



# El Derecho a la Desconexión Digital en la Relación Laboral y su impacto en la Salud de los trabajadores

por Gregori David Rodrigues Reis

El incipiente crecimiento de las tecnologías de la comunicación aplicadas a la relación de trabajo, a través de los correos electrónicos, las redes sociales, la utilización de los teléfonos inteligentes, del WhatsApp o cualquier sistema de mensajería de texto o voz, ha traído como consecuencia el surgimiento de problemas en el ámbito laboral hasta ahora inexistentes.

El derecho a la desconexión digital es un tema que está tomando auge y no debe pasar desapercibido, en Latinoamérica este punto todavía no se ha desarrollado, lo cual trae como prioridad la creación de legislaciones que regulen este derecho y se entienda la repercusión que tiene en la salud física y mental del trabajador.

Lo primero es conceptualizar el termino desconexión digital, tomando como base lo establecido en la ley Española, visto que en los países latinoamericanos, entre ellos Venezuela, no existe legislación alguna y por ende conceptualización sobre este punto en específico, siendo España pionera en crear una normativa exclusiva referente al tema de los derechos digitales, como el derecho a la desconexión digital que se conoce como el **derecho que los trabajadores tienen a no conectarse a ningún dispositivo digital de carácter puramente profesional** durante sus períodos de descanso y sus vacaciones<sup>1</sup>, igualmente se encuentra establecido en la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales Promulgada en España el 05 de diciembre de 2018<sup>2</sup> que establece en su artículo 88. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Ciertamente las tecnologías de la comunicación han traído a las relaciones laborales actuales evidentes beneficios en rapidez, tiempo de respuesta, eficacia y eficiencia, ¿pero esto a que costo? ¿El trabajador como se ha visto desplazado por estas tecnologías ¿Los beneficios han sido mayores que las desventajas? ¿Como impactan estas tecnologías en la salud del trabajador?

---

<sup>1</sup> Tomado de <https://www.eliasymunozabogados.com/blog/desconexion-digital-derecho-laboral> (fecha de consulta 03-03-2020)

<sup>2</sup>Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales promulgada en España el 05 de Diciembre de 2018 . Tomado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-16673> (fecha de consulta 02-03-2020)

Interrogantes como las ya planteadas pueden surgir y las respuestas pueden alertar de los problemas que pueden aparecer con el avance de la tecnología digital que mantiene conectados a las personas las 24 horas, es decir al ser utilizadas en el ámbito laboral las mencionadas tecnologías no permiten que el trabajador pueda desconectarse, manteniendo las obligaciones que tiene en la relación de trabajo.

Un ejemplo de esto son los grupos de trabajo manejados a través de dispositivos móviles, o conocidos en varios países como teléfonos inteligentes, los cuales son medios utilizados por el patrono para dar instrucciones e información y obtener respuestas inmediatas por parte de sus empleados, estén o no en el sitio de trabajo, sin importar que estén dentro o fuera de la jornada laboral.

Es evidente que los avances de las tecnologías de la comunicación pueden ser beneficiosos, ya que permiten de manera rápida y eficaz dar respuesta a cualquier planteamiento y prestar un servicio de calidad en el área desempeñada, pero cabe preguntarse ¿dónde queda el derecho del trabajador a desconectarse de su jornada de trabajo? El derecho al descanso, al tiempo de calidad con su grupo familiar, el impacto físico y mental que tienen estas jornadas de trabajo que prosiguen de manera indeterminada, siendo el trabajador disponible las 24 horas del día, como poder compaginar la utilización de las tecnologías de la comunicación y el deber de dar respuestas satisfactorios en la relación de trabajo y el respeto de los derechos laborales del trabajador como a la salud, al esparcimiento y al descanso efectivo, el cual redundaría en el bienestar del mismo.

El uso de las tecnologías de la comunicación en las relaciones laborales ha permitido ciertamente la flexibilización de los conceptos sitio de trabajo y horario de trabajo, permitiendo ampliar estos, igualmente llama poderosamente la atención que el sitio de trabajo puede coincidir con un parque, hasta la habitación del trabajador en la comodidad de su hogar, igualmente la jornada de trabajo puede ser en cualquier horario y momento del día, durante el almuerzo, en el descanso del trabajador, en un momento de esparcimiento junto a su familia, mientras maneja, poniendo incluso en peligro la vida y salud del trabajador, violando las condiciones sanas de un ambiente de trabajo, lo cual repercute en la violación de varios derechos del mencionado trabajador como al descanso efectivo, a la recreación, al esparcimiento, a una jornada saludable dentro de los límites legales.

El mal empleo o abuso de la disponibilidad del trabajador en todo momento gracias a las herramientas de comunicación que existen actualmente, pueden dar paso al síndrome Burnout también llamado síndrome del trabajador quemado que se conceptualiza como un trastorno emocional vinculado al ámbito laboral que nace como respuesta a un **sometimiento continuo a situaciones de estrés**.<sup>3</sup> Afectándolo a nivel físico y psicológico.

La desconexión digital en la relación laboral debe ser respetada por los patronos y defendida por los trabajadores, esto con el fin de evitar incumplimientos en materia de seguridad y salud en el trabajo, íntimamente ligados a la salud física y mental del trabajador.

Por lo antes expuesto es muy importante acotar que esta desconexión digital no puede ni debe verse reñida con el proceso productivo de la empresa, es decir el goce de este derecho por parte de los trabajadores no puede ni debe interferir con la eficiencia y la producción, ya que en ningún momento la desconexión digital en el marco de una relación de trabajo puede verse como una patente de corso para no cumplir con las labores del trabajo, contrario a ello, el respeto a este

---

<sup>3</sup>. Tomado de <https://www.miempresaessaludable.com/bienestar-emocional/articulo/qu%C3%A9-es-el-s%C3%ADndrome-burnout-c%C3%B3mo-prevenirlo> (fecha de consulta 03-03-2020)

derecho busca un trabajador más eficiente, más proactivo y saludable, evitando las relaciones de estrés que puedan generarse.

Es importante hallar el equilibrio entre el derecho a la desconexión en la relación de trabajo y la productividad debida, siendo el caso que el nacimiento de las nuevas tecnologías de la comunicación se generan en ocasión al mundo globalizado, por tanto, las relaciones laborales no pueden quedar al margen de este desarrollo tan importante en el mundo laboral. ¿Qué hacer para que se dé un uso correcto a las tecnologías de la comunicación en el ámbito laboral? Esto puede conseguirse a través de planes de acción bien definidos por las empresas, mediante cronogramas de trabajo en los cuales se fije específicamente la duración de la jornada laboral y dentro de esta en qué momento debe estar disponible el trabajador a través de los medios digitales disponibles propios o suministrados por la empresa, de esta manera el patrono no podrá usar indiscriminadamente las tecnologías de la comunicación respetando de esta manera la vida privada del trabajador y con esta los derechos laborales del mismo.

En definitiva, el derecho a la desconexión digital en la relación de trabajo, ciertamente es un DERECHO que tienen los trabajadores y es necesario para preservar su salud física y mental y para mantener los niveles de producción, ya que un trabajador descansado, a gusto en su sitio de trabajo, es más productivo, por lo cual todas las medidas que se tomen para el beneficio de los trabajadores y sus condiciones laborales redundarán en un sano ambiente de trabajo.

*Gregori David Rodrigues Reis*

Especialista en Derecho de la Navegación y Comercio Exterior y  
Derecho de la Niñez y de la Adolescencia de la Universidad Central de Venezuela  
Diplomado en Proceso Social de Trabajo de la Universidad Bolivariana de Trabajadores Jesús Rivero  
Ex Inspector del Trabajo Jefe en Miranda Este  
*@gregorireis2@gmail.com*

## **Bibliografía**

Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, España, consultado en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-16673>

Concepto de desconexión digital, disponible en: <https://www.eliasymunozabogados.com/blog/desconexion-digital-derecho-laboral> (fecha de consulta 03-03-2020)

Concepto de Síndrome de Burnout, disponible en: <https://www.miempresaesaludable.com/bienestar-emocional/articulo/que-es-el-derecho-a-la-desconexion> (Fecha de Consulta 03-03-2020)

Desconexión Digital en el ámbito laboral, disponible en: <https://www.mondaq.com/Employment-and-HR/782920/El-derecho-a-la-desconexin-digital-en-el-mbito-laboral> (Fecha de Consulta 03-03-2020)

Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales promulgada en España el 05 de diciembre de 2018. Tomado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-16673> (fecha de consulta 02-03-2020)