laboral, de todo medio informático, de telecomunicación, y otros similares. Ante este escenario, ¿qué se propuso en México para este 2021?

Situación en México

El pasado 29 de abril de 2021, el Senado de la República Mexicana aprobó por unanimidad la adición del artículo 68 bis a la Ley Federal del Trabajo (LFT). Dentro de la propuesta de “desconexión digital”, se cuentan los siguientes puntos:

- Los trabajadores tendrán derecho a la desconexión digital a efecto de que les sean garantizados, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, **el respeto a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.**
- La regulación y modalidades para el ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral. Privilegiarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal. Se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su caso, a lo acordado entre el patrón y los representantes de los trabajadores.
- El patrón, en coordinación con las personas representantes de los trabajadores, deberá elaborar una política interna dirigida a los trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos. Allí deberá definirse las modalidades para el ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal. Ello respecto al uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga u otros problemas de salud.
- Esta política deberá **contener mecanismos para prevenir y sancionar los actos hostiles** que, en su caso, puedan suscitarse **cuando el trabajador ejerza su derecho a la desconexión digital** en el ámbito laboral. Se debe incluir aquellos actos que segreguen a los trabajadores o impliquen afectaciones a las prestaciones a que tengan derecho.

Esta normativa está a la espera de ser aceptada en la Cámara de Diputados para su discusión y posterior promulgación. Y tú, ¿qué opinas sobre este derecho? ¿Estás listo para asegurar su correcta ejecución? ¿Cuáles son los mecanismos que en tu empresa destinarán para que se lleve a cabo esta nueva ley con los trabajadores?