

**FACULTAD LIBRE DE DERECHO
DE MONTERREY**

LICENCIATURA EN DERECHO



ANÁLISIS DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN: ALCANCE LEGAL EN MÉXICO
Y PROPUESTA.

TESIS QUE EN OPCIÓN A TÍTULO DE

LICENCIADA EN DERECHO

PRESENTA: MÓNICA DANIELA GONZÁLEZ LOZANO

ASESORA DE FONDO: DRA. MARÍA LOURDES DEL REFUGIO LÓPEZ FLORES
ASESOR DE FORMA: DR. JOSÉ FABIÁN RUIZ VALERO-.

SANTA CATARINA, N.L.

NOVIEMBRE, 2024

Santa Catarina, Nuevo León, a 19 de noviembre de 2024

Agradecimientos.

Gracias a mi familia, por ser mi apoyo fundamental en mi crecimiento hacia la profesión.

Gracias a mis asesores, Dra. Lourdes y Dr. Fabián, por acompañarme en este proyecto de investigación, compartirme sus conocimientos y hacerme disfrutar el proceso. Gracias al Dr. Sergio Villarreal, por tener tanta pasión en educar la materia laboral del derecho e inspirarme en esa dirección.

Gracias a todos los maestros que, por fortuna, me impartieron clase en la Facultad Libre de Derecho de Monterrey, por formar mi educación hasta prepararme para este momento.

Resumen:	Abstract:
Este trabajo estudia el derecho a la desconexión, a través de un análisis socio-jurídico y de estudio comparado. Tiene por objeto: (i) entender la discusión filosófica y social que incumbe a lo que pretende proteger el derecho a la desconexión: el respeto a la jornada laboral en un contexto de tecnologías de la información y comunicación como herramientas de trabajo. (ii) Comparar diferentes ordenamientos legales con el caso mexicano para exponer que su origen atiende a condiciones que no se encuentran reguladas adecuadamente por la legislación mexicana. (iii) Exponer la necesidad de un cambio en la legislación mexicana y proponerlo. La relevancia del estudio es reconocer las nuevas condiciones del contexto actual, identificar los problemas a los que se exponen las personas trabajadoras que se encuentran en el supuesto del objeto de estudio y reflexionar de qué formas la legislación puede servir como herramienta de cambio para asegurar un trabajo digno en un contexto actual. El derecho a la desconexión busca proteger la dignidad humana, pues atiende aspectos fundamentales como la vida privada, la	This paper studies the right to disconnection through a socio-legal analysis and comparative study. Its objectives are: (i) to understand the philosophical and social discussion regarding what the right to disconnection aims to protect: respect for the working hours in a context of information and communication technologies as work tools; (ii) to compare different legal systems with the Mexican case to show that its origin is due to conditions that are not adequately regulated by Mexican legislation; (iii) to expose the need for a change in Mexican legislation and to propose it. The relevance of the study is to recognize the new conditions of the current context, to identify the problems to which the employees who are in the scenario of the object of the study are exposed and to reflect on what ways the legislation can serve as a tool for change to ensure dignified employment in the current context. The right to disconnection seeks to protect human dignity, since it addresses fundamental aspects such as private life, family and health. Social conditions in Mexico are not addressed by current legislation. Work is a necessary activity for

familia y la salud. Las condiciones sociales en México no se abordan en la legislación vigente. El trabajo es una actividad necesaria para sobrevivir, las relaciones de trabajo son de subordinación, por ello, la cultura del trabajo gira alrededor de las necesidades de producción y de las exigencias de los patrones. Regular correctamente el derecho a la desconexión es una herramienta para transformar la cultura del trabajo y asegurar el respeto a derechos que comprenden el trabajo digno.	survival, employment relationships are of subordination, therefore, the labor culture revolves around the needs of production and the demands of employers. Correctly regulating the right to disconnection is a tool for transforming the labor culture and ensuring respect for rights that comprehend dignified work.
Palabras Clave:	Keywords:
Desconexión, tecnologías de la información y comunicación, tiempo, trabajo digno, cultura del trabajo, producción, vida privada, jornada laboral.	Disconnection, information and communication technologies, time, dignified employment, labor culture, production, private life, working hours.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	Página <u>6</u>
CAPÍTULOS	
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.	<u>10</u>
A. El derecho a la desconexión: Antecedentes.	<u>10</u>
B. Análisis filosófico: El papel del capital y la productividad.	<u>14</u>
II. DERECHO A LA DESCONEXIÓN.	<u>20</u>
A. Concepto.	<u>20</u>
B. Derechos protegidos.	<u>21</u>
III. ANÁLISIS COMPARADO.	<u>28</u>
1. Francia.	<u>28</u>
2. Italia.	<u>30</u>
3. Canadá.	<u>31</u>
4. Chile.	<u>32</u>
IV. LEGISLACIÓN: CASO MEXICANO.	<u>35</u>
1. CPEUM.	<u>35</u>
2. Declaración Universal de Derechos Humanos.	<u>37</u>
3. Ley Federal del Trabajo.	<u>38</u>
4. Nom-037-STPS-2023.	<u>44</u>
5. Otras fuentes de derecho.	<u>47</u>
V. PROBLEMÁTICA ACTUAL EN MÉXICO.	<u>49</u>
A. Contexto socioeconómico en México y su efecto en el mundo laboral.	<u>49</u>
B. Cultura laboral mexicana.	<u>50</u>
C. Estadísticas de personas trabajadoras afectadas.	<u>52</u>
VI. PROPUESTA DE REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	<u>59</u>
CONCLUSIONES	<u>65</u>
BIBLIOGRAFÍA	<u>70</u>

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo desarrollo un análisis socio-jurídico sobre el derecho a la desconexión, sus antecedentes históricos y filosóficos. Además, un estudio comparado sobre su concepto y naturaleza a través de diversos ordenamientos jurídicos, para desembocar en el estudio del alcance de dicho derecho en la legislación mexicana.

El propósito primario es discutir las implicaciones del derecho a la desconexión y su relevancia actual, y con ello entender si es un “nuevo” derecho o la extensión de otros derechos ya en curso, o bien, si es una ampliación progresiva que cubre y atiende una situación específica. Lo anterior tiene el fin de determinar si es importante proponer una modificación en el derecho a la desconexión dentro de la legislación mexicana, es decir, estudiar su naturaleza para conocer si su alcance es suficiente o debe atender un grupo de personas más amplio del que protege.

El objetivo de la investigación fue estudiar a profundidad el reconocimiento del derecho a la desconexión, que se implementó recientemente a la legislación laboral en México, para conocer su naturaleza y alcances, con el fin de explicarlo y así proponer una reforma a la Ley Federal del Trabajo, que permita la aplicación de este derecho de forma útil para los mexicanos que se encuentren en el supuesto que ampara.

Con lo anterior, en la presente tesis demuestro que el derecho a la desconexión debe ser regulado de forma distinta a la actual, puesto que su reforma es necesaria para asistir a una problemática mayor, de un grupo de personas más amplio. La efectividad de lo que protege el derecho a la desconexión no puede ponerse en práctica en México, puesto que su regulación es limitada mientras que su naturaleza brinda un vasto alcance. El derecho a la desconexión debe ser regulado para garantizar el límite del fin del trabajo a través del uso de la tecnología.

Los objetivos particulares de mi tesis son:

1. Discutir los antecedentes del derecho a la desconexión, así como sus implicaciones socio-filosóficas, a efecto de establecer la problemática.
2. Identificar mediante un análisis comparado las tendencias en el mundo para realizar una interpretación de lo que es el derecho a la desconexión y los alcances de las normas que lo comprenden.
3. Analizar experiencias en el contexto mexicano, específicamente problemáticas que se muestren relacionadas con lo que pretende regular y atender el derecho a la desconexión.
4. Identificar propuestas de éxito para aplicar en México y con ello proponer una reforma a la Ley Federal del Trabajo.

Para llevar a cabo el análisis, utilicé dos metodologías, primero de la sociología jurídica, ya que estudio un problema de la realidad social que desemboca en uno jurídico con la implementación del derecho, que garantiza una protección, pero que finalmente no se materializa. A través del enfoque socio-jurídico fue posible establecer la relación entre el derecho y la sociedad, a efecto de demostrar la conexión entre la problemática real y la forma en que el derecho obra para su defensa.

La segunda metodología, que apliqué de forma secundaria, sirve como análisis comparado para conocer cómo se desarrolla el derecho a la desconexión en otros ordenamientos jurídicos del mundo, sus alcances y casos de éxito que pueden ser útiles para el derecho mexicano. El contraste permite comprender lo que abarca el derecho a la desconexión y cuál es su naturaleza para entender su propósito.

El tema de investigación es relevante puesto que es una realidad que viven todas las personas trabajadoras que utilizan medios tecnológicos como herramientas de trabajo, que terminan llevando a casa consigo mismos. El hecho de terminar la jornada es nebuloso cuando se trata de un trabajo que se realiza a través de medios tecnológicos, puesto que permiten la conectividad de la persona trabajadora en todo momento.

La posibilidad de estar conectado se malinterpreta con la necesidad y urgencia que demanda el trabajo de la persona trabajadora. Los patrones han evolucionado también sus

abusos desde esta trinchera para no conceder el término de la jornada, con la excusa de que el trabajo es urgente y debe ser atendido en el momento que se requiera. Las personas trabajadoras se encuentran en desventaja ante esta situación, pues son subordinados y dependientes del patrón, por lo que muchas veces la exigencia de permanecer conectado se vuelve una orden de trabajo, que desemboca en un círculo vicioso del cumplimiento del trabajo a costa de la vulneración de sus derechos.

Este problema podría ser considerado absurdo, porque parece repetitivo con las discusiones que existen actualmente, y desde hace mucho tiempo, sobre la duración de la jornada, las horas extras, así como la posición favorable de los trabajadores frente a la legislación laboral. En la práctica, lo que sucede es que los patrones no son consistentes con sus obligaciones, y mucho menos con las que interfieren en sus propios objetivos de producción, ajenos enteramente a las condiciones de trabajo que proporcionan a las personas trabajadoras que hacen posible dicha producción.

Se trata de un contexto que camina con la evolución de la sociedad al uso indispensable de medios tecnológicos para realizar actividades cotidianas, como lo es la comunicación. La comunicación es una actividad fundamental de numerosos puestos de trabajo, por lo que cualquier persona trabajadora que utilice como herramienta de trabajo un medio tecnológico portátil está expuesta a esta problemática. Es urgente explorar la naturaleza del derecho a la desconexión para establecer su relevancia frente a otros derechos que ya se encuentran reconocidos por la legislación mexicana.

Al ser un derecho de reciente incorporación en la legislación mexicana y para un supuesto limitado, no es común que sea un tema reconocido en la cultura laboral de las empresas, o incluso que se encuentren familiarizadas con él, por lo que son pocas las empresas que lo tienen regulado como política interna o que en la práctica lo respetan idealmente. Lo anterior provoca que la mayoría de las personas trabajadoras sea víctima de esta problemática.

Existen diversos derechos que a su vez protege el derecho a la desconexión, tales como el derecho al descanso, a la vida personal y familiar, así como a la salud por riesgo psicosocial. Se estudia la relación entre ellos para establecer la relevancia de un derecho que consagre las tres concepciones anteriores y proteja a quienes se encuentran en esa situación específica antes mencionada, que en la actualidad es un contexto común para todos aquellos que trabajan con medios tecnológicos.

Es un problema que necesita estudio y análisis porque afecta a muchas personas trabajadoras en aspectos tan esenciales de la vida. La interferencia en la esfera privada, así como los efectos en su propia esencia humana y salud, son consecuencias que deben evitarse. Observar el derecho a la desconexión sirve como un camino para proteger al ser humano de encontrarse en condiciones de detrimento en su dignidad humana. Es necesario atender este tema para, poco a poco, revolucionar el trabajo y las condiciones que ofrece. Trabajar sin desconectarse amenaza la dignidad humana de las personas trabajadoras.

Para cumplir con el objetivo, en el capítulo uno establezco los antecedentes del derecho a la desconexión con un análisis filosófico del conflicto que genera la relación del capital y la productividad. Para continuar, en el capítulo dos extiendo una discusión sobre su concepto y la presentación de los derechos que protege. Posteriormente expongo un tercer capítulo de derecho comparado, para conocer la naturaleza del derecho a la desconexión en otros países, puesto que en México se legisló hasta el 2021, con el teletrabajo, mientras que en otros países se reconoce desde antes de la pandemia por Covid-19, que revolucionó el tema legal impulsando su regulación. En el cuarto capítulo se exhibe lo que se encuentra establecido en la legislación mexicana, con el propósito de identificar su alcance en México y compararlo con las aportaciones de los otros capítulos. El quinto capítulo es el desarrollo de la problemática presente en el país, para desembocar con el sexto capítulo, que es una compilación de los anteriores reflejada en una propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo.

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

En el presente capítulo se introduce el derecho a la desconexión, con sus antecedentes generales, es decir, de dónde nace el derecho a la desconexión y los elementos que forman parte de su existencia. Es necesario un apartado de análisis filosófico que demuestre el conflicto que provoca el capital y la productividad en el tema objeto de esta investigación.

A. El derecho a la desconexión: Antecedentes.

La palabra desconexión sin duda alude a dejar de estar conectado, refiere al uso de tecnología que te permite estar conectado con otros, de forma remota, ya sea por medio de teléfono celular o computadora. Las nuevas tecnologías han permitido la evolución de diversas actividades en la vida de los seres humanos, incluyendo la vida laboral. Entonces, el derecho a la desconexión nace de la relación que existe entre el trabajo y el uso de las tecnologías para ejecutar el mismo. Sus alcances han generado perjuicios para las personas trabajadoras, por ellos se vuelve necesaria la creación de dicho derecho.

En 2020 México, así como la población mundial, se enfrentó con el COVID-19, que alteró su modo de vida en todos los aspectos, incluyendo por supuesto el componente laboral. Dicho suceso posicionó el derecho a la salud como la prioridad en la administración de todos los gobiernos.

Entonces, en la dimensión laboral, la modalidad de teletrabajo se vuelve la única manera de continuar operando, y cuidando la salud, para diversos empleos. La sociedad se encontró forzada a realizar el trabajo de oficina desde casa, que es posible a través de las nuevas tecnologías. Cualquier persona trabajadora en oficina trasladó su trabajo a la vía remota.

Desde mi perspectiva, la pandemia vuelve visible el derecho a la desconexión, puesto que la urgencia de su regulación por el alcance a gran parte de las personas trabajadoras, se traduce en una problemática inminente. No obstante, el derecho a la desconexión no nace con la pandemia, puesto que el trabajo remoto ya existía, únicamente fungió como una

emergencia mundial que puso sobre la mesa de los legisladores las implicaciones del trabajo remoto en los trabajadores, el uso de tecnologías de la información como principal herramienta de trabajo y las regulaciones de la propia modalidad.

Las nuevas tecnologías ya existían para el desarrollo del trabajo, sin embargo, la pandemia fue el evento que fungió como incentivo mundial para discutir sobre sus efectos en la vida de las personas trabajadoras. Primero, es importante destacar qué significan las nuevas tecnologías:

“Las nuevas tecnologías en la actualidad comprenden básicamente el estudio y aplicación de las tecnologías digitales y los sistemas de telecomunicación; es decir, ordenadores multimedia y periféricos como el escáner, las impresoras, cámaras digitales, etc., y las redes de ordenadores, cuyo máximo exponente es la red Internet. Estos medios no sólo han ampliado y mejorado exponencialmente nuestra capacidad para manejar, tratar y comunicar información y conocimiento por sí mismos, sino que además han asimilado prácticamente todos los demás recursos que ahora se integran en ellos.”¹

Por lo tanto, se refieren a cualquier aplicación o sistema de tecnología que funcione como medio para hacer uso de información o conocimiento a través de un aparato, que permite a su vez comunicarlo a otros. La evolución de las nuevas tecnologías permite asimilar las prácticas que se realizaban a priori a su existencia, pero ahora de una manera más eficiente. Permiten integrar el intercambio de información, así como su archivo y manejo para diversos fines.

Como se menciona, el máximo exponente es el Internet, que tiene una capacidad de aplicación casi infinita, por lo que se pueden desarrollar abundantes actividades con esta herramienta. En consecuencia, las nuevas tecnologías son las que permiten que a través de su uso se logre mantener el trabajo de aquellos que tienen la posibilidad de migrar sus actividades a un medio tecnológico, desde un espacio diverso al centro de trabajo.

¹ Pérez Lorigo, Martín. “Nuevas tecnologías y educación”. 2005. Disponible en línea: **PePsic Periódicos de Psicología**. <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1676-10492005000100007#:~:text=Las%20nuevas%20tecnolog%C3%ADas%20en%20la,m%C3%A1ximo%20exponente%20es%20la%20red> (Consulta: Feb. 15, 2024).

Ahora bien, los diversos empleos a los que se hace referencia integran muchas áreas de práctica, pues las nuevas tecnologías han evolucionado el uso de información y ahora, para todos los oficinistas, una computadora es la principal herramienta de trabajo. Entonces, la modalidad es para quienes puedan continuar con sus obligaciones laborales, de forma remota, a través de las nuevas tecnologías. Todos los trabajos de oficina utilizan nuevas tecnologías, la comunicación se realiza a través de dichos medios de comunicación digitales incluso entre personas que se encuentran trabajando en un mismo lugar de trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo ha asegurado que:

*“La regulación del tiempo de trabajo también puede contribuir a resolver problemas sociales, incluido, en particular, el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada, y a preservar la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores. Por lo tanto, queda claro por qué las cuestiones relativas al tiempo de trabajo y los periodos de descanso han ocupado durante mucho tiempo un lugar central en los debates, no solo entre trabajadores y empleadores, sino en la sociedad en general.”*²

El tiempo es un tema fundamental de las relaciones laborales. Es un concepto que se ha vuelto materia de debate en diversos aspectos que en la actualidad se reflejan en iniciativas de ley que se encuentran en su proceso legislativo, tales como la jornada, el tiempo de descanso intermitente que tienen los trabajadores durante la jornada, el tiempo que disponen para descansar y consumir alimentos. El debate del tiempo en el mundo del trabajo es extenso y abarca diversas problemáticas. Del mismo debate se extiende el derecho a la desconexión, para efectos del presente análisis.

Como consecuencia, nace una problemática en la relación laboral de los patrones y los trabajadores que optaron por dicha modalidad. La línea entre el término de la jornada laboral y la vida privada de los trabajadores se ha vuelto aún más delgada, desde que la modalidad de teletrabajo tuvo su auge derivado de la pandemia por COVID-19. La razón de tal circunstancia es que, el tiempo se ve distorsionado por la presencia virtual de los

² Organización Internacional del Trabajo. “Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro”. 1ª ed. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo 107ª reunión. 2018. p. 3. Disponible en línea: **OIT ilo.org** <<https://www.ilo.org/es/resource/conference-paper/ilc/107/garantizar-un-tiempo-de-trabajo-decente-para-el-futuro-estudio-general-1>> (Consulta: Febrero 21, 2024).

trabajadores, que ahora los patrones consideran como una posibilidad de disponibilidad en cualquier momento.

El componente laboral es de prioridad en la vida de la mayoría de la población, puesto que la remuneración económica es lo que mantiene todos los demás aspectos de su vida. Sus actividades laborales están encaminadas a: mantener el empleo, subir de puesto, conseguir un aumento de salario; lo que se consigue mediante un desempeño extraordinario a ojos del patrón. La competencia laboral que se ha generado a razón del sistema económico capitalista y la idea de escalar socialmente como consecuencia de un buen puesto de trabajo y un mejor sueldo, ha provocado la distorsión de los derechos laborales que pretenden asegurar una protección a la dignidad humana del trabajador. Los patrones tienen el poder en la relación subordinada, es por eso que, la legislación laboral se enfoca en la protección de la clase trabajadora.

Los excesos de poder patronales son comunes en diversos aspectos de lo que implica una relación laboral, pero el tiempo ha sido tema de debate por mucho tiempo. El problema es que los patrones no conceden que tratan con personas que tienen una vida privada que deben atender diariamente, que necesitan descansar y tener un tiempo alejado de su actividad laboral. Se habla también de esclavitud laboral moderna por una jornada excesiva, es decir, hacer que los trabajadores realicen o estén pendientes de trabajo fuera de su horario laboral. Aunque es un debate ajeno, existe el tinte de tal condición en la presente investigación.

Con el contexto de las nuevas tecnologías como herramientas de trabajo nace una expectativa de disponibilidad constante. Tanto como para el patrón, quien espera que la persona trabajadora responda, en caso de ser necesario, fuera de horario, ya que cuenta con la herramienta para hacerlo. Así como de la persona trabajadora, que tiene un sentimiento de responsabilidad que rebasa su horario laboral, pues debe encontrarse disponible en todo momento para satisfacer y cumplir con las demandas de su trabajo.

La tecnología ha permitido una entrada más invasiva a la vida privada de los trabajadores en su perjuicio, pero en un supuesto beneficio de los patrones en cuanto a la

“producción”. Ahora, la posibilidad de estar conectados mediante las nuevas tecnologías crea la idea de que su disponibilidad puede transformarse a la par de la modalidad. De esta manera, los patrones han desarrollado nuevas formas de abusos, a través de amenazas o regaños en el caso de que el trabajador no se encuentre disponible para atender el trabajo una vez que termina su jornada.

“[...]en la era digital es más difícil desconectarse del trabajo, no en vano recibimos e-mail a cualquier hora, tenemos acceso al correo electrónico a través del móvil o de sistemas de conectividad online. Estamos expuestos a la hiperconectividad, que implica estar conectado en cualquier lugar y en cualquier momento, a individuos o a redes, en especial a partir de la proliferación de los teléfonos inteligentes o smartphones.”³

La hiperconectividad es un elemento al que los patrones le sacan todo el provecho posible, se difumina la hora de salida con la disponibilidad en todo momento. Ahora, desde el teléfono celular, que está a la mano de la persona trabajadora todo el tiempo, la urgencia del trabajo se vuelve inminente, pues se malinterpreta con una disponibilidad en cualquier tiempo.

B. Análisis filosófico: El papel del capital y la productividad.

Con todo lo que implica el apartado anterior, se interpreta que la problemática surge de una necesidad que tienen los patrones por cumplir exitosamente las expectativas de producción de su empresa, pero ¿cuál es la razón de que la economía esté por encima de las condiciones dignas de los trabajadores? Existen diversos temas que explican este fenómeno:

“A veces el trabajador desempeña una actividad meramente instrumental, por lo que la recompensa monetaria es lo único que le impele a realizar un determinado trabajo, pero, otras muchas veces, la naturaleza del trabajo es no instrumental; la -lucha y el logro-, la -pertenencia a un grupo- o a la -posición jerárquica- son en este caso mucho más importantes. Y, cuando estamos en presencia de este tipo de trabajo no instrumental, antes que pagar a un predicador masoquista para que los trabajadores incrementen su esfuerzo será preferible

³ Camós Victoria, Ignacio; Sierra Herrero, Alfredo. “El derecho a la desconexión laboral: un derecho emergente en el marco de tecnologías de la información y de la comunicación”. Julio, 2020. Disponible en línea: **SciELO**. <<https://www.scielo.cl/pdf/izquierdas/v49/0718-5049-izquierdas-49-56.pdf>> (Consulta: Feb. 17, 2024).

promover marcos legislativos y organizacionales que permitan desarrollar y ampliar los aspectos no instrumentales de la actividad del trabajador.”⁴

Se desprenden tres ideas relevantes:

- (i) lo que significa la actividad instrumental, es decir, lo que es en esencia una relación laboral y lo que debe significar para las partes, con el objeto de reconocer sus límites. La relación entre el patrón y la persona trabajadora es subordinada y para este último tiene el fin de recibir una remuneración económica que le permita subsistir, sin embargo, es posible que la razón principal del trabajo se transforme en algo que modifique la relación de trabajo.
- (ii) Lo anterior puede traducirse en la *ética del trabajo duro*, la cual sitúa al trabajador en una posición de deuda o de constante sentimiento de incumplir con la expectativa de producción. No existe un límite entre el trabajo y la vida personal porque el trabajo consume a la persona trabajadora, que está a completa disposición del patrón con el objetivo de tener un buen desarrollo laboral. La mentalidad de la persona trabajadora se transforma a merced del deber de cumplir con el trabajo como prioridad, en cualquier momento. Esto es el producto de lo que se le llama “trabajo no instrumental” porque se olvida de lo que esencialmente es la relación de trabajo y hasta dónde llega.
- (iii) La necesidad de regular en el ordenamiento jurídico lo que se pervierte de la relación de trabajo, por ejemplo, las horas extraordinarias. Un producto de la desviación del trabajo instrumental que necesita protección a los trabajadores mediante la ley.

“La cadena causal que va desde el trabajo a la mejora de la productividad está muy claramente expuesta en las siguientes proposiciones: «más horas de trabajo por semana ofrecidas al mercado significan un mercado más amplio, y un mercado más amplio significa que puede aumentarse la especialización, con incrementos generalizados de la productividad de toda la economía»”⁵

A más trabajo más productividad es una idea engañosa que ha moldeado muchas relaciones de trabajo de forma negativa y desafortunada para las personas trabajadoras, crea

⁴ Martínez Sánchez, José M.ª. “De la ética del progreso al progreso de la ética: una lectura de Buchanan”. 1998. Disponible en línea: **Universidad de Burgos, Política y Sociedad**. <<https://etica.uazuay.edu.ec/sites/etica.uazuay.edu.ec/files/public/26173-Texto%20del%20art%C3%ADculo-26192-1-10-20110607%20%281%29.PDF>> (Consulta: Feb. 15, 2024). (p.186).

⁵ Ídem, p. 187.

una cultura de que el trabajo extra o el exceso de trabajo es un beneficio para la empresa y para el que le corresponde sacrificar sus derechos laborales.

Para Adam Smith existen los *valores de sometimiento y dependencia del trabajador*. Este pensamiento se refleja en la problemática actual, puesto que está desarrollada en un contexto capitalista, como el estudio del filósofo. La relación laboral tiene como elemento indispensable la subordinación, por lo que brinda la apertura suficiente para que la persona trabajadora se someta a lo que indica el patrón, sin que esté fijado un momento en el que este sentimiento desaparezca, afectando la vida privada de la persona trabajadora por estar a merced de las necesidades de su trabajo.

La dependencia del trabajador hacia su patrón se evidencia en su supervivencia a partir de la remuneración económica que recibe de él, así como del desarrollo profesional y personal de quien labora, puesto que su permanencia y crecimiento en el trabajo dependen de lo que manda el patrón.

“En relación con la opción entre trabajo y ocio, la última palabra la tiene el capital.”⁶ El tiempo libre y personal de las personas trabajadoras se ve afectado por los intereses del capital. En relación con las ideas anteriores, se vuelve posible que el capital interfiera con la ociosidad de las personas trabajadoras ya que se encuentran en una posición de subordinación que da pie a un sentimiento de sometimiento y dependencia, que se transforma a su vez en una ética de trabajo duro que adoptan ellos mismos para satisfacer las necesidades de su patrón en relación con el capital y la productividad de la empresa.

“El trabajo es una actividad consciente del ser humano, encaminada a vencer la escasez y a aumentar la cantidad de bienes disponibles para la satisfacción de sus necesidades.”⁷ El trabajo tiene un significado de gran peso para el ser humano en el contexto económico actual, pues es su fuente de subsistencia. El patrón es quien ofrece y permite que las personas trabajadoras estén obteniendo la remuneración económica de su empresa, por lo

⁶ Ídem, p. 190.

⁷ Vázquez Pérez, Eduardo Daniel. “*Capital, plusvalía y trabajo asalariado*”. Junio, 2021. Disponible en línea: **Revistas jurídicas UNAM**. <<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/hechos-y-derechos/article/view/15943/16776>> (Consulta: Feb. 20, 2024).

que la persona trabajadora tiene como una mayor prioridad los intereses de la empresa, misma prioridad que la empresa jamás consideraría sobre los intereses de esa persona empleada.

En contraste a Smith, destaca la teoría marxista, con ideas que se reflejan incluso en el contexto actual. En términos generales y con el fin de aplicar la teoría a mi investigación, se puede interpretar que, en la época de Karl Marx, se conocía como burguesía y proletariado a lo que hoy se le llama clase alta y clase baja o media. Es importante esta distinción para conocer los efectos que tiene el trabajo en una clase baja e incluso media, es decir, lo que representa el trabajo y el valor que tiene para aquellas personas trabajadoras.

Una de las ideas sobre el trabajo asalariado, que exponen Marx y Engels en el Manifiesto Comunista es la siguiente:

“El costo medio del trabajo pagado es el mínimo del salario. Es decir, la adición de la suma de todos los medios de sometimiento requeridos para mantener vivo al obrero y permitirle reproducirse. Por tanto, lo que el obrero logra reunir en su vida, apenas y le es suficiente para reproducirse. De ninguna manera queremos abolir la propiedad personal de los productos del trabajo, ya que son indispensables para asegurar la supervivencia; apropiación que no brinda ningún beneficio sobre el trabajo de los demás. Lo que queremos eliminar es la personalidad miserable de dicha apropiación, por la cual el obrero tiene como única finalidad en su vida el incrementar el capital, y solo vive mientras se lo permitan los intereses de la clase en turno en el poder.”⁸

Debido al sistema económico, la producción siempre es el fin último. Incluso en la cultura de las personas trabajadoras al día de hoy, se ve reflejada esta situación y por consiguiente esta idea. La situación es que el trabajo apenas y alcanza para vivir bien, mantener una familia, y la idea es que esa condición posiciona que su finalidad, como personas, también sea incrementar el capital, pues de esa forma se asegura su supervivencia. Entonces, cuando la prioridad se vuelve algo ajeno al ser humano, como lo es incrementar el capital que finalmente beneficia a pocos, la personalidad de las personas trabajadoras solo va en detrimento. El concepto de personalidad es muy abstracto, pero a rasgos generales se puede entender que esta condición es responsable de un daño a la esencia del ser humano.

⁸ Marx, Karl; Engels, Friedrich. **Manifiesto Comunista**. 3ª ed. Grupo Editorial Tomo. México, 1872/2018, p.41.

“El obrero carece de propiedades y la relación que sostiene con su esposa e hijos es completamente diferente a la relación que vive una familia burguesa; el trabajo en la industria moderna, una forma moderna de esclavitud por el capital, en países como Inglaterra, Francia, Norteamérica y Alemania, han erradicado de él cualquier indicio de identidad nacional.”⁹

Se desprende que, el trabajo se vuelve una forma moderna de esclavitud por las condiciones en que hace que se desenvuelvan las personas trabajadoras. El capital, en su papel de fin último, moldea los aspectos de la vida individual de cada persona trabajadora para que se enfoquen en él. La prioridad de seguir produciendo y vivir en dicho sistema provoca una pérdida en aspectos familiares e individuales de personalidad e identidad.

Lo anterior, se sustenta con la teoría de la alienación, misma que se le atribuye también a Marx.

“El obrero no decide cómo producir ni en qué tiempos; por el contrario, está obligado a hacerlo de la manera más eficiente según el criterio del patrón, incluso en condiciones que atentan contra su propia salud física y mental. De aquí que el obrero se sienta fuera de sí al trabajar; de aquí que de su trabajo no resulte la satisfacción de una necesidad, sino un medio para satisfacer una necesidad; de aquí, finalmente, que se sienta libre solo al satisfacer sus funciones animales, convirtiendo la alimentación y la cópula en los fines únicos y últimos de la vida.”¹⁰

En el trabajo, el control lo tiene el patrón, pues es quién decide el tiempo necesario para la producción, al ser el encargado de la misma. Aquí observamos un concepto muy relevante, el tiempo. El hecho de que la persona trabajadora no tenga acceso a la decisión sobre el tiempo que invierte en el trabajo, provocando además la reducción del tiempo en su vida personal, que finalmente sólo le permite realizar acciones de supervivencia, o bien, funciones animales. Definitivamente el trabajo es un medio de supervivencia, sin él no existe dinero que sostenga una vida básica, por lo que el desempeño en el trabajo se vuelve una prioridad para la persona trabajadora.

En seguimiento con la deshumanización que sufre la persona trabajadora a causa de tal condición de trabajo, pues “La alienación "animaliza" lo propio del hombre, su actividad

⁹ Ídem, p. 32.

¹⁰ Fazio, Ariel. “Los conceptos de ser genérico y ser social en Marx: sobre los fundamentos ontológicos de la emancipación”. 2018. Disponible en línea: **Eidos Fundación Universidad del Norte**. <<https://www.redalyc.org/journal/854/85458929003/html/#fn13>> (Consulta: Feb. 20, 2024).

vital: el trabajo. Aunque comer, beber y engendrar sean funciones auténticamente humanas, la reducción de la vida a ellas supone una separación abstracta con lo propiamente humano.”¹¹ El hecho de que el trabajo se vuelva una prioridad, por cuestiones de supervivencia, tiene como consecuencia que el ser humano se aleje de otras cuestiones que no involucran la producción y el capital. Las consecuencias de ello tienen un valor elevado, pues afectar la esencia del ser humano tiene repercusiones en su ánimo y espíritu, que si bien no son tema de esta investigación, su reconocimiento es importante.

La posición de la persona trabajadora, y el poder que tiene el patrón debido al sistema económico actual que gira alrededor del capital, provocan situaciones y problemáticas tal como la que es objeto de la presente investigación.

¹¹ Loc. Cit.

CAPÍTULO II. DERECHO A LA DESCONEXIÓN.

A. Concepto.

El derecho a la desconexión, que “como su propio nombre trasluce, se trata de compaginar debidamente el buen uso de las nuevas tecnologías digitales con el respeto al descanso, es decir, la desconexión.”¹² Se equipara el descanso a la desconexión, para explicar que no existe uno sin el otro, por lo que se está protegiendo un derecho de la persona trabajadora. Sin embargo, se discute también que:

“[...]es una situación que va más allá del mero derecho al descanso, y se configura de una forma que pasa a tutelar el derecho del trabajador de “existir” mucho más que “descansar”. El derecho de existir significa que el trabajador debe poder concentrarse en otras actividades familiares y privadas que son importantes para su existencia como ser humano, dotado de dignidad y derechos.”¹³

Pues no sólo se defiende su existencia y necesidad con esa concepción, sino que pretende proteger a la persona trabajadora en los demás componentes de su vida privada, no necesariamente hace referencia a que ese tiempo se utilice para su descanso, sino para conciliar su vida familiar, personal y llegar a un equilibrio entre ambos aspectos. Permitir a la persona trabajadora desarrollarse en lo privado sin que el trabajo se entrometa.

“La desconexión digital del trabajador fuera de jornada es un derecho subjetivo (derecho necesario) limitado y limitable a no responder la comunicación del empresario o cargo.”¹⁴ Parece que el derecho a la desconexión se reduce a “no responderle al patrón” una vez que ha terminado la jornada laboral, pero eso tiene diversas implicaciones. Como se expuso con anterioridad, el tiempo y la perspectiva de disponibilidad que da entrada la hiperconectividad juegan un papel importante en la dinámica que nace con el uso de las nuevas tecnologías. Por lo que, establecer un “nuevo derecho” específico, que regule dicha

¹² Pérez Amorós, Francisco. “Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: mail on holiday”. Septiembre, 2020. Disponible en línea: **Revista IUS**. <https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472020000100257> (Consulta: Feb. 15, 2024).

¹³ Monteiro Pessoa, Rodrigo. “La configuración del derecho a la desconexión digital del trabajo en Chile y su vulneración”. Febrero, 2023. Disponible en línea: **SciELO** <https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702022000200027> (Consulta: Feb. 20, 2024).

¹⁴ Pérez Amorós, Ob. Cit., p. 274.

dinámica entre patrón y trabajador, se vuelve necesario para garantizar la vida digna de la persona trabajadora en cuanto a su intimidad privada y sus relaciones familiares.

Por consiguiente, el concepto de derecho a la desconexión remite a la obligación que deben atender los patrones para garantizar a las personas trabajadoras una dinámica de suspensión en el uso de las tecnologías y perpetuar el respeto del término de la jornada. Siendo que las nuevas tecnologías les permiten estar pendientes del trabajo, dicho derecho tiene el propósito de que tal suspensión no provoque una consecuencia negativa para ellos en caso de no atender llamadas, correos electrónicos, entre otras formas de perpetuar la jornada laboral fuera de horario, que toma un papel de intervención en su vida privada.

Es una regulación específica del límite del tiempo dedicado al trabajo para las personas trabajadoras que utilizan herramientas creadas por las nuevas tecnologías. Siendo el caso que permiten una conectividad en cualquier momento, por lo que su protección específica es una forma de prevenir el abuso de su alcance. Pretende regular la conducta del patrón, para que no utilice dichas herramientas para extender la jornada de la persona trabajadora a un horario indefinido, pues su “conexión” le permite atender temas del trabajo en cualquier momento, a diferencia de estar de forma presencial en el centro de trabajo. Es una oportunidad para los patrones de tener comunicación con las personas trabajadoras en cualquier momento, pero eso no significa que la deban aprovechar.

El derecho a la desconexión se crea por la evolución de las relaciones de la sociedad. No atiende únicamente a las horas extras, sino que regula el uso de medios tecnológicos en las relaciones laborales, para evitar que se abuse de la eficiente posibilidad de permanecer conectado.

B. Derechos protegidos.

Con los antecedentes y el concepto de derecho a la desconexión, es sencillo identificar que, en realidad, este derecho, está creado para garantizar otros derechos dentro de un

contexto específico. Dicho contexto en el que se encuentra cualquier persona dentro de una relación laboral que hace uso de medios tecnológicos para desempeñar su trabajo.

Los derechos que protege el derecho a la desconexión se dividen en dos paquetes: (i) la vida personal, incluyendo el componente familiar, mientras que el otro corresponde a (ii) la salud, pues las consecuencias de vulnerar el derecho a la desconexión provocan enfermedades psicosociales en inicio, para posteriormente transformarse en factores de enfermedades físicas. Ambos *paquetes* derivan del derecho al descanso, sin este último los otros dos no son posibles. Es decir, el derecho a la desconexión en principio atiende al derecho al descanso, pero con el fin de proteger el derecho a la vida privada y a la salud de las personas trabajadoras de los efectos negativos del uso de los medios tecnológicos, por ello su regulación específica se vuelve relevante, ya que es una problemática distinta.

Primero, el derecho al descanso, que es la vía para garantizar los siguientes dos derechos, se encuentra en el artículo 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos: *“Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.”*¹⁵ En específico, establece que el derecho al descanso procede cuando existe una limitación a la jornada, por lo que se vuelve relevante regular este aspecto para la circunstancia específica de utilizar medios tecnológicos como herramientas de trabajo. No basta establecer una jornada laboral, pues el problema es que se vuelve sencillo no respetar ese límite, debido a que la conexión, en teoría, es posible en cualquier lugar y momento.

Asimismo, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales manifiesta en su artículo 7 que:

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

¹⁵ **Declaración Universal de Derechos Humanos.** Organización de las Naciones Unidas. Asamblea General de las Naciones Unidas. París, 1948. Disponible en línea: ONU [un.org](https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights) <<https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>> (Consulta: Feb. 21, 2024).

*d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.*¹⁶

Por lo que el descanso se interpreta como una condición de trabajo equitativa y satisfactoria, para todas las personas trabajadoras y entre todas las relaciones laborales. De igual manera que en la Declaración Universal de Derechos Humanos, el derecho al descanso va de la mano con la limitación razonable del horario laboral.

Norberto Bobbio señala que el derecho a la educación, el trabajo y la salud provocan igualdad, puesto que a través de ellos se mantienen condiciones igualitarias para todas las clases socioeconómicas. Las condiciones laborales de quienes no se encuentran en un estatus alto en la pirámide socioeconómica tienden a vivir situaciones deplorables, puesto que su necesidad los lleva a dejar en segundo plano los derechos sociales, por lo que su atención y regulación adecuada es de suma importancia.

*“La razón de ser de los derechos sociales como el derecho a la educación, el derecho al trabajo o el derecho a la salud, es una razón igualitaria. Las tres tienden a hacer menos grande la desigualdad entre quien tiene y quien no tiene, o a poner un número de individuos siempre mayor en condiciones de ser menos desiguales respecto a individuos más afortunados por nacimiento y condición social”*¹⁷

El derecho al descanso forma parte del derecho al trabajo y el derecho a la salud, por lo que no atenderlo atenta contra la igualdad de las personas. Considero que Bobbio eligió esos tres derechos porque comprenden muchos otros dentro de sí mismos, es decir, el derecho al trabajo, así como a la educación y la salud, conllevan muchos otros derechos que deben observarse para que se garanticen de forma íntegra.

Segundo, el derecho a la vida personal y familiar. Se habla de un derecho a desempeñar un trabajo que proporcione equilibrio entre el trabajo y la familia:

¹⁶ **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.** Organización de las Naciones Unidas. Diciembre, 1966. Disponible en línea: Naciones Unidas Oficina del Alto Comisionado **ohchr.org** <<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>> (Consulta: Feb. 12, 2024).

¹⁷ Norberto Bobbio. **Derecha e Izquierda.** Penguin Random House Grupo Editorial. 1994-2014. (p.1245 de 2994). ISBN ebook 978-84-306-1706-7.

“Se refiere a la posibilidad de que el rol desempeñado en el trabajo, las demandas y presiones laborales sean compatibles con las demandas y presiones personales y familiares al generar un equilibrio entre el trabajador y su familia o su vida personal, y provoca sentimientos de estabilidad, motivación, seguridad, entusiasmo, éxito, eficacia, responsabilidad, productividad y apoyo.”¹⁸

Se enfoca en conciliar un equilibrio, es decir, que uno no consuma al otro. El trabajo es una responsabilidad para las personas trabajadoras, por lo que es común que su vida personal y familiar pase a un segundo plano. A corto o mediano plazo no existen consecuencias económicas o profesionales en descuidarse a sí mismo como persona o la familia, por lo que el trabajo siempre prevalece cuando la necesidad económica existe.

En un desequilibrio, la relación laboral provoca una dinámica de pérdidas y supuestas ganancias. Se pierde el derecho a disfrutar de la vida personal, la relación familiar se debilita por la inconsistencia de esta, pero se intenta recompensar con una supuesta estabilidad laboral, aumentos de sueldo o cambios de puesto.

En un contexto como el del derecho a la desconexión, la vida personal y familiar se ve perjudicada de forma espontánea, debido a la naturaleza del uso de los medios tecnológicos. La practicidad de conectarse en cuestión de segundos propicia que la persona trabajadora no ponga fin a su jornada una vez que termina el horario laboral.

En la balanza de la vida personal y familiar, contra el trabajo, cualquier persona elegiría la primera opción. Sin embargo, es relevante evaluar las razones por las que las personas trabajadoras acaban optando por anteponer sus responsabilidades laborales.

Tercero, el derecho a la salud, que parece el más interesante por la contradicción que se observa con los antecedentes, puesto que los medios tecnológicos han sido un factor elemental en la evolución de las actividades del ser humano, para facilitar y agilizar los procesos, al grado de fungir como herramienta para retomar el trabajo en una pandemia. Sin embargo, su uso ha generado otras problemáticas en el mismo tema:

¹⁸ Patlán Pérez, Juana. “Derechos Laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo”. UNAM. México, 2015. Disponible en línea: **Redalyc journal** <<https://www.redalyc.org/journal/104/10446094004/html/>> (Consulta: Mar. 3, 2024).

“Los riesgos psicosociales perjudican la salud de los trabajadores y trabajadoras, causando estrés y a largo plazo enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, musculoesqueléticas y mentales. Son consecuencia de unas malas condiciones de trabajo, concretamente de una deficiente organización del trabajo.”¹⁹

Se está ante un riesgo psicosocial cuando existen malas condiciones de trabajo generadas por una escasa organización, la cual puede traducirse a una jornada que nunca termina, es decir, no está delimitado cuándo la persona trabajadora puede “desconectarse” del trabajo para dejar de atenderlo. La expectativa del patrón para que la persona trabajadora ejecute el trabajo, sin importar que el tiempo en que lo haga sea fuera de la jornada laboral, provoca un riesgo psicosocial.

“Los factores de riesgo psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés. Podemos entender mejor la palabra PSICOSOCIALES si la descomponemos: PSICO porque nos afectan a través de la psique (conjunto de actos y funciones de la mente) y; SOCIAL porque su origen es social (determinadas características de la organización del trabajo)”.²⁰

El estrés afecta la salud de las personas trabajadoras mediante una dinámica provocada por una organización deficiente, que pone en riesgo su mente, al estar expuestos al trabajo en cualquier momento, sin despegarse de él para disfrutar de su vida personal. Dicha dinámica es fuente de angustia e impotencia ante la posición en que se encuentran las personas trabajadoras cuando el patrón tiene la expectativa de que atiendan el trabajo una vez que termina su jornada. Se vuelve un impedimento para conciliar la vida familiar y privada, puesto que su carácter de subordinados los sitúa en una posición de dependencia con su patrón, por lo que no es posible responder de forma negativa hacia el llamado, aunque se realice fuera de horario. El estrés es una consecuencia de los riesgos psicosociales.

¹⁹ ISTAS, Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. “Riesgos psicosociales”. Gobierno de España. Disponible en línea: [istas.net <https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos-psicosociales>](https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos-psicosociales) (Consulta: Mar. 3, 2024).

²⁰ Organización Internacional del Trabajo. “La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada al género”. Género, salud y seguridad en el trabajo. Hoja Informativa. Disponible en línea: [ilo.org <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf>](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf) (Consulta: Mar. 3, 2024).

“El hecho de que el tecnoestrés, la infoxicación y el síndrome de Burnout surgieron como amenazas a la salud de los trabajadores en todo el mundo, no es por coincidencia. La constante conexión digital merma la salud psicosocial de los trabajadores.”²¹ No sólo es una cuestión de no permitir a las personas trabajadoras la convivencia familiar que necesitan en su día a día, sino que afecta en su salud por la rutina laboral que genera el uso de las nuevas tecnologías, sin regulación. El alcance de los medios tecnológicos abre las puertas a enfermedades como el estrés laboral, pues permiten estar comunicados en cualquier momento y lugar, sin que su trabajo se vea delimitado por dejar el establecimiento del trabajo al término de su jornada.

“Mucha de la literatura sobre los horarios de trabajo se centra en el trabajo por turnos y el trabajo nocturno y en los largos horarios de trabajo. Estos factores están asociados a ritmos biológicos circadianos perturbados, horas de sueño diarias reducidas y de mala calidad, y exigencias conflictivas de la vida laboral y familiar que contribuye a aumentar el nivel de estrés y de cansancio.”²²

El horario de trabajo tiene una razón de ser, su respeto es imprescindible para garantizar la prevención de riesgos psicosociales, tales como conflictos con la vida personal y familiar, que es el segundo derecho que protege el derecho a la desconexión.

El sentido de urgencia que generan los patrones sobre las personas trabajadoras es un factor de suma relevancia para la creación de estrés laboral. Una vez que se termina la jornada laboral, la persona trabajadora no puede desconectarse en su totalidad porque debe seguir al pendiente en caso de algún tema “urgente”. En los casos que las personas trabajadoras deciden desconectarse, se genera un sentimiento de culpa, por no permanecer al pendiente de las urgencias que puedan surgir por el trabajo, lo que igualmente propicia el estrés laboral. Toda esta dinámica está sustentada por el uso de medios tecnológicos como herramientas de trabajo que las personas trabajadoras se llevan consigo a su hogar o a donde vayan al término de la jornada.

²¹ Pessoa Monteiro, Ob. Cit., p. 44.

²² Organización Internacional del Trabajo. “Estrés en el trabajo: un reto colectivo”. 1ª ed. 2016. Oficina Internacional del Trabajo. **ilo.org** Disponible en línea: <<https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>> (Consulta: Mar. 5, 2024).

El derecho a la vida personal y familiar está estrechamente relacionado con el derecho a la salud, puesto que la intervención del trabajo en el tiempo que debe dedicarse a la vida personal provoca en las personas trabajadoras enfermedades psicosociales tal como el estrés. La vulneración del primero tiene como consecuencia la vulneración del segundo.

A partir de lo anterior, se pueden entender los derechos que protege el derecho a la desconexión como una cadena: del derecho al descanso permite el disfrute del derecho a la vida personal y la familia, mientras que la no intervención con este último evita que se vulnere el derecho a la salud generando daños como enfermedades psicosociales a las personas trabajadoras.

Del análisis contenido en este apartado, se interpreta que el derecho a la desconexión es una ampliación progresiva de otros derechos que se extienden para transformarse en una figura que garantice la protección específica de quienes se encuentran en los supuestos que ampara, es decir, que sean personas trabajadoras que utilizan medios electrónicos como herramientas de trabajo y son contactados por su patrón con la expectativa de respuesta fuera de su jornada laboral.

El conjunto de derechos que ampara el derecho a la desconexión son expresiones particulares de una nueva situación social, que se ha convertido en una problemática puntual a partir de la evolución del uso de las tecnologías y el mundo laboral.

CAPÍTULO III. DERECHO A LA DESCONEXIÓN: ANÁLISIS COMPARADO.

Ahora bien, el derecho a la desconexión no fue pionero en México, su aplicación y regulación se ha extendido en la legislación de diversos países. En este apartado se pretende desarrollar el análisis de diversos países para comparar su aplicación, así como la teoría y aportaciones doctrinales detrás de su regulación.

La utilidad de este capítulo es explorar la regulación del derecho a la desconexión en otros países, con la intención de encontrar sus antecedentes y las razones por las que se reconoce en su país. El análisis versa sobre cuatro países: Francia, por ser reconocido como el pionero de dicho derecho y crear un precedente histórico a nivel internacional; Italia, por la interesante forma en que regula el derecho a la desconexión y como puede ser un contraste notorio a las necesidades legales de México; Canadá, debido a la trayectoria previa a la legislación del derecho a la desconexión, que sirve como aportación para reconocer la necesidad de su legislación; y Chile, por ser un país latinoamericano como México, que lo integra de una forma muy distinta a los anteriores, pues de cierta forma reconoce que, si bien existe el derecho a la desconexión, también la necesidad de que los trabajadores, no únicamente teletrabajadores, se encuentren conectados fuera de su jornada laboral, computando su conexión como tiempo extraordinario laborado.

1. Francia

Francia es considerado el país pionero en este derecho, pues

“este derecho de desconexión ya estaba incluido en un acuerdo de 31 de mayo de 2012 sobre el desarrollo del bienestar en el trabajo dentro del grupo energético nuclear Areva. El texto invita a todos los empleados a desconectarse de la red de la empresa y a no enviar correos electrónicos fuera del horario laboral habitual.”²³

Lo anterior es un precedente sumamente interesante, pues su reconocimiento no nace de la pandemia por COVID-19, como es en muchos otros casos. Para Francia, el derecho a

²³ Turlan, Frédéric. “Francia: Derecho legal a desconectarse del trabajo”. Diciembre, 2014. Eurofound. Web Oficial de la Unión Europea. Disponible en línea: [eurofound.europa.eu <https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2014/france-legal-right-switch-work>](https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2014/france-legal-right-switch-work) (Consulta: Mar., 7, 2024).

la desconexión se reconoce desde la implementación de las nuevas tecnologías a los trabajos. Entonces, no es requisito la aplicación del derecho a la desconexión para quienes se encuentran en modalidad de teletrabajo, como se pudiera confundir por su auge al momento de la pandemia que no dejó opción. Realmente, el derecho a la desconexión busca proteger a cualquier persona que utilice medios electrónicos como herramienta de trabajo, sea computadora, teléfono celular, entre otros. Pues la conectividad incluso al dejar el centro de trabajo sigue siendo una posibilidad.

La desconexión laboral, como su nombre indica, refiere a desconectarse del trabajo. Estar conectado al trabajo de forma remota en cualquier momento se volvió posible con la implementación de las nuevas tecnologías como herramienta de trabajo. Por lo que el derecho a la desconexión, que reconoce Francia, es una protección a las personas trabajadoras de atender el trabajo fuera de horario a través de dichas herramientas.

*“Por parte de los empresarios, el "derecho a desconectar" forma parte de un enfoque global para evitar sanciones penales en caso de lesiones o enfermedades relacionadas con el trabajo de un empleado que podría demostrar un vínculo entre su enfermedad o accidente y largas jornadas de trabajo.”*²⁴ La reacción de los patrones en Francia, respecto del derecho a la desconexión, es una prevención legal para evitar enfrentar las consecuencias de los resultados de la omisión de cumplir con su obligación de garantizarlo. El derecho a la desconexión no sólo protege la vida privada de la persona trabajadora, sino que busca también prevenir enfermedades que puedan derivar del trabajo, tales como la ansiedad y la depresión, que eventualmente pueden ser agentes en el desarrollo de otras enfermedades físicas. Con esta perspectiva, se entiende que el derecho a la desconexión protege de forma indirecta el derecho a la salud.

Entonces, Francia explora también las enfermedades que provoca la conectividad sin límite de las personas trabajadoras. Las enfermedades que son consecuencia de atender el trabajo fuera de la jornada laboral es otro elemento importante en la creación de este derecho.

²⁴ Loc. Cit.

2. Italia

En Italia está previsto por la Ley 81/2017, es un caso particular en que el derecho a la desconexión evoluciona a un acuerdo entre las partes. Pues la modalidad de no establecer horario fijo para realizar el trabajo, se vuelve atractiva para la producción y desarrollo de los proyectos empresariales. Entonces, se vuelve necesario fijar de común acuerdo los tiempos de descanso que tendrán las personas trabajadoras.

“Aunque también este derecho hubiese podido derivarse de manera indirecta del necesario respeto del decreto legislativo 66/2003, del 8 de abril, que transformaría en inexigible cada prestación realizada fuera del horario de trabajo concordado, la elección de entregar su reglamentación al acuerdo individual lo hace el instrumento más adecuado para asegurar esa flexibilidad de la prestación laboral que el trabajo ágil se propone realizar.”²⁵

La legislación italiana garantiza el derecho con un acuerdo individual entre el patrón y el trabajador, lo especifica para establecer la necesidad de establecer una disciplina entre las partes y permitir que ambas estén satisfechas. En contraste, la legislación francesa regula la aplicación del derecho a la desconexión por acuerdos colectivos.

Es interesante estudiar hasta qué punto un acuerdo individual tendrá impacto en la implementación del derecho a la desconexión. Por un lado, parece perjudicar la revisión y el control por parte de las autoridades para asegurar su cumplimiento, además de propiciar que el derecho se respete para unos cuantos o en condiciones distintas que terminan siendo desiguales. Sin embargo, por otro lado, se aprecia que se enfoca en la individualización de la relación de trabajo, que es un tema relevante para implementar el derecho, pues todas las relaciones de trabajo son distintas, tienen exigencias distintas y no atienden a las mismas labores, propiciando su cumplimiento en la medida de lo posible. Existen casos, como México, en los que la cultura no sería suficiente para adecuar las prácticas laborales a los derechos que nacen del derecho al trabajo.

²⁵ Martone, Michel. “El smart working o Trabajo ágil en el ordenamiento italiano”. Enero, 2018. Crónica Internacional. Disponible en línea: [studiolegalemartone <https://studiolegalemartone.com/wp-content/uploads/2020/06/El-smart-working-o-trabajo-%C3%A1gil-en-el-ordenamiento-italiano.pdf>](https://studiolegalemartone.com/wp-content/uploads/2020/06/El-smart-working-o-trabajo-%C3%A1gil-en-el-ordenamiento-italiano.pdf) (Consulta: Mar. 15, 2024).

3. Canadá

Ahora bien, Canadá en 2022 “aprobó la legislación para la desconexión declarando que los empleadores con 25 o más empleados deben establecer una política escrita sobre esta.”²⁶ No obstante, antes de que este país tuviera alguna legislación que estableciera de forma expresa el derecho a la desconexión, el Ministerio del Trabajo convocó a una encuesta por internet en 2018.

“Los resultados muestran que el 93% de las personas encuestadas consideran que debe existir el derecho a no responder comunicaciones relacionados con el trabajo, una vez finalizada la jornada laboral. El 79% consideraba que las empresas deben tener una política interna para limitar el uso de tecnologías relacionadas con el trabajo fuera de los horarios de la jornada. La misma encuesta incluyó a patrones, quienes opinaban que el trabajo no termina cuando acaba la jornada laboral y las exigencias actuales en la forma de desempeñarse el trabajo se verían afectadas si tal derecho existiera.”²⁷

La aportación del gobierno canadiense tiene gran valor, puesto que su regulación se basa en resultados adquiridos a través de encuestas a personas trabajadoras y patrones. Aquí se refleja la problemática con las opiniones de quienes afecta. El derecho a la desconexión es necesario para garantizar el respeto de los patrones hacia sus subordinados, si el 93% de las personas encuestadas considera que “debe existir el derecho” significa que la problemática debe regularse mediante la legislación. Una política interna es lo que proponen las mismas personas trabajadoras y es parte de lo que se aprobó en 2022, la solución es un acuerdo colectivo para cada empresa.

Otro tema sumamente relevante de la encuesta, que funge como aportación al presente análisis, es la respuesta de los patrones, que exhibe la realidad de la situación. Aunque para algunas personas parezca absurdo el derecho a la desconexión, debido a que las horas extras están reguladas desde hace mucho tiempo, el problema se observa con esa respuesta de que el trabajo no termina con la jornada, y por ello es necesario que subsista la opción de que las

²⁶ Pellerin, Sabrina; y otros. “El derecho a la desconexión”. Tecnológico de Monterrey. Disponible en línea: [ssires.tec.mx <https://ssires.tec.mx/es/noticia/el-derecho-la-desconexion>](https://ssires.tec.mx/es/noticia/el-derecho-la-desconexion) (Consulta: Mar., 10, 2024).

²⁷ Faz Garza, Oscar; Malagón Monroy, Iván David. “La desconexión laboral como nuevo derecho humano. Un análisis de derecho comparado y México”. UNAM, 2021. Boletín mexicano de derecho comparado, vol. LIV. Disponible en línea: [Redalyc journal https://www.redalyc.org/journal/427/42771675005/html/](https://www.redalyc.org/journal/427/42771675005/html/) (Consulta: Mar., 10, 2024).

personas trabajadoras permanezcan conectadas, al pendiente en cualquier momento, pues la supuesta consecuencia es que fomenta la producción y se logran cumplir las expectativas del propio trabajo.

La realidad es que el poder lo tienen los empresarios y patrones, sus intereses son ajenos a los intereses de las personas trabajadoras, por lo que el trabajo en las condiciones que sean, de estos últimos, es lo que propicia el negocio de los primeros. Por ello es que muestran oposición a este derecho a la desconexión, porque les causaría un supuesto perjuicio en su producción. Una discusión es necesaria para conocer qué tan mítico o real es esa situación en que la producción cae a causa de buenas condiciones laborales.

4. Chile

En Chile se reconoce el derecho a la desconexión en su Ley 21220, sin embargo, lleva su regulación a un nivel más específico, al punto de establecer un periodo mínimo para que los patrones respeten ese derecho a la desconexión en el artículo 152 quáter J:

“Tratándose de trabajadores a distancia que distribuyan libremente su horario o de teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, el empleador deberá respetar su derecho a 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 podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.”²⁸

Es decir, el derecho a la desconexión no inicia al término de la jornada laboral como en los otros países, sino que se delimita a un periodo de tiempo mínimo en que el patrón no puede ordenar a la persona trabajadora. Lo que se pacta entre el patrón y la persona trabajadora es el tiempo de desconexión. Entonces, en este caso no podría equipararse esta problemática con la de las horas extras. Se entiende como una dinámica distinta, que requiere otra regulación.

²⁸ **Ley 21220.** D.O. Marzo 26, 2020. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Disponible en línea: [bcn.cl <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=207436&idVersion=2024-08-24&idParte=10110730>](https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=207436&idVersion=2024-08-24&idParte=10110730) (Consulta: Feb., 17, 2024).

Como país latinoamericano, al igual que México, es interesante este punto clave de su regulación, puesto que reconoce de cierta forma la necesidad de que los trabajadores se mantengan conectados incluso al término de su jornada laboral. El contexto socioeconómico es similar por formar parte de la misma región geopolítica, por lo que su comparación va más allá de la legislación, pues atienden a un contexto común. Hasta cierto punto es un absurdo que se reconozca de tal forma el derecho a la desconexión, pues lo que hace es trasladar el concepto de horas extra a una modalidad de teletrabajo, para que la persona trabajadora permanezca conectado al término de su jornada si así lo acuerda con su patrón.

Sin embargo, existen dos conclusiones positivas sobre la legislación chilena respecto al derecho a la desconexión:

1. *“No se extiende solamente a los trabajadores a distancia que pueden establecer libremente la distribución de su jornada o a los teletrabajadores excluidos del control de jornada, por una interpretación sistemática, lógica y ampliativa. Por ende, el derecho a la desconexión del trabajo es un derecho de todos los/las trabajadores/as.”*

2. *“Genera el pago de horas extraordinarias, fácilmente verificables por la huella digital que todos dejamos al usar los medios de comunicación telemáticos.”²⁹*

Aunque en principio parece absurdo que se regule con dicho mínimo de tiempo para el derecho a la desconexión, es un buen punto que la misma legislación reconoce ese acuerdo como horas extras para las personas trabajadoras. Por lo que, gracias a las nuevas tecnologías, serán de fácil comprobación. Además, reconoce el derecho a la desconexión para todos los trabajadores y no únicamente para los que trabajan de manera formal en modalidad de teletrabajo, pues la realidad es que sin importar la modalidad todos hacen uso de la tecnología como herramientas de trabajo.

Es lógico observarlo de esta forma, puesto que el derecho a la desconexión, si bien, nace con el teletrabajo (en México), protege a las personas trabajadoras que utilizan medios tecnológicos como herramientas de trabajo, por lo que en ese supuesto encuadran muchas

²⁹Monteiro Pessoa, Ob. Cit., pp. 53-54.

otras personas trabajadoras que no se encuentran en modalidad de teletrabajo, sino que se llevan a casa sus herramientas de trabajo, como lo son el celular y la computadora.

CAPÍTULO IV. LEGISLACIÓN: CASO MEXICANO

El presente capítulo es fundamental para cumplir con los objetivos de la tesis. Analizar la presencia del derecho a la desconexión en la legislación mexicana es necesario para comprender al alcance de su aplicación, puesto que mientras no esté regulado de forma óptima, tampoco habrá una garantía real para las personas trabajadoras. Es necesario estudiar desde la Carta Magna y la Declaración Universal de Derechos Humanos, hasta los criterios jurisprudenciales que expongan la protección a los derechos que se pretenden regular. Con los resultados de este capítulo se puede partir para discutir y proponer qué es lo que falta reformar, y así pavimentar desde la legislación el desarrollo del derecho a la desconexión en la práctica. La legislación no es lo mismo que la cultura, pero la modificación de la primera sí puede alterar la segunda.

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El derecho al trabajo digno y socialmente útil está consagrado en el artículo 123 constitucional, párrafo que fue adicionado el 19 de diciembre de 1978. En la exposición de motivos de la reforma mencionada se establece que:

“Ha llegado el momento de dar el paso que, no hace muchos años, sólo podía considerarse como una declaración de buenas pero irrealizables intenciones: consagrar a nivel constitucional el derecho al trabajo. La Nación nos exige la certidumbre de esta nueva garantía, consciente de que será una realidad, sólo si desde hoy la convertimos en deber constitucional. El deber, la obligación correlativa del derecho al trabajo, corresponde a la sociedad en su conjunto. Es ella la que, conforme a las leyes que para tal efecto se expidan, habrá de aprovechar sus recursos en la generación de fuentes de trabajo. La responsabilidad del Estado, como sucede ante todo derecho social, consiste en propiciar, por medios legales, que dichas acciones se realicen. Es conveniente destacar que el derecho al trabajo no es una garantía individual en el clásico sentido del liberalismo; es un derecho social, con el correlativo deber que la sociedad reconoce como suyo.”³⁰

³⁰ López Portillo, José. Exposición de motivos. Decreto que adiciona un párrafo inicial al artículo 123 de la constitución política de los estados unidos mexicanos. Procesos legislativos. Septiembre 1978. Disponible en línea: Sistema de consulta de ordenamientos SCJN. [legislacion.scjn.gob.mx](https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfProcesoLegislativoCompleto.aspx?q=b/EcoMjefuFeB6DOaNOimNPZPsNLFqe0s7fev1FqrieNP8LsMhgWcKl0y8qnNgNLTKToqAoMGvmlA8DnWbBZHA==>)
<<https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfProcesoLegislativoCompleto.aspx?q=b/EcoMjefuFeB6DOaNOimNPZPsNLFqe0s7fev1FqrieNP8LsMhgWcKl0y8qnNgNLTKToqAoMGvmlA8DnWbBZHA==>> (Consulta: Marzo 10, 2024).

Primero, la consagración a nivel constitucional del derecho al trabajo es el momento que marca el inicio de una evolución del derecho laboral, aunque desde el texto original de la Carta Magna del año 1917³¹ se establecen algunos mínimos legales de aspectos del mundo laboral, por ejemplo, la jornada máxima de ocho horas, en esta ocasión la Constitución consagra el trabajo como un derecho, y no como Título o dimensión del que debe sentar bases para los legisladores.

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos establece que el derecho al trabajo “es un derecho fundamental y esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con dignidad.”³² El derecho al trabajo está intrínsecamente relacionado con la dignidad humana, si el trabajo no está regulado en favor de que las personas trabajadoras gocen de dignidad humana, entonces se estaría violando la Constitución Política. La dignidad atiende a un mínimo de condiciones justas³³, es decir, que las personas trabajadoras no sacrifiquen su bienestar, necesidades básicas, desarrollo pleno, entre otros conceptos relacionados. Las condiciones justas son aquellas que permiten un equilibrio entre el trabajo y la vida privada de la personas trabajadora.

El trabajo digno es el principal argumento para la creación de nuevos derechos laborales para los trabajadores, pues todos derivan de este derecho humano. En la propia exposición de motivos la idea es que, con este reconocimiento constitucional, la sociedad es la que debe ir creando una cultura en pro del derecho al trabajo, mientras que el Estado, es decir, los legisladores, están obligados a “propiciar por medios legales”, es decir, expedir leyes que regulen lo necesario en favor del derecho al trabajo y la dignidad humana, para que el respeto a ellos y la cultura en su favor se efectúe en la práctica.

³¹ Diario Oficial de la Federación. Tomo V. 4ª época. Febrero 5, 2017. Número 30. Disponible en línea: [diputados.gob.mx](https://www.diputados.gob.mx/LevesBiblio/ref/cpeum/CPEUM_orig_05feb1917_ima.pdf) <https://www.diputados.gob.mx/LevesBiblio/ref/cpeum/CPEUM_orig_05feb1917_ima.pdf>

³² CNDH México. “Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo”. 1ª ed. México, 2016. Disponible en línea: [cndh.org.mx](https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH-trabajo.pdf) <<https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH-trabajo.pdf>>

³³ Ídem., p. 7.

Por último, el legislador destaca que el derecho al trabajo es un derecho social, lo que significa que atiende a lo siguiente:

“una nueva disciplina jurídica que, fundamentada en el principio de justicia social, no tendía a ser, en consecuencia, sino un derecho igualador de las naturales desigualdades sociales que ya no atendía simplemente al aspecto Libertad, sino que se encuentra regido básicamente por el de Justicia y se encamina prioritariamente, también, a nivelar las desproporciones existentes entre las personas y las clases sociales.”³⁴

Es fundamental hacer la distinción, como menciona el legislador, porque la justicia social nos concierne a toda la sociedad, como una comunidad, la atención a los derechos sociales es primordial para que las personas puedan vivir en una sociedad que no toma ventaja de las condiciones que provocan las desigualdades. Ahora, queda claro la importancia de la revisión de la legislación laboral, para asegurar que las nuevas condiciones de la actualidad no sobrepasen las necesidades legales de las personas trabajadoras.

Como tal, el derecho a la desconexión no está reconocido a rango constitucional, es decir, no se establece en la Carta Magna, sin embargo, sí prevé el trabajo digno y establece que existirá una reglamentación más amplia que cubra todo lo que ello implica, que es la Ley Federal del Trabajo, por ello su análisis es de suma importancia, para explorar si es necesaria alguna modificación.

2. Declaración Universal de Derechos Humanos.

En un panorama de derecho internacional, la Declaración Universal de Derechos Humanos es la mejor guía para conocer los derechos humanos fundamentales que deben observarse a nivel mundial. En su artículo 24, se establece el derecho al descanso: *Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.*

Como analicé en los capítulos anteriores, el descanso es de dónde deriva el derecho a la desconexión, incluso ya se hizo referencia a la propia Declaración. Es relevante incluirla

³⁴ Trápaga Reyes, Jesús. “El derecho social en México: problemas y perspectivas”. El cotidiano. México, 2000. Disponible en línea: Redalyc <<https://www.redalyc.org/pdf/325/32509902.pdf>> (Consulta: Marzo 11, 2024).

en este capítulo, para hacer notar que fue firmada por México en 1948 y que en 2011 aconteció la reforma constitucional en materia de derechos humanos que estableció, entre otras cosas, “la incorporación de todos los derechos humanos de los tratados internacionales como derechos constitucionales.”³⁵ Con ello, México se obliga a incorporar y proteger los derechos humanos que se observan en la Declaración, por lo que en dicha protección se debe incluir el análisis de cada derecho, para el aseguramiento de su debida observancia.

3. Ley Federal del Trabajo.

El derecho a la desconexión está expresamente reconocido dentro del capítulo de Teletrabajo, el cual se reformó con la publicación en el Diario Oficial de la Federación el 11 de enero de 2021, casi un año después del inicio de la pandemia por Covid-19 en México. Las iniciativas de reforma de Ley que dieron entrada al derecho a la desconexión se presentaron en julio de 2020 por Eruviel Ávila Villegas³⁶ y en agosto del mismo año por Manuel Baldenebro Arredondo³⁷.

En la primera iniciativa, se considera el derecho a la desconexión como un principio básico del teletrabajo:

Derecho a la desconexión. La persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo tendrá derecho a desconectarse de los dispositivos digitales o de las herramientas de tecnologías de la información y comunicación, en horarios fuera de su jornada laboral y durante los períodos de licencias, tiempo en el cual el trabajador no estará obligado a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos.

³⁵ CNDH México. “Reforma constitucional en materia de Derechos Humanos. 10 de junio”. Disponible en línea: [cndh.org.mx](https://www.cndh.org.mx/noticia/reforma-constitucional-en-materia-de-derechos-humanos-10-de-junio) <<https://www.cndh.org.mx/noticia/reforma-constitucional-en-materia-de-derechos-humanos-10-de-junio>> (Consulta: Septiembre 28, 2024).

³⁶ Ávila Villegas, Eruviel. Iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones a la Ley Federal del Trabajo. Disponible en línea: [infosen.senado.gob.mx](https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/64/2/2020-07-20-1/assets/documentos/Inic_PRI_Eruviel_ley_federal_del_trabajo.pdf) <https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/64/2/2020-07-20-1/assets/documentos/Inic_PRI_Eruviel_ley_federal_del_trabajo.pdf> (Consulta: Enero, 5, 2024).

³⁷ Baldenebro Arredondo, Manuel de Jesús. Iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforma y adicionan diversas disposiciones a la Ley Federal del Trabajo, en materia de teletrabajo. Disponible en línea: [infosen.senado.gob.mx](https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/64/2/2020-08-26-1/assets/documentos/Inic_PES_Dip_Baldenebro_LFT.pdf) <https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/64/2/2020-08-26-1/assets/documentos/Inic_PES_Dip_Baldenebro_LFT.pdf> (Consulta: Enero, 10, 2024).

Con el objeto de no prolongar la jornada laboral y garantizar a la persona trabajadora el término de sus labores, sin importar su facilidad para permanecer conectado mediante el uso de tecnologías de la información.

En la segunda, se reconoce al derecho a la desconexión como un elemento mínimo y constitutivo del teletrabajo:

Derecho a la desconexión digital: Derecho de las personas teletrabajadoras a su privacidad, a no contestar llamadas telefónicas y estar desconectados del internet o cualquier medio tecnológico y de comunicación cuando haya concluido su jornada laboral, se encuentre de vacaciones, días de descanso, descanso obligatorio, estado de gravidez e incapacidad.

Se define entonces como una protección a la privacidad, garantizando su desconexión de los medios tecnológicos una vez que termina la jornada. Establece la línea que los patrones no pueden cruzar sin importar lo fácil que sería comunicarse con sus subordinados para continuar las labores.

Para dar margen a lo que es modalidad de trabajo establece que “lo dispuesto [...] tendrá como característica el uso de las tecnologías de la información y la comunicación”. Por lo que es posible argumentar que la modalidad de teletrabajo la tienen todos los que utilizan medios tecnológicos como herramienta de trabajo, como en las conclusiones de la legislación chilena.

Siguiendo el proceso legislativo, se desprende del dictamen de la Cámara revisora, es decir, la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados, que el teletrabajo se debe cimentar en el principio de soberanía del tiempo: “Los trabajadores tienen que ser capaces de administrar su tiempo, equilibrando vida personal y vida laboral. Para ello deben implementarse y respetarse horarios de trabajo, fomentando también la desconexión fuera de estos horarios.”³⁸

³⁸ Dictamen de la Cámara de Diputados Revisora. Diciembre 8, 2020. Gaceta No. 5668-XV. Ley Federal del Trabajo. Disponible en línea: [legislacion.scjn.gob.mx](https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfProcesoLegislativoCompleto.aspx?q=VzNC+MslnhhIDEEjByD59bf5HlslfP0xAV9aeO7428ZaVz58TI67i7/CxGAHUMU7kCLsxDLNv0zbLQLyoYFqJw==) <<https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfProcesoLegislativoCompleto.aspx?q=VzNC+MslnhhIDEEjByD59bf5HlslfP0xAV9aeO7428ZaVz58TI67i7/CxGAHUMU7kCLsxDLNv0zbLQLyoYFqJw==>> (Consulta: Enero, 10, 2024).

El análisis que aportaron los legisladores es que el derecho que se estudia en la presente, se basa en un principio relacionado al tiempo, como se discute su importancia en los capítulos anteriores. Reconocen que no es suficiente el respeto a los horarios de trabajo, sino que se debe fomentar el derecho a la desconexión. Lo anterior se debe a que las circunstancias que se estudian para su implementación son distintas a las generales que protegen la jornada y el tiempo extraordinario que laboran las personas trabajadoras, se trata de un derecho más específico y que debe ser tratado de la mano con dichos aspectos pero también de forma individual.

Posteriormente, en la discusión de la misma Cámara³⁹ se mencionaron los siguientes puntos por diputados legisladores:

“La aprobación de la presente minuta fortalecerá la certidumbre jurídica y se podrá proteger la privacidad del teletrabajador al reconocer el respeto a su derecho a la desconexión.” (Diputada Adriana Paulina Teissier Zavala)⁴⁰. Es relevante su comentario respecto a que el derecho a la desconexión fortalece la certidumbre jurídica, pues es lo que se pretende con la propuesta de esta tesis. La reforma que reconoció el derecho a la desconexión sin duda fue importante, porque posicionó a México como otro de los países que lo reconocen, sin embargo, eso no quiere decir que su análisis posterior no deba realizarse, para estudiar si efectivamente cumple con el propósito de garantizar tal derecho y servir efectivamente como certidumbre jurídica para las personas trabajadoras, a efecto de que se reconozca como un posible conflicto que puede ocurrir en determinadas circunstancias pero está regulado por la legislación para dar certeza de su exigibilidad como derecho.

“Es importante mencionar que incluye el derecho a la desconexión, lo que significa el respeto de la jornada laboral aunque esté en su casa, lo que permitirá una sana convivencia familiar, social y laboral.” (Diputada Margarita García García)⁴¹. De este comentario me

³⁹ Discusión de la Cámara de Diputados Revisora. Diciembre 8, 2020. Ley Federal del Trabajo. Disponible en línea: [legislacion.scjn.gob.mx
https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfProcesoLegislativoCompleto.aspx?q=VzNC+MslnhhIDEejByD59bf5HlslfP0xAV9aeO7428ZaVz58TI67i7/CxGAHUMU7oAQta2rEPdX0+hFUHD1shw==](https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfProcesoLegislativoCompleto.aspx?q=VzNC+MslnhhIDEejByD59bf5HlslfP0xAV9aeO7428ZaVz58TI67i7/CxGAHUMU7oAQta2rEPdX0+hFUHD1shw==) (Consulta: Enero 10, 2024).

⁴⁰ Ídem, p. 10.

⁴¹ Ídem, p.14.

parece importante resaltar el alcance de lo que pretende proteger, aquí se puede apreciar que no necesariamente es una problemática exclusiva del teletrabajo, pues tiene la intención de que en casa el trabajador se enfoque en la convivencia familiar y social, pues ha terminado su jornada laboral.

“La desconexión digital. El derecho de la persona teletrabajadora a su privacidad posterior a la conclusión del horario de jornada laboral. Asimismo, garantizar el periodo vacacional, días de descanso obligatorio, estado de gravidez, incapacidad, para no contestar llamadas telefónicas a la hora que quieran o a la hora que se les antoje a algunos patrones. Y desconectarse de internet o de cualquier medio tecnológico de comunicación, así como la protección de sus datos personales. Esto tiene que ser respetado por los patrones, dado que como ahorita no hay esta reglamentación, pues abusan. Y bueno, lo tenemos muy documentado, pero con esta ley, con esta reforma a la ley seguramente que todo esto va a terminar y va a favorecer a los trabajadores.” (Diputado Isaías González Cuevas)⁴².

Por otro lado, el comentario del diputado González Cuevas es el que debe analizarse. Ahí es donde parece que la reforma es omisa en cubrir el panorama que busca proteger a las personas trabajadoras, pues menciona que el derecho a la desconexión digital es el derecho de la persona “teletrabajadora”, pero ¿qué pasa con todas las personas que no se encuentran en modalidad de teletrabajo?, ya sea por no cumplir con las horas mínimas legales para considerarlo de tal manera o porque se encuentran en modalidad presencial, pero que aún así utilizan las tecnologías de la información y la comunicación, y que al término de la jornada laboral se llevan a sus casas el teléfono celular o la computadora que utilizan como herramienta de trabajo.

En cuanto a las consecuencias de no respetar ni reconocer el derecho a la desconexión, el comentario del diputado es sumamente acertado, no obstante, esos efectos no deben ser exclusivos de las personas teletrabajadoras, por lo que se limita la garantía únicamente para aquellos en dicha modalidad.

Ahora bien, en cuanto a lo que menciona la Ley, primero es relevante discutir lo que se plantea en el artículo 330-A de la Ley Federal del Trabajo:

⁴² Ídem, p.16.

El teletrabajo es una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón, por lo que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, en el centro de trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación, para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón.

La persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo será quien preste sus servicios personal, remunerado y subordinado en lugar distinto a las instalaciones de la empresa o fuente de trabajo del patrón y utilice las tecnologías de la información y la comunicación.

Es evidente por la ubicación del derecho en la Ley que se reconoce únicamente tal derecho para las personas teletrabajadoras, no obstante, se definen como las personas trabajadoras que pueden desempeñar su trabajo a distancia haciendo uso de las tecnologías de la información. Entonces, cualquier persona que utilice como herramienta de trabajo un celular, una computadora, el internet, entre otros, podría considerarse teletrabajadora, no estrictamente por la modalidad en que brinda el trabajo. No es excluyente el “requerir” la presencia de la persona trabajadora a tenerla, aunque no se requiera. Siempre que sea posible desempeñar el trabajo fuera de las instalaciones de la empresa, la persona trabajadora se encuentra en modalidad de teletrabajo, aunque no sea una circunstancia fija.

Ahora bien, la Ley Federal del Trabajo regula el derecho a la desconexión de una forma extremadamente breve:

Artículo 330-E.- *En modalidad de teletrabajo, los patrones tendrán las obligaciones especiales siguientes:*

[...]

VI. *Respetar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al término de la jornada laboral;*

Lo que resulta positivo es que se establece como una obligación de los patrones y que tal derecho comienza al término de la jornada laboral. En México no se trata de acuerdos entre las partes ni periodos mínimos para el debido respeto al derecho, es tajante en establecer que el derecho comienza una vez que se termina el horario laboral. Lo que la persona

trabajadora hace en su jornada es todo lo que debe hacer, sin tener la responsabilidad de seguir conectada para el desempeño de sus labores.

Dicho lo anterior, hablando del derecho a la desconexión en lo general, se podría argumentar que existen formas de defender al trabajador de la falta que cometería el patrón en caso de no respetarlo, lo que para algunas personas podría significar que el reconocimiento del derecho a la desconexión es absurdo, pues su regulación no tiene sentido si ya existen medidas para su defensa. Incluyo esta idea en este apartado puesto que las posibles “defensas” que tiene una persona trabajadora se encuentran previstas la Ley Federal del Trabajo.

Si bien, se puede argumentar que la desconexión digital es una acción que decide ejecutar la persona trabajadora simplemente dejando de contestar o revisar el medio tecnológico que corresponda a su caso, la realidad es que las consecuencias de tal decisión llegan a un efecto negativo en la relación de trabajo. Observo dos posibilidades: i) que el patrón decida ejercer un despido, argumentando bajo desempeño o cualquier relativo, o ii) que la persona trabajadora se vea obstaculizada para subir de puesto por considerar que no está comprometida con el trabajo.

En el primer caso, la Ley Federal del Trabajo protege al trabajador en amplios términos en cuestión de un despido injustificado, que sería el caso. La persona trabajadora puede recurrir a al procedimiento ordinario laboral y así demandar la indemnización por el importe de tres meses de salario o la reinstalación en el trabajo⁴³, así como los conceptos indemnizatorios que correspondan⁴⁴. Si bien, sirve como una defensa efectiva contra un conflicto, no elimina el problema, que es permitir que en la cultura laboral ocurran despidos injustificados derivados a que no se respeta el derecho a la desconexión.

El segundo caso, es una cuestión principalmente cultural, crecer laboralmente y subir de puesto, entre otras similares, no debería verse influenciado por la decisión del trabajador

⁴³ Artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.

⁴⁴ Artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo.

de no permanecer disponible a horario fuera de su jornada laboral. Esto de hecho, no está previsto en la Ley para brindar algún tipo de “solución”, más que el trabajador decida rescindir la relación de trabajo argumentando que las circunstancias encuadran alguno de los supuestos establecidos en el artículo 51, por ejemplo, que se le *exige la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador*. El problema sería que el Juzgador así lo resuelva también, pues no se deriva que dicha conducta, de forma literal, sea causal de rescisión sin responsabilidad para el trabajador.

Entonces, la Ley Federal del Trabajo no contiene una solución concreta y real al problema de la falta de respeto al derecho a la desconexión de las personas trabajadoras. La separación del trabajo, incluso con pago de indemnización no es en sí una solución, sino una alternativa para defender a las personas trabajadoras de conductas que le provocan un perjuicio. El hecho de que se vuelva un obstáculo para el desarrollo del trabajo o de su carrera, atenta contra la dignidad de la persona trabajadora, pues sacrificar su derecho a la desconexión será lo que le permita subir de puesto o tener un mejor desarrollo dentro de un ambiente competitivo.

4. NOM-037-STPS-2023.

En la Norma Oficial Mexicana NOM-037-STPS-2023, Teletrabajo-Condiciones de seguridad y salud en el trabajo⁴⁵, se define la “desconexión” de la siguiente forma:

Derecho de un trabajador a apartarse del trabajo (incluida la desconexión de las TIC de manera digital) y abstenerse de participar en cualquier tipo de comunicación con el centro de trabajo al término de la jornada laboral, en los horarios no laborables, vacaciones, permisos y licencias.

En horarios flexibles, la desconexión aplica también durante las pausas convenidas entre la persona trabajadora bajo la modalidad de Teletrabajo con el patrón y asentadas, según aplique, en el contrato colectivo de trabajo o reglamento interior.

⁴⁵ Norma Oficial Mexicana NOM-037-STPS-2023, Teletrabajo-Condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Publicación en el D.O.F. Junio 8, 2023. Disponible en línea: [dof.gob.mx](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5691672&fecha=08/06/2023#gsc.tab=0) <https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5691672&fecha=08/06/2023#gsc.tab=0> (Consulta: Julio 3, 2024).

Reconociendo el derecho a la desconexión para los trabajadores en general, por su conexión con las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en horario regular, sin importar modalidad. Es así, que en un segundo párrafo garantiza el derecho también para las pausas de descanso dentro de la jornada en modalidad de teletrabajo.

La NOM establece el derecho a la desconexión como una condición que debe garantizarse por parte de los patrones, además de su estipulación en una política de teletrabajo interna es necesaria, como el siguiente ejemplo propuesto en la misma:

Las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo tendrán el derecho a la desconexión de las herramientas de comunicación, mensajería u otros mecanismos de contacto durante las pausas para alimentos, lactancia, término de la jornada laboral, en los horarios no laborables, vacaciones, permisos y licencias. El centro de trabajo no podrá comunicarse con las personas trabajadoras bajo la modalidad de Teletrabajo durante dichas pausas, salvo casos de fuerza mayor debidamente justificados.

Establece que el derecho a la desconexión comienza al término de la jornada laboral, y su enfoque es que la persona trabajadora y quienes se encuentren en el centro de trabajo no podrán comunicarse, a menos de que exista una situación de fuerza mayor.

La fuerza mayor “es el hecho del hombre, previsible o imprevisible, pero inevitable, que impide en forma absoluta el cumplimiento de la obligación.”⁴⁶ Entonces, para la Norma Oficial Mexicana, la única excepción para vulnerar el derecho a la desconexión es una situación de fuerza mayor, la cual es provocada por los mismos hombres, pero mantiene una naturaleza de acción ineludible.

Por lo que, esperar que la persona trabajadora se conecte o mantenga activa fuera de horario, es legal y permisible ante una necesidad generada por alguna situación que no se pueda evitar. Errores de otras personas trabajadoras, de clientes, o incluso del mismo patrón no podrían considerarse como tal, puesto que son acciones que se pueden evitar. La discusión versa entonces sobre los temas “de urgencia” que se observan en distintas áreas laborales. Es necesario que los patrones evalúen los supuestos de urgencias, a efecto de que no se pueda

⁴⁶ Fuerza mayor. Diccionario jurídico. Disponible en línea: [diccionariojuridico.mx <http://diccionariojuridico.mx/definicion/fuerza-mayor/>](http://diccionariojuridico.mx/definicion/fuerza-mayor/) (Consulta: Agosto 1, 2024).

interpretar como un caso de fuerza mayor, siendo que las urgencias pueden evitarse con una mejor organización laboral.

La urgencia es un tema relevante para la importancia de regularizar el alcance del derecho a la desconexión, no es posible que el trabajo demande en el día a día trabajos urgentes que deben atenderse en ese momento, una vez que termina la jornada de trabajo. Si ese es el caso, lo que se debe evaluar es el sistema laboral y como la organización de diversos turnos con distintas personas trabajadoras llevará a cabo la operación que se busca cumplir a través de la urgencia que defienden los patrones para molestar a las personas trabajadoras fuera de horario.

Ahora bien, en cuanto a los derechos que protege el derecho a la desconexión, en la NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención⁴⁷, se identifica el derecho a la vida personal y familiar, pues su interferencia es un factor de riesgo psicosocial, tal como el estrés laboral:

La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional deberán realizarse de conformidad con lo siguiente:

e) Interferencia en la relación trabajo-familia. Surge cuando existe conflicto entre las actividades familiares o personales y las responsabilidades laborales; es decir, cuando de manera constante se tienen que atender responsabilidades laborales durante el tiempo dedicado a la vida familiar y personal, o se tiene que laborar fuera del horario de trabajo;

En una diversa Norma Oficial Mexicana a la que regula el derecho a la desconexión, se encuentran establecidos los riesgos psicosociales en el trabajo, mismos que protegen los derechos que pretende defender indirectamente el derecho a la desconexión en un contexto de uso de medios tecnológicos.

⁴⁷ NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. Publicación en el D.O.F. Octubre 23, 2018. Disponible en línea: [dof.gob.mx](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gsc.tab=0) <https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gsc.tab=0> (Consulta: Agosto 11, 2024).

La misma Norma Oficial Mexicana, define los *Factores de Riesgo Psicosocial* de la siguiente manera:

Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado.

Comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad del trabajador; la falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite); las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, rotación de turnos que incluyan turno nocturno y turno nocturno sin períodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo.

En México, la interferencia en la relación trabajo-familia es un riesgo psicosocial, lo que tiene por consecuencia enfermedades de trabajo, tales como ansiedad o estrés.

5. Otras fuentes de derecho.

No se ha publicado jurisprudencia sobre el derecho a la desconexión de forma expresa, pero han discutido un aspecto que protege, la vida personal y familiar:

DERECHO A LA VIDA PRIVADA. EL RESPETO A LA INTIMIDAD PERSONAL Y FAMILIAR NO ESTÁ LIMITADO A ASPECTOS DE LA VIDA PROPIA, SINO QUE SE EXTIENDE A LOS DE OTRAS PERSONAS CON QUIENES SE TIENE UNA VINCULACIÓN ESTRECHA. El artículo 4o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reconoce el derecho a la protección a la familia. Asimismo, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha sostenido que la Convención Americana sobre Derechos Humanos contiene dos artículos que protegen la vida familiar de forma complementaria: el artículo 11, numeral 2, exige la protección estatal de los individuos frente a las acciones arbitrarias de las instituciones estatales que afectan la vida privada; y el artículo 17, que reconoce el papel central de la familia y la vida familiar en la existencia de una persona y en la sociedad en general. En ese sentido, el respeto a la intimidad personal y familiar no está limitado a aspectos de la vida propia, sino que se extiende a los de la vida privada de otras personas con quienes se tiene una vinculación estrecha. Amparo directo 23/2013. *Teresita del Niño Jesús Tinajero Fontán*. 21 de agosto de 2013. Cinco votos de los Ministros Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, José Ramón Cossío Díaz, Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena, Olga Sánchez Cordero de García Villegas y Jorge Mario Pardo Rebolledo; los Ministros Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, José Ramón Cossío Díaz, Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena y Olga Sánchez Cordero de García Villegas reservaron su derecho a formular voto

*concurrente. Ponente: Jorge Mario Pardo Rebolledo. Secretaria: Rosa María Rojas Vértiz Contreras.*⁴⁸

Se desprende que, para la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la vida personal y familiar es un derecho que protege la misma Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por lo que no se puede vulnerar por ningún tercero, que serían los patrones en una relación de trabajo. Como sociedad, la familia es un derecho fundamental, por lo que la afectación a la persona trabajadora por parte del patrón, de continuar laborando al término de la jornada laboral, provoca a su vez un daño en este derecho constitucional.

El hecho de que no existan criterios jurisprudenciales sobre el derecho a la desconexión me hace pensar en dos razones: (i) se trata de un tema nuevo que no ha sido objeto de debate formal en la práctica, (ii) no es un conflicto que llegue comúnmente al órgano jurisdiccional, el problema existe, pero no se eleva a juicio. La segunda razón me parece la más obstaculizadora, puesto que se trata de una afectación sin una solución material, a diferencia de la exigencia que gozan otros derechos ante un juzgador imparcial.

⁴⁸ **Derecho a la vida privada. El respeto a la intimidad personal y familiar no está limitado a aspectos de la vida propia, sino que se extiende a los de otras personas con quienes se tiene una vinculación estrecha.** Tesis aislada. Amparo directo. Primera Sala. Clave 1a. XLVIII/2014. (SJF:10ª época, T I, Feb., 2014, p.642). Disponible en línea: SCJN <<https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2005526>> (Consulta: Mayo 12, 2024).

CAPÍTULO V. PROBLEMÁTICA ACTUAL EN MÉXICO.

A. Contexto socioeconómico en México y su efecto en el mundo laboral.

Es fundamental conocer el contexto socioeconómico de México para comprender el orden de las prioridades gubernamentales. Se trata de una discusión sobre qué tiene más peso: el capital o las condiciones de trabajo.

Lorenzo Meyer resume el punto de quiebre para las condiciones laborales a causa de un crecimiento económico, con Salinas de Gortari como fundador del neoliberalismo en México:

“A partir de fines de 1981 el gobierno [...] bajo la conducción de los presidentes Miguel de la Madrid primero y Carlos Salinas de Gortari después, se encaminó a buscar la solución de fondo del problema económico mediante el desmantelamiento del antiguo modelo de crecimiento basado en la protección del productor y el trabajo organizado, para dar paso a otro, cuya dinámica principal deberá venir de la capacidad exportadora de la economía mexicana.

[...] Es obvio que el grueso del sacrificio que ha significado para la sociedad la depresión y la liberalización de la economía lo ha soportado menos el capital y más el trabajo.”⁴⁹

Se distingue que se ha sacrificado la vida de las personas trabajadoras para que el nuevo modelo económico tuviera un despegue impecable que lograra llegar a los objetivos que México necesitaba cumplir para poder reconstruir su economía en el nuevo mundo globalizado.

Ahora bien, la razón de tal sacrificio se debe a que el neoliberalismo trae consigo una fuerza imparable de reconstrucción enfocada únicamente a la economía. Descuida las condiciones dignas de sus gobernados y los utiliza como una herramienta para conseguir su fin, sin importar el medio, que se transforma en las condiciones de trabajo deplorables.

⁴⁹ Meyer, Lorenzo. “Estado y sindicatos” capítulo “El corporativismo mexicano en los tiempos del neoliberalismo”. pp. 21-30. Disponible en línea: [lorenzomeyercossio.com <https://lorenzomeyercossio.com/wp-content/uploads/2020/09/48.-El-corporativismo-mexicano-en-los-tiempos-del-neoliberalismo.pdf>](https://lorenzomeyercossio.com/wp-content/uploads/2020/09/48.-El-corporativismo-mexicano-en-los-tiempos-del-neoliberalismo.pdf) (Consulta: Marzo 16, 2024).

“Las reglas del neoliberalismo cuestionan que las relaciones de trabajo estén reglamentadas jurídicamente ya que las leyes del mercado, donde también ubican al trabajo, deben regirse por las leyes de la oferta y la demanda y cualquier disposición que venga a entorpecer dicho mecanismo se califica como contrario a sus principios y culpable por entorpecer el progreso económico.”⁵⁰

En el bloque social-político, existe una resistencia a la regulación digna de las condiciones de trabajo, puesto que impiden el funcionamiento óptimo de este nuevo sistema económico. La oferta y la demanda se vuelven los capitanes del barco en que van también todas las personas trabajadoras y éstas últimas son de quienes realmente depende el funcionamiento del mismo barco.

En cuanto al capitalismo mexicano:

*“Hay cuatro características estructurales del capitalismo mexicano en esta etapa: 1) un bajo y desigual crecimiento, sectorial y regional, entrelazado con la dinámica del mercado estadounidense, con crecimientos negativos recurrentes en los últimos treinta años; una estructura polarizada y desarticulada producto de la reorientación de su producción hacia el exterior al encadenarse fragmentaria y subordinadamente a las cadenas globales de producción; 3) una profundización de la concentración acentuada por un proceso transnacionalizador; y 4) una sobreexplotación y precarización del trabajo que lo sostiene.”*⁵¹

Una de las cuatro estructuras que sostiene al capitalismo, la que es de nuestro interés, es la sobreexplotación y precarización del trabajo. El sistema económico se lleva de encuentro notoriamente a las personas trabajadoras, sin definir condiciones de trabajo dignas, puesto que perjudicarían esa estructura y el funcionamiento del sistema caería.

B. Cultura laboral mexicana.

Considero que una cuestión determinante en la cultura laboral mexicana es que el trabajo en México, desde su reconocimiento en la Constitución, está orientado a establecer

⁵⁰ Macías Vázquez, María Carmen. “Neoliberalismo y relaciones del trabajo”. pp. 479-504. Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Disponible en línea: [archivos.juridicas.unam.mx](https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1090/27.pdf) <<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1090/27.pdf>> (Consulta: Agosto 16, 2024).

⁵¹ Morales, Josefina. “La fase actual del capitalismo mexicano. Monopolista, transnacionalizado y financiarizado”. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. Colombia, 2014. Disponible en línea: [Repositorio CLACSO](https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/bitstream/CLACSO/12390/1/America.pdf#page=208) <<https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/bitstream/CLACSO/12390/1/America.pdf#page=208>> (Consulta: Junio 21, 2024).

como prioridad la estabilidad en el empleo. Los mexicanos buscamos mantener el empleo que tenemos, conservarlo y subir de jerarquía en la misma empresa.

La antigüedad es un concepto con mucho valor para los mexicanos, por los beneficios legales que tiene en cuestión de pagos indemnizatorios. Aquí el problema es que, en caso de que se presente la situación de que el patrón o cualquier supervisor busque contactar a través de tecnologías de la información a cualquier empleado, fuera de la jornada laboral, pone a la persona trabajadora en una situación de desventaja, porque negarse a tal disponibilidad podría resultar en un despido, que si bien sería injustificado atendiendo a que no actualiza ninguna causal del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo. No es ideal que ocurra un conflicto de ese nivel, es decir, una eventual demanda laboral.

En 2024, Gallup realizó un estudio titulado “State of the Global Workplace”, sobre todas las regiones a nivel mundial como su nombre indica. Los resultados arrojan que Latinoamérica, por supuesto incluyendo en su análisis a México, es la segunda región con el porcentaje más alto de trabajadores comprometidos⁵². De la metodología descrita (en la página 143 del citado estudio) para obtener tales resultados se desprende que el compromiso se mide a través de afirmaciones como: *sé lo que se espera de mi en el trabajo, hay alguien en el trabajo que propicia mi desarrollo, el propósito de la empresa me hace sentir que mi trabajo es importante, en los últimos seis meses alguien en el trabajo ha hablado sobre mi progreso*, entre otros, que si bien, resultan condiciones positivas, también apuntan a una cultura de posicionar el trabajo en un alto pedestal. El trabajo se vuelve una parte integral de la vida de la persona trabajadora, una prioridad, su crecimiento y desarrollo se transforman en determinantes de su sentir emocional. El valor que se le otorga al trabajo determina la manera en que se va a trabajar, la problemática es cuando existen sacrificios para satisfacer dicha valoración.

⁵² Gallup. “State of the global workplace”. 2024. Traducción propia. Disponible en línea: [gallup.com <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx?thank-you-report-form=1>](https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx?thank-you-report-form=1) (p.40) (Consulta: Agosto 16, 2024).

Entonces, no está en la cultura de la persona trabajadora negarse a la disponibilidad que le exigiría el patrón, ignorando su derecho a la desconexión, porque hacerlo llegaría a ser perjudicial en ese desarrollo y expectativa de crecimiento en el trabajo, negarse sacrificaría un cambio de puesto en su beneficio, su participación en proyectos de importancia, entre otras cosas que posicionan a la persona trabajadora en decidir no hacer uso de su derecho a la desconexión.

El crecimiento laboral a costa del derecho a la desconexión es un grave problema. Es un tema cultural, que debe replantearse con apoyo del Estado de Derecho. La legislación debe atender las problemáticas culturales que crean y que permanecen en la sociedad para la cual tiene alcance de obligatoriedad.

El mismo estudio incluye una sección de perspectivas de diversos empleados en cuanto a la salud mental, citan a un *Deputy Manager* de México que comparte una realidad personal, como ejemplo de lo que llega a ocurrir en la vida laboral de los trabajadores: “*no he podido ir a ningún evento de mis hijos debido al trabajo, estamos aquí todo el día.*”⁵³ Se debe encontrar un equilibrio entre la valoración que se le da al trabajo y la afectación que provoca no establecer límites.

C. Estadísticas de personas trabajadoras afectadas.

“México es el país de la OCDE en el que más trabajadores tienen un horario de trabajo excesivo: 3 de cada 10 laboran más de 48 horas por semana, un nivel que supera incluso el límite establecido por la Ley Federal del Trabajo.”⁵⁴ Lo que demuestra que de forma general, sin importar la modalidad de trabajo o las herramientas que se utilizan, México es reconocido por ser de los países con más horas de trabajo. Se vuelve una cultura y una situación que la sociedad va aceptando hasta que se convierte en la realidad.

⁵³ Ídem, p. 5.

⁵⁴ García, Ana Karen. “*En México se trabaja mucho dentro y fuera de casa: panorama del balance vida-trabajo*”. El Economista. Mayo 30, 2023. Disponible en línea: [El Economista<https://www.eleconomista.com.mx/empresas/En-Mexico-se-trabaja-mucho-dentro-y-fuera-de-casa-panorama-del-balance-vida-trabajo-20230530-0035.html>](https://www.eleconomista.com.mx/empresas/En-Mexico-se-trabaja-mucho-dentro-y-fuera-de-casa-panorama-del-balance-vida-trabajo-20230530-0035.html) (Consulta: Agosto 2, 2024).

Un tema relevante es el uso de la tecnología y cuanto ha incrementado a los últimos años, aunque ese no es el tema central de esta investigación, a partir de la información recabada sobre el uso de banda ancha *“The CIU y AT&T llevaron a cabo un evento virtual llamado “Radiografía de Uso de Red”, donde expertos de ambas empresas analizaron el perfil del usuario móvil mexicano y presentaron los principales hallazgos con datos de enero a junio de 2022 y de enero a junio de 2023.”*⁵⁵ En el mismo evento el directivo de la firma de consultoría *“También refirió que los celulares han sido utensilios esenciales en la rutina de las personas como dispositivos de comunicación, de entretenimiento y como medios para generar productividad al momento de realizar tareas laborales.”*⁵⁶ Por lo que ese incremento en el uso de banda ancha, o coloquialmente, del celular, se debió a la incorporación del mismo para realizar actividades de trabajo.

Como ya se discutió, el uso de celulares como herramienta de trabajo provocan la hiperconectividad y la sensación a la persona trabajadora de que debe atender mensajes, llamadas, correos a través de ese teléfono celular que lleva a casa.

Se desprende de un artículo publicado en 2020 que:

*“En México ya son más de 115 millones los usuarios de telefonía móvil y más del 85% utilizan un plan de prepago, la conectividad a la red es casi permanente y el teléfono móvil se ha convertido en una herramienta fundamental. La creciente tendencia del trabajo digitalizado, entornos tecnológicos, empleos colaborativos remotos y la gran movilidad han ocasionado que el smartphone se encuentre a la cabeza de todas las operaciones en diferentes centros de trabajo.”*⁵⁷

⁵⁵ Expansión. “¿En qué gastan los mexicanos sus datos móviles?”. Expansión Mx. Agosto 9, 2023. Disponible en línea: <https://expansion.mx/tecnologia/2023/08/09/en-que-gastan-sus-datos-moviles-los-mexicanos#:~:text=The%20CIU%20y%20AT%26T%20llevaron,enero%20a%20junio%20de%202023.>> (Consulta: Agosto 11, 2024).

⁵⁶ Hernández, Naela. “Mexicanos se ‘apoderan’ del uso de smartphones; líneas con internet móvil llegan a 130 millones”. Iberdrola México. Agosto 2, 2023. Disponible en línea: <https://elceo.com/tecnologia/mexicanos-se-apoderan-del-uso-de-smartphones-lineas-de-internet-movil-llegan-a-130-millones/#:~:text=La%20Radiograf%C3%ADa%20de%20Uso%20de,mismo%20periodo%20del%20a%C3%B1o%20anterior.>> (Consulta: Julio 23, 2024).

⁵⁷ Alvarado, Ettel. “El smartphone, ¿una potente herramienta de trabajo?”. Septiembre 4, 2020. Disponible en línea: <https://blog.ivoy.mx/2020/09/04/smartphone-herramienta-de-trabajo/>> (Consulta: Agosto 5, 2024).

Lo que demuestra el incremento del teléfono celular como herramienta de trabajo por todos los beneficios que trae a la empresa, el acceso a la atención del trabajo se traslada con la persona trabajadora en donde quiera que vaya.

Además, existe un estudio enfocado a la estadística de uso de tecnología en las Pymes, por lo que se entiende que no solo en las grandes empresas con mayor capacidad se observa el uso de la tecnología como herramienta de trabajo: *“Un estudio reciente realizado por Aspel de México, empresa de software para la transformación digital de las micro, pequeñas y medianas empresas (mipyme), encontró que 83% de los negocios en México ya utilizan algún tipo de tecnología para el control de sus operaciones y procesos internos.”*⁵⁸ Uno de los retos que identifican las empresas en el estudio es la *adopción de nuevas herramientas tecnológicas para un mayor control administrativo en la persecución de sus objetivos empresariales* lo que demuestra que el alcance de incorporar tecnología, como el uso de teléfonos celulares, para control interno de la empresa es en beneficio de los objetivos empresariales, que si no es atendido podría causar un perjuicio en las personas trabajadoras portadoras de estas nuevas herramientas de trabajo.

Una estadística publicada en el 2012, hace más de diez años, establece que *“La consultora IDC Latinoamérica dio a conocer un informe en el cual se reveló que cerca del 61% de los usuarios tecnologías de la información de la región, revisan su correo electrónico relacionado con el trabajo a través del celular. [...] México en el cuarto lugar con 56%”*⁵⁹

Estos datos son anteriores a la pandemia del Covid-19, a la regulación del teletrabajo, a que la modalidad de home office se hiciera popular en las empresas.

“Boston Consulting Group (citado en el estudio nacional de Estados Unidos). Esta empresa aconsejó a sus empleados no enviar mensajes fuera del horario de trabajo. Los empleados que siguieron el consejo refirieron la mejora específica de su bienestar, mayor

⁵⁸ Redacción El Economista. *“En México 83% de las pymes usan tecnología para administrar su negocio”*. Junio 27, 2019. Disponible en línea: **El Economista** <<https://www.eleconomista.com.mx/el-empresario/En-Mexico-83-de-las-pymes-usan-tecnologia-para-administrar-su-negocio--20190627-0176.html>> (Consulta: Agosto 5, 2024).

⁵⁹ Redacción El Economista. *“¿Tu smartphone es en realidad tu oficina móvil?”* Disponible en línea: **El Economista** <<https://www.eleconomista.com.mx/el-empresario/Tu-smartphone-es-en-realidad-tu-oficina-movil-20120413-0082.html>> (Consulta: Agosto 5, 2024).

satisfacción en el trabajo (72% comparado con 49% entre quienes no participaron), mayor satisfacción en la conciliación entre vida laboral y personal (54% comparado con 38%), y mayor motivación para ir a trabajar (51% comparado con 27%) en una evaluación hecha con posterioridad a la implementación de la política.”⁶⁰

Lo anterior, aunque no son cifras de México, demuestran que existe un problema que se genera a partir del uso de tecnologías como herramientas de trabajo que puedes llevar a casa, y que, prácticamente es llevarte el trabajo a casa, o al menos el acceso a él.

Las estadísticas de las encuestas realizadas por el *Boston Consulting Group* demuestran la diferencia y el cambio que ocurre en la vida personal de las personas trabajadoras que efectivamente ponen en práctica su derecho a la desconexión, no obstante, en la realidad las personas trabajadoras mexicanas no podrían decidir un día cualquiera hacerlo también, no es tan sencillo que la empresa acepte, promueva y respete el derecho a la desconexión.

De hecho, la especialista en materia laboral, Dayana Reyes, ha señalado que:

“Tú tienes un horario y, por ende, tienes la obligación de atender llamados y cualquier tipo de instrucción, pero no lo estás cuando esa jornada de trabajo termina. Por eso, si a ti te buscan en fin de semana o después de tu jornada, estás facultado a no responder y eso te exime de cualquier repercusión. Si quieren despedirte porque te buscaron en la noche y no contestaste, se traduciría en un despido injustificado”⁶¹

Pero estar sujeto a un posible despido tampoco es la intención de las personas trabajadoras, sea injustificado o no, la permanencia en el trabajo es lo que es relevante, por lo que no sería factible tomar ese riesgo de no atender el celular fuera de horario si es posible que se traduzca a un despido. El derecho al trabajo digno es lo que debe prevalecer, es una garantía constitucional que debe estar presente en cualquier empleo.

⁶⁰ Informe conjunto OIT-Eurofound. “Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral”. 1ª ed. 2019. Ginebra, OIT. Disponible en línea: **OIT ilo.org** <<https://www.ilo.org/es/media/406606/download>> (Consulta: Julio 10, 2024).

⁶¹ Hernández, Gerardo. “Desconexión digital: ¿Te pueden despedir por no contestar mensajes fuera de horario?”. Mayo 29, 2023. Disponible en línea: **El Economista** <<https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Desconexion-digital-Te-pueden-despedir-por-no-contestar-mensajes-fuera-de-horario-20230526-0049.html>> (Consulta: Julio 23, 2024).

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) realizó una encuesta en 2022 sobre el uso de tecnologías de la información en los hogares, *“Los porcentajes de personas de 6 años o más que utilizaron computadora en el hogar fue de 78.3 % y, en el trabajo, de 43.6 %, para 2022. Si se compara con 2019, se registró un aumento de 7.9 % de uso en el hogar y de 4.7 %, en el trabajo.”*⁶² De lo anterior se desprende que 43.6% de la población a nivel nacional utilizó una computadora en el trabajo, lo que supone un alto número de uso de tecnologías de la información como herramienta de trabajo para ejecutar el mismo.

El *Journal of Public Economics* publicó un artículo en 2020, el cual señaló que “[...] en México, al menos cuando comenzó la pandemia (que fue el momento en el que más personas fueron confinadas en sus casas), se tenía registro de que menos de 25% de los trabajos se podía desempeñar desde casa, debido a las características de las principales actividades realizadas hasta ese momento.”⁶³ Lo anterior quiere decir, que si bien la mayoría de los puestos de trabajo en México no utilizan tecnologías de la información como herramientas de trabajo, también es cierto que la problemática de la presente tesis afecta a un número considerable de mexicanos, que a la fecha corresponde al menos a una cuarta parte de la población trabajadora.

A su vez, el Universal también discutió en su artículo titulado *“Home office a la mexicana, opción para el 10.6% de los empleos”* los resultados del artículo citado en el párrafo anterior, es relevante destacar de los datos que presenta el hecho de que *“A nivel local, la Ciudad de México es la entidad federativa más aventajada, donde 19% de los empleos se pueden realizar de forma remota; le siguen Nuevo León (14.2%) y Querétaro (12.2%). En el otro extremo se encuentran Guanajuato (7.6%), Guerrero (7.3%) y Veracruz (7.3%).”*⁶⁴ Las ciudades con mayor desarrollo económico, como lo son la Ciudad

⁶² Encuesta nacional sobre disponibilidad y uso de tecnologías de la información en los hogares (ENDUTIH) 2022. Comunicado de prensa número 367/23. Junio 19, 2023. Disponible en línea: **INEGI** <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/ENDUTIH/ENDUTIH_22.pdf> (p.16). (Consulta: Julio 10, 2024).

⁶³ Dignel, Jonathan I. y Brent Neiman, “How many jobs can be done at home?”, en *Journal of Public Economics*, 9 de julio de 2020. Citado por: Deloitte. “Home office: ¿una realidad para pocos?”. Perspectivas. Disponible en línea: **Deloitte** <<https://www2.deloitte.com/mx/es/pages/consumer-business/articles/home-office-una-realidad-para-pocos.html>> (Consulta: Julio 27, 2024).

⁶⁴ Morales Fredes, Felipe. “Home office a la mexicana, opción sólo para 10.6% de los empleos”. Octubre 28, 2021. Disponible en línea: **El Economista** <<https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Home-office-a-la-mexicana-opcion-solo-para-10.6-de-los-empleos-20211027-0173.html>> (Consulta: Julio 10, 2024).

de México y Monterrey, son las que tienen el mayor porcentaje de puestos de trabajo que tienen la posibilidad de realizarse en modalidad de teletrabajo, o en vía remota, debido al uso de tecnologías de la información como herramientas de trabajo. Son pocos los empleos que permiten dicha condición porque dependen del contexto socioeconómico del lugar en que se encuentre la persona trabajadora, puesto que son empleos restringidos a labores más sofisticadas, que se enfocan en lo administrativo y corporativo de las empresas.

En la actualidad, *“Aunque se observa una tendencia hacia el trabajo híbrido, México también destaca como uno de los países con el menor uso de este esquema, el cual ha permitido conservar algunos beneficios del teletrabajo sin perder la colaboración presencial.”*⁶⁵ La cultura laboral en México prefiere el trabajo presencial, existe evidencia de que los directores y ejecutivos de altos mandos prefieren que los empleados realicen el trabajo de toda la semana de manera presencial. Lo anterior es un grave problema objeto de esta investigación, pues ahora la modalidad de teletrabajo está desapareciendo cada vez más debido a la ausencia de la pandemia, este punto citado en el presente párrafo señala que si bien, México destaca como un país que rechaza la modalidad de teletrabajo o híbrido, ahora exige la modalidad de trabajo presencial, pero conserva los beneficios del teletrabajo, que obviamente refiere a la posibilidad de trabajar de manera remota, a través del uso de las tecnologías de la información. Entonces, ahora no sólo se asiste a cumplir la jornada laboral de manera presencial en el centro de trabajo, sino que la disponibilidad y la comunicación para lo laboral se vuelve posible una vez que la jornada se termina.

Al momento de incorporar el derecho a la desconexión en México nos encontrábamos ante un contexto en dónde el teletrabajo era prominente en los empleos que lo permitían, ahora el teletrabajo y la vía remota como modalidad formal de teletrabajo están desapareciendo poco a poco con la intención de volver a incorporar a los trabajadores al mundo del trabajo presencial. La problemática actual radica en que se privilegia lo presencial sin soltar los beneficios del trabajo remoto, por lo que es necesaria una reforma que reconozca

⁶⁵ Hernández, Gerardo. “¡Adiós Home Office! México es el país que más privilegia el trabajo presencial”. El Economista. Marzo 25, 2024. Disponible en línea: **El Economista** <<https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Mexico-es-el-pais-que-mas-privilegia-el-trabajo-presencial-20240324-0010.html>> (Consulta: Julio 10, 2024).

tal derecho para aquellos trabajadores que no se encuentran en modalidad de teletrabajo y que se encuentran dentro de todas las demás condiciones que, en la misma proporción de ocasiones, desembocan en consecuencias que tal derecho pretende proteger.

CAPÍTULO VI. PROPUESTA DE REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El presente capítulo es el resultado del análisis de los datos obtenidos en la presente investigación. Cerrar con este capítulo se vuelve necesario por la urgencia de una regulación del derecho a la desconexión, que atienda a la problemática real y completa. La reforma debe hacerse de forma progresiva, tomando en cuenta el avance que lleva dicho derecho en México, pero ampliando su alcance para garantizar el derecho a todas las personas trabajadoras que se perjudican por la falta de una correcta aplicación del derecho. Tomando en cuenta el concepto del derecho a la desconexión, sus implicaciones filosóficas y sociales, los aportes de jurisdicciones extranjeras, el análisis de su presencia en la legislación mexicana y los datos que verifican una problemática existente en la sociedad, he elaborado la siguiente propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo:

PROYECTO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El derecho a la desconexión es una garantía para todas las personas trabajadoras que tienen acceso a sus actividades de trabajo mediante medios electrónicos o tecnologías de la información y comunicación. El reconocimiento de tal derecho, únicamente para la modalidad de teletrabajo, es una limitante que afecta a una gran parte de la población trabajadora.

La atención de esta problemática es de suma importancia para evaluar el trabajo digno y aplicarlo de forma íntegra. La conformación de todos los capítulos de la presente tesis sirve como exposición de motivos para la elaboración del proyecto de reforma a la Ley Federal del Trabajo.

Estamos ante una problemática cultural, que si bien, como se estableció en el capítulo anterior, no es lo mismo que legislación, la intención es modificar la cultura laboral

estableciendo en la legislación las pautas mínimas para respetar el derecho a la desconexión que tienen las personas trabajadoras a quienes incumbe. Es necesario: i) establecer de forma textual lo que significa el trabajo digno orientado a la problemática que se expuso, ii) establecer como obligación de los patrones respetar y promover el derecho a la desconexión, así como determinar de forma interna cuáles serán las sanciones respectivas en caso de incumplimiento, iii) a contrario sensu, prohibir la exigencia de la disponibilidad fuera de horario laboral a través de tecnologías de la información, y iv) reconocer el derecho a la desconexión, en el reglamento interior de trabajo, de forma general para cualquier trabajador en cualquier modalidad de trabajo que utilice tecnologías de la información como herramientas de trabajo.

A partir del objeto expuesto, se incorpora un cuadro comparativo con modificaciones propuestas a la Ley Federal del Trabajo:

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
Artículo 2o.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales. [...]	Artículo 2o.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales. [...]

SIN CORRELATIVO	El trabajo digno es aquél que permite a la persona trabajadora conciliar su vida personal con el ámbito laboral, sin que esto signifique un menoscabo en su desarrollo y retribución económica.
Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones: I. a XXXIII. ... SIN CORRELATIVO SIN CORRELATIVO	Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones: I a XXXIII. ... XXXIV.- Respetar el derecho a la desconexión de cualquier trabajador que utilice medios tecnológicos como herramienta de trabajo, o tenga acceso a su labor a través de tecnologías de la información y comunicación. XXXV.- Establecer sanciones económicas a responsabilidad de quien incumpla el respeto al derecho a la desconexión, en beneficio de las personas trabajadoras afectadas por dicha situación.

Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones o a sus representantes: I. a XVII. ... SIN CORRELATIVO XVIII. Las demás que establezca esta Ley.	Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones o a sus representantes: I a XVII. ... XVIII. Contactar o permitir el contacto relacionado con la actividad laboral a través de medios tecnológicos fuera de la jornada laboral. XIX. Las demás que establezca esta Ley.
Artículo 423.- El reglamento contendrá: I. a X. ... SIN CORRELATIVO	Artículo 423.- El reglamento contendrá: I a X. ... XI. El reconocimiento del derecho a la desconexión y las sanciones

XI. Las demás normas necesarias y convenientes de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.	correspondientes para el patrón o las personas trabajadoras con puestos de autoridad para dar órdenes a sus subordinados, que incumplan con el respeto a tal derecho. XII. Las demás normas necesarias y convenientes de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.
Artículo 994.- Se impondrá multa, por el equivalente a: I. a VIII. ... SIN CORRELATIVO	Artículo 994.- Se impondrá multa, por el equivalente a: I. a VIII. ... IX. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que no cumpla con lo dispuesto por las fracciones XXXIV y XXXV del artículo 132, así como la fracción XI del artículo 423.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

SEGUNDO.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social emitirá un Acuerdo en los 30 días siguientes a la publicación de la presente en el Diario Oficial de la Federación, mediante el cual se establecerán estándares y recomendaciones a seguir por los patrones.

TERCERO.- Los patrones en un plazo de 60 días deberán modificar su Reglamento Interior de Trabajo para incluir el reconocimiento general del derecho a la desconexión, así como las sanciones correspondientes por incumplimiento.

CONCLUSIONES

La razón predominante por la que elegí estudiar la licenciatura en Derecho es porque considero que el derecho, como sistema y disciplina, es una vía que verdaderamente logra hacer cambios en la sociedad. Los problemas sociales, políticos o económicos que existen en mi entorno pueden solucionarse a través del derecho, aunque no implique un cambio inmediato, sí es una herramienta con un poder significativo.

El trabajo es una actividad humana, necesaria en la mayoría de los casos, que ocupa una cantidad de tiempo considerable del día a día. Debido al peso que representa en la vida de los seres humanos, su justa observancia es una de mis principales inquietudes. Las personas trabajadoras están sujetas a una relación de subordinación con su patrón, lo que se puede traducir a una relación de poder donde la parte dominante es este último. En México, la legislación protege ampliamente a las personas trabajadoras, con la intención de fungir como un contrapeso en dicha relación de subordinación.

Las condiciones en las que se desarrolla la sociedad evolucionan conforme pasa el tiempo, por lo que sus leyes deben hacerlo de igual manera. La ley puede moldear a la sociedad, o bien, ser una herramienta que incentive el cambio. Cuando la ley no atiende a los conflictos de su sociedad, pierde sentido. Es necesario revisar y reformar las leyes para asegurar que las problemáticas de la sociedad están cubiertas por un sistema de principios y reglas que asisten en su orden.

Las tecnologías de la información van tomando, cada vez más, un papel importante en la vida de los seres humanos, incluyendo el aspecto laboral. Lo que resulta de interés para mi tesis es cómo aquellas fungen como herramientas para la evolución de las relaciones de trabajo, ya que, sin duda, crean nuevas condiciones que tienen beneficios y perjuicios para sus usuarios. El análisis de ello es relevante para continuar cuidando los derechos de las personas trabajadoras.

Existe una problemática actual en la cultura laboral, la expectativa de disponibilidad para el trabajo se ha transformado al punto de provocar consecuencias que vulneran los derechos de las personas trabajadoras. Ello es así porque las tecnologías de la información

permiten que la “conexión” con el trabajo siga en pie, de forma posterior al término de la jornada laboral.

El propósito de mi tesis fue analizar el derecho a la desconexión, para identificar: (i) su alcance de aplicabilidad, (ii) a quiénes incumbe su respeto, (iii) cuáles son las consecuencias de incumplir con este último, (iv) de qué forma se aprecia su reconocimiento en la legislación mexicana, y (v) porqué es una problemática actual en México que se debe atender. Después de haber respondido lo anterior, consideré que incluir una propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo era necesario para hacer notar las carencias legales que pueden ser mejoradas en el tema y dejar en claro de qué manera estimo que se debe reconocer dicho derecho.

Aunque en México, tal derecho se reconoce únicamente para la modalidad de teletrabajo y una de mis concepciones previas al estudio del tema era que su reconocimiento se debió a la pandemia por Covid-19, del análisis comparado se desprende que su origen no necesariamente viene de ahí. El reconocimiento del derecho a la desconexión por el país pionero, Francia, es un ejemplo perfecto, pues lo hace de forma general y marca lo que en mi opinión es el deber ser. El derecho a la desconexión, como su nombre indica, es el derecho a desconectarse del trabajo, si la persona trabajadora tiene acceso al trabajo por medios electrónicos, trabaje en la modalidad que sea, entonces tal derecho es de aplicación. Por lo anterior, el derecho a la desconexión incumbe a cualquier persona trabajadora que realiza sus labores a través de medios electrónicos.

Si bien, se discute que permanecer conectado es decisión personal de cada trabajador, el hecho de que sea una opción esperada es un problema. El respeto al derecho a la desconexión debe promoverse por el patrón, de esa forma el respeto existirá por ambas partes. Las razones por las que una persona trabajadora decidiría seguir conectado fuera de su jornada laboral se deben a la expectativa y proyección que crea el patrón sobre el trabajo, por ello es a este último a quien más incumbe su respeto.

Las consecuencias de incumplir con el derecho a la desconexión, incluso de la existencia de dicha posibilidad percibida por las personas trabajadoras, provocan en ellas diversas consecuencias negativas, tales como la falta de equilibrio con la vida personal y

familiar, así como un menoscabo en su salud. No atender esta problemática de la falta de regulación y reconocimiento de la naturaleza del derecho a la desconexión es causa de diversos factores que atentan contra la dignidad humana de las personas trabajadoras.

La presión laboral que pueden llegar a sentir las personas trabajadoras, por estar disponibles siempre que así se requiera, aunque se encuentren fuera de su jornada laboral, deriva de factores que la legislación laboral no prevé de forma literal, por lo que su observancia se vuelve confusa e incluso puede resultar innecesaria para algunas personas. La supuesta solución para el respeto del derecho a la desconexión es que las personas trabajadoras se otorguen dicho respeto a sí mismas, no obstante, la probabilidad de que sufran un despido o consecuencias negativas en su desarrollo profesional es alta. En realidad, no es una solución, sino una alternativa al conflicto que provoca el derecho a la desconexión, por lo que, regularlo para garantizar cada vez más su respeto es la solución que debemos esperar.

Es importante reconocer que existe el derecho a la desconexión y que las prácticas laborales actuales de México no lo están respetando. Existen derechos de las personas trabajadoras que están en juego por la relegación del mencionado derecho. De hecho, considero que la cultura laboral mexicana provoca una doble jornada para las personas trabajadoras a quienes incumbe este derecho, puesto que la legislación prevé que los teletrabajadores son a quienes afecta, y por ello, se les reconoce; sin embargo, las personas trabajadoras que están en modalidad presencial, teniendo que trasladarse de sus hogares al centro de trabajo y viceversa, para al final del día llegar a sus hogares, son quienes más se ven afectadas por este incumplimiento, debido a que la disponibilidad nunca termina y ni siquiera tienen acceso a la “flexibilidad laboral” que se ha fomentado para los teletrabajadores.

El problema es que, existe un conjunto de condiciones que ha revolucionado las modalidades de trabajo, de su análisis se desprende la necesidad de criticar su presencia en la legislación y proponer una reforma a la Ley que permita una protección amplia del derecho a la desconexión, que tienen las personas trabajadoras. Existe una urgencia en el análisis que realicé, pues demuestra que las consecuencias de las omisiones a la regulación del derecho a

la desconexión son inaceptables, en lo que concierne a los efectos en el desarrollo humano y social de las personas afectadas.

Para la propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo, observo que es necesario fijar lo siguiente:

1. El derecho a la desconexión forma parte de lo que es el trabajo digno, pues las condiciones que han llevado a la necesidad de su reconocimiento han abierto una nueva posibilidad de menoscabar los derechos de las personas trabajadoras. Lo que protege el derecho a la desconexión, a fin de cuentas, es la garantía más básica en cuestión del derecho laboral, el trabajo digno.

2. Establecer el respeto a tal derecho como una obligación del patrón, de forma general, para todas las personas que utilizan medios electrónicos como herramientas de trabajo o utilice tecnologías de la información para realizar sus labores, sin importar la modalidad de trabajo en la que se encuentren. Lo anterior es necesario para instituir sanciones económicas en caso de incumplimiento, y obligar de esa forma a los patrones a cumplir lo relativo, o en su defecto, sufrir un menoscabo económico.

3. Establecerlo en el Reglamento Interior de Trabajo, con el objeto de que las personas trabajadoras sean conscientes de que tienen dicho derecho, por lo que no debe afectarles en su desempeño profesional el hecho de no estar disponibles a horario fuera de la jornada. En el mismo, de forma interna, la obligación de los patrones de determinar sanciones en caso de incumplimiento a tal derecho ya sea que lo realicen los mismos empleados o él como patrón.

Algunas de los obstáculos y limitaciones con las que me encontré en la investigación son que, al ser un “nuevo derecho” existe poco análisis al respecto de su problemática. De manera doctrinal, sí existen muchos estudios del derecho a la desconexión, el obstáculo fue aterrizar la problemática actual y relacionarla. Además, la novedad del tema me hizo tener dudas durante mi investigación, debido a la aplicabilidad de la ley en estos tipos de casos que derivan de una práctica cultural arraigada, así como las diversas perspectivas en cuanto al

derecho a la desconexión como las que indican que tiene una solución sencilla *no contestar y punto*, por lo que a veces parecía que no tenía propósito indagar en el tema.

Algunas de las preguntas que me surgen con motivo a mi investigación, que podrían ser temas para diversas investigaciones, son las siguientes: ¿cuáles son las razones por las que México no reconoce el derecho a la desconexión de forma amplia?, ¿cuál es el rol de la economía en México para las decisiones legislativas?, ¿cuáles son las razones por las que nació una cultura laboral en México de disponibilidad a cualquier hora?, ¿de qué forma la ignorancia del respeto a la desconexión se vuelve un problema de género?

Queda claro que el respeto al derecho a la desconexión es un tema cultural, sin embargo, su regulación en la legislación mexicana puede incentivar su cumplimiento. Es importante que como sociedad trabajemos en exigir un cambio en la cultura laboral, de esa forma será posible conciliar la relación entre el trabajo y las nuevas tecnologías. No porque existan las nuevas tecnologías tenemos que ajustarnos a ellas, sino ajustarlas a nuestras necesidades, con los límites que resulten necesarios. El reconocimiento del derecho a la desconexión en la ley servirá como herramienta para exigir dicho cambio.

Me parece que he cumplido con el objetivo de mi tesis: analizar un “nuevo derecho”, que en realidad, considero que significa una ampliación progresiva de los derechos ya reconocidos, que atiende a la realidad actual; así como descubrir su relevancia exponiendo la problemática social presente, lo que derivó en la inquietud de proponer una reforma a la Ley Federal del Trabajo.

Cada estudio y propuesta de modificación a la ley es un paso para el cambio social que los seres humanos merecen vivir en su presente. Considero que siempre hay áreas de oportunidad incluso en lo nuevo, analizar los cambios sociales y culturales es el primer paso para detectar las faltas en la legislación. El progreso social empieza con la investigación.

BIBLIOGRAFÍA, HEMEROGRAFÍA Y OTRAS REFERENCIAS ELECTRÓNICAS.

I. DOCTRINA.

Alvarado, Ettel. “El smartphone, ¿una potente herramienta de trabajo?”. Septiembre 4, 2020. Disponible en línea: **blog.ivoy.com** <<https://blog.ivoy.mx/2020/09/04/smartphone-herramienta-de-trabajo/>>

Ávila Villegas, Eruviel. Iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones a la Ley Federal del Trabajo. Disponible en línea: **infosen.senado.gob.mx** <<https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/64/2/2020-07-20-1/assets/documentos/Inic PRI Eruviel ley federal del trabajo.pdf>>

Baldenebro Arredondo, Manuel de Jesús. Iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforma y adicionan diversas disposiciones a la Ley Federal del Trabajo, en materia de teletrabajo. Disponible en línea: **infosen.senado.gob.mx** <<https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/64/2/2020-08-26-1/assets/documentos/Inic PES Dip Baldenebro LFT.pdf>>

Camós Victoria, Ignacio; Sierra Herrero, Alfredo. “*El derecho a la desconexión laboral: un derecho emergente en el marco de tecnologías de la información y de la comunicación*”. Julio, 2020. Disponible en línea: **SciELO**. <<https://www.scielo.cl/pdf/izquierdas/v49/0718-5049-izquierdas-49-56.pdf>>

CNDH México. “*Reforma constitucional en materia de Derechos Humanos. 10 de junio*”. Disponible en línea: **cndh.org.mx** <<https://www.cndh.org.mx/noticia/reforma-constitucional-en-materia-de-derechos-humanos-10-de-junio>>

CNDH México. “*Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo*”. 1ª ed. México, 2016. Disponible en línea: **cndh.org.mx** <<https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH-trabajo.pdf>>

Deloitte. “Home office: ¿una realidad para pocos?”. Perspectivas. Disponible en línea: **Deloitte** <<https://www2.deloitte.com/mx/es/pages/consumer-business/articles/home-office-una-realidad-para-pocos.html>>

Diario Oficial de la Federación. Tomo V. 4ª época. Febrero 5, 2017. Número 30. Disponible en línea: **diputados.gob.mx** <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum/CPEUM_orig_05feb1917_ima.pdf>

Dictamen de la Cámara de Diputados Revisora. Diciembre 8, 2020. Gaceta No. 5668-XV. Ley Federal del Trabajo. Disponible en línea: **legislacion.scjn.gob.mx** <<https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfProcesoLegislativoCompleto.aspx?q=VzNC+MslnhhIDEEjByD59bf5HlslfP0xAV9aeO7428ZaVz58TI67i7/CxGAHUMU7kCLsxDLNV0zbLQLyoYFqJw==>>

Discusión de la Cámara de Diputados Revisora. Diciembre 8, 2020. Ley Federal del Trabajo. Disponible en línea: **legislacion.scjn.gob.mx** <<https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfProcesoLegislativoCompleto.aspx?q=VzNC+MslnhhIDEEjByD59bf5HlslfP0xAV9aeO7428ZaVz58TI67i7/CxGAHUMU7oAQta2rEPdX0+hFUHD1shw==>>

Expansión. “¿En qué gastan los mexicanos sus datos móviles?”. Expansión Mx. Agosto 9, 2023. Disponible en línea: **expansion.mx** <<https://expansion.mx/tecnologia/2023/08/09/en-que-gastan-sus-datos-moviles-los-mexicanos#:~:text=The%20CIU%20y%20AT%26T%20llevaron,enero%20a%20junio%20de%202023.>>>

Fazio, Ariel. “Los conceptos de ser genérico y ser social en Marx: sobre los fundamentos ontológicos de la emancipación”. 2018. Disponible en línea: **Eidos Fundación Universidad del Norte**. <<https://www.redalyc.org/journal/854/85458929003/html/#fn13>>

Faz Garza, Oscar; Malagón Monroy, Iván David. “La desconexión laboral como nuevo derecho humano. Un análisis de derecho comparado y México”. UNAM, 2021. Boletín mexicano de derecho comparado, vol. LIV. Disponible en línea: **Redalyc journal** <<https://www.redalyc.org/journal/427/42771675005/html/>>

Fuerza mayor. Diccionario jurídico. Disponible en línea: **diccionariojuridico.mx** <<http://diccionariojuridico.mx/definicion/fuerza-mayor/>>

Gallup. “State of the global workplace”. 2024. Traducción propia. Disponible en línea: **gallup.com** <<https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx?thank-you-report-form=1>>

García, Ana Karen. “En México se trabaja mucho dentro y fuera de casa: panorama del balance vida-trabajo”. El Economista. Mayo 30, 2023. Disponible en línea: **El Economista** <<https://www.eleconomista.com.mx/empresas/En-Mexico-se-trabaja-mucho-dentro-y-fuera-de-casa-panorama-del-balance-vida-trabajo-20230530-0035.html>>

Hernández, Gerardo. “¡Adiós Home Office! México es el país que más privilegia el trabajo presencial”. El Economista. Marzo 25, 2024. Disponible en línea: **El Economista** <<https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Mexico-es-el-pais-que-mas-privilegia-el-trabajo-presencial-20240324-0010.html>>

Hernández, Gerardo. “Desconexión digital: ¿Te pueden despedir por no contestar mensajes fuera de horario?”. Mayo 29, 2023. Disponible en línea: **El Economista**
<<https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Desconexion-digital-Te-pueden-despedir-por-no-contestar-mensajes-fuera-de-horario-20230526-0049.html>>

Hernández, Naela. “Mexicanos se ‘apoderan’ del uso de smartphones; líneas con internet móvil llegan a 130 millones”. Iberdrola México. Agosto 2, 2023. Disponible en línea: **EL CEO**
<<https://elceo.com/tecnologia/mexicanos-se-apoderan-del-uso-de-smartphones-lineas-de-internet-movil-llegan-a-130-millones/#:~:text=La%20Radiograf%C3%ADa%20de%20Uso%20de,mismo%20periodo%20del%20a%C3%B1o%20anterior,>>

INEGI. Encuesta nacional sobre disponibilidad y uso de tecnologías de la información en los hogares (ENDUTIH) 2022. **Comunicado de prensa número 367/23**. Junio 19, 2023. Disponible en línea: **INEGI**
<https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/ENDUTIH/ENDUTIH_22.pdf>

ISTAS, Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. “*Riesgos psicosociales*”. Gobierno de España. Disponible en línea: **istas.net** <<https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos-psicosociales>>

López Portillo, José. Exposición de motivos. Decreto que adiciona un párrafo inicial al artículo 123 de la constitución política de los estados unidos mexicanos. Procesos legislativos. Septiembre 1978. Disponible en línea: Sistema de consulta de ordenamientos SCJN. **legislación.scjn.gob.mx**
<<https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfProcesoLegislativoCompleto.aspx?q=b/EcoMjefuFeB6DOaNOimNPZPsNLFqe0s7fey1FqrieNP8LSMhgWcKl0y8qnNgNLTKToqAoMGvmlA8DnWbBZHA==>>

Macías Vázquez, María Carmen. “*Neoliberalismo y relaciones del trabajo*”. pp. 479-504. Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Disponible en línea: **archivos.juridicas.unam.mx**
<<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1090/27.pdf>>

Martínez Sánchez, José M.^a. “*De la ética del progreso al progreso de la ética: una lectura de Buchanan*”. 1998. Disponible en línea: **Universidad de Burgos, Política y Sociedad**.
<<https://etica.uazuay.edu.ec/sites/etica.uazuay.edu.ec/files/public/26173-Texto%20del%20art%C3%ADculo-26192-1-10-20110607%20%281%29.PDF>>

Martone, Michel. “*El smart working o Trabajo ágil en el ordenamiento italiano*”. Enero, 2018. Crónica Internacional. Disponible en línea: **studiolegalemartone**
<<https://studiolegalemartone.com/wp-content/uploads/2020/06/El-smart-working-o-trabajo-%C3%A1gil-en-el-ordenamiento-italiano.pdf>>

Marx, Karl; Engels, Friedrich. **Manifiesto Comunista**. 3ª ed. Grupo Editorial Tomo. México, 1872/2018.

Meyer, Lorenzo. “Estado y sindicatos” capítulo “*El corporativismo mexicano en los tiempos del neoliberalismo*”. pp. 21-30. Disponible en línea: **lorenzomeyercossio.com** <<https://lorenzomeyercossio.com/wp-content/uploads/2020/09/48.-El-corporativismo-mexicano-en-los-tiempos-del-neoliberalismo.pdf>>

Monteiro Pessoa, Rodrigo. “*La configuración del derecho a la desconexión digital del trabajo en Chile y su vulneración*”. Febrero, 2023. Disponible en línea: **SciELO** <https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702022000200027>

Morales Fredes, Felipe. “*Home office a la mexicana, opción sólo para 10.6% de los empleos*”. Octubre 28, 2021. Disponible en línea: **El Economista** <<https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Home-office-a-la-mexicana-opcion-solo-para-10.6-de-los-empleos-20211027-0173.html>>

Morales, Josefina. “*La fase actual del capitalismo mexicano. Monopolista, transnacionalizado y financiarizado*”. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. Colombia, 2014. Disponible en línea: **Repositorio CLACSO** <<https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/bitstream/CLACSO/12390/1/America.pdf#page=208>>

Norberto Bobbio. **Derecha e Izquierda**. Penguin Random House Grupo Editorial. 1994-2014. ISBN ebook 978-84-306-1706-7.

OIT. Informe conjunto OIT-Eurofound. “*Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*”. 1ª ed. 2019. Ginebra, OIT. Disponible en línea: **OIT ilo.org** <<https://www.ilo.org/es/media/406606/download>>

Organización Internacional del Trabajo. “*Estrés en el trabajo: un reto colectivo*”. 1ª ed. 2016. Oficina Internacional del Trabajo. Disponible en línea: **ilo.org** <<https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>>

Organización Internacional del Trabajo. “*Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro*”. 1ª ed. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo 107ª reunión. 2018. Disponible en línea: **OIT ilo.org** <<https://www.ilo.org/es/resource/conference-paper/ilc/107/garantizar-un-tiempo-de-trabajo-decente-para-el-futuro-estudio-general-1>>

Organización Internacional del Trabajo. “*La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada al género*”. Género, salud y seguridad en el trabajo. Hoja Informativa. Disponible en línea: **ilo.org** <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf>

Patlán Pérez, Juana. “*Derechos Laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo*”. UNAM. México, 2015. Disponible en línea: **Redalyc journal** <<https://www.redalyc.org/journal/104/10446094004/html/>>

Pérez Amorós, Francisco. “*Derecho de los trabajadores a la desconexión digital: mail on holiday*”. Septiembre, 2020. Disponible en línea: **Revista IUS**. <https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472020000100257>

Pellerin, Sabrina; y otros. “*El derecho a la desconexión*”. Tecnológico de Monterrey. Disponible en línea: **ssires.tec.mx** <<https://ssires.tec.mx/es/noticia/el-derecho-la-desconexion>>

Pérez Lorido, Martín. “*Nuevas tecnologías y educación*”. 2005. Disponible en línea: **PePsic Periódicos de Psicología**. <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1676-10492005000100007#:~:text=Las%20nuevas%20tecnolog%C3%ADas%20en%20la,m%C3%A1ximo%20exponente%20es%20la%20red>

Redacción El Economista. “*En México 83% de las pymes usan tecnología para administrar su negocio*”. Junio 27, 2019. Disponible en línea: **El Economista** <<https://www.eleconomista.com.mx/el-empresario/En-Mexico-83-de-las-pymes-usan-tecnologia-para-administrar-su-negocio--20190627-0176.html>>

Redacción El Economista. “*¿Tu smartphone es en realidad tu oficina móvil?*” Disponible en línea: **El Economista** <<https://www.eleconomista.com.mx/el-empresario/Tu-smartphone-es-en-realidad-tu-oficina-movil-20120413-0082.html>>

Trápaga Reyes, Jesús. “*El derecho social en México: problemas y perspectivas*”. El cotidiano. México, 2000. Disponible en línea: **Redalyc** <<https://www.redalyc.org/pdf/325/32509902.pdf>>

Turlan, Frédéric. “*Francia: Derecho legal a desconectarse del trabajo*”. Diciembre, 2014. Eurofound. Web Oficial de la Unión Europea. Disponible en línea: **eurofound.europa.eu** <<https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2014/france-legal-right-switch-work>>

Vázquez Pérez, Eduardo Daniel. “*Capital, plusvalía y trabajo asalariado*”. Junio, 2021. Disponible en línea: **Revistas jurídicas UNAM**. <<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/hechos-y-derechos/article/view/15943/16776>>

II. LEGISLACIÓN.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (P.O. Feb. 5, 1917/Septiembre 30, 2024).

Declaración Universal de Derechos Humanos. Organización de las Naciones Unidas. Asamblea General de las Naciones Unidas. París, 1948. Disponible en línea: ONU **un.org** <<https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>>

Ley Federal del Trabajo. (P.O. Abril 1, 1970 / Septiembre 30, 2024).

Ley 21220. D.O. Marzo 26, 2020. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Disponible en línea: **bcn.cl** <<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=207436&idVersion=2024-08-24&idParte=10110730>>

Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. Publicación en el D.O.F. Octubre 23, 2018. Disponible en línea: **dof.gob.mx** <https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gsc.tab=0>

Norma Oficial Mexicana NOM-037-STPS-2023, Teletrabajo-Condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Publicación en el D.O.F. Junio 8, 2023. Disponible en línea: **dof.gob.mx** <https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5691672&fecha=08/06/2023#gsc.tab=0>

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Organización de las Naciones Unidas. Diciembre, 1966. Disponible en línea: Naciones Unidas Oficina del Alto Comisionado **ohchr.org** <<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>>

III. JURISPRUDENCIA.

Derecho a la vida privada. El respeto a la intimidad personal y familiar no está limitado a aspectos de la vida propia, sino que se extiende a los de otras personas con quienes se tiene una vinculación estrecha. Tesis aislada. Amparo directo. Primera Sala. Clave 1a. XLVIII/2014. (SJF:10ª época, T I, Feb., 2014, p.642). Disponible en línea: SCJN <<https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2005526>>