

El derecho a la desconexión digital y el nuevo reto que podrían enfrentar las empresas



El Congreso de la Ciudad de México aprobó un dictamen para reformar el artículo 10 de la Constitución local, con el propósito de reconocer expresamente el derecho a la desconexión digital.

No obstante, este derecho no requiere necesariamente de una reforma para ser aplicado: las organizaciones pueden adoptarlo voluntariamente como una buena práctica que favorece la productividad, el bienestar laboral y la prevención de conflictos o juicios laborales.

Objetivo de la reforma

Esta reforma tiene como propósito garantizar que las personas trabajadoras en modalidad de teletrabajo cuenten con la protección legal necesaria para no estar obligadas a atender llamadas, mensajes o correos electrónicos fuera de su jornada laboral, promoviendo así el respeto a su tiempo de descanso y equilibrio entre la vida personal y laboral.

Lo que establece la NOM-037

La NOM-037-STPS-2023, relativa a *condiciones de seguridad y salud en el teletrabajo*, dispone expresamente que:

- La persona empleadora debe respetar el derecho a la desconexión digital al término de la jornada laboral.
- Se debe garantizar que la persona trabajadora no esté obligada a responder comunicaciones, atender reuniones virtuales ni realizar tareas fuera del horario establecido.
- La persona empleadora debe implementar políticas internas que regulen este derecho (por ejemplo, en el reglamento o manual de teletrabajo).

Implicaciones para las empresas

Es importante señalar que esta reforma solo aplica en la Ciudad de México, al modificar su Constitución local. No obstante, su reconocimiento del derecho a la desconexión digital marca una tendencia nacional y refuerza obligaciones ya vigentes en la Ley Federal del Trabajo y la NOM-037-STPS-2023, aplicables en todo el país.

Para las organizaciones (tanto dentro como fuera de la capital) este avance representa una oportunidad para fortalecer su cultura laboral y anticiparse a posibles reformas futuras. Algunas recomendaciones clave son:

- **Incorporar políticas de desconexión digital** en los reglamentos internos o manuales de teletrabajo, estableciendo con claridad los horarios de

disponibilidad.

- **Capacitar a líderes y mandos medios** en la gestión del tiempo y la comunicación digital responsable, evitando cargas fuera del horario laboral.
- **Fomentar el equilibrio vida-trabajo** mediante programas de bienestar, pausas activas y cultura de respeto al descanso.
- **Revisar las herramientas tecnológicas** utilizadas para el control de desempeño o conexión remota, garantizando que no invadan la esfera personal.
- **Monitorear la evolución normativa** en materia laboral, local y federal para adaptar las políticas internas oportunamente.

Más allá del cumplimiento normativo, adoptar el derecho a la desconexión digital representa una estrategia preventiva y de sostenibilidad organizacional, que impulsa la productividad, reduce el estrés laboral y fortalece la retención del talento.

En **Stratego Firma** podemos acompañarte en la implementación de estas estrategias, adaptándolas a las necesidades y dinámica de tu organización.