

Derecho a la desconexión digital: puntos clave para implementarlos en la empresa

La pandemia por el coronavirus que está atravesando el mundo obligó a los empresarios a adecuar su forma de trabajo a la era digital, convirtiéndose su principal entorno de laboral.

Al inicio de esta transición, **el teletrabajo no estaba regulado**, lo que ocasionó que la transición de las condiciones de trabajo bajo esta modalidad se implementaran según la interpretación de cada empresario, **lo que en muchas ocasiones provocó** que el patrón se sobrepasará en el horario de labores acordado con el trabajador, rompiendo la delgada línea que divide la vida laboral y la personal: **trabajadores bombardeados constantemente por superiores, compañeros de trabajo, proveedores y/o clientes a cualquier horario.**

Por lo anterior, en el Senado de la República se modificó el artículo 68 bis de la Ley Federal del Trabajo, para establecer **el derecho de las y los trabajadores a la desconexión digital**, y así asegurar el respeto de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones e intimidad personal y familiar fuera de la jornada laboral establecida.

Los puntos relevantes que los empresarios deberán cuidar son:

- **Las partes se deben sujetar a la negociación colectiva**, misma que se pactará de manera previa entre el patrón y el representante de las y los trabajadores.
- **Elaborar una política interna dirigida a los empleados que definirán las modalidades de la desconexión**, misma que se realizará en coordinación con el representante de las y los trabajadores.
- Implementar acciones que **sensibilicen** a las y los trabajadores **sobre el uso de las Tecnologías de la**

Información (TIC's), mismas que evitarán riesgos de fatiga y/o problemas de salud física y mental.

- **Establecer mecanismos para prevenir y sancionar actos hostiles** que se puedan suscitar cuando el trabajador pretenda ejercer su derecho a la desconexión digital.

Se espera que pronto el Ejecutivo Federal culmine este proceso legislativo publicando oficialmente la adhesión a la Ley Federal del Trabajo sobre el tema, pues de no hacerlo estaría vulnerando el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales que establece que, “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”.

Finalmente, los patrones pueden empezar a garantizar el derecho a la desconexión recurriendo a las herramientas colectivas de trabajo como la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento de la empresa para que a través de su participación activa se asegure el cumplimiento de este derecho. También es recomendable adecuar los contratos colectivos, el reglamento interno e incluso de ser necesario en los contratos individuales de trabajo.



SILVIA LIZETH RENDÓN SÁNCHEZ

ABOGADA MANAGER

lizethrendon@strategofirma.com