



# Derecho a la desconexión

por Jacobo Toxqui Terán

## Introducción

El presente trabajo realizado bajo una metodología empírica y teórica del trabajo realizado en casa “home office” o teletrabajo para un empleador, que se bien ya existía, se ha vuelto una realidad para muchos en las circunstancias actuales sin haberse así contratado, al tener que protegerse a la persona de no adquirir una enfermedad que pone en peligro la vida al exponerse en el traslado a sus trabajos en las instalaciones laborales, y por las situaciones de vulnerabilidad de diversas personas que agravan su situación en caso de adquirir el virus que nos aqueja; lo cual a generado un abuzo por parte de algunos patrones, respecto a requerir el trabajo del trabajador fuera de sus horarios habituales de trabajo y en sus días de descanso pactados, en la mayoría de veces disponiendo de tiempo necesario para el descanso, sano esparcimiento y labores propias de la familia, bajo el pretexto de la mala economía por la que se atraviesa en estos momentos y de su no asistencia a la fuente de trabajo; lo anterior inclusive sin proporcionar las herramientas necesarias para realizarlo y con costo al propio trabajador de la conexión de los implementos a tecnologías desarrolladas para gestionar información y enviarla de un lugar a otro.

Se advierte la necesidad de exigir internacionalmente se legisle al respecto, imponiendo en las leyes como obligaciones de patrón el riguroso respeto a la jornada y horario de trabajos contratado, y como derecho de los trabajadores irrestricto el gozar plenamente sus tiempos personales no subordinados, días de descanso, vacaciones, para garantizar su desarrollo personal y familiar; bajo la sanción de que de demostrarse, con la sola solicitud de actividades laborales por cualquier medio digital, fuera de jornada y horario contratados por parte del patrón, se presuma como cierto el haber realizado el trabajo solicitado y proceda la reclamación de pago del tiempo extra laborado o día de descanso trabajado; en caso de no suministrar la herramientas y no asumir el costo de conexión se le imponga su pago bajo la premisa que es el valor total que aparezca en el comprobante respectivo; de ser persistente el patrón en la conducta de exigencia de trabajo en esos términos al empleado, además, se considere una causal de rescisión con responsabilidad para el patrón.

## Derecho a la desconexión

A través de la historia hemos aprendido que en el devenir del hombre ha tratado de adquirir satisfactores y riquezas mediante la explotación de otros hombres realizando trabajos que uno solo no podría realizar, obteniendo mejores rendimientos en detrimento de los otros, negando a esos bienestares al buscar la menor retribución por su esfuerzo de aquellos.

El derecho del trabajo tiene su origen en la reacción de los mas necesitados de protegerse de los excesos de las personas que teniendo una mejor condición económica y los medios para producir riqueza abuzaron de ellos al no retribuir con el mínimo necesario para su subsistencia.

Los principios del Derecho de Trabajo, al derecho al trabajo digno y socialmente útil, libertad de trabajo, igualdad en el trabajo y estabilidad en el empleo, revisten una importancia fundamental en la materia, que tutelan el trabajo humano. Es protector porque busca el equilibrio entre la clase con mayores medios de defensa, el patrón y la vulnerable el trabajador; brida proporción a los desiguales, por lo cual no puede ser concebido ni analizado en forma diversa.

Bajo la necesidad y reconocimiento de que los trabajadores como seres humanos necesitan tiempo para su reposo, convivencia desarrollo personal y familiar, el Tratado de Versalles 28 de junio de 1919, La Carta de las Naciones Unidas, aprobada en San Francisco, California en 1945, La Declaración de Filadelfia de 10 de mayo de 1944, La Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada el 10 de diciembre de 1948, reconocen esos derechos, estableciendo condiciones de horario y jornada de trabajo, y su retribución, que sin lugar a dudas son la base fundamental para ser considerados irrenunciables.

Algo es claro, el trabajo es un derecho y un deber social, todo ser humano tiene el derecho a un trabajo digno, las condiciones en que debe desarrollarse ya se contemplan en las leyes, pero no ha sido suficiente para evitar los abusos de la clase dueña del capital que por lo general buscan como seguir obteniendo riquezas en detrimento del bienestar de sus trabajadores.

Ya se había observado, que la evolución de los medios digitales en el mundo habían acrecentando el teletrabajo, que existe falta de legislación al respecto que tutele eficazmente la actividad de los trabajadores; lo anterior se vio incrementado a raíz de la pandemia generada por el virus SARS-CoV-2 que causa la enfermedad conocida como COVID-19, que obligo en todo el mundo a que los trabajadores, que por la naturaleza de sus actividades así lo pudieran hacer, a realizar su trabajo en casa, por causa de fuerza mayor y para preservar la salud de los mismos, sin que así se hubiera contratado originalmente.

El patrón atento a no ver menoscabado su patrimonio e incrementar el mismo, observó que, puede tener a su servicio a sus trabajadores un mayor tiempo con un menor costo (de instalaciones y servicios), trasladando inclusive gastos operativos a costa del salario de los mismos trabajadores, regresando al abuzo primigenio de una “esclavitud laboral” al disponer libremente del tiempo y recursos del laborioso utilizando medios digitales para propiciar el trabajo a distancia en el momento que así lo deseará, siempre en detrimento del trabajador; se insiste naciendo de una necesidad real y convirtiéndose en una ventaja y aprovechamiento del trabajo en sí pero en detrimento de los tiempos de descanso de quien presta el servicio.

Los medios electrónicos favorecieron un trabajo más económico y de mayor producción en detrimento del trabajador; se desnaturalizó el apoyo y ayuda que eficazmente brindaban en el trabajo.

Es innegable que, los patrones por la superioridad que tienen al ser dueños del capital y tener en sus manos la permanencia de un trabajador a su servicio, o bien, el mejorar la retribución del mismo, exijan al trabajador un mayor rendimiento y esfuerzo en sus tareas en un lapso de tiempo determinado, aun cuando las mismas sean labores que por su complejidad o extensivita requieran un mayor periodo de horas al día y a su vez días de la semana contratadas, sin que exista retribución alguna, bajo argumentos de “tener la camisa bien puesta”, “no ha habido trabajo”, “después puedes descansar”, “tómame un día a cuenta” o cualquier frase similar que ilustre al trabajador que tiene la obligación de realizarlo sin protesta alguna porque será tomado en cuenta en el futuro desarrollo de la relación laboral, obligado al empleado a realizar las tareas encomendadas, so pena de ser considerado un mal colaborador.

Se ha identificando el problema, se debe solucionar a través de los mecanismos existentes para ello, como son las leyes. Existe una imperiosa necesidad de legislar la delimitación del horario y la jornada laboral efectuada a distancia a través de medios digitales; de lo que nace el llamado “Derecho a la Desconexión” que se conceptualiza como el imponer límites al uso de tecnologías de comunicación usadas para la realización del trabajo, fuera del horario de trabajo para garantizar, el descanso, sano esparcimiento y labores propias de la familia del trabajador; y cuestiones retributivas en caso de que el trabajador este de acuerdo en efectuar trabajo fuera de su horario y jornada pactada, además del costo de los servicios y elementos para efectuar la conexión.

## **Conclusiones**

En estricto respeto al principio protector del Derecho del Trabajo que busca equilibrar la preponderancia de los dueños del capital sobre la fuerza de trabajo evitando una “esclavitud digital”, se debe plasmar en el cuerpo normativo de las leyes las siguientes ideas:

1.- Como obligación del patrón: en caso de trabajo a distancia, el riguroso respeto a la jornada y horario de trabajos contratados con el trabajador, reconociendo su derecho al descanso, privacidad y desarrollo familiar fuera de los mismos; evitar realizar llamadas o mensajes por cualquier medio fuera de estos; proporcionar la herramientas y costos de conexión para realizarlos, en su caso cubrir los costos realizados por el trabajador para ello.

2.- Como derecho del trabajador: el no ser molestado no obligado a realizar actividades laborales a favor de su empleador, fuera de jornada y horario contratado; salvo que medié petición y consentimiento expreso para ello, que no atente con los mínimos del trabajo digno y siempre con retribución. Salvo, causas de fuerza mayor y caso fortuito donde sea esencial su participación para no poner en peligro la operatividad de la empresa y la seguridad de las personas, sin que implique poner en riesgo su vida o la salud del propio trabajador.

3.- Bastará que el trabajador demuestre por cualquier medio lícito, que recibió una llamada o instrucción escrita por cualquier medio digital, para que se presuma que se realizó la actividad de trabajo requerida y proceda el pago correspondiente conforme lo señala la ley, ya sea la procedencia de horas extras, pago de día de descanso, ambas, o el que corresponda. De ser persistente en las ordenes de trabajo fuera de jornada y horario proceda la rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón. Salvo que se demuestre lo contrario.

Lo anterior se considera la forma más sencilla de evitar abusos por parte del patrón, y tutelar el “Derecho a la Desconexión”.

Hoy día existen diversos trabajos legislativos tendientes a regular la materia de este tema, es necesario presionar desde todos los foros el que se concreten, pero siempre observando los principios fundamentales del Derecho del Trabajo.

***Jacobo Toxqui Terán***

Licenciado en Derecho egresado de la Universidad Nacional Autónoma de México campus Ciudad Universitaria. Diplomados en Derecho del Trabajo, Amparo y Derechos Humanos del 2010 a 2019. Maestrando en Derecho Laboral en Universidad CEUSS. Director de Consultoría Empresarial en SEGUNDO GARCÍA ABOGADOS.

[jacobotoxquiteran@hotmail.com](mailto:jacobotoxquiteran@hotmail.com)