



La desconexión digital. Necesidad de su protección

por Lydia Guevara Ramírez

Teoría y aplicación. ¿Un derecho laboral?

La desconexión digital es la acción de desconectarse de los dispositivos electrónicos. En el ambiente laboral implica no contestar ningún tipo de comunicación (llamadas, mensajes, correos, chat u otra comunicación por WhatsApp) fuera del horario laboral.

El derecho a la desconexión digital tiene como objetivo preservar la salud física, mental y emocional del ser humano, en tanto trabajador, brindándole el necesario espacio para el descanso, con el fin de que se genere un balance equilibrado entre su vida personal y laboral.

Se trata de evitar que el trabajador se vea sometido a la presión que puede entrañar que la organización donde trabaja le siga dando instrucciones fuera de su jornada.

Por tanto, es un derecho que se enfila directamente contra una práctica abusiva ya convertida en habitual en muchas organizaciones que consiste en mantener a sus trabajadores atentos a los mensajes a su móvil o a su cuenta de correo electrónico una vez finalizada su jornada laboral, vulnerando consecuentemente su derecho al descanso.

Se trata simplemente del respeto al tiempo de descanso diario, semanal y las vacaciones, que debe estar incluido en el contrato de trabajo.

En resumen, el derecho a la desconexión digital abarca la tutela al descanso de los trabajadores porque reafirma que el trabajador tiene derecho a que se le norme una jornada limitada, se le inscriba en su contrato y con ello se respete sus horarios tanto los laborales como los de descansos, trayendo como resultado que éste se desconecte de los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, tales como computadoras, tabletas y celular, para reducir hasta impedir su acceso a la red de redes, internet, a las redes sociales, y a su correo electrónico.

La desconexión digital en la era de las tecnologías informáticas

El equivalente actual del derecho al descanso es el derecho a la desconexión digital por la presencia cada vez más extendida del trabajo a distancia en sus diferentes variantes, tales como el teletrabajo, el trabajo en plataformas, la multitarea y otras más, en que al trabajador se le debe medir su productividad por el resultado, o sea el cumplimiento de sus contenidos y no por un horario específico de 8 horas marcadas entre un comienzo y fin de jornada, que en realidad constituye un verdadero motivo de atención y preocupación general para cualquiera de las partes de la relación jurídico-laboral.

A partir de 2018 se ha observado un boom en el crecimiento de trabajadores y trabajadoras a distancia, motivado por la impronta de las nuevas tecnologías y el uso de plataformas que permiten combinar “lo presencial con lo digital” en el sentido de que se realizan trabajos y reuniones en tal formato, así como por la aceptación de los modelos de horarios flexibles que también contribuyen a

la negociación con el empleador del horario que más convenga a la persona y haberse extendido los sistemas de conciliación de la vida laboral y familiar, donde juegan un papel fundamental el envejecimiento poblacional y los cuidados a aquellos que los necesitan y que se ha multiplicado por motivo de la pandemia por Covid-19.

La organización del trabajo presencial se basa en parámetros que permiten el control permanente, visual, por parte del empleador, que puede realizar inspecciones incluso sorpresivas a través de los servidores para verificar el uso de los medios informáticos dentro del centro laboral. La consecuencia más drástica sería aplicar medidas que puedan resultar en la ruptura de la relación de trabajo por incumplimiento de lo previsto en el horario de la jornada de trabajo. Pero la situación es diferente cuando se trata de la distancia que media entre la oficina y el hogar u otro local diferente donde su poder de mando difícilmente puede controlar todo el tiempo a su personal.

Es por tanto necesario dedicarle a esta forma de organización del trabajo un espacio de reflexión toda vez que “en la llamada nueva normalidad” como resultado de la pandemia por Covid-19, la distancia se hace más efectiva y colaborativa para evitar el contagio personal.

Pero se comprueba que muchos empleadores no se inclinan hacia la dislocación de su personal hacia otros locales que no sea las oficinas de su organización y no existen las suficientes normas laborales que establezcan los derechos y deberes de las partes, sobre todo con enfoque protectorio para el trabajador.

Sin necesidad de reconocerlo formalmente, el permanente control y revisión de la tarea en el formato de trabajo presencial, muchas veces culmina en daños a la salud del trabajador por la necesidad de prestar más atención a dicho control que a sus propias funciones, para evitar llamados de atención ante la delgada línea que se establece entre una llamada personal y por ejemplo una queja o reclamación de un cliente que a la vista del supervisor aparezca como “demasiado tiempo” en el uso del celular.

Pero en el trabajo a distancia no se evitan tampoco los riesgos y amenazas de control, a veces, el trabajador asume una excesiva carga de trabajo por no regularse debidamente el derecho al descanso, así como otros presupuestos de un contrato de trabajo que contemple, entre otros, la necesidad de garantizar el equipamiento tecnológico y la conexión a cuenta de la administración y que disponga los límites a la disposición horaria del trabajador y no a la disponibilidad excesiva o permanente, porque ya no se trata de un horario laboral, marcado por la presencia física en el puesto de trabajo anterior.

Concientizar al talento humano sobre los problemas de salud que ocasiona la hiperconectividad (tanto laboral como personal) debe ser una responsabilidad compartida entre la organización y el Estado y por tanto deben establecerse las políticas y normas que aseguren el debido uso de la tecnología y el respeto al descanso, a las necesidades personales y a la privacidad e intimidad del trabajador o trabajadora.

Pese a estar regulado y ser un derecho para todo empleado, la desconexión digital no siempre se garantiza y los límites entre la intimidad y el ejercicio de la vida profesional siguen sin estar definidos

Hablando del futuro del trabajo a través de formas novedosas de empleo

Las nuevas formas de trabajo a distancia asumidas y extendidas en muchas empresas desde que se decretó la pandemia, requieren la observancia de un ambiente laboral saludable y seguro, evitando riesgos de estrés y otros daños a la salud mental y física del trabajador y que impidan un retorno al presentismo o presencialidad *para que nos vean y no nos olviden*, se cumpla el principio de igual salario por trabajo de igual naturaleza y contenido y que se respeten los derechos sin discriminación de ningún tipo.

Sobre esta nociva práctica del presentismo, menciono un interesante intercambio con dos colegas de profesión porque la primera abrió el debate al decir que deberíamos tener mucho cuidado con el *presentismo digital muy vinculado al teletrabajo* y contesté que “se trata de otra arista que va a

contramano de la desconexión digital, y como consecuencia, la última palabra no está dicha aún y que por tanto se trata del no reconocimiento del simple derecho al descanso, teniendo ella toda la razón. De inmediato riposta que “La desconexión digital es un derecho que debemos ejercitar en su plenitud... es un tema muy interesante porque además presenta sesgos de género” e interviene la segunda, planteando que “estamos urgidos de un análisis multifactorial de este asunto... Una vez más queda demostrado que la norma jurídica por sí sola no basta... estamos ante un cambio cultural...” Es totalmente cierto, urge **un cambio de mentalidad** más que legislaciones que no se aplican.

Cuba, la transformación digital y la regulación del teletrabajo

Como consecuencia de la pandemia, en 2021 se aprobó por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Cuba la Resolución No. 71 que puso en vigor el Reglamento para el trabajo a distancia y el teletrabajo, pero notamos que ha sido parco en cuanto al derecho al descanso puesto que la mención ha sido mínima en el contrato que se suscriba o el suplemento al ya suscrito y en el artículo 10, inciso precisa que *g) se deben regular los términos para la entrega del resultado del trabajo, de manera que las tareas planificadas no obstaculicen el tiempo de descanso del trabajador.*

Claro que, por las características de este tipo de trabajo, es imposible regular desde la norma iguales condiciones para todos los trabajadores y que serán las partes las que acordarán exactamente los rangos de este derecho como régimen de descanso a observar en cada caso. La norma solamente da el reconocimiento al derecho.

El asunto estriba en que por ser un tema novedoso que no cuenta con suficientes estudios e investigaciones para fundamentar propuestas de la relación entre trabajo y descanso, se hace necesario dedicarle un estudio multi y transdisciplinario desde la psicología, la sociología, la economía, la ergonomía, el derecho y otras materias que fomenten un ambiente seguro de trabajo, tanto en lo que a la salud mental de estos se refiera, en el sentido del bienestar físico y psicosocial y no la ausencia de enfermedad.

Y algo más. Cada vez la sociedad cubana apuesta más por la transformación digital real, no la simple digitalización de los procesos que es su antecedente más cercano, sino el verdadero uso de la robotización e inteligencia artificial, la impresión 3D y de otras innovaciones.

Hay diferencias entre digitalización y transformación digital en el sentido de que la transformación digital ha posibilitado que las empresas dispongan de un abanico de tecnologías como las mencionadas con antelación, agilizando los procesos empresariales, a diferencia de la digitalización que significa en síntesis transformar toda la documentación en papel al formato digital, colocar la información en “la nube”, y se aplica cuando una empresa decide escanear toda su documentación para ahorrar espacio en la oficina y retener en papel solamente lo imprescindible.

El cambio de mentalidad al que antes hube de referirme, requiere una reflexión en la esfera laboral, que es el mundo en el que me desarrollo, porque alcanzamos algunas ideas referidas al paso de la oficina “presencial” llena de papeles y personas hacia la aplicación del teletrabajo con el uso de reuniones “virtuales” aunque persisten ideas envejecidas y no se logra valorar esos cambios.

Por tanto, entre las cuestiones a tener en cuenta en la concertación del contrato de trabajo a distancia o remoto, deben atenderse sin ser las únicas, pero si muy importantes:

- a) la duración de las horas de trabajo.
- b) El tiempo que requiere el cumplimiento de la tarea o contenido del trabajo.
- c) cómo delimitar el tiempo de descanso, para garantizar el reposo efectivo del trabajador

Reiteramos que la hiperconectividad es una forma de uso extralimitado y abusivo del poder de dirección, genera estrés y ansiedad y termina siendo un factor de violencia laboral.

Consideraciones a modo de conclusiones

A fuer de parecer reiterativa queremos insistir en lo siguiente ¿puede considerarse la desconexión digital como un derecho laboral?

Por supuesto, la desconexión debe verse como un derecho del empleado a no estar obligado a responder, incluso el derecho a negarse a hacerlo, si el empleador toma contacto después de las horas de trabajo establecidas.

Algo más y muy importante: no estamos ante un cambio producido por la pandemia y de carácter temporal, sino que la Revolución tecnológica de las comunicaciones trae consigo el futuro paso a la web 3.0 y a la velocidad extraordinaria de la 5G. La pandemia solamente ha demostrado que sí, se puede trabajar fuera de la oficina con la misma o con más eficiencia y aprovechamiento del tiempo, simplemente hay que saber cómo definir los términos de entrega de los resultados del trabajo sin estar pendientes del tiempo de trabajo en horas y minutos.

Se requiere que la ley reconozca no solamente el trabajo a distancia en sus múltiples manifestaciones, sino también la desconexión digital para propiciar entornos amigables, saludables y motivadores a los trabajadores que han apostado por esa forma de empleo tanto subordinado como por cuenta ajena.

Es importante que la ley disponga que habiéndose acordado el horario “flexible”, los empleados no tengan que responder a llamadas, conexiones extras y otras comunicaciones fuera de los términos establecidos como laborales, y para que ello se cumpla, se requiere de pactos preliminares entre el empleador y la representación sindical en el Convenio colectivo de trabajo, así como la incorporación de procedimientos y protocolos con políticas internas que materialicen el texto de la ley.

Lydia Guevara Ramírez

Miembro de la Directiva de la Sociedad Cubana de Derecho Laboral y Seguridad Social.
Secretaria de género y de la mujer de la Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas.

País: Cuba

Lguevara46@gmail.com