



**UNIVERSIDAD DE
COSTA RICA**

Facultad de Derecho

Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho

“Análisis de las implicaciones jurídicas y prácticas de la implementación del derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras desde la perspectiva de la regulación de la intimidad y la salud en el ordenamiento jurídico costarricense”

Davis Junior Ruiz Mena

B26007

Tatiana del Carmen Huembes Tijerino

B23343

Liberia, Guanacaste

Febrero, 2023



14 de abril de 2023
FD-925-2023

Lic. Esp. José Thompson Jiménez
Decano a.i.
Facultad de Derecho

Estimado señor:

Para los efectos reglamentarios correspondientes, le informo que el Trabajo Final de Graduación (categoría Tesis), de: Davis Junior Ruiz Mena carné B26007 y Tatiana del Carmen Huembes Tijerino carné B23343 denominado: **"Análisis de las implicaciones jurídicas y prácticas de la implementación del derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras desde la perspectiva de la regulación de la intimidad y la salud en el ordenamiento jurídico costarricense"** fue aprobado por el Comité Asesor, para que sea sometido a su defensa final. Asimismo, el suscrito ha revisado los requisitos de forma y orientación exigidos por esta Área y lo apruebo en el mismo sentido.

Igualmente, le presento a los (as) miembros (as) del Tribunal Examinador de la presente Tesis, quienes firmaron acuso de la tesis (firma y fecha) de conformidad con el Art. 35 de RTFG que indica: **"Los miembros del tribunal examinador recibirán para su evaluación una versión completa sin codificar del documento final de TFG, que señale claramente las secciones confidenciales de este. En la defensa pública se eliminará o clasificará la información definida como confidencial"**.

Tribunal Examinador

Informante	MSc. Rodrigo Campos Esquivel
Presidente	MSc. Marlene Mendoza Ruiz
Secretario	Lic. Carlos Sandoval Sánchez
Miembro	Lic. Efraín Cambroner Barboza
Miembro	MSc. Marilú Rodríguez Araya

Por último, le informo que la defensa de la tesis es el **22 de abril 2023**, a las 2:00 pm. en la sede Liberia.

Atentamente


MSc. Tomás Federico Arias Castro
Director
Área de Investigación



LCV
Cc: arch.

14 de marzo del 2023

MSc. Tomás Federico Arias Castro
Director del Área de Investigación
Facultad de Derecho
Universidad de Costa Rica

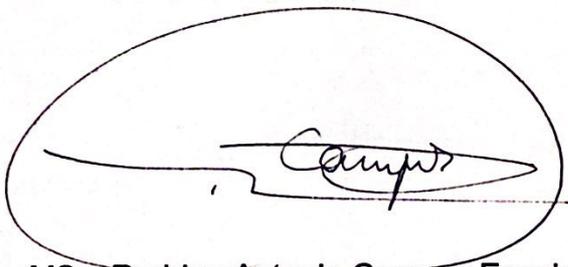
Estimado Señor

Reciba un cordial saludo:

En mi calidad de profesor de la carrera de Derecho y director de la tesis de grado titulada *"Análisis de las implicaciones jurídicas y prácticas de la implementación del derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras desde la perspectiva de la regulación de la intimidad y la salud en el ordenamiento jurídico costarricense"* elaborada por los estudiantes **Tatiana del Carmen Huembes Tijerino**, carné B23343 y **Davis Junior Ruiz Mena**, carné B26007, me complace informarle que la he revisado cuidadosamente y considero que cumple con todos los requisitos de forma y fondo establecidos por la normativa universitaria para esta modalidad de Trabajo Final de Graduación. Entonces, otorgo mi aprobación al trabajo mencionado y solicito respetuosamente su admisión para defensa pública.

La agradezco de antemano la colaboración y me pongo a su disposición por si necesita más información sobre mi participación en el Comité Asesor del trabajo de los estudiantes Tatiana Huembes Tijerino y Davis Ruiz Mena.

Atentamente,



MSc. Rodrigo Antonio Campos Esquivel
Director

Liberia, 14 de marzo del 2023.

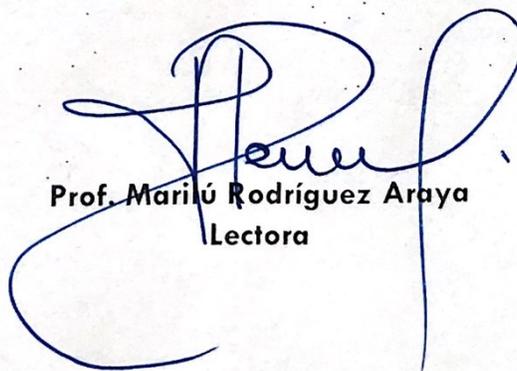
Msc.
Tomás Federico Arias Castro
Director
Área de investigación
Facultad de Derecho
Universidad de Costa Rica

Estimado señor director:

Reciba de mi parte un cordial saludo. En mi condición de profesora lectora e integrante del Comité Asesor, hago constar que he revisado el Trabajo Final de Graduación titulado: **“Análisis de las implicaciones jurídicas y prácticas de la implementación del derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras desde la perspectiva de la regulación de la intimidad y la salud en el ordenamiento jurídico costarricense”**, realizado por el estudiante DAVIS JUNIOR RUIZ MENA, carné B26007 y la estudiante TATIANA DEL CARMEN HUEMBES TIJERINO, carné B23343.

Una vez examinado dicho trabajo, considero que cumple con los requisitos de forma y fondo, y por consiguiente otorgo mi aprobación para su correspondiente defensa oral y pública.

Con mis muestras de consideración,



Prof. Marilú Rodríguez Araya
Lectora

14 de marzo del 2023

MSc. Tomás Federico Arias Castro
Director del Área de Investigación
Facultad de Derecho
Universidad de Costa Rica

Estimado Señor

Reciba un cordial saludo:

En mi calidad de profesor de la carrera de Psicología y lector de la tesis de grado titulada "*Análisis de las implicaciones jurídicas y prácticas de la implementación del derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras desde la perspectiva de la regulación de la intimidad y la salud en el ordenamiento jurídico costarricense*" elaborada por los estudiantes **Tatiana del Carmen Huembes Tijerino**, carné B23343 y **Davis Junior Ruiz Mena**, carné B26007, me complace informarle que la he revisado cuidadosamente y considero que cumple con todos los requisitos de forma y fondo establecidos por la normativa universitaria para esta modalidad de Trabajo Final de Graduación. Entonces, otorgo mi aprobación al trabajo mencionado y solicito respetuosamente su admisión para defensa pública.

La agradezco de antemano la colaboración y me pongo a su disposición por si necesita más información sobre mi participación en el Comité Asesor del trabajo de los estudiantes Tatiana Huembes Tijerino y Davis Ruiz Mena.

Atentamente,

EFRAIN MAURICIO
CAMBRONERO
BARBOZA (FIRMA)



Firmado digitalmente por EFRAIN
MAURICIO CAMBRONERO
BARBOZA (FIRMA)
Fecha: 2023.03.17 07:55:38 -06'00'

Lic. Efraín Mauricio Cambronero Barboza

Lector

Chaves y Sánchez filólogos

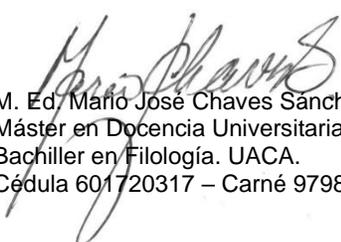
A QUIEN INTERESE

Yo, Mario José Chaves Sánchez, máster en Docencia Universitaria de la Universidad Continental de las Ciencias y las Artes, y bachiller en Filología de la Universidad Autónoma de Centroamérica; con cédula de identidad 6-0172-0317; inscrito en el Colegio de Licenciados y Profesores, con el carné N.º 97989, hago constar que he revisado el documento desde el punto de vista filológico. Se han corregido en él los errores encontrados en ortografía, redacción, gramática y sintaxis. El cual se intitula:

Análisis de las implicaciones jurídicas y prácticas de la implementación del derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras desde la perspectiva de la regulación de la intimidad y la salud en el ordenamiento jurídico costarricense

De: Tatiana del Carmen Huembes Tijerino y Davis Junior Ruiz Mena

Se extiende la presente certificación a solicitud de los interesados en la ciudad de San José a los diecinueve días del mes de marzo de dos mil veintitrés. El filólogo no se hace responsable por los cambios que se le introduzcan al trabajo posteriormente a su revisión.



M. Ed. Mario José Chaves Sánchez
Máster en Docencia Universitaria. UCCART.
Bachiller en Filología. UACA.
Cédula 601720317 – Carné 97989

MARIO JOSE CHAVES SANCHEZ (FIRMA) Firmado digitalmente por MARIO JOSE CHAVES SANCHEZ (FIRMA)
Fecha: 2023.03.19 18:22:12 -06'00'

Dedicatoria

A Dios por su inmenso amor, a mis padres, Víctor Abilio de Belén Ruiz Jiménez y Luz Gerardina Mena Quirós, a mis hermanos Ronny Avilio, Deiler Felipe, Maryluz y Kevin Dixon Ruiz Mena, a mi esposa Tatiana del Carmen Huembes Tijerino por ser los pilares de mi vida y motivarme a cumplir mis metas.

Davis Junior Ruiz Mena

A Dios por su infinito amor y misericordia, a mi adorada abuela Mariana del Carmen Sequeira Henríquez que descansa en la paz del señor, a mi madre Carmen Margot Tijerino Henríquez, a mi tía Johanna del Carmen Tijerino Henríquez y a mi esposo Davis Junior Ruiz Mena por el amor y el apoyo incondicional que siempre me han brindado desde lo más profundo de sus corazones.

Tatiana del Carmen Huembes Tijerino

Agradecimientos

Al profesor MSc. Rodrigo Antonio Campos Esquivel, por aceptar acompañarnos en este viaje aportándonos su amplio conocimiento, por enseñarnos el valor que tienen las personas trabajadoras y la importancia de luchar por sus derechos y su salud.

*

A la profesora MSc. Marilú Rodríguez Araya, por compartir con nosotros su amplia experiencia y conocimientos en investigación, además de promover la interdisciplinariedad, siempre sus consejos y recomendaciones son valiosos.

*

Al profesor Lic. Efraín Mauricio Cambronero Barboza, por mostrarnos que los aspectos emocionales, conductuales y psicológicos son importantes en cualquier ámbito de la vida del ser humano, incluido el laboral.

*

A nuestros queridos compañeros de la Universidad, Dra. Diana Cecilia Méndez Masis, Licda. Greylin Priscilla Amador Barrantes, Lic. Brandon Chavarría Chaves, por las interminables horas de estudio y los hermosos momentos compartidos.

*

A nuestros amigos Bach. Carlos Antonio Roblero Argüello y Bach. Efraín Alberto Ruiz Chavarría por su sincera amistad y cariño.

*

Epígrafe

“Si continuamos desarrollando nuestra tecnología sin sabiduría o prudencia,
nuestro servidor se convertirá en nuestro verdugo.”

Omar Nelson Bradley

(General, Ejército de los Estados Unidos de América)

Índice General

Dedicatoria.....	i
Agradecimientos	ii
Epígrafe.....	iii
Índice de figuras	vi
Índice de tablas	vii
Índice de gráficos	viii
Tabla de abreviaturas	ix
Resumen	xii
Ficha bibliográfica	xiv
Introducción.....	1
Justificación.....	5
Objetivos	9
Estado de la cuestión.....	10
Problema	16
Hipótesis.....	16
Metodología.....	17
CAPÍTULO PRIMERO.....	19
Sección primera: Reseña histórica: ¿De qué nos queremos desconectar?	19
Sección segunda: Historia de la desconexión digital	38
Sección tercera: Definición del derecho a la desconexión digital	45
CAPÍTULO SEGUNDO	49
Sección primera: Otros derechos que se ven afectados por el uso inadecuado de la tecnología en el trabajo.....	49
Sección segunda: Regulación de la intimidad en el ordenamiento jurídico de Costa Rica	57
Sección tercera: Posiciones a favor y en contra del derecho a la desconexión digital ..	61
CAPÍTULO TERCERO	67
Sección primera: Regulación de la salud en el ordenamiento jurídico de Costa Rica....	67
Sección segunda: Desconexión digital y salud	71
Sección tercera: Psicología en los procesos laborales.....	79
CAPÍTULO CUARTO	87
Sección primera: Implicaciones prácticas y control de efectividad.....	87

Sección segunda: Aspectos procesales	91
CAPÍTULO QUINTO	92
Sección primera: Derecho comparado.....	92
Sección segunda: Convenios colectivos y protocolos más conocidos.....	107
CAPÍTULO SEXTO	118
Sección primera: Percepción con respecto al uso de las TIC en al ámbito del trabajo.	118
Sección segunda: Percepción con respecto a la inclusión del derecho a la desconexión digital en Costa Rica.....	126
CAPÍTULO SÉTIMO	129
Sección primera: Análisis normativo	129
Sección segunda: Criterios para una adecuada regulación del derecho a la desconexión digital en Costa Rica.....	139
CAPÍTULO OCTAVO	149
Sección primera: Recomendaciones para las empresas.	149
Sección segunda: Recomendaciones para las personas trabajadoras.....	158
Conclusiones	159
Recomendaciones	165
Bibliografía	167
Anexos	178
1. Encuesta sobre la Percepción de personas trabajadoras en Costa Rica sobre el uso de las TIC y el derecho a la Desconexión Digital.	178
2. Ejemplo de Proyecto de Ley que propone la implementación de la desconexión digital (Costa Rica).	183
3. Ejemplo de Ley que regula el derecho a la desconexión digital (Colombia).	187
4. Ejemplo de un Convenio Colectivo que establece el derecho a la desconexión digital (XXIV Convenio Colectivo de Banca. 2019-2023).	190
5. Ejemplo de una política interna para regular el derecho a la desconexión digital (Telefónica- España).	196
6. Dictamen Afirmativo de Mayoría de la Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Jurídicos sobre la Reforma del inciso D) del Artículo 9 de la Ley para Regular el Teletrabajo N.º 9738, de 18 de Setiembre de 2019 para Garantizar la Desconexión Laboral de los Trabajadores (Costa Rica).	201
7. Criterio de la UCR en torno a la Reforma del inciso d) del Artículo 9 de la Ley para regular el teletrabajo, Ley N.º 9738, de 18 de setiembre de 2019, para garantizar la desconexión laboral de los trabajadores. Expediente N.º 22.230	219

Índice de figuras

Imagen 1. El Ábaco Japonés	20
Imagen 2. La Pascalina.....	20
Imagen 3. La ENIAC. Primera computadora electrónica y digital.....	21
Imagen 4. Mujeres que crearon el campo de la programación	22
Imagen 5. La EDVAC. Computadora con el primer programa.....	22
Imagen 6. La UNIVAC. La primera computadora comercial	23
Imagen 7. Tim Berners-Lee fundador de la World Wide Web.....	28
Imagen 8. David Robert Filo y Jerry Yang Chin- Yuan creadores de Yahoo!	29
Imagen 9. Larry Edward Page y Serguéi Mijálovich Brin cofundadores de Google, LLC.....	29
Imagen 10. Raymond Samuel Tomlinson creador del correo electrónico.	30
Imagen 11. Evolución del tamaño de los teléfonos móviles	35

Índice de tablas

Tabla 1. Resumen del estado de la cuestión.....	15
Tabla 2. Generaciones de computadoras.....	25
Tabla 3. Comunicación por radio antes de la telefonía celular	31
Tabla 4. Generaciones de telefonía celular	33
Tabla 5. Sistemas operativos de los teléfonos móviles	35
Tabla 6. Conceptos de desconexión digital	47
Tabla 7. Funciones del descanso en el ser humano.....	51
Tabla 8. Otros conceptos para referirse al fenómeno de las TIC y su efecto en las personas.....	73
Tabla 9. Acciones preventivas para evitar riesgos físicos y psicológicos por el uso desmedido de las TIC.....	85
Tabla 10. Criterio de instituciones consultadas sobre el Proyecto de Ley Reforma del inciso d) del Artículo 9 de la Ley para Regular el Teletrabajo, N°9738, del 18 de setiembre del 2019, para garantizar la desconexión laboral de los trabajadores. 133	
Tabla 11. Cambios en la redacción del Proyecto de Ley. Reforma del inciso d) del Artículo 9 de la Ley para Regular el Teletrabajo, N°9738, del 18 de setiembre de 2019, para Garantizar la Desconexión Laboral de los Trabajadores.	138
Tabla 12. Normativa Previa a la Reforma del Inciso d) del Artículo 9 de la Ley para Regular el Teletrabajo N.º 9738 de 18 de setiembre de 2019, para Garantizar la Desconexión Laboral de las Personas Trabajadoras.	142

Índice de gráficos

Gráfico 1 Rango de edad.....	120
Gráfico 2 Sexo biológico.....	121
Gráfico 3 Sector.....	121
Gráfico 4 Teletrabajo.....	122
Gráfico 5 Uso de las TIC en el trabajo.....	122
Gráfico 6 Contacto a las personas trabajadoras fuera de la jornada de trabajo .	124
Gráfico 7 Compensación por trabajar fuera de la jornada de trabajo.....	124
Gráfico 8 Uso de las TIC en el trabajo y su invasión en tiempo y espacio personal y familiar de las personas trabajadoras	125
Gráfico 9 Regulación y delimitación del uso de las TIC.....	125
Gráfico 10 Conocimiento acerca del derecho a la desconexión digital.	126
Gráfico 11 Conocimiento acerca de la regulación en Costa Rica del derecho a la desconexión digital	127
Gráfico 12 Percepción acerca de que en las personas trabajadoras en Costa Rica cuentan con el derecho a la desconexión digital.....	128
Gráfico 13 Percepción acerca del beneficio de la desconexión digital.....	128

Tabla de abreviaturas

ACSED: Asociación de Altos Cargos y Dirigentes.

ACT: Anticipación y Competencia por la Transformación.

APA: American Psychological Association.

ARESEP: Autoridad Reguladora de Servicios Públicos.

ARPANET: Advanced Research Projects Agency Network.

ASCC: Automatic Sequence Controlled Calculator.

AYA: Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados.

BBVA: Banco Bilbao Vizcaya Argentaria.

BMW: Bayerische Motoren Werke.

CCSS: Caja Costarricense de Seguro Social.

CDMA: Code Division Multiple Access.

CERN: Conseil Européen de Recherche Nucléaire.

CIDTT: Centro Internacional para el Desarrollo del Trabajo.

CIE: Clasificación Internacional de Enfermedades.

COVID-19: Enfermedad por Coronavirus de 2019.

DARPA: Defense Advanced Research Projects Agency.

EDGE: Enhanced Data Rates for Global Evolution.

EDVAC: Electronic Discrete Variable Automatic Computer.

ENIAC: Electronic Numerical Integrator and Computer.

FDMA: Frequency Division Multiple Access.

FOMO: Fear of Missing Out.

GB: Gygabyte.

GPRS: General Packet Radio System.

GSM: Global System for Mobile Communications.

HSCSD: High Speed Circuit Switched.

HTML: Hyper Text Markup Language.

HTML: Hyper Text Markup Language.

IBM: International Business Machines.

ICE: Instituto Costarricense de Electricidad.

IFAM: Instituto de Fomento y Asesoría Municipal.

INA: Instituto Nacional de Aprendizaje.

INCOFER: Instituto Costarricense de Ferrocarriles.

INVU: Instituto Nacional de Vivienda y Urbanismo.

IP: Internet Protocol Address.

LOPDGDD: Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.

MHz: Megahercio.

MILNET: Military Network.

MINSA: Ministerio de Salud.

MTSS: Ministerios de Trabajo y Seguridad Social.

NEXT: Nuevas Experiencias de Telecomunicaciones.

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

OMS: Organización Mundial de la Salud.

PANI: Patronato Nacional de la Infancia.

PDC: Personal Digital Cellular.

SIBDI: Sistema de Bibliotecas, Documentación e Información.

SRI: Stanford Research Institute.

TCP/IP: Transfer Control Protocol.

TIC: Tecnologías de la Información y la Comunicación.

UCCAEP: Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado.

UCLA: Universidad de los Ángeles.

UCR: Universidad de Costa Rica.

UCSB: Universidad de California Santa Barbara.

UMTS: Universal Mobile Telephone Service.

UNIVAC: Universal Computer.

USASC: United States Army Signal Corps.

WWW: World Wide Web.

Yahoo!: Yet Another Hierarchical Officious Oracle.

Resumen

Justificación

Actualmente, por el vertiginoso auge de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en el ámbito laboral, existe la duda con respecto a la línea que divide el trabajo y la vida privada. En nuestro país, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) detalla que al 24 de agosto de 2020 se registraban 63 747 personas trabajando desde sus hogares, esto es tres veces más la cifra de marzo de 2020, cuando apenas iniciaban las condiciones de emergencia (16 764) por la pandemia por COVID-19. Al respecto, Ferreyra y Vera (2020) mencionan que:

Luego de la pandemia originada por la irrupción del COVID-19, las relaciones de empleo tuvieron que digitalizarse absolutamente, como consecuencia de la necesidad de mantener el aislamiento. Resulta vital la utilización de los dispositivos electrónicos en la prestación de servicios o TIC, lo que genera cambios en la organización del trabajo e impacto en las condiciones esenciales de la relación laboral como lo es la jornada de trabajo. Al permitir que se trabaje en cualquier lugar y en cualquier momento, se difumina la línea entre las horas de trabajo y la vida personal.¹

Hipótesis

La adecuada regulación e implementación y control de la efectividad del derecho a la desconexión digital en el ordenamiento jurídico costarricense tiene implicaciones jurídicas y prácticas positivas para las personas trabajadoras desde el punto de vista de la salud y la intimidad.

Objetivo General

Analizar las implicaciones jurídicas y prácticas de la implementación del derecho a la desconexión digital para las personas trabajadoras desde la perspectiva de la regulación de la salud y la intimidad en el ordenamiento jurídico costarricense.

¹ Consuelo Ferreyra y Carolina Vera Ocampo, “El Derecho a la Desconexión Digital. El Teletrabajo: Una Necesidad”, *Revista de Estudio de Derecho Laboral y Derecho Procesal Laboral* 2, N.º 2 (2020):132 consultado 10 de septiembre del 2020, <https://revistas.ubp.edu.ar/index.php/derecho-laboral/article/view/212>

Metodología

Esta investigación se enmarcó en el **enfoque cualitativo**. La cual se basó en una lógica y proceso **inductivo** que va de lo particular a lo general y por eso su alcance es **descriptivo**. El método de recolección de datos fue una exhaustiva **revisión bibliográfica** y una **encuesta**. Después de la revisión bibliográfica, se procedió a organizar la información utilizando el programa Mendeley Desktop 1.19.4. Una vez que la información se encontraba organizada sistemáticamente se procedió con el análisis. La información se analizó con un pensamiento crítico. Esta investigación tuvo un proceso **iterativo o recurrente**, se recolectaron y analizaron datos de forma permanente durante todo el proceso de investigación. Finalmente, la sistematización y el análisis de los resultados se hizo registrando y ordenando los datos recolectados para que fueran entendibles y útiles, la información se filtró por pertinencia y relevancia para la investigación siguiendo como parámetros los objetivos planteados.

Principales conclusiones

La desconexión digital de las personas trabajadoras es un derecho laboral, el cual debe ser protegido y regulado de forma adecuada para garantizar la protección de la salud física y mental, y la intimidad. En Costa Rica, este derecho ha sido incorporado al ordenamiento jurídico mediante la Ley N.º 10168 (lunes 25 de abril de 2022). Sin embargo, la reforma del inciso d) del Artículo 9 de la Ley para Regular el Teletrabajo N.º 9738, es muy limitada y no precisa aspectos concretos importantes que pueden llevar a conceptos legales indeterminados y difusos, en los cual puede haber abusos en las interpretaciones de ciertas situaciones, dejando a las personas trabajadoras en una completa indefensión. En este nuevo contexto de la virtualidad, se ha dado el primer paso, pero aún no es suficiente.

Ficha bibliográfica

Ficha Bibliográfica

Ruiz Mena, Davis Junior; Huembes Tijerino, Tatiana del Carmen. Análisis de las implicaciones jurídicas y prácticas de la implementación del derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras desde la perspectiva de la regulación de la intimidad y la salud en el ordenamiento jurídico costarricense. Tesis de Licenciatura de Derecho. Universidad de Costa Rica. Liberia, Costa Rica. 2022. xiv y 224.

Director: MSc. Rodrigo Antonio Campos Esquivel

Palabras Claves: Derecho a la desconexión digital, Intimidad, Salud.

Introducción

El teletrabajo, de acuerdo con el Centro Internacional para el Desarrollo del Teletrabajo (CIDTT), surge en los años 70 en Estados Unidos como el trabajo realizado a distancia por medio de las tecnologías digitales para disminuir costos, reducir el tránsito vehicular y contribuir a una mejor calidad de vida de las personas trabajadoras, pero es hasta el año 2006 cuando Costa Rica lo implementa en el sector público, siendo el Instituto Costarricense de Electricidad (ICE) una institución pionera.

El recorrido histórico del teletrabajo en Costa Rica inicia en 2008, cuando surge el primer Decreto N.º 37044 que regula el teletrabajo en el sector público, en 2009, el Decreto N.º 35434 establece una medida de contingencia ante la emergencia por la influenza; en 2012, el Proyecto N.º 18459 con una ley para la promoción del teletrabajo; en 2013, el decreto N.º 3765 que modifica al decreto N.º 34704; en 2014, el proyecto N.º 19355 en el cual se establece la ley para regular el teletrabajo y el proyecto N.º 19422; en 2015, el Decreto N.º 39225 dirigido al sector público, en 2017, el Decreto N.º 40121 que contiene una medida de contingencia por la construcción del puente sobre el río Virilla; en el año 2019, se crea la Ley N.º 9738 para regular el teletrabajo y en el mismo año, el Decreto N.º 42083; con el reglamento para regular el teletrabajo.

Aunque esta modalidad de trabajo no es nueva, sí presenta un auge durante los años 2020-2022 por el contexto de la pandemia COVID-19 y la necesidad de mantener la distancia y evitar las aglomeraciones de personas, con el fin de reducir el riesgo de contagio, según las recomendaciones del Ministerio de Salud (MINSAL) y de la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS). Es por eso por lo que han surgido varias directrices (N.º 073, N.º 077 y N.º 088) y proyectos (N.º 1859, N.º 1355 y N.º 9738) para regular el teletrabajo en el contexto de la pandemia.

Ante el aumento vertiginoso del uso de las tecnologías digitales en el trabajo y la difusión entre la línea del trabajo y la vida privada es que surge la pregunta ¿Cuáles serían las implicaciones jurídicas y prácticas de la implementación del derecho a la desconexión digital en el ordenamiento jurídico costarricense, para las personas trabajadoras desde la perspectiva de la regulación de la salud y la intimidad?

Para responder a esta interrogante, se ha establecido el objetivo general de analizar las implicaciones jurídicas y prácticas de la implementación del derecho a la desconexión digital para las personas trabajadoras desde la perspectiva de la regulación de la salud y la intimidad en el ordenamiento jurídico costarricense. Para cumplir con este objetivo se plantearon ocho objetivos específicos, los cuales son: describir en qué consiste el derecho a la desconexión digital y su proceso histórico, determinar las implicaciones jurídicas de la implementación del derecho a la desconexión digital desde el punto de vista de la regulación de la intimidad, determinar las implicaciones jurídicas de la implementación del derecho a la desconexión digital desde el punto de vista de la regulación de la salud, establecer las implicaciones prácticas de la incorporación del derecho a la desconexión digital en el trabajo, explicar el proceso de inclusión del derecho a la desconexión digital a partir del derecho comparado, conocer la percepción de personas trabajadoras en Costa Rica sobre el uso de las tecnologías de la información y la comunicación en el trabajo y la integración del derecho a la desconexión digital en nuestro ordenamiento, evaluar el Proyecto de Ley Costarricense expediente #N.º 22 230. Reforma al Artículo 9 de la Ley para Regular el Teletrabajo N.º 9738 de 18 de septiembre de 2019 en cuanto a la desconexión laboral de las personas trabajadoras, señalar las buenas prácticas que se deben implementar para el adecuado uso de las tecnologías en el trabajo.

La hipótesis que se plantea es que la adecuada regulación e implementación y control de la efectividad del derecho a la desconexión digital en el ordenamiento

jurídico costarricense tiene implicaciones jurídicas y prácticas positivas para las personas trabajadoras desde el punto de vista de la salud y la intimidad.

La metodología se enmarca en el enfoque cualitativo. La investigación se basa en una lógica y proceso inductivo, va de lo particular a lo general y por eso su alcance es descriptivo. El método de recolección de datos es una exhaustiva revisión bibliográfica y una encuesta. Después de la revisión bibliográfica, se procede a organizar la información utilizando el programa Mendeley Desktop 1.19.4. Una vez que la información se encuentre organizada de sistemáticamente se procede al análisis. La información se analiza con un pensamiento crítico. Esta investigación tiene un proceso iterativo o recurrente, se recolecta y analiza datos de forma permanente durante todo el proceso de investigación. Finalmente, la sistematización y análisis de los resultados se hará registrando y ordenando los datos recolectados para que sean entendibles y útiles, la información se filtró por pertinencia y relevancia para la investigación siguiendo como parámetros los objetivos planteados.

Esta investigación se divide en tres partes, parte introductoria, parte de desarrollo y parte conclusiva. En la primera parte, introductoria, se presenta la introducción, justificación, objetivos, estado de la cuestión, problema, hipótesis y metodología. En la segunda parte, parte de desarrollo, se divide el trabajo en ocho capítulos:

- 1. Derecho a la desconexión digital y su proceso histórico.*

Se presenta en el primer capítulo, una breve reseña histórica de lo que nos queremos desconectar como la computadora, Internet, los celulares y las tecnologías de la información y comunicación. Además, se explica el recorrido histórico que ha tenido el tema de la desconexión digital y su definición de acuerdo con varios autores (as).

2. Desconexión digital y regulación de la intimidad.

Se analiza en el segundo capítulo, la desconexión digital con respecto a la regulación de la intimidad, otros derechos que se vean afectados y el ordenamiento jurídico en Costa Rica, así como las posiciones a favor y en contra.

3. Desconexión digital y regulación de la salud.

Se estudia en el capítulo tercero, el derecho a la desconexión digital y la regulación de la salud en el ordenamiento jurídico de Costa Rica, los riesgos físicos, los riesgos psicológicos y los aspectos relacionados con la psicología de los procesos laborales.

4. Implicaciones prácticas de la desconexión digital.

Se explican en el capítulo cuarto, algunas de las implicaciones prácticas, sobre el control de la efectividad de la desconexión digital y los aspectos procesales.

5. Desconexión digital en el ámbito internacional.

Se realiza en el capítulo quinto, un estudio comparado para conocer cómo se ha regulado la desconexión digital en otros países y entender cómo ha sido su experiencia. Además, se analizan los convenios colectivos, protocolos y medidas más conocidas.

6. Percepción de las personas trabajadoras en Costa Rica.

Se presenta, en el capítulo sexto, los resultados de una encuesta sobre la percepción de personas trabajadoras en Costa Rica con respecto al uso de las TIC en el ámbito del trabajo y sobre la implementación de la desconexión digital en el ordenamiento costarricense.

7. Criterios para la adecuada regulación de la desconexión digital en Costa Rica.

Se realiza en el capítulo séptimo, un análisis normativo de la nueva regulación de la desconexión digital en Costa Rica y se establecen criterios para su adecuada aplicación.

8. *Buenas prácticas en el uso de las tecnologías de la información en el ámbito laboral.*

Se brindan en el capítulo octavo, recomendaciones para utilizar las TIC de manera adecuada y óptima. Se presentan recomendaciones de buenas prácticas que puedan utilizar las empresas y las personas trabajadoras.

Finalmente, en la tercera parte, parte conclusiva, se presentan las conclusiones, recomendaciones, material bibliográfico y anexos que se utilizaron en el desarrollo de la investigación.

Justificación

Se presentan para establecer la justificación los siguientes criterios de acuerdo con la teoría de Hernández, Fernández y Baptista (2014) sobre la importancia y utilidad de esta investigación.

Conveniencia: el estudio es oportuno y sirve para comprender cómo se ha ido gestando el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras. Es útil porque analizará las implicaciones de incorporar este derecho en el ordenamiento jurídico costarricense con base en el contexto y realidad social. Las tecnologías de la información y la comunicación se han posicionado con gran fuerza. Al respecto, Ferreyra y Vera (2020) mencionan que:

Luego de la pandemia originada por la irrupción del COVID-19, las relaciones de empleo tuvieron que digitalizarse absolutamente, como consecuencia de la necesidad de mantener el aislamiento. Resulta vital la utilización de los dispositivos electrónicos en la prestación de servicios o TIC, lo que genera cambios en la organización del trabajo e impacto en las condiciones esenciales de la relación laboral como lo es la jornada de trabajo. Al permitir que se trabaje en cualquier lugar y en cualquier momento, se difumina la línea entre las horas de trabajo y la vida personal.²

² Ibid., 132.

Relevancia social: los resultados de esta investigación beneficiarán a la población en general al brindar descripciones y explicaciones sobre el derecho a la desconexión digital y conocer las implicaciones jurídicas y prácticas que tendría su regulación en Costa Rica. Asimismo, a la población estudiantil que tenga interés en indagar o plantear nuevas líneas de investigación con respecto al problema bajo análisis. También, a la población trabajadora, debido a que conocerán mejor las implicaciones que podría conllevar la aplicación de la desconexión digital en su ámbito laboral. Las empresas también se beneficiarán al conocer formas en las que pueden aprovechar las tecnologías de la información y la comunicación de manera adecuada para mejorar la productividad de la empresa, pero velando por la seguridad y la salud mental del personal. Bosch explica que de acuerdo con la encuesta Randstad Workmonitor de diciembre de 2019:

Se ve que a nivel global el 59% de los trabajadores afirmaba que atendía llamados, correos o comunicación de mensajería instantánea fuera del horario laboral. Los líderes en trabajar fuera de horarios laborales eran los trabajadores de India (92%) y China (85%). Y en el caso de Chile, el 63% de los trabajadores respondía comunicaciones laborales fuera de horario. Sin embargo, esta cifra no es mucho mayor que en países donde ya existía una legislación. En España el 62% de los trabajadores respondía fuera de horario y en Francia el 50%.³

En nuestro país, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) detalla que al 24 de agosto de 2020 se registraban 63 747 personas trabajando desde sus hogares, esto es tres veces más la cifra de marzo de 2020, cuando apenas iniciaban las condiciones de emergencia (16 764). Ferreyra y Vera (2020) mencionan que en un estudio realizado por la Escuela de Administración de Negocios de la Universidad Austral Argentina (IAE) llamado “*Acciones y Preocupaciones de Directivos de Capital Humano por COVID-19*”, descubrieron que el 65% no tenía hasta el momento previo a la pandemia personas trabajadoras en modalidad de teletrabajo y que en la

³ María José Bosch, María Paz Riumalló, y María José Urzúa, “Desconexión Digital”, *Guía Práctica*, N.º 9, (2020):2 consultado 10 de septiembre del 2020, <https://www.esec.cl/esec/centros-investigacion-area-de-interes/centro-trabajo-y-familia/trabajo-y-familia/bosch-m-j-riumallo-m-p-urzua-m-j-2020-desconexion-digital/2020-06-05/165200.html>

actualidad es un 22%, como consecuencia de esta, tienen a la mitad y que 46% tiene a la mayoría o a la totalidad en esta modalidad de trabajo.

Implicaciones prácticas: esta investigación ofrece información sobre el derecho a la desconexión digital y como su aplicación en el ordenamiento jurídico costarricense podría resolver un problema real y práctico, para ello se analizará las modalidades en las que se puede ejercer este derecho, así como aspectos procesales. En lo práctico, se presentarán recomendaciones tanto para las empresas y las personas trabajadoras sobre las buenas prácticas en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación para reducir los riesgos psicosociales que puede producir un uso inadecuado. Al respecto Del Águila y Guillermo (2019) mencionan que:

Las nuevas tendencias de explotación laboral se dan cuando el empleador a través del uso de los medios tecnológicos genera delegación de funciones o tareas fuera de la jornada laboral teniendo como consecuencia una serie de factores perjudiciales para el empleado, tales como; riesgos psicosociales (estrés), baja productividad, interrupción al derecho al descanso, interrupción de la vida íntima social, reducción de motivación laboral, falta de reconocimiento de retribución económica, entre otros.⁴

Valor teórico: este trabajo llenará un vacío de conocimiento que se tiene actualmente sobre el tema en estudio dado que no existe una investigación que analice el derecho a la desconexión digital desde la perspectiva de la regulación de la salud y la intimidad en Costa Rica. Este será un trabajo pionero en Costa Rica y en América Central. La mayoría de la literatura sobre este objeto de estudio se ubica en Europa, específicamente en Francia y España. De nuestro trabajo y recomendaciones surgirán nuevos caminos para futuros estudios.

Keylin Potoy Sequeira y Viviana Salazar Navarro en su tesis *“Las Nuevas Tecnologías y su Impacto en los Derechos Constitucionales de los Trabajadores”* del

⁴ Mónica Victoria del Águila Linares y Lilibeth Tamara Guillermo Chauca, *“La Vulneración a la Jornada Laboral y la Regulación del Derecho a la Desconexión Digital en el Decreto Legislativo N.º 728”* (Tesis de Licenciatura en Derecho, Universidad César Vallejo, Facultad de Derecho, 2019), 11. consultado 10 de septiembre, 2021 <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43419>

año 2017, en el que tenían como objetivo “demostrar la necesidad de tutelar y proteger de manera más efectiva los derechos constitucionales de los trabajadores, en relación con el impacto de las nuevas tecnologías y su implementación en los lugares de trabajo”⁵, concluyeron que en nuestro país no existe legislación laboral específica que regule el poder de dirección de las empresas con respecto al uso de los medios tecnológicos y que esto puede ser invasivo e ir en detrimento de los derechos fundamentales.

Si bien es cierto, que esta tesis costarricense no desarrolla el concepto de desconexión digital, sí menciona la importancia de ir poniendo la mirada en este tema:

En Francia se reconoció el derecho a la desconexión laboral, algo que claramente en nuestro país no se regula, sin embargo, se debería estar pensando en ello, pues además de respeto a las jornadas laborales y a los tiempos de descanso o esparcimiento, puede constituir en un aspecto importante que influya en la salud mental o emocional del trabajador y en general de la sociedad, así como también en cuanto a la productividad de la empresa.⁶

Otro autor costarricense que menciona la importancia de analizar este tema es Daniel Arturo Valverde Mesén que en su exposición titulada “*Teletrabajo y Desconexión digital*” presentada en el I Simposio Internacional: Reconstruir la Gestión Humana a partir de la Pandemia en la Universidad de Costa Rica, explica que algunos de los retos en el trabajo remoto es que las personas trabajadoras pueden tener hijos o familiares dependientes y empiezan a laborar más temprano o lo hacen mucho más tarde en la noche para hacer espacio para su cuidado.

Valverde dice que uno de cuatro trabajadores (25%) labora en los tiempos libres para poder cumplir con las demandas del trabajo. Además, se invierte más

⁵ Keylin Potoy Sequeira y Viviana Salazar Navarro, “*Las Nuevas Tecnologías y su Impacto en los Derechos Constitucionales de los Trabajadores*” (Tesis de Licenciatura en Derecho, Universidad de Costa Rica, Facultad de Derecho, 2017), IX. consultado 11 de septiembre, 2021 <https://ijj.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2018/04/Keylin-Potoy-Sequeira.-Viviana-Salazar-Navarro.-Tesis-completa.pdf>

⁶ Ibid., 227.

tiempo en reuniones uno a uno debido a la separación física de los equipos de trabajo. El 38% de los trabajadores está laborando más y se ha incrementado las jornadas hasta tres horas. Los tiempos de descanso son menos frecuentes. El personal se tiene que conectar más temprano ya que no se da el traslado a la oficina. Existen picos de envío de correos de 12:00 a.m. a 3:00 a.m. No hay una diferenciación clara entre tiempos de trabajo y de descanso. Se labora más en días feriados y en los días de descanso.

Valverde comenta en su presentación que, según una encuesta en Estados Unidos por la plataforma Monster, en julio de 2020, dos tercios o un 69% de las personas encuestadas ha sufrido síntomas del Síndrome de Desgaste Ocupacional durante el teletrabajo, un incremento de casi el 20% comparado con la cifra de mayo de 2020. Valverde explica que la desconexión digital es una garantía para las personas trabajadoras, en la cual se respetarán sus tiempos fuera del trabajo, como períodos mínimos de descanso, días libres, vacaciones y permisos, así como a su intimidad personal y familiar. Con ese fin, se espera que la jornada de trabajo no se sobrepase por la disposición de nuevas herramientas informáticas, puestas a disposición del trabajador o trabajadora.

Viabilidad: el estudio es factible, se dispone de tiempo, recursos financieros, recurso humano y materiales necesarios para desarrollar la investigación, porque se hizo una revisión bibliográfica exhaustiva sobre el tema.

Objetivos

Objetivo General

1. Analizar las implicaciones jurídicas y prácticas de la implementación del derecho a la desconexión digital para las personas trabajadoras desde la perspectiva de la regulación de la salud y la intimidad en el ordenamiento jurídico costarricense.

Objetivos Específicos

1. Describir en qué consiste el derecho a la desconexión digital y su proceso histórico.
2. Determinar las implicaciones jurídicas de la implementación del derecho a la desconexión digital desde el punto de vista de la regulación de la intimidad.
3. Determinar las implicaciones jurídicas de la implementación del derecho a la desconexión digital desde el punto de vista de la regulación de la salud.
4. Establecer las implicaciones prácticas de la incorporación del derecho a la desconexión digital en el trabajo.
5. Explicar el proceso de inclusión del derecho a la desconexión digital a partir del derecho comparado.
6. Conocer la percepción de personas trabajadoras en Costa Rica sobre el uso de las tecnologías de la información y la comunicación en el trabajo y la integración del derecho a la desconexión digital en nuestro ordenamiento.
7. Evaluar el Proyecto de Ley Costarricense expediente #N.º 22 230. Reforma al Artículo 9 de la Ley para Regular el Teletrabajo N.º 9738 del 18 de septiembre de 2019 en cuanto a la desconexión laboral de las personas trabajadoras.
8. Señalar las buenas prácticas que se deben implementar para el adecuado uso de las tecnologías en el trabajo.

Estado de la cuestión

Se tomó en cuenta para la selección de las referencias que el documento fuera confiable, relevante, pertinente, actual, que versará sobre el objeto de estudio (desconexión digital) y al menos una de las dos variables que se analizan en esta investigación (salud e intimidad).

Luego de una revisión exhaustiva no se encontró registro de investigaciones en Costa Rica que abordaron la desconexión digital (objeto de estudio) con al menos alguna de las variables (salud o intimidad).

En el ámbito internacional, se encuentra el Artículo de Luz Dary Naranjo Colorado titulado “*Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital: Un análisis desde la base del derecho*” de 2017, en el cual la autora tenía el objetivo de analizar “el grado de protección real y futura aplicación del derecho a la desconexión en Francia, a partir de su contraste con tres institutos jurídicos del derecho laboral como son: la jornada de trabajo, el acoso laboral, y la salud en el trabajo.”⁷ La autora concluye que el derecho a la desconexión digital es un instrumento normativo para el impulso de la flexibilización laboral. En este Artículo se analiza la salud, pero no la intimidad y el análisis se presenta de acuerdo con el contexto colombiano.

La tesis de Yira Almendra López Zarzosa titulada “*Afectación del Derecho a la Desconexión Laboral por parte del Empleador Mediante el Uso de las Tecnologías de la Comunicación en el Ordenamiento Jurídico Peruano*” del año 2018 tenía el objetivo de “determinar si es necesario una regulación normativa para evitar la afectación del derecho a la desconexión laboral mediante el uso de la tecnología de la comunicación en relación con la duración de la jornada de trabajo en el ordenamiento jurídico peruano.”⁸ La autora concluyó que efectivamente el derecho a la desconexión digital es un tema reciente y que se encuentra vinculado con el derecho al descanso, el derecho a la intimidad y al disfrute del tiempo libre. La investigación aborda la intimidad y brevemente la salud. Este análisis es con respecto a la realidad que se vive en el ordenamiento jurídico peruano.

En 2019, Melissa Tavera Romero presenta su tesis “*El Uso de las Nuevas TIC y el Derecho a la Desconexión Laboral: Un Límite al Poder de Dirección*”, cuyo objetivo era “proponer la regulación del derecho a la desconexión laboral en el

⁷ Luz Dary Naranjo Colorado, “Vicisitudes del Nuevo Derecho a la Desconexión: Un Análisis desde la Base del Derecho Laboral”, *Saber, Ciencia y Libertad* 12, N°2, (2017): 1, consultado 12 de septiembre, 2021, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6556861>

⁸ Yira Almendra López Zarzosa, “*Afectación del Derecho a la Desconexión Laboral por parte del Empleador Mediante el uso de las Tecnologías de la Comunicación en el Ordenamiento Jurídico Peruano*” (Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Ancash Santiago Antúnez de Mayolo, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, 2018),132, consultado 12 de septiembre, 2021 http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2346/T033_71082352_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ordenamiento jurídico peruano, con la finalidad de evitar el abuso por parte del empleador de su poder de dirección en el uso de las TIC.”⁹ La autora concluyó que existe un abuso del poder de dirección por parte de la persona empleadora al requerir de la persona trabajadora fuera de su jornada de trabajo, afectando sus derechos fundamentales al descanso, el disfrute del tiempo libre, la salud y la conciliación familiar y laboral. Este trabajo aborda prioritariamente el poder de dirección de las empresas y la intimidad desde el contexto del ordenamiento jurídico de Perú.

María Nieves Moreno Vida titula su Artículo de 2019 “*Las Facultades de Control Fuera de la Jornada de Trabajo: Desconexión Digital y Control del Trabajador*”, la autora no menciona un objetivo, pero se puede inferir que quería analizar el tiempo de trabajo, el impacto de la digitalización y el derecho a la desconexión digital. Concluye que “se han introducido de modo sustancial las nuevas tecnologías digitales que han alterado el juego de fuerzas de las partes del contrato de trabajo.”¹⁰ En este Artículo se analiza la salud y la intimidad desde lo que se regula en España.

Nuria Reche Tello en 2020 publica el Artículo “*La desconexión Digital como Límite Frente a la Invasión de la Privacidad*”, en el cual tiene como objetivo analizar el derecho a la desconexión digital y sus “antecedentes normativos y jurisprudenciales, así como de su configuración legal y contenido, se desprende su naturaleza fundamental en conexión con derechos como la privacidad, la conciliación de la vida personal y laboral, o la protección de la salud de los

⁹ Melissa Tavera Romero, “*El Uso de las Nuevas TIC y el Derecho a la Desconexión: Un Límite al Poder de Dirección*”, (Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Facultad de Derecho, 2019), IV, consultado 12 de septiembre, 2021, https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1950/1/TL_TaveraRomeroMelissa.pdf

¹⁰ María Nieves Moreno Vida, “*Las Facultades de Control Fuera de la Jornada de Trabajo: Desconexión Digital y Control del Trabajador*”, *Temas Laborales* N.º 150 (2019): 161 consultado 12 de septiembre, 2021, <https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/carlportal-portlets/documentos?nombre=2b21c38c-9049-41d0-b85b-c5690438dc18.pdf>

trabajadores”.¹¹ Concluye que es un deber empresarial no interferir en la vida personal de las y los trabajadores, así como velar por la prevención y vigilancia de la salud del personal. Se aborda la intimidad en el contexto del ordenamiento jurídico español.

En el año 2020, Mariela Alexandra Ochoa Gavilánez presentó su tesis “*El Impacto de las Tecnologías de la Información en la Jornada de Trabajo en el Ecuador*”. Su objetivo era “determinar si el uso de las tecnologías de la información y comunicación utilizada como una herramienta de trabajo afecta el derecho constitucional del descanso y la desconexión laboral afectando la armonía que debe existir entre trabajo y vida privada”.¹² La autora concluye que, es importante regular el tiempo que se dedica al trabajo para que no cruce la frontera con el tiempo libre de la persona trabajadora el cual puede dedicar al goce de la familia, el ocio, entre otras. La autora analiza el derecho a la intimidad y de forma breve la salud según la realidad ecuatoriana.

Silvia Fernández Martínez en 2020, hace un artículo llamado “*Los Riesgos Psicosociales en el Trabajo Realizado Mediante Plataformas Digitales*”. Su objetivo era analizar “los factores de riesgo psicosocial vinculados con las condiciones de trabajo de la economía de las plataformas y cómo estos pueden traducirse en riesgos psicosociales específicos propios del trabajo prestado a través de plataformas digitales.”¹³ La autora llega a la conclusión de que el estrés laboral es uno de los principales factores de riesgo, así como también el Síndrome de Desgaste

¹¹ Nuria Reche Tello “La Desconexión Digital como Límite Frente a la Invasión de la Privacidad”, *IUSLabor*, N°3 (2019): 31, consultado 12 de septiembre, 2021 <https://raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/362118/457778>

¹² Mariela Alexandra Ochoa Gavilánez, “*El Impacto de las Tecnologías de la Información y Comunicación en la Jornada de Trabajo en el Ecuador*” (Tesis de Magíster, Universidad de Cuenca, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales, 2020),15, consultado 12 de septiembre, 2021.

<http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/34113/1/Trabajo%20de%20titulaci%c3%b3n.pdf>

¹³ Silvia Fernández Martínez, “Los Riesgos Psicosociales en el Trabajo Realizado Mediante Plataformas Digitales”, *IUSLabor* (2020): 81 consultado 12 de septiembre, 2021, <https://raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/373350/471451>

Ocupacional y la depresión; por lo tanto, aborda aspectos relacionados con la salud de acuerdo con lo que se vive en España.

Diego Megino Fernández y Eugenio Lanzadera Arencibia, titulan el artículo que publican en 2020, “*El Derecho a la Desconexión Digital: Delimitación y Análisis. Aplicación Práctica en la Administración Pública*”, su objetivo era realizar un “análisis jurídico y reflexivo acerca del derecho a «la desconexión digital», figura de reciente recepción legal como contrapeso frente a la flexibilidad extrema de la jornada laboral propiciada por las tecnologías de la información y la comunicación (capaces de acarrear una permanente disponibilidad para la persona trabajadora y, en consecuencia, la degradación de algunas de sus principales garantías)”¹⁴. Los autores llegan a la conclusión de que la regulación del derecho a la desconexión digital requiere mayor concreción y desarrollo por parte de quien legisla. En este artículo se analiza la salud nuevamente desde la realidad social española.

En 2020, Francisco Pérez Amorós presenta el artículo “*Derecho de los Trabajadores a la Desconexión Digital: mail on holiday*”. El autor no menciona un objetivo, pero se puede inferir que su idea era analizar el tiempo de trabajo, las nuevas tecnologías, el derecho a la desconexión digital y algunas aportaciones del derecho comparado. El autor concluye que “la desconexión legal —en el contexto digital— pretende evitar prolongaciones indebidas de la jornada que puedan menoscabar el descanso, la conciliación familiar, la salud, y la intimidad (derecho fundamental)”¹⁵. En este Artículo se aborda la intimidad en el contexto español.

¹⁴ Diego Megino Fernández y Eugenio Lanzadera Arencibia, “El Derecho a la Desconexión Digital: Delimitación y Análisis. Aplicación Práctica en la Administración Pública”, *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, N.º 18 (2020): 64 consultado 12 de septiembre, 2021, https://www.ivap.euskadi.eus/contenidos/informacion/18_revqp/eu_def/Megino_64_91.pdf

¹⁵ Francisco Pérez Amorós, “Derecho de los Trabajadores a la Desconexión Digital: mail on holiday”, *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla México* 14, N.º 45 (enero-junio, 2020), 257 consultado 12 de septiembre, 2021, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7610343>

Tabla 1. Resumen del estado de la cuestión

Autores	Año	Tipo	Aporte	Limitación
Dary	2017	Artículo	Salud	No aborda la intimidad- Contexto colombiano
López	2018	Tesis	Intimidad	No aborda la salud. Contexto peruano
Tavara	2019	Tesis	Intimidad	No aborda la salud. Contexto peruano
Moreno	2020	Artículo	Salud e intimidad	Contexto español
Reche	2020	Artículo	Intimidad	No aborda la salud. Contexto español
Ochoa	2020	Tesis	Intimidad	No aborda la salud. Contexto ecuatoriano
Fernández	2020	Artículo	Salud	No aborda la intimidad. Contexto español
Fernández y Lanzadera	2020	Artículo	Salud	No aborda la intimidad. Contexto español
Pérez	2020	Artículo	Intimidad	No aborda la salud. Contexto español

Fuente: elaboración propia.

En la Tabla 1 se puede observar un resumen del Estado de la Cuestión y de la información presentada podemos arribar a las siguientes conclusiones:

1. No hay estudios en Costa Rica que aborden el tema de la desconexión digital, analizando el derecho a la intimidad y la salud.
2. Se encuentran muy pocos estudios que aborden ambas variables.
3. Los estudios que se encuentran son recientes por lo que reafirma lo novedoso del tema.
4. La mayoría de los estudios son de España.
5. No hay investigaciones centradas en el contexto de los ordenamientos jurídicos centroamericanos.

Problema

El uso de las TIC en el ámbito laboral es una práctica que se utiliza desde los años 70 y en Costa Rica desde el año 2006 en adelante; sin embargo, es en el contexto de la pandemia por COVID-19 que ha tomado una mayor fuerza, ya que, debido al distanciamiento social para reducir las posibilidades de transmisión y contagio del virus, las empresas no han tenido otra opción más que utilizar el teletrabajo como medida alternativa.

De acuerdo con Purcalla (2008), este proceso evolutivo de las tecnologías viene para quedarse y no hay duda de que en los próximos años muchas actividades laborales se quedarán en el espacio de la virtualidad.

Los Artículos académicos, noticias y tesis que han abordado el tema refieren que un uso inadecuado de las tecnologías en el lugar trabajo puede traer serias repercusiones a la salud de las personas trabajadoras, así como a la lesión de algunos de sus derechos humanos y fundamentales, esto al borrarse la línea divisoria entre el trabajo y la vida personal y familiar.

Es por esto por lo que debemos cuestionarnos y analizar ¿Cuáles serían las implicaciones jurídicas y prácticas de la implementación del derecho a la desconexión digital en el ordenamiento jurídico costarricense, para las personas trabajadoras desde la perspectiva de la regulación de la salud y la intimidad?

Hipótesis

La adecuada regulación e implementación y control de la efectividad del derecho a la desconexión digital en el ordenamiento jurídico costarricense tiene implicaciones jurídicas y prácticas positivas para las personas trabajadoras desde el punto de vista de la salud y la intimidad.

Metodología

Enfoque y alcance

El siguiente Trabajo Final de Graduación se presentó en la modalidad de Tesis, que de acuerdo con el Reglamento de Trabajo Finales de Graduación es “un trabajo de investigación científica para ampliar, profundizar y aportar conocimiento e información novedosa sobre un tema teórico o práctico en un área del conocimiento” ¹⁶.

Esta investigación se enmarcó en el **enfoque cualitativo**, el cual “utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de información” ¹⁷. La investigación se basó en una lógica y proceso **inductivo** ya que lo que busca es “explorar, describir y generar perspectivas teóricas” ¹⁸, va de lo particular a lo general y por eso su alcance es **descriptivo** que “busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” ¹⁹.

Revisión bibliográfica

El método de recolección de datos fue una exhaustiva revisión bibliográfica y una encuesta. En la **revisión bibliográfica** se define un problema o situación, se busca la información o material informativo (libros, Artículos en revistas de divulgación, investigación científica, trabajos finales de graduación, sitios web y noticias, entre otros) los cuales se leen y clasifican por pertinencia y relevancia para la investigación en curso. Luego, se procedió a organizar la información utilizando el

¹⁶ Universidad de Costa Rica, “Reglamento General de los Trabajos Finales de Graduación en Grado para la Universidad de Costa Rica”, Alcance a la Gaceta Universitaria N°12-2020 (12 de marzo del 2020): Artículo 5, consultado 12 de septiembre, 2021. https://www.cu.ucr.ac.cr/normativ/trabajos_finales_graduacion.pdf

¹⁷ Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado, y Pilar Baptista Lucio, *Metodología de la Investigación*, sexta edic. (México, DF: McGraw Hill, 2014), 7 .

¹⁸ *Ibid.*, 8.

¹⁹ *Ibid.*, 98.

programa Mendeley Desktop 1.19.4. Una vez que la información se encontraba organizada sistemáticamente se procedió con el análisis. La información se analizó con un pensamiento crítico. Es importante mencionar que esta investigación tuvo un proceso **iterativo o recurrente**, se recolectaron y analizaron datos permanentemente durante todo el proceso de investigación.

Para realizar la revisión bibliográfica se utilizaron las plataformas como “Info+fácil” del Sistema de Bibliotecas, Documentación e Información de la Universidad de Costa Rica (SIBDI), “Google Académico” y repositorios de tesis de diversas universidades, para ello se utilizaron las siguientes palabras de búsqueda: desconexión digital, desconexión laboral, desconexión tecnológica, desconexión electrónica en los idiomas español, francés e inglés.

En el momento en que se avanzó con la parte teórica se realizó un acercamiento a las personas trabajadoras costarricenses con el fin de conocer sus percepciones, experiencias, vivencias y opiniones con respecto al uso de las tecnologías en el ámbito laboral y la desconexión digital. El método de recolección de información en esta parte fue una **encuesta**, que de acuerdo con Fink (citado en Hernández, Fernández y Baptista) es un “método de recolección de información que se usa para describir, comparar o explicar conocimientos, sentimientos, valores, preferencias y conductas”²⁰.

Finalmente, la sistematización y análisis de los resultados se hizo registrando y ordenando la información recolectada para que fuera entendible y útil, la información se filtró por pertinencia y relevancia para la investigación, siguiendo como parámetros los objetivos planteados.

²⁰ Ibid., capítulo adicional 6 “Encuestas”, 1.

CAPÍTULO PRIMERO

DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y SU PROCESO HISTÓRICO

Sección primera: reseña histórica: ¿De qué nos queremos desconectar?

Existe en la actualidad una discusión jurídica acerca de la posibilidad de implementar el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras, pero antes de profundizar en este debate, es importante conocer el proceso histórico y el contexto en el que ha surgido esta cuestión.

A continuación, un esbozo histórico que explica cómo a lo largo de la historia las personas han utilizado algunas herramientas tecnológicas para facilitar tareas en el desarrollo de sus actividades laborales.

Antes de llegar a la computadora existieron otras máquinas de contar, un ejemplo de ellas es el **Ábaco**, que de acuerdo con Garrido (2008), su origen se encuentra en China, pero también fue muy utilizado en Japón, el Sáhara y en las Islas Canarias,

Es un instrumento de cálculo que utiliza cuentas que se deslizan a lo largo de una serie de alambres o barras de metal fijadas a un marco para representar las unidades, decenas o centenas, y demás. Al desplazar las cuentas que se deslizan sobre las varillas, sus posiciones representan valores almacenados. Es mediante dichas posiciones que el ábaco representa y almacena datos.²¹

No es considerado una computadora porque no tiene un programa.²²

²¹ Carlos Alberto Garrido López, *“Historia de la Computación”* (Tesis de Maestría en Docencia Universitaria con Especialización en Evaluación Educativa, Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Humanidades, 2008), 1.

²² Las evidencias del ábaco aparecen en los antiguos escritos griegos de Demóstenes (384- 322 A.C.) y Heródoto (484-425 A.C.) Además, se han encontrado en excavaciones arqueológicas.

Imagen 1. El Ábaco Japonés

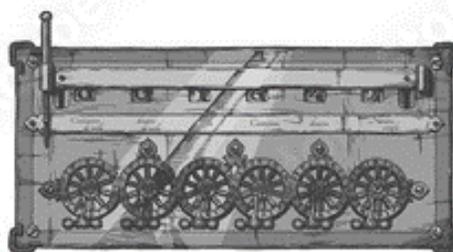


Imagen de arielphoto en Pixabay

Otra máquina de contar es la **pascalina**, una de las primeras calculadoras mecánicas. Fue creada por Blaise Pascal en 1645 para ayudar a su padre, quien era contador en la Hacienda francesa, con la intención de facilitar su tarea de resolver problemas aritméticos. Más tarde en 1670, el filósofo y matemático francés Gottfried Wilhelm Leibniz la perfeccionó para que pudiera multiplicar. Garrido (2008) explica que:

El mecanismo estaba operado por una serie de discos asociados a ruedas, que llevaban marcados los números desde el cero al nueve en sus circunferencias. Cuando una rueda daba vuelta completa, avanzaba la otra rueda situada a su izquierda. Había unos indicadores sobre los anteriores discos, que eran los encargados de dar la respuesta.²³

Imagen 2. La Pascalina



Pascaline

Imagen de Oleksandr Babich en Adobe Stock

²³ Carlos Alberto Garrido López, “Historia de la Computación” (Tesis de Maestría en Docencia Universitaria con Especialización en Evaluación Educativa, Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Humanidades, 2008), 3.

Garrido (2008) comenta que Charles Babbage, profesor de matemáticas de la Universidad de Cambridge en el siglo XIX, diseñó el primer proyecto de una computadora para construir tablas de algoritmos y funciones trigonométricas conocida como **máquina diferencial**, no lo pudo llevar a cabo, pero pensaba que su proyecto podría ser aprovechado en el futuro, de haber funcionado hubiese ocupado un motor de vapor de treinta metros de largo por diez metros de ancho, en esa época había dificultades para construir los engranajes, no había productos que soportaran el peso y el calor.

A) La computadora

Howard Hathaway Aiken con una subvención de IBM (International Business Machines)²⁴ y un equipo de la Universidad de Harvard construyeron la **Mark 1** en 1944. ASCC (Automatic Sequence Controlled Calculator)²⁵ ese fue el primer nombre que le dieron. Al final de la Segunda Guerra Mundial, la utilizaron para hacer cálculos de tablas de balística. No se le considera una computadora electrónica porque su funcionamiento era electromecánico (Garrido, 2008).

John Presper Eckert y John William Mauchly crearon la **ENIAC** (Electronic Numerical Integrator and Computer)²⁶, es la primera computadora en ser electrónica y completamente digital (1946).

Imagen 3. La ENIAC. Primera computadora electrónica y digital



Imagen de Public Resource Org en Flickr

²⁴ Máquina de Negocios Internacionales (Traducción propia).

²⁵ Calculadora Automática de Secuencias Controladas (Traducción propia).

²⁶ Computador e Integrador Numérico Electrónico (Traducción propia).

Para hacerla funcionar se requirió de seis mujeres Kathleen Rita McNult Mauchly Antonelli, Betty Jean Bartik Jennings Bartik, Betty Snyder Holberton, Marilyn Wescoff Meltzer, Frances Bilas Spence y Ruth Lichterman Teitelbaum, quienes desarrollaron los primeros programas de software y dieron vida al campo de la programación. Luego, se les unió el ingeniero húngaro John von Neumann, considerado el padre de las computadoras (Garrido, 2008).

Imagen 4. Mujeres que crearon el campo de la programación



Imagen de Amber Case en Flickr

Este mismo equipo de trabajo creó la **EDVAC** (Electronic Discrete Variable Automatic Computer)²⁷, es la computadora con el primer programa para almacenarse, se hizo en el laboratorio de investigación balística de Estados Unidos en la Universidad de Pennsylvania (Garrido, 2008).

Imagen 5. La EDVAC. Computadora con el primer programa



Imagen de Kenneth Martin en Flickr

²⁷ Computador Automático Electrónico de Variable Discreta (Traducción propia).

Las fechas que comprenden las diferentes generaciones de computadoras varían de un autor a otro, a continuación, se presenta la propuesta de Garrido (2008) y Hernández (2011) para explicar el recorrido histórico de las computadoras.

Primera Generación (1951-1958)

La primera generación de computadoras utilizaba bulbos o tubos al vacío para procesar la información. Hernández (2011) explica que “los operadores ingresaban los datos y programas en código especial por medio de tarjetas perforadas. El almacenamiento interno se lograba con un tambor que giraba rápidamente sobre el cual un dispositivo de lectura y escritura colocaba marcas magnéticas”²⁸. La UNIVAC²⁹ (Universal Computer) fue la primera computadora que se comercializó, se usó para el censo de 1950 en Estados Unidos. Las computadoras de la primera generación se programaban con lenguaje de máquinas y se caracterizaban por ser grandes y costosas.

Imagen 6. La UNIVAC. La primera computadora comercial



Imagen de Amber Case en Flickr

²⁸ Gerardo Ignacio Hernández García. *Historia de las Computadoras*. 9, consultado 1 abril, 2022. <https://www.uv.mx/personal/gerhernandez/files/2011/04/historia-compuesta.pdf>

²⁹ Computadora Universal (Traducción propia).

Segunda Generación (1959-1964)

Se intentó con esta generación de computadoras, reducir el tamaño, el costo y mejorar la capacidad de procesamiento. Aparece la programación de sistemas y el concepto de **human interface**³⁰. Garrido (2008) señala que “el usuario después de estar totalmente desconectado con las computadoras pasa a ser un elemento importante en su diseño”³¹, este concepto se refiere a la relación entre la persona usuaria y el computador, desde entonces se comienza a señalar la importancia de utilizar pantallas antirreflejo y teclados que descansen la muñeca para reducir el impacto del uso de esta tecnología en la salud.

Tercera Generación (1965-1971)

Las computadoras de esta generación utilizaban circuitos integrados (pastillas de silicio) en donde se colocaban miles de componentes electrónicos, era una integración en miniatura y el manejo era por medio de sistemas operativos. También se aplicó la multiprogramación, con la cual la computadora tenía la capacidad de correr más de un programa de manera simultánea (Hernández, 2011).

Cuarta Generación (1972-1982)

Aparecen los microprocesadores, un adelanto importante de la microelectrónica, Garrido explica que “los microprocesadores, son circuitos electrónicos que actúan como unidad central de proceso de un ordenador, proporcionando el control de las operaciones de cálculo. Estos son circuitos integrados de alta densidad y con una velocidad importante”³². Es en esta generación que aparecen los computadores personales. En 1976 Steve Gary Wozniak y Steve Paul Jobs inventaron la primera microcomputadora de uso masivo

³⁰ Interfaz humana (Traducción propia).

³¹ Carlos Alberto Garrido López, “*Historia de la Computación*” (Tesis de Maestría en Docencia Universitaria con Especialización en Evaluación Educativa, Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Humanidades, 2008), 11.

³² *Ibid.*, 13.

y fundaron la compañía Apple, Inc. Mientras que Gary Arlen Killdall y William Henry Gates III fundaron la compañía de Microsoft Corporation (Hernández, 2011).

Quinta Generación (1982-1989)

Las computadoras de esta generación se caracterizaron por el procesamiento en paralelo mediante arquitecturas, diseños especiales, circuitos de gran velocidad, manejo de lenguaje natural, sistemas de inteligencia artificial, mayor velocidad y miniaturización de los elementos (Hernández, 2011).

Sexta Generación (1990 hasta la actualidad)

Los ordenadores de la actualidad son mucho más livianos, pequeños, rápidos, de precios accesibles, economizan energía y utilizan arquitecturas combinadas en paralelo/vectorial, microprocesadores vectoriales y teraflops ³³ (Hernández, 2011).

Tabla 2. Generaciones de computadoras

Generación	Periodo	Principales características	Ejemplos
Primera	1951-1958	Tubos al vacío o bulbos, tarjetas perforadas, cilindros magnéticos, grandes, costosas, lentas.	UNIVAC, IBM 701, Remington 1103, IBM 702, IBM 650, IBM 654, Zuse Z1, 2 y 3.
Segunda	1959-1964	Transistor, se redujo su tamaño, se mejoró la capacidad de procesamiento.	Atlas, Philco 212, UNIVAC M460, IBM 7090, NCR 315, RCA 501, IBM 1401.
Tercera	1965-1971	Circuitos integrados (pastillas de silicio), multiprogramación, computadoras de tamaño medio, rápidas, potentes, menor calor y energéticamente más eficientes.	IBM 360 y modelos 20, 22, 30, 40, 50, 65, 75, 85, 90, 195, CDC 6600, IBM 370 y modelos 115, 125, 135, 145, 158, 168, UNIVAC 1108, 1110, CDC 7000, modelo 7600. IBM 370 modelos 3031, 3033, 4341, Burroughs 6000 modelo 6500, 6700.

³³ Un billón de operaciones de punto flotante por segundo.

Cuarta	1972-1982	Microprocesador, computadores personales, procesadores de palabras, hojas electrónicas de cálculo, paquete de gráficos, creación de sistemas operativos y métodos. Conocida como la generación del Software.	Microprocesador de Intel 4004, Intel 8080. Microcomputadoras PDP-11, VAX, NOVA, ECLIPSE, serie 300 y 9000, modelos 36 y 34, WANG y Honey-Well-Bull, ICL, Apple I y II, macintosh, IBM PC, ALTAIR 8800.
Quinta	1982-1989	Procesamiento en paralelo mediante arquitecturas, diseños especiales, circuitos de gran velocidad, manejo de lenguaje natural, sistemas de inteligencia artificial, mayor velocidad, miniaturización de los elementos.	Intel Pentium
Sexta	1990-actualidad	Arquitecturas combinadas en Paralelo/vectorial, microprocesadores vectoriales, teraflops (un billón de operaciones de punto flotante por segundo)	Computadores portátiles (Laptops), computadores de bolsillo (PDAs)

Fuente: elaboración propia

B) Internet

Trigo (2004) relata que las dos superpotencias, Estados Unidos y la Unión Soviética, después de terminar la Segunda Guerra Mundial comenzaron una Guerra Fría que finalizó hasta la caída del muro de Berlín. En este tiempo existía mucha tensión, además, aparecen los misiles intercontinentales. Se volvió necesario detectar los misiles que iban a ser lanzados para poder preparar un contraataque para destruir los misiles en aire antes de que tocaran tierra. Para lograr este objetivo se necesitaba de las computadoras y que estas se pudieran comunicar entre ellas; es decir, formar una red en la que la información de un ordenador central pasara de una computadora a otra. Luego se pensó en que no fuera un ordenador central (nodos centrales), sino que todas las computadoras conectadas entre sí fueran centrales, entonces, si un equipo se dañaba la información podía circular entre las restantes, es así como nació Internet.

Trigo (2004) indica que en 1969 se establece ARPANET (Advanced Research Projects Agency Network)³⁴, la primera red sin nodos centrales conformada por la Universidad de los Ángeles (UCLA), Universidad de California Santa Barbara (UCSB), Universidad de Utah y Stanford Research Institute (SRI), esta primera transmisión se llevó a cabo el 29 de octubre de 1969 entre UCLA y SRI. DARPA (Defense Advanced Research Projects Agency)³⁵ antes conocida como ARPA, pero que cambió su denominación en 1972, fue creada por el Departamento de Defensa de Estados Unidos el 7 de febrero de 1958, con el fin de aplicar tecnología en el ámbito internacional. Esta organización en 1982 declaró el protocolo estándar TCP/IP (Transfer Control Protocol)³⁶, además, presentó la primera definición de Internet como el “conjunto de Internets conectadas mediante TCP/IP (Internet Protocol Address)”³⁷. En 1983, el Ministerio de Defensa de Estados Unidos abandonó ARPANET y fundó bajo su control absoluto MILNET (Military Network)³⁸.

El británico Tim John Berners- Lee de la Universidad de Oxford trabajó en el CERN (Conseil Européen de Recherche Nucléaire³⁹) y diseñó en los años 80 un programa llamado ENQUIRE para almacenar y recuperar información mediante asociaciones no deterministas. Así es como en 1990 elabora HTML (Hyper Text Markup Language⁴⁰) que es un lenguaje en el que se escriben las páginas web. HTML permite combinar texto, imágenes y así establecer enlaces con documentos. También creó el primer servidor World Wide Web⁴¹ y el primer programa cliente (Trigo, 2004).

³⁴ Red de Agencias de Proyectos de Investigación Avanzada (Traducción propia).

³⁵ Agencia de Proyectos de Investigación Avanzados de Defensa (Traducción propia).

³⁶ Dirección del Protocolo de Internet (Traducción propia).

³⁷ Vicente Trigo Aranda, “Historia y evolución de Internet”, *Dialnet* N.º 33, 2004, 2, consultado el 1 de abril, 2022, https://www.acta.es/medios/articulos/comunicacion_e_informacion/033021.pdf

³⁸ Red de Comunicación Militar (Traducción propia).

³⁹ Consejo Europeo de Investigación Nuclear (Traducción propia).

⁴⁰ Lenguaje de Marcas de Hipertexto (Traducción propia).

⁴¹ Red Informática Mundial (Traducción propia).

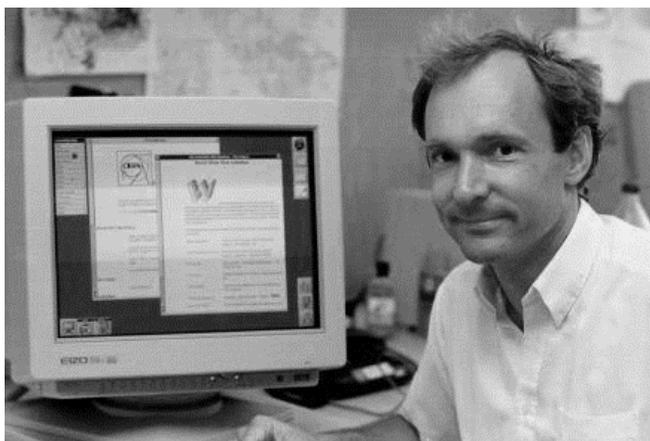
Imagen 7. Tim Berners-Lee fundador de la World Wide Web

Imagen de Athanasios Kasampalis en Flickr

Con el tiempo se fue popularizando la palabra “navegar” para referirse a desplazarse a través de una red informática. El número uno en el mercado era Navigator Netscape, en 1995 Microsoft lanzó la versión de su navegador “Internet Explorer”, el cual era gratis y luego se incluyó en el sistema operativo de Windows. Por otra parte, para poder localizar o identificar un equipo se utilizó la dirección de IP que es una identificación que consta de cuatro series de números comprendidos entre 0 y 255 separados entre sí por puntos (Trigo, 2004).

Cuando ya se contaba con una red de Internet y con páginas web, era imposible saber todo lo que había; es decir, no existía un catálogo, que es justamente lo que hicieron David Robert Filo y Jeery Yang Chin-Yuan, estudiantes de ingeniería Eléctrica de la Universidad de Stanford en 1994 y que empezó como un juego juvenil. Navegaron por Internet, archivaron las direcciones y las agruparon por temas, publicaron el catálogo en Internet para ser consultado de forma gratuita le nombraron Jerry’s Guide to the World Wide Web⁴², luego le cambiaron el nombre a David and Jerry’s Guide to the World Wide Web⁴³ y finalmente optaron por llamarle

⁴² La guía de Jerry para la Red Informática Mundial (Traducción propia).

⁴³ La guía de David y Jerry para la Red Informática Mundial (Traducción propia).

Yahoo! (Yet Another Hierarchical Officious Oracle)⁴⁴. Antes de Yahoo! existían otros catálogos, pero muy complicados de utilizar (Trigo, 2004).

Imagen 8. David Robert Filo y Jerry Yang Chin- Yuan creadores de Yahoo!

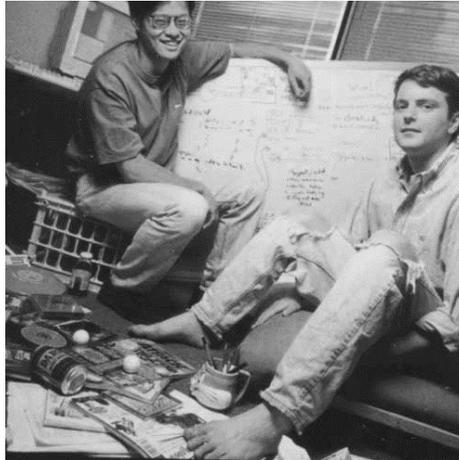


Imagen de Yahoo en Flickr

Google, LLC.⁴⁵ apareció y destronó a este buscador, fue creado por dos estudiantes de doctorado de Stanford, Larry Edward Page y Serguéi Mijálovich Brin. Este nuevo buscador usó una nueva tecnología (PageRank) para clasificar la información por importancia (Trigo, 2004).

Imagen 9. Larry Edward Page y Serguéi Mijálovich Brin cofundadores de Google, LLC.



Imagen de Bruno Pedro en Flickr

⁴⁴ Otro Oráculo Oficioso Jerárquico Más (Traducción propia).

⁴⁵ Google significa nombre de 10 elevado a la potencia 100.

Finalmente, Trigo (2004) menciona que aparece el correo electrónico, el cual hoy se ha vuelto indispensable en muchos trabajos. El correo electrónico es inmediato, costo mínimo y permite enviar archivos adjuntos. Fue creado por el ingeniero Raymod Samuel Tomlinson en 1971, anterior a la WWW. En ese momento era para enviar mensajes entre ordenadores de ARPANET. El famoso @ (arroba) fue el carácter que se usó para separar el nombre del usuario con el nombre del servidor.

Imagen 10. Raymond Samuel Tomlinson creador del correo electrónico.



Imagen de Elon University en Flickr

El 4 de julio de 1996 se colocó el servidor “Hotmail” en Internet, creado por el hindú Sabeer Bhatia y Jack Smith, quienes trabajaban como ingenieros en Apple, dejaron este trabajo después de recaudar los fondos suficientes para este nuevo proyecto. Hotmail es un servidor de correo gratis que permite la gestión de correo desde una página web sin necesidad de un programa, inicialmente se hizo para que las jefaturas no tuvieran acceso a estos mensajes (Trigo, 2004).

C) Celular

Aparte de la computadora, otro dispositivo que se ha vuelto fundamental en el quehacer de los seres humanos es el celular. Antes de los celulares lo que se utilizaba para comunicarse eran los radios portátiles. En 1938 los primeros radios de

amplitud modulada portátiles eran SCR-194 y 195 producidos por United States Army Signal Corps (USASC)⁴⁶, a continuación, los más populares del mercado.

Tabla 3. Comunicación por radio antes de la telefonía celular

Año	Equipo	Características
1938	SCR-194 y 1995	Peso de 11 kilos, alcance de 5 millas, usado por los batallones de infantería en la Segunda Guerra Mundial.
1940	SCR-300	Desarrollado por Motorola, pesaba 38 libras, usado en la Segunda Guerra Mundial.
1942	SCR-356	Suficientemente pequeño para ser sostenido con una mano, pesaba 5 kilogramos, también utilizado en la Segunda Guerra Mundial.
1946	Mobile Telephone System (MTS)	Pesaba 36 kilogramos, era muy costoso, utilizados en servicios públicos, operadores de flotas de camiones y periodistas.
1956	Erickson's Mobile System A (MTA)	Pesaba 40 kilogramos, primer sistema móvil parcialmente automático para automóviles.
1964	Mobile Telephone Service (IMTS)	Pesaba 18 kilos, diseñado por Laboratorios Bell.

Fuente: elaboración propia a partir del análisis de Zúñiga, 2013

Hasta la fecha, existen cinco generaciones de telefonía celular que tienen las siguientes características:

Primera Generación (1G) 1980- 1989

La telefonía celular se crea en 1979, en ese momento era analógica y estrictamente para voz, contaba con tecnología CDMA (Code Division Multiple Access)⁴⁷ y se usó para proyectos bélicos en la Segunda Guerra Mundial. La calidad del servicio no era muy buena. El método de acceso era FDMA (Frequency Divison

⁴⁶ Cuerpo de Señales del Ejército de Estados Unidos (Traducción propia).

⁴⁷ Acceso Múltiple por División de Código (Traducción propia).

Multiple Access)⁴⁸, rudimentario e ineficiente, las llamadas se bloqueaban fácilmente. Los teléfonos eran muy grandes, del tamaño de un ladrillo, la batería era grande, pesada e ineficiente para mantener la carga. Los teléfonos de esta generación operaban en un ancho de banda limitado de 20 MHz (megahercio) (Zúñiga, 2013).

Segunda Generación (2G) 1990- 2000

Esta generación, se caracteriza por ser digital, usó protocolos para soportar velocidades de información altas para voz, pero limitada para la comunicación de datos. Se disminuyó el tamaño de los dispositivos y se produjeron baterías más eficientes, protocolos de codificación más sofisticados, tecnologías predominantes GSM (Global System for Mobile Communications)⁴⁹, IS-136 o TIA/EIA-136, CDMA y PDC (Personal Digital Cellular)⁵⁰. Velocidades de los equipos entre 9.6 y 14.4 kbps. Hubo una generación intermedia la 2.5 G con características extendidas y capacidades adicionales como GPRS (General Packet Radio System)⁵¹, más capacidad de procesamiento y mayores redes, HSCSD (High Speed Circuit Switched)⁵², EDGE (Enhanced Data Rates for Global Evolution)⁵³ (Zúñiga, 2013).

Tercera Generación (3G) 2001-2009

Los teléfonos celulares de la tercera generación se caracterizaban por el envío y descarga de varios tipos de información (voz, video, multimedia), las velocidades eran más altas, los servicios requerían más ancho de banda como acceso inalámbrico a Internet. Se utilizaba la tecnología UMTS (Universal Mobile

⁴⁸ Acceso Múltiple por División de Frecuencia (Traducción propia).

⁴⁹ Sistema Global para las Comunicaciones Móviles (Traducción propia)

⁵⁰ Celular Personal Digital (Traducción propia).

⁵¹ Servicio de Paquetes Vía Radio (Traducción propia).

⁵² Datos por Conmutación de Circuitos de Alta Velocidad (Traducción propia).

⁵³ Tasas de Datos Mejoradas para la Evolución del GSM (Traducción propia).

Telephone Service)⁵⁴. Los dispositivos tenían una velocidad de hasta 384 Kbps (Kilobit por segundo) y una velocidad máxima de 2 Mbps⁵⁵ (Zúñiga, 2013).

Cuarta Generación (4G y 4.5 G) 2010-2020

Los servicios multimedia en esta generación son de calidad como video de alta resolución, transferencia de archivos de imágenes de gran tamaño y video en tiempo real, transmisión de datos hasta 100 Mbps de descarga de 20 Mbps de subida, los dispositivos tienen suficiente memoria de almacenamiento disco duro o chip de 20 a 100 GB⁵⁶ (Zúñiga, 2013).

Quinta Generación (5G) 2020- Actualidad

Esta tecnología aún no se encuentra en toda Latinoamérica, pero se espera que llegue con un aumento de velocidad de conexión, reducirá al mínimo la latencia, conexión de múltiples dispositivos, hogares inteligentes, realidad virtual, carros autónomos y telemedicina, entre otras tecnologías revolucionarias. En Estados Unidos, China, Corea del Sur y Europa continental ya es una realidad (Competitive Intelligence Unit, 2022).

Tabla 4. Generaciones de telefonía celular

Generación	Periodo	Características	Ejemplos
Primera (1G)	1980-1989	Analógica, estrictamente para voz no para Internet, baja velocidad (2400 bauds), baja capacidad, sin seguridad, tecnología AMPS (Advanced Mobile Phone System), los teléfonos eran enormes, con batería que no duraba y costosos.	DynaTAC prototype, Motorola's DynaTAC cellular phone, Mobira Talkman, MicroTAC
Segunda (2G y 2.5 G)	1990-2000	2G Digital, protocolos de codificación más sofisticados, tecnología GSM (Global System for Mobile Communications, IS-136 o	Motorola International 3200, IBM simon,

⁵⁴ Sistema Universal de Telecomunicaciones Móviles (Traducción propia).

⁵⁵ Megabit por segundo.

⁵⁶ Gygabyte.

		<p>TIA/EIA-136, CDMA (Code Division Multiple Access y PDC (Personal Digital Short Message Service), diferentes niveles de encriptación, velocidad de transmisión 9.6 kbps.</p> <p>2.5G más rápida y económica, GPRS (General Packet Radio System, HSCSD (High Speed Circuit Switched Data y EDGE (Enhanced Data Rates for Global Evolution, IS-136B, IS-95B.</p>	<p>Motorola Bag Phone 2900, Motorola StarTAC, Nokia 9000 communicator, Nokia 8810, Nokia 3210, 7110, GeoSentric GPS navigator y Kyoceras VisualPhone VP-201.</p>
Tercera (3G)	2001-2009	<p>Banda ancha, voz y datos con acceso inalámbrico a Internet, aplicaciones multimedia, alta transmisiones de datos, altas velocidades de información, audio, video en movimiento, videoconferencia, acceso rápido a Internet, GPS, velocidad de 384 kbps, tecnología UMTS (Universal Mobile Telephone Service), CDMA2000, IMT-2000, ARIB (3GPP), UWC-136.</p>	<p>Sharp- J-SH04, RIMs BlackBerry 5810, T-Mobile Sidekick, HP Jornada 928, Palms 180, Motorola RAZR, Treo 700W, Motorola ROKR E1, Apple iPhone, HTC Dream slider Smartphone.</p>
Cuarta (4G y 4.5 G)	2010-2020	<p>Smartphones, fotografías 4K, capacidad de itinerancia internacional, velocidades altas de transmisión de datos, mínimo 100 Mb/s para velocidad en movimiento y 1Gb/s estático, soluciones móviles de alta calidad, aplicaciones, equipos y servicios fáciles de usar, compatibilidad con el protocolo IPv6.</p>	<p>HTC EVO 4G, iPhone 4S, Samsung Galaxy Nexus y S3, Nokia Asha 210, HTC Desire 600, LG Optimus L4 y L4 Dual, Acer Liquid S1, Samsung Galaxy S4 Active.</p>
Quinta (5G)	Actualidad	<p>EUA, China, Corea del Sur, Reino Unido y Europa Continental, próximo a llegar a Latinoamérica.</p>	<p>Diferentes modelos de Apple, Samsung, Huawei, Xiaomi,</p>

		Velocidad de conexión y mínimo de latencia, conexión entre múltiples dispositivos y Artículos.	LG, Nokia, Honor, Motorola, Logic, Alcatel.
--	--	--	---

Fuente: Elaboración propia a partir del análisis de Zúñiga, 2013.

Imagen 11. Evolución del tamaño de los teléfonos móviles

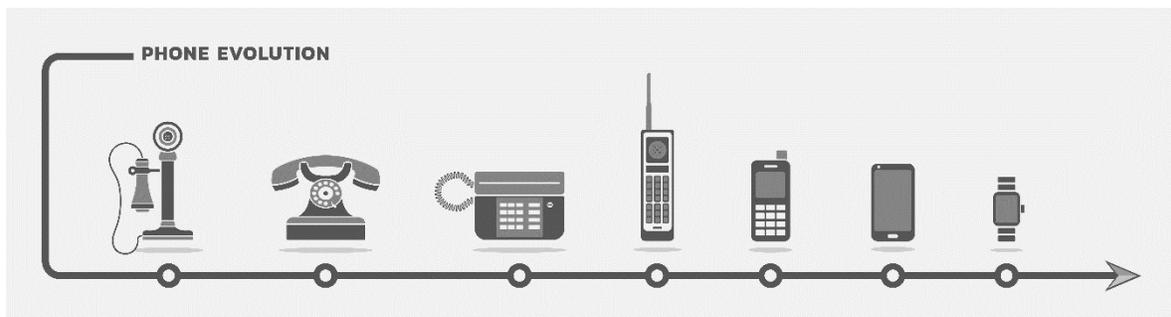


Imagen de Kerdazz en Adobe Stock

La imagen 11 muestra la evolución en cuanto a tamaños que han tenido los dispositivos móviles, siendo cada vez más pequeños y livianos por lo que las personas los cargan casi todo el tiempo.

Tabla 5. Sistemas operativos de los teléfonos móviles

Año	Sistema Operativo	Desarrollador
1996	Windows CE	Microsoft
1998	Symbian	Psion, Nokia, Ericsson y Motorola.
2003	Windows Mobile	Microsoft
2007	iPhone OS	Apple
2008	Android	Google

Fuente: elaboración propia.

D) Las Tecnologías de la Información y la Comunicación

Tello (citado en Cruz, Pozo, Aushay y Arias) explica que “es un término que explora toda forma de tecnología usada para crear, almacenar, intercambiar y procesar información en sus varias formas, tales como datos, conversaciones de voz, imágenes fijas o en movimiento, presentaciones multimedia y otras formas”⁵⁷, Cebreiro (citado en Cruz et al.) por su parte, detalla que las TIC “se enlazan a cuatro medios básicos: la informática, la microelectrónica, los multimedia y las telecomunicaciones, lo más importante, giran de forma interactiva y conectada, lo que permite alcanzar nuevas realidades comunicativas, y potenciar las que pueden tener de forma aislada”⁵⁸.

Por lo tanto, según Tello (citado en Cruz et al.) las TIC se refieren a:

El conjunto de herramientas, soportes y canales para el proceso y acceso a la información, que forman nuevos modelos de expresión, nuevas formas de acceso y recreación cultural, conociendo estas herramientas como todos los accesorios e instrumentos a utilizar en el proceso que toma tanto docentes como estudiantes a la hora de adquirir los conocimientos formando así nuevas y llamativas formas de acceso a la información.⁵⁹

Galvis y Townsend (citados en Cruz et al.) dicen que las TIC son *medios transmisivos* al posibilitar la entrega de un mensaje de un emisor a un destinatario, *medios activos* porque permiten que las personas aprendan sobre ciertos objetos de estudio, obtengan experiencias, reflexionen y generen ideas a partir del conocimiento y *medios interactivos* porque posibilitan el aprendizaje ya sean sincrónico o asincrónico por medios digitales.

⁵⁷ Miguel Alejandro Cruz Pérez, Mónica Alexandra Pozo Vinueza, Hilda Rocío Aushay Yupangui y Alan David Arias Parra, “Las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC) como forma investigativa interdisciplinaria con un enfoque intercultural para el proceso de formación estudiantil”, *e-Ciencias de la Información* 9, N.º 1 (Ene-Jun, 2019): 5 (consultado 12 de septiembre, 2021), <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/eciencias/article/view/33052>

⁵⁸ *Ibid.*, 6.

⁵⁹ *Ibid.*, 6.

Cabrero (citado por Belloch) menciona que algunas características de las TIC son:

- **Información multimedia:** proceso y transmisión de información (textual, imagen y sonido).
- **Interactividad:** intercambio de información entre el usuario y el ordenador.
- **Interconexión:** creación de nuevas posibilidades tecnológicas a partir de la conexión entre dos tecnologías (correo electrónico).
- **Inmaterialidad:** creación, proceso y comunicación de la información. Esta información es básicamente inmaterial.
- **Mayor influencia sobre los procesos que sobre los productos:** influencia sobre los procesos mentales que realizan los usuarios para la adquisición de conocimientos, más que sobre los propios conocimientos adquiridos.
- **Instantaneidad:** uso de servicios que permiten la comunicación y transmisión de la información, entre lugares alejados físicamente, de una forma rápida.
- **Digitalización:** su objetivo es que la información de distinto tipo (sonidos, texto, imágenes, animaciones, etc.) pueda ser transmitida por los mismos medios al estar representada en un formato único y universal.
- **Penetración en todos los sectores (culturales, económicos, educativos, industriales...):** se extiende al conjunto de las sociedades.
- **Innovación:** cambio constante en todos los ámbitos sociales.
- **Tendencia hacia la automatización:** herramientas que permiten un manejo automático de la información en diversas actividades personales, profesionales y sociales.⁶⁰

Ochoa (2020) menciona que las TIC se han convertido en el principal vínculo de comunicación y conexión entre la persona trabajadora y la empleadora; sin

⁶⁰ Consuelo Belloch, "Las Tecnologías de la Información y Comunicación en el Aprendizaje", Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación, consultado 12 de septiembre, 2021, <https://www.uv.es/bellochc/pedagogia/EVA1.pdf>.

embargo, debe haber un equilibrio entre trabajo y descanso para proteger la salud física y emocional, así como para garantizar la paz y armonía social.

En suma, contestando a la pregunta ¿De qué nos queremos desconectar? La respuesta es a las distintas herramientas, aparatos y aplicaciones telemáticas, la computadora, el celular o la Internet entre otros, que poco a poco se han inmiscuido en los espacios personales y privados de las personas trabajadoras. Es desconectarse en estos espacios íntimos de la vida separando el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso.

Sección segunda: historia de la desconexión digital

A) Primeras reflexiones.

Le club des juristes (2019) explica que el francés Jean Emmanuel Ray nació el 23 de diciembre de 1952 y es un jurista especialista en el derecho del trabajo. Obtuvo un diplomado de la sección política, económica y social del Institut d'études Politiques de Paris Université Panthéon-Assas ⁶¹ en 1974 y estudió derecho y ciencias políticas en la Université Paris 1 Panthéon Sorbonne ⁶², es profesor de varios cursos relacionados con el derecho laboral.

De acuerdo con Cialti (2017), al profesor Ray se le considera un precursor en el tema de la desconexión digital por su trabajo de 2002 “*De la sub/ordination à la sub/organisation*” ⁶³. Este jurista abogaba por un derecho a la desconexión en el que existiera un tiempo de descanso real, que fuera continuo y eficaz y, para ello, se requeriría una desconexión total del trabajo. Además, afirmaba que la conexión fuera del horario laboral afectaba la salud, la vida familiar y social de la persona trabajadora. Creía que una alternativa para lograr esa desconexión era por medio de

⁶¹ Instituto de Estudios Políticos de París Universidad Panthéon-Assas (Traducción propia).

⁶² Universidad de París I Panthéon-Sorbonne (Traducción propia).

⁶³ De la subordinación a la sub-organización (Traducción propia).

una negociación colectiva dentro de la empresa. Después de ese trabajo, Jean Emmanuel continuó escribiendo sobre dicho tema.

Cialti (2017) menciona que en 2010 sobresalen los escritos del profesor de Derecho Privado y Ciencias Penales Françoise Favennec-Héry “*Temps et lieux de vie personnel, temps et lieux de vie professionnelle*”⁶⁴ y en el 2013, los del profesor y sociólogo Francis Jauréguiberry “*Déconnexion volontaire aux technologies de l’information et de la communication*”⁶⁵, quien se centraba en estudiar las relaciones entre el espacio y el tiempo generado por la extensión de las tecnologías de la información y la comunicación.

B) Movimiento Slow.

Otro evento histórico que es importante para el desarrollo de la desconexión digital es el *movimiento slow communication*⁶⁶. Barranquero (2013) explica que el movimiento slow es una filosofía de vida, un proyecto sociopolítico y un programa de investigación que surge en Roma en 1986 como una revuelta frente a la apertura de un restaurante de comidas rápidas, un McDonald’s en la Plaza de España. El italiano Carlo Petrini, fundador del movimiento *Slow Food*⁶⁷ y un crítico gastronómico abogaba por consumir productos autóctonos y de calidad. Este movimiento se agrupó en una asociación sin ánimo de lucro en 50 países con más de 100 000 personas asociadas. En 1999, inspirados en este movimiento surge el *Slow Cities* o *Cittaslow*⁶⁸, que promueve mejorar la calidad de vida y sostenibilidad ambiental de los entornos urbanos (recuperación de espacios naturales, históricos y de socialización, entre otros).

⁶⁴ Tiempos y lugares de la vida personal, tiempos y lugares de la vida profesional (Traducción propia).

⁶⁵ Desconexión voluntaria de las tecnologías de la información y las comunicaciones (Traducción propia).

⁶⁶ Comunicación lenta (Traducción propia).

⁶⁷ Comida lenta (Traducción propia).

⁶⁸ Ciudad lenta (Traducción propia).

Barranquero (2013) comenta que, con el paso del tiempo, este movimiento se adaptó a otros escenarios sociales como el *Slow Schooling*⁶⁹ y *Slow Science*⁷⁰ y entró también al terreno laboral. En este último, el movimiento buscaba reducir o ralentizar la jornada de trabajo a fin de liberar tiempo para el ocio. Honoré y Sempere (citado en Barranquero) señalan que no se trata de lentitud, sino de controlar el ritmo de la vida, auto contenerse, respetar los límites y evaluar las necesidades.

Barranquero (2013) menciona que a finales de la década pasada surge el movimiento *Slow Media* o *Slow Communication* por iniciativas de periodistas, blogueros y ciberactivistas como John Freeman, periodista estadounidense, el alemán y creador de tecnología Jörg Blumtritt y la alemana experta en comunicación corporativa y desarrolladora de marcas Sabria David Benedikt Köhler. También son reconocidos los escritos de la profesora estadounidense Jennifer Rauch. Debido al avance acelerado de las tecnologías de la información y el descontrol en su uso, el *Slow Media* es un llamado a producir y consumir la tecnología de forma reflexiva, sostenible y humana.

Las empresas quieren que su personal sea multitasking⁷¹, que se conecten de manera permanente a sus dispositivos tecnológicos para atender todos los asuntos relacionados con el trabajo, pero al respecto Han (citado en Barranquero) menciona que:

La pura agitación no genera nada nuevo. Reproduce y acelera lo ya existente (...). Sin relajación se pierde el 'don de la escucha' y la 'comunidad que escucha' desaparece (...) puesto que el 'don de la escucha' se basa justo en la capacidad de una profunda y contemplativa atención, a la cual el ego hiperactivo ya no tiene acceso.

⁷²

⁶⁹ Enseñanza lenta (Traducción propia).

⁷⁰ Ciencia lenta (Traducción propia).

⁷¹ Multitarea (Traducción propia), ejecución de varias tareas de manera concurrente.

⁷² Alejandro Barranquero Carretero, "Slow Media. Comunicación, Cambio Social y Sostenibilidad en la Era del Torrente Mediático", *Palabra Clave* 16, N.º 2 (2013): 428, Academic Search Complete, EBSCOHost (consultado 10 de septiembre, 2021).

Moeller, Powers y Roberts (citados en Barranquero) dicen que este movimiento postula que la hiperconexión genera ansiedad y esta a su vez incumplimiento. Asimismo, Freeman (citado en Barranquero) dice que el multitasking o utilizar varios dispositivos al mismo tiempo, como estar con el correo electrónico abierto y haciendo otras cosas del trabajo, generan problemas de atención, estrés e inoperatividad.

En resumen, el movimiento Slow Communication:

Apuesta por fórmulas infotecnológicas más densas, reflexivas y adecuadas a nuestras capacidades cognitivas para percibir, comprender o recrear conocimiento: estrategias de alfabetización para un uso más sosegado, crítico y reflexivo de tecnologías y medios; la desconexión temporal como acto de purificación y reencuentro con uno mismo, la comunidad y el entorno.⁷³

C) Primeras Convenciones Colectivas.

El *Acuerdo Nacional Interprofesional (ANI)* en Francia el 19 de junio de 2013, “*Accord National Interprofessionnel Qualité de Vie au Travail*”⁷⁴, Artículo 7, quería “promover una gestión inteligente de las tecnologías de la información y de la comunicación al servicio de la competitividad de las empresas, respetuosa de la vida privada de los trabajadores”⁷⁵, se explicaba que las tecnologías de la información y la comunicación son parte del trabajo e indispensables para las empresas. Además, se señalan los posibles riesgos para las personas trabajadoras al confundirse la línea entre la vida personal y la laboral. El acuerdo menciona que las empresas deben establecer formaciones específicas para aquellas personas trabajadoras que tienen dificultades en el manejo adecuado de las tecnologías, también se debe encontrar los medios para la conciliación de la vida familiar y profesional como por ejemplo

⁷³ Ibid., 434.

⁷⁴ Acuerdo Nacional Interprofesional Calidad de Vida y Trabajo (Traducción propia).

⁷⁵ Agencia Nacional para la Mejora de las Condiciones de Trabajo ANACT, “*Hacia una política de mejora de la calidad de vida en el trabajo y de la igualdad profesional*” (2013), consultado el 9 de septiembre, 2021 <https://www.anact.fr/node/10206>

estableciendo tiempos de desconexión. Por último, el deber de las empresas por realizar acciones de sensibilización sobre el uso de las TIC.

Cialti (2017) señala que el Acuerdo menciona un procedimiento general de actuación que se divide en tres etapas:

1. Diagnóstico.
2. Indicadores específicos de la empresa.
3. Acompañamiento de los equipos de dirección y gestión.

Vallecillo (2020) indica el 28 de febrero del 2013 que la asociación APEC en un acuerdo para prevenir riesgos psicosociales, advierte sobre el uso de la mensajería electrónica y menciona que se deben limitar los correos electrónicos masivos, además de recomendar que no se envíe un correo de carácter profesional a altas horas de la noche, en los días festivos y de descanso. Un acuerdo del GIE RÉUNICA del 29 de enero de 2014, menciona que una persona trabajadora no debe enviar correos durante los períodos de suspensión de su contrato o descanso ni responder a los correos que se le envíen. El 1 de abril de 2014 en el acuerdo de SYNTEC y SINOV se menciona que las empresas deben garantizar los periodos de descanso para que el personal se pueda desconectar de las herramientas de comunicación.

Vallecillo (2020) también señala que, en el año 2014, en Alemania se debatía una ley sobre antiestrés y en ella se establecía que las empresas no podían comunicarse con el personal a determinadas horas. En Italia el 12 de marzo del 2015, Barilla y las organizaciones sindicales firmaron un acuerdo para reconocer el derecho a la desconexión digital, haciendo mención de que el personal debe estar disponible y localizable sólo en el horario normal de trabajo.

D) Informe ELEAS.

Escobar (2019) relata que la agencia Bussines France y Les États de la France sobre la atractividad de Francia (ELEAS&GRAFFETT SL) hicieron un informe

conocido como el “Informe ELEAS” en cual se destaca que 37% de las personas trabajadoras activas usan de forma actual, regular y repetida alguna TIC fuera del horario de trabajo y que 62% de las personas encuestadas está a favor del reconocimiento del derecho a la desconexión digital porque han notado una afectación en su vida familiar y personal. Este fue un estudio estadístico importante para determinar la viabilidad y alto grado de receptividad de la reforma en Francia. Existen otros informes como los de los sindicatos CFE-CGC y la UGICT-CGT.

E) Informe METTLING.

Reche (2019) explica que a petición de la Sra. Myriam El Khomri (ministra de Trabajo, Empleo y Formación Profesional y Diálogo Social de Francia), Le Monde Bruno Mettling, director general de Recursos Humanos de la empresa Orange, en septiembre del año 2015, redactó un informe llamado “Transformación Digital y Vida en el Trabajo” mejor conocido como el “Informe Mettling”, dicho documento fue la base para el reconocimiento del derecho a la desconexión digital en Francia.

Alemán (2017) detalla que este informe fue incluido en la agenda social que se celebró en París el 19 de octubre. En él se destaca la importancia de salvaguardar el descanso y la conciliación de la vida familiar y personal en el tránsito del cambio tecnológico, de manera que las empresas aprovechen la transformación digital, pero mejorando la calidad de vida de las personas trabajadores.

Escobar (2019) explica que el informe buscaba examinar el efecto que produce la transformación digital en el entorno laboral y resaltó cuatro elementos importantes al respecto y son:

1. Realizar al menos parte del trabajo en el centro de trabajo para garantizar la estabilidad emocional.
2. Equilibrio entre el tiempo de trabajo y la carga de trabajo para evitar afectaciones en la vida privada y la vida profesional.
3. El derecho a la desconexión digital como responsabilidad de ambas partes (persona trabajadora y empresa).

4. Regulación en el uso de las TIC y uso de técnicas que midan la carga de trabajo impuesta.⁷⁶

Además, el informe hace las propuestas para que se brinde formación con respecto al uso y conocimiento de las TIC, formación continua hasta lograr la adaptación, exigencia del deber de desconectarse y ver las TIC como herramientas que mejoran la calidad de vida.

F) Primera Ley que regula el derecho a la desconexión digital.

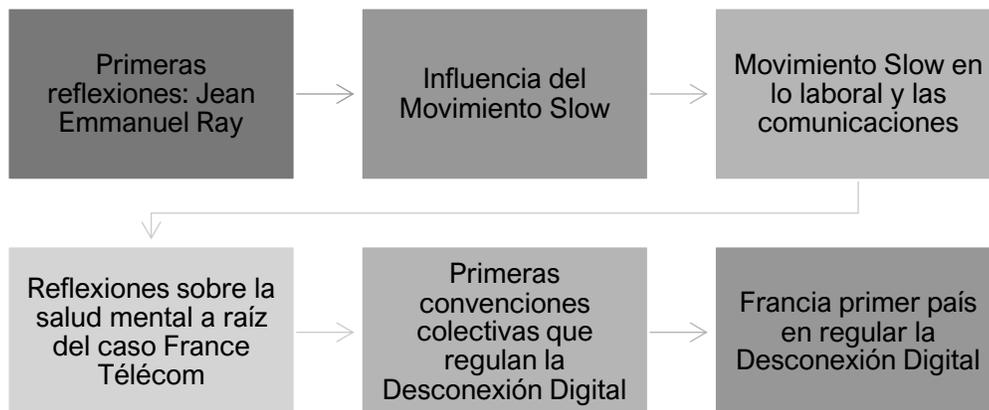
Finalmente, Cruz (2020) indica que Francia fue el primer país en regular el Derecho a la Desconexión Digital por medio de la Loi 2016-1088 del 8 de agosto de 2016, conocida como Loi Travail o Loi El Khomri⁷⁷ en el Artículo 55.1.2° introduce en el Código de Trabajo frances un apartado séptimo dentro del Artículo L.2242-8. Vallecillo (2020) dice que fue publicada el 9 de agosto de 2016 en el Diario Oficial de la República Francesa (Loi N.º 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels)⁷⁸. La Ley entró en vigor el 1 de enero de 2017. Así como Francia, otros países iniciaron la discusión, los proyectos de ley y la regulación de la desconexión digital.

⁷⁶ David Escobar Martín, “*El Derecho a la Desconexión Digital*” (Tesis de Licenciatura en Derecho, Universidad de Valladolid, Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Comunicación, 2019), 28 consultado 10 de septiembre, 2021 <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/35307/TFG-N.1040.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

⁷⁷ Ley de trabajo o Ley El Khomri. (Traducción propia). Khomri es el apellido de la ministra de Trabajo, Empleo, Formación Profesional y Diálogo Social de Francia llamada Myriam.

⁷⁸ Ley n ° 2016-1088 del 8 de agosto de 2016 relativa al trabajo, la modernización del diálogo social y el aseguramiento de la carrera profesional (Traducción propia).

Figura 1. Antecedentes del derecho a la desconexión digital.



Fuente: elaboración propia

Sección tercera: definición del derecho a la desconexión digital

El derecho a la **desconexión digital** es nuestro objeto de estudio y según Azócar (citado en Penedo) este concepto hace referencia al “derecho que tienen los trabajadores dependientes a no ser instados a trabajar ni ser requeridos por cualquier medio, especialmente digitales o electrónicos, fuera de su jornada de trabajo y no sufrir represalias por el ejercicio de dicho derecho.”⁷⁹

Alemán (2017), por su parte, lo define como:

Un derecho de inversión y reversión que confiere a los trabajadores la posibilidad de decidir, con carácter transitorio o permanente, su disponibilidad conectiva con los dispositivos técnicos digitales, respetando los derechos dignitativos básicos e integrando, en su caso, las condiciones que puedan estipularse al efecto a título individual y en instrumentos de naturaleza colectiva.⁸⁰

⁷⁹ Beatriz Durán Penedo, “La Desconexión Digital”, *Cielo Laboral* (2018): 2 consultado 11 de septiembre, 2021, <http://www.cielolaboral.com/la-desconexion-digital/>

⁸⁰ Francisco Alemán Páez, “El Derecho de Desconexión Digital: Una Aproximación Conceptual, Crítica y Contextualizadora al Hilo de la «Loi Travail No 2016-1088»”, *Estudios*, N.º 30 (2017): 31 consultado 11 de septiembre, 2021, http://portal.ugt.org/actualidad/2017/NEG_COL_NUM_31/D7.pdf

Megino y Lanzadera (2020) explican que no existe una definición legal de desconexión digital, pero que el contenido de este derecho se puede comprender por el objeto que ampara que es:

Asegurar fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido el respeto al descanso, a los permisos y a las vacaciones del individuo, intentando salvaguardar así su intimidad personal y familiar; suponiendo, además, que se le atribuye una garantía para no poder ser requerido o quedar obligado a conectarse a algún dispositivo digital fuera del período de ejercicio profesional negociado o pactado.

⁸¹

Por su parte, para Cruz (2019) la desconexión digital:

Se suele tomar en consideración desde la perspectiva de la exclusión del ejercicio del poder de dirección, en la medida en que el empleador no puede impartir órdenes e instrucciones que afecten a los períodos de no trabajo y, sobre todo, el derecho del trabajador a no atender comunicaciones o indicaciones del empleador fuera de la jornada laboral, bien lo sea para exigirle algún tipo de actividad durante este período o bien lo sea para cuando se reincorpore a la actividad laboral en la jornada de trabajo sucesiva; en el sentido estricto del término, diríamos que la desconexión comportaría no sólo el derecho del trabajador a no lectura de los mensajes y comunicaciones, sino incluso la imposibilidad del empleador de ponerse en comunicación con el trabajador durante estos períodos en el ejercicio de su poder de dirección.⁸²

A continuación, se presenta una tabla que contiene otras definiciones sobre el concepto de desconexión digital, nótese que todas estas conceptualizaciones son bastante recientes.

⁸¹ Diego Megino Fernández y Eugenio Lanzadera Arencibia, “El Derecho a la Desconexión Digital: Delimitación y Análisis. Aplicación Práctica en la Administración Pública.”, *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, N.º 18 (2020): 66 consultado 12 de septiembre, 2021, https://www.ivap.euskadi.eus/contenidos/informacion/18_revgp/eu_def/Megino_64_91.pdf

⁸² Jesús Cruz Villalón, “Las Facultades de Control del Empleador Ante los Cambios Organizativos y Tecnológicos”, *Revista Temas Laborales* N.º 150 (2019): 34 consultado 12 de septiembre, 2021, <https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/carlportal-portlets/documentos?nombre=2b21c38c-9049-41d0-b85b-c5690438dc18.pdf>

Tabla 6. Conceptos de desconexión digital

Autores	Año	Definición
Naranjo	2017	El derecho que tienen los trabajadores a no desarrollar actividades por fuera de la jornada de trabajo, ni a ser contactado por el empleador o sus representantes, a través de medios digitales o electrónicos, sin que su negativa, pasiva y evasiva signifique consecuencia desaprobación alguna en el ámbito de la relación de trabajo.
Chhum	2017	El derecho para el empleado de no permanecer conectado a una herramienta informática profesional fuera de su tiempo de trabajo.
Pierre	2017	El derecho para el trabajador de no tener ningún contacto con herramientas digitales relacionadas con su trabajo durante su tiempo de descanso y sus vacaciones.
Vera	2018	Es el derecho que tiene el trabajador de conocer su jornada de trabajo, horario y el tiempo a disposición del empresario, fuera del centro de trabajo, la intromisión del empleador llamando al trabajador, al móvil mandándole un WhatsApp o correo electrónico es una vulneración por parte del empleador del tiempo de trabajo.
Biurun	2018	Tiene el objetivo de evitar los abusos empresariales una vez finalizada la jornada laboral, en los que los trabajadores se ven obligados a seguir conectados a

		través de sus teléfonos, correo electrónico, etc., continuando de una forma-normalmente no remunerada- su tiempo de trabajo contestando llamadas y mensajes. Sin obviar lo que supone en la falta de descanso y las incidencias de la convivencia familiar.
Durán	2018	Derecho que tienen los trabajadores dependientes a no ser instados a trabajar ni ser requeridos por cualquier medio especialmente digitales o electrónicos, fuera de su jornada de trabajo y no sufrir represalias por el ejercicio de dicho derecho.

Fuente: elaboración propia.

De las definiciones anteriores podemos llegar a la conclusión de que el derecho a la desconexión digital es un término reciente y que ha surgido por el avance tecnológico el cual ha creado una nueva realidad en la forma de comunicarse, además, que suele atribuirse más como un derecho de la persona trabajadora que como un deber de la persona empleadora de no excederse en su poder de dirección.

La mayoría de las definiciones señala el respeto a la intimidad, al tiempo máximo de la jornada laboral y el derecho al descanso. Se subraya la importancia de la no intromisión por parte de la persona empleadora por medio de las nuevas tecnologías como plataformas de mensajería instantánea, videoconferencias o llamadas. Algunas definiciones expresan el hecho de que no debe haber represalias de ningún tipo para el personal por negarse o ignorar cualquier mensaje, llamada o correo que reciba en su tiempo libre, el cual puede disponer como guste, usualmente compartiendo el tiempo con su familia.

CAPÍTULO SEGUNDO

DESCONEXIÓN DIGITAL Y REGULACIÓN DE LA INTIMIDAD

Sección primera: otros derechos que se ven afectados por el uso inadecuado de la tecnología en el trabajo

Hoy nos encontramos hablando de los derechos de las personas trabajadoras en ejercicios de sus deberes, pero el camino ha tenido espinas y no siempre se ha contado con estas libertades. En la época de la esclavitud el trabajo estaba ligado a la construcción de grandes obras públicas, agrícola y artesanal, la mano de obra era gratuita, hombres con nula libertad, trabajo sin límite, alta tasa de mortalidad, trabajo de sol a sol. En el siglo XIII d.c. empieza el comercio de esclavos negros.

En la época del renacimiento se destaca la economía mercantil, el comercio, la artesanía, la manufactura y la acumulación de capital, las personas campesinas se convierten en obreras “supuestamente” libres y poco a poco se hizo un tránsito del feudalismo al capitalismo hasta que llegó la revolución industrial, la máquina de vapor y las grandes fábricas tenían a las personas trabajadoras en jornadas largas de trabajo, salarios irrisorios, en un ambiente laboral insalubre, lo que generó más pobreza, enfermedades y delincuencia. Con la Revolución Francesa se esperaba un nuevo orden jurídico con autonomía de la voluntad e igualdad de las partes. Así, en 1848 se creó la Ley de las 12 Horas.

Cuando finaliza la Primera Guerra Mundial (1914-1918) se decidió que la jornada de trabajo sería de ocho horas. El Tratado de Versalles se firmó en 1919 cuando se crea la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para encargarse de vigilar y emitir normas que mejoraran las condiciones de trabajo. Así en 1935, el Convenio C047 rebaja a 40 las horas semanales.

En los años 70, se da un avance revolucionario en el campo de la electrónica, se redujeron los costos de los dispositivos siendo accesibles para más personas. En los años 80, la electrónica, la informática y las telecomunicaciones logran generar una interconexión entre redes haciendo que la comunicación diera un gran giro. Para los años 90 ya la tecnología se estaba filtrando en todos los espacios de la sociedad y en la actualidad, nos encontramos completamente dependientes de estas tecnologías que se incorporaron al trabajo para facilitar los procesos de producción, las tareas de la oficina, la industria, el comercio y el estudio.

Grandes han sido las luchas de las personas trabajadoras para hacer valer sus derechos y estas continúan, seguidamente se mencionan algunos derechos que se ven afectados por el uso inadecuado de las tecnologías en el trabajo, el derecho al descanso, el derecho a la conciliación de la vida personal y familiar y el derecho al disfrute del tiempo libre.

A. Derecho al descanso

Colombo y Cifre (citado en Ochoa) dicen que el descanso es el “proceso por el cual las personas disminuyen sus niveles de estrés, renuevan sus recursos y energías perdidas en la situación laboral”⁸³ Por su parte, Confilegal (citado en Escobar) lo define como:

El derecho de todo trabajador a cesar en su actividad por un periodo de tiempo, y tiene como fines, entre otros, permitirle recuperar las energías gastadas en la actividad que desempeña, proteger su salud física y mental, el desarrollo de la labor con mayor eficiencia, y la posibilidad de atender otras tareas que permitan su desarrollo integral como persona e integrante de un grupo familiar.⁸⁴

⁸³ Mariela Alexandra Ochoa Gavilánez, “*El Impacto de las Tecnologías de la Información y Comunicación en la Jornada de Trabajo en el Ecuador*” (Tesis de Magíster, Universidad de Cuenca, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales, 2020), 14, consultado 15 de mayo del 2022.

⁸⁴ David Escobar Martín, “El Derecho a la Desconexión Digital” (Tesis de Licenciatura en Derecho, Universidad de Valladolid, Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Comunicación, 2019), 14 consultado 15 de mayo, 2022 <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/35307/TFG-N.1040.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

López (2018) menciona que el descanso “es una necesidad que tiene el ser humano, pues luego de realizar un determinado trabajo, existe un desgaste de energía o un agotamiento que se debe de recuperar, además que el trabajo en el ser humano no lo es todo, ya que necesita también realizar un aprovechamiento personal de su tiempo”⁸⁵ Díaz y Benavides (citado en López)⁸⁶ explica que el descanso tiene las siguientes funciones en el ser humano:

Tabla 7. *Funciones del descanso en el ser humano*

Tipo	Función
Biológicas	Reposo Recuperación
Patológicas	Evitar enfermedades Sociales Familia Relaciones con la comunidad
Esparcimiento	Deportivo Cultural Recreativo
Educación	Capacitación

⁸⁵ Yira Almendra López Zarzosa, “*Afectación del Derecho a la Desconexión Laboral por parte del Empleador Mediante el uso de las Tecnologías de la Comunicación en el Ordenamiento Jurídico Peruano*” (Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Ancash Santiago Antúnez de Mayolo, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, 2018), 65-66 consultado 15 de mayo, 2022. http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2346/T033_71082352_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

⁸⁶ Ibid., 66-67.

	Desarrollo personal
--	---------------------

Fuente: elaboración propia.

Estos mismos autores, mencionan que existen tres tipos de descanso que son fundamentales para toda persona trabajadora:

Diario: tiempo que necesita la persona trabajadora para recuperarse después de cada día de trabajo o dentro de la jornada de trabajo (refrigerio/almuerzo).

Semanal: responde al agotamiento físico y mental luego de cumplir con una semana de trabajo.

Vacacional: es un descanso de treinta días calendarios remunerados de manera interrumpida.

En la Declaración Universal de los Derechos Humanos se regula el derecho al descanso en el artículo 24 indicando 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”⁸⁷ Por su parte, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales se consagra en el Artículo 7:

Los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

- a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:
 - i. Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;
 - ii. Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;
- b) La seguridad y la higiene en el trabajo;

⁸⁷ Organización de las Naciones Unidas. “Declaración Universal de Derechos Humanos: 10 de diciembre de 1948” Artículo 24. SINALEVI. (Consultado 20 de mayo, 2022).

- c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;
- d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos (El subrayo no es del original).⁸⁸

En la Constitución Política de la República de Costa Rica, es el artículo 59 el que se refiere al descanso señalando que:

Todos los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso después de seis días consecutivos de trabajo, y a vacaciones anuales pagadas, cuya extensión y oportunidad serán reguladas por la ley, pero en ningún caso comprenderán menos de dos semanas por cada cincuenta semanas de servicio continuo; todo sin perjuicio de las excepciones muy calificadas que el legislador establezca.⁸⁹

En el Código de Trabajo de nuestro país, el artículo 152 menciona que con respecto al descanso:

Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso absoluto después de cada semana o de cada seis días de trabajo continuo, que sólo será con goce del salario correspondiente si se tratare de personas que prestan sus servicios en establecimientos comerciales o cuando, en los demás casos, así se hubiere estipulado. El patrono que no otorgue el día de descanso incurrirá en las sanciones legales y en la obligación de satisfacer a sus trabajadores, por esa jornada, el doble del salario que ordinariamente les pague.

No obstante, se permitirá trabajar, por convenio de las partes, durante el día de descanso semanal, si las labores no son pesadas, insalubres o peligrosas y se ejecutan al servicio de explotaciones agrícolas o ganaderas, de empresas industriales que exijan continuidad en el trabajo por la índole de las necesidades que satisfacen, o de actividades de evidente interés público o social. En el primer caso, la remuneración será la establecida para la jornada extraordinaria en el párrafo primero del Artículo 139; en los demás casos, será la establecida en el aparte segundo del presente Artículo.

Cuando se trate de aquellas labores comprendidas en el último caso del párrafo anterior, y el trabajador no conviniere en prestar sus servicios

⁸⁸ Asamblea Legislativa, “Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: 16 de diciembre de 1966” (11 dic., 1968): Artículo 7, SINALEVI (consultado 20 de mayo, 2022).

⁸⁹ República de Costa Rica, “Constitución Política de la República de Costa Rica: 07 de noviembre de 1949” Artículo 59, SINALEVI (consultado 20 de mayo, 2022).

durante los días de descanso, el patrono podrá gestionar ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social autorización para otorgar los descansos en forma acumulativa mensual. El Ministerio, previa audiencia a los trabajadores interesados por un término que nunca será menor de tres días, en cada caso y en resolución razonada, concederá o denegará la autorización solicitada.

(Así reformado por Artículo 1, de la Ley N.º 859 del 2 de mayo de 1947, el nombre del Ministerio fue así modificado por Ley N.º 5089 del 18 de octubre de 1972).⁹⁰

B. Derecho a la conciliación de la vida personal y familiar.

Espinoza (citado en Távora) menciona que “por conciliación entendemos la manera de hacer compatibles diferentes aspectos, facetas o partes de un proyecto de vida, es decir, articular de forma adecuada el desempeño laboral, la vida familiar y otro conjunto de dimensiones o actividades que podemos llamar personales”⁹¹. La fundación Wolters Kluwer, explica el derecho a la conciliación de la vida personal y familiar como:

La participación equilibrada entre hombres y mujeres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, que configura un sistema con nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres, con el fin de conseguir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles, los estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado de personas dependientes. Conlleva importantes medidas legislativas (permisos de nacimiento, excedencias laborales, reducción de jornada, etc.) y la necesidad de promover adicionalmente servicios de atención a personas, en un marco amplio de política de familia.⁹²

En los últimos años, las mujeres se han ido poco a poco incorporando en los espacios de trabajo y ha existido una lucha social muy importante que busca cambiar

⁹⁰ Asamblea Legislativa, “Ley 2 Código de Trabajo 27 de agosto de 1943”.: Artículo 152, SINALEVI (consultado 20 de mayo, 2022)

⁹¹ Melissa Távora Romero, “*El Uso de las Nuevas TIC y el Derecho a la Desconexión: Un Límite al Poder de Dirección*”, (Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Facultad de Derecho, 2019), 49, consultado 20 de mayo, 2022, https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1950/1/TL_TavaraRomeroMelissa.pdf

⁹² Fundación Wolters Kluwer, “*Conciliación de la vida familiar y laboral*”, consultado 5 de junio, 2022, https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4slAAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAAUNDSzMLtbLUouLM_DxblwMDCwNzA7BAZlqIS35ySGVBqm1aYk5xKgBy9qj2NQAAAA==WKE

antiguos estereotipos e incluir a los hombres en las actividades familiares. Es decir, que las labores del hogar y la crianza de los hijos no recaiga única y exclusivamente en las mujeres, sino que sea una tarea compartida, que tanto hombres como mujeres puedan llevar a sus hijos a citas médicas, por ejemplo.

Lastimosamente, el proceso de cambio en nuestro país ha sido lento, en otros se habla de maternidad, paternidad, permisos parentales, flexibilización de jornadas de trabajo, teletrabajo, desconexión digital, pero en la normativa costarricense solo contamos con las licencias de maternidad y lactancia. Estamos dando los primeros pasos con las licencias de paternidad.

Apenas el 11 de julio de 2019, Costa Rica depositó ante la OIT el instrumento en el cual ratifica el Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares N.º 156, siendo el país 45 en ratificar el convenio. Este convenio entró en rigor el 11 de julio de 2020, tan solo hace dos años. Cascante explica que era importante que nuestro país ratificó este convenio, porque sus objetivos eran:

- Permitir que las personas con responsabilidades familiares puedan ejercer su derecho a desempeñar un empleo, sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.
- Obligación de implementar medidas para permitir la libre elección de ocupación y facilitar el acceso a la formación, y para permitir la integración y permanencia de estos trabajadores en la fuerza laboral y su reintegración después de un tiempo de ausencia motivada por dichas responsabilidades.
- Adopción de medidas para la planificación local y regional, de manera que se tomen en cuenta las necesidades de este grupo de trabajadores, y el desarrollo de servicios comunitarios, públicos y privados de asistencia a la infancia y a las familias.
- La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa para terminar la relación de trabajo.
- Promoción para la aplicación de las medidas del convenio sean a través de legislación ordinaria, instrumentos de negociación colectiva, laudos, reglamentos de empresas, resoluciones judiciales o una combinación de todas estas.

- Que el tema de las responsabilidades familiares se tome en cuenta en planes locales o regionales y promoción de servicios comunitarios públicos y privados.⁹³

Es por todo lo anterior, que la desconexión digital pretende proteger este derecho a las personas trabajadoras para que puedan llevar a cabo sus actividades familiares sin intromisión de las actividades del trabajo.

C. Derecho al disfrute del tiempo libre

Zarco (citado en Tavera) detalla que el derecho al disfrute del tiempo libre es el “uso constructivo que el ser humano hace de él, en beneficio de su enriquecimiento personal y del disfrute de la vida en forma individual o colectiva, que tiene como funciones básicas el descanso, la diversión, el complemento de la formación, la socialización, la creatividad, el desarrollo personal, la liberación en el trabajo y la recuperación psicobiológica”⁹⁴.

Rubio (citado Tavera) lo define de la siguiente manera:

El derecho a la tranquilidad es un estado de ánimo pausado sin presiones que alteren el curso normal de la vida y que permiten la realización de las personas de mejor manera según sus propios designios. (...) El disfrute del tiempo libre y el descanso son los momentos en que la persona convive con los demás particularmente con su familia desarrolla sus lazos afectivos y sus capacidades no laborales y recupera energías para continuar con la labor cotidiana.⁹⁵

Cuando una persona trabajadora es contactada para asuntos relacionados con su trabajo mediante las diferentes plataformas digitales, ya sea por la jefatura, personas compañeras o usuarias de algún servicio, sus derechos al descanso, conciliación de la vida familiar y personal y disfrute del tiempo libre se ven

⁹³ Kenneth Cascante Mora, “Medidas normativas de conciliación de la vida laboral y familiar en la legislación laboral costarricense”. Sala Segunda Corte Suprema de Justicia, 51, consultado 5 de junio, 2022. https://salasegunda.poder-judicial.go.cr/revista/Revista_N11/contenido/pdfs/04-medidasnormativas.pdf

⁹⁴ Melissa Tavera Romero, “El Uso de las Nuevas TIC y el Derecho a la Desconexión: Un Límite al Poder de Dirección”, (Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Facultad de Derecho, 2019), 45 consultado 5 de junio, 2022, https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1950/1/TL_TaveraRomeroMelissa.pdf

⁹⁵ Ibid., 65.

directamente afectados. Aunque estos derechos ya se encuentran en las diferentes normativas, el auge en el uso de las tecnologías ha creado nuevos contextos en los cuales se podría vulnerar estos otros derechos.

Sección segunda: regulación de la intimidad en el ordenamiento jurídico de Costa Rica

A) Doctrina

El **Derecho a la Intimidad** suele relacionarse con la privacidad y en este sentido Peña y Achío (2021) aclaran que:

El concepto de privacidad es mucho más amplio que el de la intimidad, la vida privada abarca a la intimidad, y a su vez, el derecho a la intimidad se configura como un derecho fundamental estrictamente vinculado a la propia personalidad, que deriva de la dignidad de la persona e implica necesariamente la existencia de un ámbito propio y reservado frente a la acción y conocimiento de los demás.⁹⁶

Fernández (citado en López) explica que el origen de la protección del derecho a la intimidad aparece en 1891 cuando por primera vez se habló del término jurídico, como la exigencia de libertad personal, que en ese momento era desconocida, el derecho a la intimidad o estar solo. Los abogados de Boston Samuel D. Warren II y Louis Dembitz Brandeis publicaron un Artículo en la Harvard Law Review en el cual hablan de este derecho que luego fue conocido en la jurisprudencia del Tribunal Supremo, el derecho a estar solo, a estar en paz y a proteger la vida íntima.

El constitucionalista Rubén Hernández Valle menciona que “la característica esencial del derecho a la intimidad es que garantiza un ámbito privado reservado a

⁹⁶ Paola Peña Ortiz y Catalina Achío Gutiérrez, “*El derecho al olvido*” (Tesis de Licenciatura en Derecho, Universidad de Costa Rica, Facultad de Derecho, 2011), 20, consultado 12 de septiembre, 2021 <http://ijj.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2017/06/El-Derecho-al-Olvido.pdf>.

la propia persona y del que quedan excluidos los demás, salvo, desde luego, que el titular del derecho desee compartir esa zona de privacidad con otros semejantes”.⁹⁷

Sobre este punto, Chavarría (2021) señala que “la intimidad deriva del principio de dignidad humana es el punto más profundo de la protección de la esfera privada del individuo. La finalidad es salvaguardar lo más interno o interior de un individuo, de ahí su nombre.”⁹⁸

Bernales (citado en López) explica que “la esfera íntima de la persona está conformada por un conjunto de hechos y situaciones de la vida propia que pertenece al ser humano como una reserva no divulgable”.⁹⁹

Potoy y Salazar mencionan que es “el derecho que tiene toda persona de no sufrir injerencias ni intromisiones por parte del estado ni por otros ciudadanos en un ámbito de su vida, dentro del cual se debe incluir su domicilio, comunicaciones privadas, y cuestiones más puntuales como ideología política, preferencias sexuales, creencias religiosas, pasatiempos, vida familiar, etc”.¹⁰⁰ Hernández (citado en Potoy y Salazar) dice que “ la vida privada es aquella esfera de cada existencia en la cual nadie se puede inmiscuir sin haber sido autorizado. La libertad de la vida privada es

⁹⁷ Rubén Hernández Valle, “Delimitación de los derechos a la intimidad y de información en la doctrina y jurisprudencia costarricense”, *Estudios Constitucionales* 6, No. 1 (febrero, 2008): 86, consultado 12 de septiembre, 2021, <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=82060105>

⁹⁸ Brandon Albán Chavarría Chaves, “Análisis jurídico de la implantación de microchips de identificación por radiofrecuencia en seres humanos desde la perspectiva de la regulación de la salud y la privacidad en el ordenamiento jurídico costarricense” (Tesis de Licenciatura en Derecho, Universidad de Costa Rica, Facultad de Derecho, 2020), 156, consultado 12 de septiembre, 2021 https://www.researchgate.net/publication/348927690_Analisis_juridico_de_la_implantacion_de_microchips_de_identificacion_por_radiofrecuencia_en_seres_humanos_desde_la_perspectiva_de_la_regulacion_de_la_salud_y_la_privacidad_en_el_ordenamiento_juridico

⁹⁹ Yira Almendra López Zarzosa, “Afectación del Derecho a la Desconexión Laboral por parte del Empleador Mediante el uso de las Tecnologías de la Comunicación en el Ordenamiento Jurídico Peruano” (Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Ancash Santiago Antúnez de Mayolo, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, 2018), 64 consultado 15 de junio, 2022 http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2346/T033_71082352_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

¹⁰⁰ Keylin Potoy Sequeira y Viviana Salazar Navarro, “Las Nuevas Tecnologías y su Impacto en los Derechos Constitucionales de los Trabajadores” (Tesis de Licenciatura en Derecho, Universidad de Costa Rica, Facultad de Derecho, 2017), 14 consultado 15 de junio, 2021 <https://ijj.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2018/04/Keylin-Potoy-Sequeira.-Viviana-Salazar-Navarro.-Tesis-completa.pdf>

el reconocimiento en beneficio de cada uno, de una zona de actividad que le es propia, en que se es dueño de prohibir a los demás”.¹⁰¹

Por su parte, Chirino (citado en Potoy y Salazar) señala que “la intimidad es, entonces, no solo la salvaguarda de la esfera privada, sino también, una garantía de convivencia y participación social. Es la unión de la idea de tutela de una esfera íntima y recóndita con la idea de libertad en la democracia”¹⁰². En el caso de la autora Chinchilla (citado en Potoy y Salazar), se menciona que “la intimidad de un sujeto se encuentra comprendida por una serie de componentes que en términos generales y sin ánimo de delimitar su variedad podemos decir que comprende los sentimientos, valores, ideas políticas, convicciones religiosas, sexualidad, manías, gustos, aficiones, inclinaciones artísticas, desarrollo intelectual”¹⁰³. Además, Cabezuelo (citado en Potoy y Salazar) detalla que la “intimidad es un derecho innato, surgido en el comienzo de la vida misma del individuo, y consustancial a la naturaleza humana en el sentido de que el hombre no solo presenta una proyección social, sino que reclama y precisa una forma de encontrarse consigo mismo cual es lo que la intimidad representa”¹⁰⁴.

B) Legislación

El derecho a la intimidad se encuentra protegido en la Convención Americana Sobre Derechos Humanos (Pacto de San José) en el artículo 11 relacionado con la Protección de la Honra y de la Dignidad:¹⁰⁵

1. Toda persona tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad.
2. Nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra o reputación.

¹⁰¹ Ibid., 16.

¹⁰² Ibid., 16.

¹⁰³ Ibid., 17.

¹⁰⁴ Ibid., 18.

¹⁰⁵ Asamblea Legislativa. “Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José): 22 de noviembre de 1969” (23 feb., 1970) Artículo 11 SINALEVI (Consultado 12 de septiembre, 2021).

3. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques.

En la Constitución Política de Costa Rica se regula en el Artículo 24 que indica que “se garantiza el derecho a la intimidad, a la libertad y al secreto de las comunicaciones.”¹⁰⁶

C) Jurisprudencia

Sobre el derecho a la intimidad, la Sala Constitucional en el voto 678-91 del 27 de marzo de 1991 explica que la intimidad es: “(...) el derecho del individuo a tener un sector personal, una esfera privada de su vida, inaccesible al público, salvo expresa voluntad del interesado.”¹⁰⁷

En esta misma línea de pensamiento, en el voto 1026-94 del 18 de febrero de 1994, la Sala Constitucional indica que la intimidad:

Se trata de un fuero a la vida privada de los ciudadanos. La intimidad está formada por aquellos fenómenos, comportamientos, datos y situaciones de una persona que normalmente están sustraídos al conocimiento de los extraños y cuyo conocimiento por éstos puede turbarla moralmente por afectar su pudor y su recato, a menos que esa persona asienta a ese conocimiento¹⁰⁸.

En relación con la vida privada, en el voto 6776-94 del 22 de noviembre de 1994, la Sala Constitucional menciona que:

El derecho a la intimidad tiene su contenido positivo que se manifiesta de diversas formas, como, por ejemplo: el derecho a la imagen, al domicilio y a la correspondencia. Para la Sala el derecho a la vida privada se puede definir como la esfera en la cual nadie puede inmiscuirse. La libertad de la vida privada es el reconocimiento de una zona de actividad que es propia de cada uno y el derecho a la intimidad limita la intervención de otras personas o de los poderes públicos en la vida privada de la persona; esta limitación puede manifestarse tanto en la observación y captación de la imagen y documentos en general como en las escuchas o grabaciones de las

¹⁰⁶ República de Costa Rica, “Constitución Política de la República de Costa Rica: 07 de noviembre de 1949” Artículo 24, SINALEVI (consultado 12 de septiembre, 2021).

¹⁰⁷ Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, Consulta Legislativa: Voto 678-91 del 27 de marzo de 1991, 14:16 (expediente 577-91).

¹⁰⁸ Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, Recurso de Amparo: Voto 1026-94 del 18 de febrero de 1994, 10:54 (expediente 1159-E-93).

conversaciones privadas y en la difusión y divulgación posterior de lo captado u obtenido sin el consentimiento de la persona afectada.¹⁰⁹

En la Resolución 2011-000172 del 18 de febrero de 2011, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia indica que:

El derecho a la intimidad en la esfera laboral presupone que la persona trabajadora se encontrará libre de injerencias arbitrarias en su vida privada, lo que quiere decir, que contará con un ámbito autónomo y reservado de la acción y conocimientos de los demás, razón por la cual el empleador encontrará una frontera a sus potestades, con independencia de ese derecho pudiera ser ejercido por medio de las herramientas de trabajo por él suministradas.¹¹⁰ (el subrayado no es del original).

Tal y como se menciona en esta resolución la persona empleadora se va a encontrar con una barrera o límite que no le va a permitir el acceso o la intromisión a la vida personal de las y los trabajadores, esa frontera entre el trabajo y la vida privada es el derecho fundamental a la intimidad.

Sección tercera: posiciones a favor y en contra del derecho a la desconexión digital

Es importante mencionar que, de todo el material bibliográfico que ha sido revisado y analizado en el desarrollo de esta investigación, no se encuentra un autor o autora que se oponga al derecho de la desconexión digital; es decir, que acepte el hecho de que las personas trabajadoras sean contactadas mediante los dispositivos electrónicos durante su tiempo libre. Hay un consenso con respecto a esta problemática, la cual debe ser evitada a toda costa para no ocasionar lesiones en la intimidad y la salud de las personas.

La discusión radica en torno a si este derecho a la desconexión digital debe ser considerado un derecho nuevo propio de la era digital y, por lo tanto, debe regularse o si más bien, corresponde a una garantía de la efectividad de los derechos ya

¹⁰⁹ Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, Consulta Judicial de Constitucionalidad: Voto 6776-94 del 22 de noviembre 1994, 14:57 (expediente 0057-E-93).

¹¹⁰ Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, Proceso ordinario laboral: Sentencia N.º 00172 del 18 de febrero de 2011, 11: 05 (expediente 08-002237-0166-LA).

consagrados como el derecho al descanso, la conciliación de la vida familiar y personal y el disfrute del tiempo libre; es decir, si es suficiente con los derechos previos o si es necesario adicionarlo. A continuación, se analizan algunas posturas teóricas.

A) A favor

Molina (citado en López) hace referencia al objetivo de la desconexión digital y la salud de las personas trabajadoras, al respecto comenta que:

A medida que más empresas utilizan los medios de comunicación social y los mensajes móviles para enviar órdenes de trabajo, sin importar el tiempo, el estrés infligido a los trabajadores ha alcanzado un nivel serio. Es así como la iniciativa legislativa busca prohibir el envío por las empresas, fuera de la jornada de trabajo, a los empleados de mensajes relacionados con el trabajo por aplicaciones de mensajes móvil. El objetivo es doble: proteger la salud psicosocial de las personas y facilitar la vida personal libre de intrusión fuera del lugar de trabajo.¹¹¹

Coelho (citado en López) magíster en ciencias jurídicas y empresariales de la Universidad de Minho Portugal menciona que:

La posibilidad de trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar que ofrecen las tecnologías, no pueden dar lugar a la demanda de mano de obra en cualquier momento y en cualquier lugar. El tiempo de trabajo permitido por las nuevas tecnologías es probable que produzca nuevas prácticas de explotación y al mismo tiempo pone en cuestión el derecho fundamental de un descanso efectivo al final de cada jornada laboral. La separación entre los tiempos de vida y el tiempo de trabajo es cada vez menos visible, ya que desdibujan las fronteras entre la vida personal y la vida profesional. Para evitar estos problemas se teoriza el derecho a la desconexión como una nueva frontera del derecho a la intimidad del siglo XXI en una fase histórica en la que se requiere a los empleados a estar conectados en todo momento y desde cualquier ubicación.¹¹²

¹¹¹ Yira Almendra López Zarzosa, “*Afectación del Derecho a la Desconexión Laboral por parte del Empleador Mediante el uso de las Tecnologías de la Comunicación en el Ordenamiento Jurídico Peruano*” (Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Ancash Santiago Antúnez de Mayolo, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, 2018), 76 consultado 15 de junio, 2022 http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2346/T033_71082352_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

¹¹² Ibid., 78.

Aunado a lo anterior, la OIT (citado en Serrano) expone que “la desaparición de las fronteras espaciales y temporales entre la vida laboral y privada suscita inquietudes en diferentes ámbitos, y evoca formas de organización del trabajo del periodo preindustrial. Los procesos de cambio permiten que el individuo pase más tiempo en su casa que en el trabajo, pero que también pase más tiempo trabajando en casa podría ser un arma de doble filo”.¹¹³

Pérez (citado en Torres) menciona que la regulación de un derecho de esta naturaleza interesa y es importante desde un triple punto de vista:

- 1) Social, protege a la tutela física y moral de la persona trabajadora.
- 2) Jurídico, establece límites estables entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso.
- 3) Económico, la duración excesiva del trabajo convierte al personal en menos productivo y competitivo, repercutiendo así en la productividad empresarial.

El derecho a la desconexión responde a una necesidad actual que no existía en el momento que se estableció el derecho al descanso. Villafañe (citado en Torres) comenta en relación con la evolución de las normas jurídicas y las realidades sociales, que:

El derecho tiene que cumplir una función progresiva y evolucionar con la época, la realidad y las relaciones cuya vida regula. Las transformaciones económicas, con predominio industrial, agrícola o comercial, que reflejan y condicionan la realidad social y política, llevan como consecuencia inmediata un cambio en el derecho regulador de estas estructuras, con predominio no sólo de los principios inspiradores del ordenamiento jurídico, sino de las correspondientes normas positivas y concretas. Una política legislativa que desconozca las cambiantes realidades cotidianas y no acuda,

¹¹³ Mariola Serrano Argüeso, “Always on”. Propuesta para la efectividad del derecho a la desconexión digital en el marco de la economía 4.0, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* 7, N.º 2 (2019): 169, consultado el 10 de junio, 2022, <https://www.spdtss.org.pe/archivos/laborem/23/18.pdf>

pronto, a preocuparse de su normalización jurídica, será ciega e ineficaz, por vivir de espaldas a la realidad. ¹¹⁴ (el subrayado no es del original).

En la misma línea de pensamiento, Torres asegura que:

El negarse a la actualización supondría mantener vigente un derecho desfasado, que no se corresponde con los nuevos planteamientos y estructuras de la relación laboral y con los conflictos actuales a resolver. El derecho es un campo de la vida, que- igual que la propia humanidad- necesita de evolución, desarrollo y adaptación a las nuevas eras. El derecho va de la mano del desarrollo humano, encaminándose hacia los nuevos tiempos tecnológicos. El derecho a la desconexión digital no puede verse como un reconocimiento innecesario, sino como el primer paso encaminado a regular el mundo de los derechos digitales. Si bien es verdad que las garantías del trabajador, en cuanto a límite de jornada y salud y seguridad en el trabajo, encontraban su protección en la anterior legislación, no es menos cierto que la utilización de dispositivos informáticos tecnológicos crea situaciones que se escapan de la regulación estricta¹¹⁵ (el subrayado no es del original).

Catela (2019) señala que, con respecto a los derechos digitales, el derecho a la desconexión digital forma parte de una serie de derechos que está en discusión por las nuevas realidades, algunos de estos derechos son:

- Derecho de acceso universal a Internet.
- Neutralidad en la red.
- Seguridad digital.
- Educación digital.
- Protección de menores en Internet.
- Rectificación en Internet.
- Actualización de informaciones en medios de comunicación digitales.
- Intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral.
- Intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo.

¹¹⁴ Barbara Torres García, “Sobre la regulación de la desconexión digital en España: Valoración Crítica, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 8, N.º 1 (2020): 253, consultado 15 de junio, 2022, <http://servicios.uss.edu.pe/ojs/index.php/SVS/article/view/78>

¹¹⁵ Ibid., 254.

- Intimidación ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral.
- Derechos digitales en la negociación colectiva.
- Olvido en búsquedas de Internet, servicios de redes sociales o equivalentes.
- Portabilidad en servicios de redes y equivalentes.
- Derecho al testamento digital.

B) En contra

La posición en contra al derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras (como un derecho nuevo) sostiene que este se caracteriza por ser inconcreto, condicionado e incompleto. Inconcreto, porque la ley no lo define ni limita. Condicionado, porque lo remite a un convenio colectivo. Incompleto, porque no se prevé un régimen subsidiario, ni sanción específica para las jefaturas que no cumplan con la norma. De acuerdo con Molina (2017), el derecho fundamental al descanso efectivo es la fuente integradora y el derecho a la desconexión digital es una garantía aplicable, sustenta que:

- a) La desconexión digital fuera de la jornada de trabajo es una garantía de efectividad del derecho al descanso y del derecho al debido respeto de la intimidad del trabajador, cuya utilidad puede exigirse en cualquier momento en que se sienta en peligro, sin necesidad de mediación legal ni tampoco convención alguna, de un lado;
- b) Al tiempo que es irregular el ejercicio del poder directivo, aun mediante formatos tecnológicos avanzados, que se despliegue fuera del tiempo laboral, por lo que está prohibido su ejercicio, debiendo el empleador no sólo abstenerse de tales conductas, sino también de evaluar los riesgos psicosociales que puede generar en el trabajador el plus de carga digital, dentro y fuera del trabajo, de otro.¹¹⁶

Por tal razón Molina (2017) sostiene que el derecho a la desconexión digital “no existe como tal, autónomo y diferenciado, sino que es, en realidad, una concreción del contenido viejo -o clásico- derecho, actualizado bajo el impulso

¹¹⁶ Cristóbal Molina Navarrete, Jornada laboral y tecnologías de la info-comunicación: “Desconexión Digital”, garantía del derecho al descanso, *Temas Labores* 138, 279, consultado 20 de junio del 2022, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6552395>

adaptativo de las nuevas necesidades creadas por la tecnología digital”¹¹⁷. Además, sostienen que el poder de dirección tiene como límite la vida privada, por lo tanto, desconectar digitalmente y disfrutar del periodo de descanso no tiene ninguna diferencia en sentido práctico.

Por su parte, Cohen (citado en López) menciona que el derecho a la desconexión digital es un eslogan jurídico y que “esta aparente consagración del derecho a la desconexión podría conllevar un retroceso en los derechos de los trabajadores si la negociación culmina con un acuerdo para estar conectado por las noches y los fines de semana”¹¹⁸.

Avilés (citado en Escobar) dice que el derecho a la desconexión “sería un derecho instrumental o accesorio de otros derechos de mayor rango, así como de las propias políticas de conciliación de la vida laboral y familiar (y el conjunto de instrumentos normativos para su consecución”¹¹⁹. Buitrago y Ordoñez (2018), subrayan que:

Desconectarse digitalmente del trabajo, es un derecho laboral, sin embargo, no sería necesario el reconocimiento del derecho a la desconexión digital como derecho laboral, bastaría con respetar el derecho al descanso que tienen los trabajadores y que ya cuenta con regulación legal, constitucional y jurisprudencial. No se trata de seguir adicionando derechos nuevos al catálogo de derechos de los que ya somos titulares, es cuestión de mantener el equilibrio, respetando los derechos ya existentes y velando por su cumplimiento y no dejarlos simplemente incluidos en los ordenamientos jurídicos sin darles la aplicación propia de la iniciativa legislativa que los creó.¹²⁰

¹¹⁷ Ibid., 279.

¹¹⁸ Yira Almendra López Zarzosa, “*Afectación del Derecho a la Desconexión Laboral por parte del Empleador Mediante el uso de las Tecnologías de la Comunicación en el Ordenamiento Jurídico Peruano*” (Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Ancash Santiago Antúnez de Mayolo, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, 2018), 85, consultado 15 de junio, 2022

¹¹⁹ David Escobar Martín, “*El Derecho a la Desconexión Digital*” (Tesis de Licenciatura en Derecho, Universidad de Valladolid, Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Comunicación, 2019), 16, consultado 10 de junio, 2022 <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/35307/TFG-N.1040.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

¹²⁰ Adriana María Buitrago Escobar y Edward Javier Ordoñez, Desconexión digital: ¿un derecho laboral sin reglamentación jurídica en Colombia?, Visiones Diversas sobre el Conocimiento, 42,

Los autores (as) que consideran que el derecho a la desconexión digital no es un derecho nuevo sostienen que este debe completar su configuración legal, establecer objetivos, excepciones, posibles medidas generales, supuestos de fuerza mayor, ámbito sancionador, líneas de contenido y garantías mínimas para poder ser considerado como un derecho completo.

CAPÍTULO TERCERO

DESCONEXIÓN DIGITAL Y REGULACIÓN DE LA SALUD

Sección primera: regulación de la salud en el ordenamiento jurídico de Costa Rica

A) Doctrina

Oblitas (citado en Mebarak, De Castro, Salamanca y Quintero) dice que la salud es “el bienestar físico, psicológico y social, que va más allá del esquema biomédico, donde abarca la esfera subjetiva y del comportamiento del ser humano. No es la ausencia de alteraciones y de enfermedad, sino un concepto positivo que implica distintos grados de vitalidad y funcionamiento adaptativo”¹²¹.

El derecho a la salud incluye también a la **Salud Mental** que de acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (2004), es “un estado de bienestar en el cual el individuo se da cuenta de sus propias aptitudes, puede afrontar las presiones normales de la vida, puede trabajar productiva y fructíferamente y es capaz de hacer una contribución a su comunidad”¹²². Además, se explica que la salud mental alberga un “bienestar subjetivo, autonomía, competencia, dependencia

consultado 10 de junio, 2022,
<https://repository.usc.edu.co/bitstream/handle/20.500.12421/416/Libro?sequence=1&isAllowed=y>

¹²¹ Moisés Mebarak, Alberto De Castro, María del Pilar Salamanca y María Fernanda Quintero., “Salud Mental: Un Abordaje desde la Perspectiva Actual de la Psicología de la Salud”, *Psicología desde el Caribe*, N.º 23 (2009):89, Academic Search Complete, EBSCOHost (consultado 12 de septiembre, 2021).

¹²² Organización Mundial de la Salud, “*Promoción de la Salud Mental*” Ginebra (2004):14 (Consultado 12 de septiembre, 2021),
https://www.who.int/mental_health/evidence/promocion_de_la_salud_mental.pdf

intergeneracional y reconocimiento de la habilidad de realizarse intelectual y emocionalmente”¹²³.

De acuerdo con la American Psychological Association (APA)¹²⁴ la salud mental se define como:

La forma en que sus pensamientos, sentimientos y conductas afectan su vida. La buena salud mental conduce a una imagen positiva de uno mismo y, a su vez, a relaciones satisfactorias con amigos y otras personas. Tener una buena salud mental le ayuda a tomar buenas decisiones y afrontar los desafíos de la vida en el hogar, el trabajo o la escuela.¹²⁵

Para la Comisión Nacional de Salud Mental del Ministerio de Salud de Costa Rica, en la política Nacional de Salud Mental de 2012 a 2021, se entiende la salud mental como:

Un proceso de bienestar y desempeño personal y colectivo caracterizado por la autorrealización, la autoestima, la autonomía, la capacidad para responder a las demandas de la vida en diversos contextos: familiares, comunitarios, académicos, laborales y disfrutar de la vida en armonía con el ambiente. Este proceso favorece las relaciones intergeneracionales, el desarrollo de las competencias y capacidades intelectuales, emocionales sociales y productivas e incluye el ejercicio de derechos y deberes. Es importante entender que la Salud Mental está determinada por factores tales como biológicos, emocionales, ambientales, socioeconómicos, culturales, y sistemas y servicios de salud.¹²⁶

B) Legislación

El **Derecho a la salud** se ha definido en el Preámbulo de la Constitución de la Organización Mundial de la Salud (1948) como “un estado de completo bienestar

¹²³ Ibid., 14.

¹²⁴ Asociación Americana de Psicología (Traducción propia).

¹²⁵ Asociación Americana de Psicología, “*Cambie de opinión acerca de la salud mental*”, última actualización 2010, consultado 12 de septiembre, 2021 <https://www.apa.org/topics/mental-health/cambie>

¹²⁶ Ministerio de Salud de Costa Rica, “*Política de Salud Mental 2012-2021*” (2012), 34, consultado 12 de septiembre, 2021, <https://www.ministeriodesalud.go.cr/index.php/biblioteca-de-archivos/sobre-el-ministerio/politicas-y-planos-en-salud/politicas-en-salud/1558-politica-nacional-de-salud-mental/file>

físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.”¹²⁷ Esta definición se adoptó en la Conferencia Sanitaria Internacional que se llevó a cabo en Nueva York del 19 de junio al 22 de julio de 1946, se firmó por los 61 Estados el 22 de julio de ese año, entró en vigor el 7 de abril de 1948 y desde entonces no se ha modificado. La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) indica que:

Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.¹²⁸

Por su parte, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948) refiere que “toda persona tiene derecho a que su salud sea preservada por medidas sanitarias y sociales, relativas a la alimentación, el vestido, la vivienda y la asistencia médica, correspondientes al nivel que permitan los recursos públicos y los de la comunidad”.¹²⁹ En el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), en el Artículo 12 se expresa que:¹³⁰

1. Los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental.
2. Entre las medidas que deberán adoptar los Estados Parte en el Pacto a fin de asegurar la plena efectividad de este derecho, figurarán las necesarias para:
 - a) La reducción de la mortalidad y de la mortalidad infantil, y el sano desarrollo de los niños.
 - b) El mejoramiento en todos sus aspectos de la higiene del trabajo y del medio ambiente.

¹²⁷ Organización Mundial de la Salud. “Organización Mundial de La Salud.” preguntas más frecuentes. Última actualización (s.f.) consultado 12 de septiembre, 2021, <https://www.who.int/suggestions/faq/es/>.

¹²⁸ Organización de las Naciones Unidas. “Declaración Universal de Derechos Humanos: 10 de diciembre de 1948” Artículo 25. SINALEVI. (Consultado 12 de septiembre, 2021).

¹²⁹ Conferencia Internacional Americana. “Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre: 30 de abril de 1948” Artículo X. SINALEVI. (Consultado 12 de septiembre, 2021).

¹³⁰ Asamblea Legislativa, “Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: 16 de diciembre de 1966” (11 dic., 1968): Artículo 12, SINALEVI (consultado 12 de septiembre, 2021).

- c) La prevención y el tratamiento de las enfermedades epidémicas, endémicas, profesionales y de otra índole, y la lucha contra ellas.
- d) La creación de condiciones que aseguren a todos asistencia médica y servicios médicos en caso de enfermedad.

En el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966) y la Convención Americana de los Derechos Humanos (Pacto de San José) de 1969, el derecho a la salud solo aparece mencionado como un límite al ejercicio de otros derechos humanos.

En la Ley General de Salud, en su Artículo 9 se indica que: “todas las personas tienen derecho a la promoción de la salud física y salud mental, la prevención, la recuperación, la rehabilitación y el acceso a los servicios en los diferentes niveles de atención y escenarios, así como a la disponibilidad de tratamientos y medicamentos de probada calidad”¹³¹.

C) Jurisprudencia

Respecto al derecho a la salud, la Sala Constitucional de Costa Rica ha señalado que:

El derecho a la salud ha sido desarrollado por esta Sala a partir de la protección constitucional a la vida, según se define en el Artículo 21 de la Constitución Política, puesto que la vida resulta inconcebible si no se le garantiza a la persona humana condiciones mínimas para un adecuado y armónico equilibrio psíquico, físico y ambiental. La preponderancia de la vida y de la salud, como valores supremos de las personas, está presente y señalada como de obligada tutela para el Estado, no sólo en la Constitución Política, sino también en diversos instrumentos internacionales suscritos por el país como la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. De tal forma, el régimen de seguridad social es también un pilar fundamental del sistema democrático nacional, al encontrar su sustento en el Artículo setenta y tres de la Constitución Política (el subrayado no es del original).¹³²

¹³¹ Asamblea Legislativa, “Ley 5395 Ley General de Salud: 30 de octubre de 1973”, Artículo 9, SINALEVI (consultado 20 de junio, 2022).

¹³² Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, Recurso de Amparo: Resolución N.º 04261 del 10 de abril, 2013, 2:30 p.m. (Expediente 13-002536-0007-CO).

Es significativa la referencia que hace la Sala Constitucional a la salud mental y la importancia del equilibrio entre lo psíquico y físico. Aunado a lo anterior, también se ha señalado que:

El fundamento del potencial humano es la salud física (...) La salud es, innegablemente, importante ya que es la base para establecer una sociedad justa y productiva, y es la piedra angular para que se puedan desarrollar las potencialidades que tienen las personas de realizarse a plenitud, individual y socialmente. Una población enferma no puede aprender, trabajar, ni desarrollarse; salud es, pues, un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. (...) La salud se considera, entonces, como el resultado del desarrollo orientado hacia las necesidades de la población y, como tal, es indispensable para mejorar los indicadores básicos del desarrollo propiamente dicho. La convicción de que el derecho a la salud es un derecho humano digno de reconocimiento, ya sea en el plano nacional o en el internacional, se encuentra estrechamente vinculada a la idea de que todo ser humano es sujeto de derechos fundamentales civiles, políticos, económicos, sociales y culturales y que es deber de todos los gobiernos proveer al goce de los mismos.¹³³ (el subrayado no es del original).

En suma, la salud como un estado completo de bienestar físico, psicológico y social es indispensable para que una persona pueda desarrollarse en su trabajo de la mejor manera. La salud va más allá de no encontrarse con una afección o enfermedad, es una serie de condiciones necesarias para vivir con plenitud estando en armonía lo físico, lo mental y lo social.

Sección segunda: desconexión digital y salud

No desconectarse del trabajo, de las obligaciones o tareas pendientes y acarrearlas al hogar puede tener serias implicaciones en la salud. Como ya se ha

¹³³ Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, Recurso de Amparo: Resolución N.º 04423 del 07 de setiembre, 1993, 12:00 p.m. (Expediente 93-000858-0007-CO).

mencionado, es vital separar los tiempos de trabajo de los tiempos de descanso. Al respecto Ochoa (2020) refiere que:

El ritmo de vida acelerado, la presión de la eficiencia laboral genera insatisfacción a los individuos lo que provoca un mal social. Como consecuencia de esa falta de bienestar las personas tienen una baja en su rendimiento laboral, problemas de salud, problemas sociales, lo que representa un nuevo peligro que empieza destruyendo a la familia.¹³⁴

Colombo y Cifre (citados en Ochoa) señalan que cuando una persona trabajadora tiene afectada su salud, comienza a presentar “alteración del bienestar, ausentismo por enfermedad, accidentes laborales, bajo desempeño, alta rotación y conflictos interpersonales”¹³⁵. Por su parte, Monesterolo (citado en Ochoa) indica que:

La distribución y limitación de las horas diarias y semanales de trabajo se considera uno de los factores que más influyen en el rendimiento, salud, prevención de enfermedades y accidentes de los trabajadores, que repercute además en los patrones de sueño y consecuentes stress reflejados en el trabajo y en el hogar, por lo que resulta indudable que los objetivos primordiales de la regulación de la jornada sea: proteger la salud y seguridad de los trabajadores y aliviar las presiones y el stress propio de toda prestación de servicios. En este sentido las políticas estatales deben garantizar que se cumpla con un descanso adecuado que realmente permita al empleado recuperar energías para continuar con su actividad laboral.¹³⁶

Al hacerse la pregunta de qué es lo que dificulta que las personas trabajadoras se desvinculen del trabajo o de aquellos dispositivos que lo mantienen conectado a estas actividades, Vallecillo apunta a que:

Entre los principales motivos que dificultan la desconexión podemos citar el sentimiento de culpabilidad por desatender el trabajo, la necesidad de saber y estar actualizado durante los periodos de descanso o las vacaciones, las llamadas de compañeros o de superiores, contar con herramientas de comunicación puestas a disposición del trabajador por parte de la empresa

¹³⁴ Mariela Alexandra Ochoa Gavilánez, “El Impacto de las Tecnologías de la Información y Comunicación en la Jornada de Trabajo en el Ecuador” (Tesis de Magíster, Universidad de Cuenca, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales, 2020),12, consultado 12 de junio, 2022. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/34113/1/Trabajo%20de%20titulaci%c3%b3n.pdf>

¹³⁵ Ibid., 38.

¹³⁶ Ibid.,33.

(teléfonos móviles, tabletas, ordenadores...) que pueden no ser el mejor incentivo para favorecer la desconexión.¹³⁷ (el subrayado no es del original).

En la misma línea de pensamiento, Vaughn (citado en Serrano) explica que las personas sienten la dificultad de desconectarse de sus dispositivos por FOMO (Fear Of Missing Out)¹³⁸; es decir se vuelven incapaces de abstenerse de Internet por miedo a estar perdiéndose algo. Vallecillo (2020) señala que, en efecto, en el informe anual 2017 de Infojobs-ESADE, sobre el mercado laboral en España, los resultados arrojaron que el 36% de las personas encuestadas afirmaron que responden e-mails y atienden llamadas en vacaciones o fines de semana y 36% dijo que lo hacen porque se sienten en la obligación de responder. A lo largo de la historia, a esta problemática se le ha llamado de diferentes formas, es por eso por lo que presentamos la siguiente tabla con algunos conceptos relacionados a este fenómeno, así como otros conceptos usados para referirse a las posibles situaciones a nivel psicológico que produce el uso inadecuado de las TIC.

Tabla 8. Otros conceptos para referirse al fenómeno de las TIC y su efecto en las personas

Año	Autor	Concepto del fenómeno
1970	Alvin Toffler	Sobrecarga informativa
1997	Shenk	Nube tóxica de datos
2005	Gitlin	Torrente mediático
2008	Cornella	Infoxicación
2008	Bray	Infopolución
2009	Bawden y Robinson	Lado oscuro de la información

¹³⁷ María Rosa Vallecillo Gámez, “El Derecho a la Desconexión Digital: Perspectiva Comparada y Riesgos Asociados”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* 8, N.º 1 (2020): 233, consultado 14 de junio, 2022, http://ejcls.adapt.it/index.php/rldc_adapt/article/view/836

¹³⁸ Miedo de perderse algún acontecimiento (Traducción propia).

2011	Gleick	Diluvio de información
2013	Andrejevic	Infoglut
2014	Han	Enjambre digital
Año	Autor	Concepto psicológico
1984	Brod	Tecnoestrés
1986	Klapp	Aburrimiento
1989	Wurman	Ansiedad informativa
1996	Reuters	Síndrome de fatiga informativa
2000	Kirsch	Sobrecarga cognitiva
2009	Whitworth	Obesidad informativa

Fuente: elaboración propia.

Seguidamente, se presentan algunas de las alteraciones que puede presentar la persona trabajadora en su salud a nivel física y psicológica.

A) Riesgos físicos

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (s.f.), indica que entre los riesgos físicos que puede presentar una persona expuesta a largas horas de trabajo se encuentran: dolor intenso de cabeza, ausencia de la adecuada digestión, falta de conciliación del sueño, musculatura tensa, fatiga visual, trastornos musco-esqueléticos, el sedentarismo puede acarrear enfermedades crónicas como osteoporosis, patologías en el corazón, altos niveles de sobrepeso, desarrollo de tensiones y colesterol alto, lesiones cerebrovasculares, síndrome de túnel carpiano, entumecimiento de la muñeca, dolor, hormigueo, debilidad de la mano, daños en la audición como hipoacusia, problemas en el equilibrio por usar audífonos con el volumen alto, náuseas, vómitos, daños en el sistema nervioso, vértigo, fatiga, trastornos del sueño, pérdida de memoria y desarrollo de tumores cerebrales

producidos por los campos electromagnéticos, enfermedades oculares por mirar la pantalla, resequedad y tensión ocular, entre otros.

B) Riesgos psicológicos

La Organización Internacional de Trabajo (OIT) (citado en Ochoa), ha reconocido el estrés como una enfermedad laboral que afecta a un gran número de personas trabajadoras a nivel mundial. Además, la Organización Mundial de la Salud (OMS) indica que es mayor en mujeres que en hombres por los factores de cuidado y responsabilidad en el hogar. Las personas pueden llegar a experimentar soledad, aislamiento, falta de concentración, aburrimiento, ralentización en el desarrollo de las tareas, fatiga. A nivel psicológico hay cuatro patologías muy frecuentes y dañinas en la salud tanto física como mental y son la ansiedad, el estrés, la depresión y el síndrome de desgaste ocupacional.

Ansiedad

La Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) define la ansiedad como “el temor o presentimiento de peligro o desgracia, además de preocupación, angustia o síntomas somáticos de tensión. El origen del peligro previsto puede ser interno o externo”¹³⁹ MB21.3. El Trastorno de ansiedad generalizada que ocupa el código 300.02 (F41.1) en el CIE-11, se caracteriza por:

- A. Ansiedad y preocupación excesiva (anticipación aprensiva), que se produce durante más días de los que ha estado ausente durante un mínimo de seis meses, en relación con diversos sucesos o actividades (como en la actividad laboral o escolar).
- B. Al individuo le es difícil controlar la preocupación.

¹³⁹ Organización Mundial de la Salud, “*Clasificación Internacional de las Enfermedades y problemas de salud conexos*”, 11 consultado 15 de julio, 2022, <https://icd.who.int/es>

- C. La ansiedad y la preocupación se asocian a tres (o más) de los seis síntomas siguientes (y al menos algunos síntomas han estado presentes durante más días de los que han estado ausentes durante los últimos seis meses):

Nota: en los niños, solamente se requiere un ítem.

1. Inquietud o sensación de estar atrapado o con los nervios de punta.
2. Fácilmente fatigado.
3. Dificultad para concentrarse o quedarse con la mente en blanco.
4. Irritabilidad.

Estrés

Con relación al estrés, el CIE-11 explica que:

Los trastornos específicamente relacionados con el estrés están directamente asociados con la exposición a un acontecimiento traumático o estresante, o a una serie de eventos o experiencias adversas de este tipo. Para cada uno de los trastornos de este grupo se requiere, aunque no es suficiente, la presencia de un estresor identificable como factor causal. Aunque no todas las personas expuestas a un mismo estresor desarrollarán un trastorno, los trastornos de este grupo no se hubieran presentado si el estresor no hubiera ocurrido. Los acontecimientos estresantes que causan algunos trastornos de este grupo se ubican en el rango normal de las experiencias vitales (por ejemplo, un divorcio, problemas socioeconómicos, muerte de un ser querido). Otros trastornos requieren que ocurran acontecimientos traumáticos sumamente estresantes de naturaleza extremadamente amenazante o terrible para manifestarse (es decir, acontecimientos potencialmente traumáticos). En todos los trastornos de este grupo, la naturaleza, el patrón y la duración de los síntomas que aparecen como respuesta al acontecimiento estresante (junto con el deterioro del funcionamiento asociado) son lo que distingue a un trastorno de otro.¹⁴⁰

Depresión

La APA (2017) explica que la depresión es “una profunda tristeza o desesperación cuya duración se extiende más allá de unos pocos días, e interfiere

¹⁴⁰ Ibid., 1.

con las actividades de la vida cotidiana, e incluso provoca dolores físicos”¹⁴¹ además, se indica que puede existir presencia de los siguientes síntomas: tristeza prolongada o sensación de vacío, sentimientos de desamparo o desesperanza, sentimientos de culpabilidad o inutilidad, enojo e irritabilidad, inquietud, dificultad para concentrarse, fatiga, cambios en los patrones del sueño, cambios de apetito, dolor crónico, dolores de cabeza o de estómago, pérdida de interés en las actividades que realiza, alejamiento de familiares y amigos, pensamientos en la muerte o suicidas.

Síndrome de Desgaste Ocupacional

López (citado en Escobar) menciona que el Síndrome de Desgaste Ocupacional se describió por primera vez en 1974 por Freudenberg, un psiquiatra que trabaja en Nueva York con Toxicómanos, quien se dio cuenta que, al año de trabajar, las personas voluntarias progresivamente perdían la energía, hasta llegar al agotamiento, síntomas de ansiedad, depresión y desmotivación y agresividad. En la misma época, Cristina Maslach, una psicóloga social, estudió la respuesta emocional de profesionales de ayuda y determinó que estaban afectados con sobrecarga emocional o síndrome de burn out conocido popularmente como persona trabajadora quemada. Según López (citada en Escobar) es “un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que suele ocurrir en trabajadores que trabajaban con otras personas”.¹⁴² Moreno y Báez (citado en escobar) clasifica a este padecimiento de la siguiente manera:

- **Burn out activo:** conducta asertiva, se relaciona con elementos externos a la profesión.

¹⁴¹ American Psychological Association, “*superando la depresión*”, consultado 1 de julio, 2022, <https://www.apa.org/topics/depression/trastornos-depresivos#:~:text=La%20depresi%C3%B3n%20consiste%20en%20una,e%20incluso%20provoca%20dolores%20f%C3%ADsicos>.

¹⁴² David Escobar Martín, “*El Derecho a la Desconexión Digital*” (Tesis de Licenciatura en Derecho, Universidad de Valladolid, Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Comunicación, 2019), 20, consultado 10 de junio, 2022 <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/35307/TFG-N.1040.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- **Burn out pasivo:** sentimientos de apatía y se relaciona con factores internos psicosociales.¹⁴³

En relación con los síntomas que puede presentar una persona que está experimentando el Síndrome de Desgaste Ocupacional, Alastruey y Gómez (citado en escobar) detallan que hay presencia de:

- **Agotamiento emocional:** desgaste que lleva al agotamiento psíquico y físico al tener que realizar funciones laborales diarias y de forma permanente con personas que requieren atención como objetos de trabajo.
- **Despersonalización:** actitudes negativas en relación con los clientes, irritabilidad, pérdida de motivación, deshumanización en el trato personal.
- **Falta de realización personal:** pérdida continua de autoestima personal, frustración de expectativas y manifestaciones de estrés a nivel fisiológico, cognitivo y comportamiento.¹⁴⁴

De acuerdo con el CIE-11, este padecimiento es explicado de la siguiente manera:

Es un síndrome conceptualizado como resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito. Se caracteriza por tres dimensiones: 1) sentimientos de falta de energía o agotamiento; 2) aumento de la distancia mental con respecto al trabajo, o sentimientos negativos o cínicos con respecto al trabajo; y 3) una sensación de ineficacia y falta de realización. El síndrome de desgaste ocupacional se refiere específicamente a los fenómenos en el contexto laboral y no debe aplicarse para describir experiencias en otras áreas de la vida. CIE-11 QD85.

Los riesgos psicológicos mencionados son realmente situaciones devastadoras para una persona si no se toman las previsiones a tiempo. Trabajar experimentando sentimientos, emociones y pensamientos negativos no favorece en nada al personal ni a la organización. Por esta razón, es que se debe tomar las

¹⁴³ Ibid., 21.

¹⁴⁴ Ibid., 22.

medidas y acciones necesarias para garantizar a la persona trabajadora las mejores condiciones de trabajo protegiendo su salud en sentido amplio.

Sección tercera: Psicología en los procesos laborales

A) Cultura organizacional de estar disponible 24/7

La Global Union of Professionals and Managers (citado en Bosc) descubrió que hay cuatro situaciones importantes que impiden la desconexión digital de los trabajadores: la alta carga laboral; la presión por parte de los supervisores, el miedo a que la desconexión sea vista como falta de compromiso y la cultura organizacional de estar disponible 24/7. Asimismo, García (2019) indica que es el temor al desempleo, que se considere falta de disposición de las y los trabajadores fuera de su jornada laboral, es decir, falta de compromiso, de responsabilidad, por eso los trabajadores prefieren ser percibidos como estar disponibles para lo que se necesite, a más entrega, más compromiso, más lealtad.

Thibault (citado en Tavera) explica que la tele disponibilidad es “esa franja de tiempo dentro de la cual el empleador puede localizar al empleado fuera del horario ordinario de trabajo para impartirle instrucciones, darle órdenes e incluso requerirle para que se incorpore a su puesto de trabajo.”¹⁴⁵ Con las nuevas tecnologías, no es necesario que la persona trabajadora se encuentre en el lugar de trabajo, dado que es posible localizarla en su domicilio o en cualquier lugar que se encuentre por medio de su computadora o celular.

Un ejemplo de teledisponibilidad es el de las personas docentes, ahora es muy frecuente que se creen chats como los de WhatsApp con el grupo estudiantil. Como no existe aún una sensibilización al respecto, el estudiantado suele mandar mensajes haciendo consultas a cualquier hora, incluso en horas de la madrugada

¹⁴⁵ Melissa Tavera Romero, “*El Uso de las Nuevas TIC y el Derecho a la Desconexión: Un Límite al Poder de Dirección*”, (Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Facultad de Derecho, 2019), 75 consultado 12 de julio, 2022, https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1950/1/TL_TaveraRomeroMelissa.pdf

sin respetar los tiempos de descanso de sus docentes. Una de las acciones preventivas que se ha tomado desde la Universidad de Costa Rica para evitar intromisiones en la vida privada de su personal es establecer un límite desde los programas de estudio de cada curso e indicar en la franja horaria en la que se pueden mandar mensajes en los chats. Es decir, el horario de atención es por ejemplo los lunes de 1:00 p.m. a 5:00 p.m., se espera con esta acción generar la cultura en el estudiantado y romper con la idea del mercado global de operar durante las 24 horas los siete días de la semana. Esto mismo ocurre en otros sectores como el empresarial, pero en lugar de estudiantes son clientes o usuarios de servicios los que intentan contactar a la persona colaboradora. Ferreyra y Vera (2019) indican que:

Sin lugar a dudas que el gran desafío que nos toca para adaptarnos a la modalidad de teletrabajo va mucho más allá de la regulación normativa de cada uno de los aspectos, requiere de un cambio de la cultura organizacional. Dicho cambio asentará la flexibilidad y predisposición de las partes a modificar las estructuras tradicionales, lo que dará lugar a nueva cultura de trabajo que permita alinear las capacidades laborales en un entorno de trabajo altamente dinámico con independencia de la ubicación, dirigido por nuevos comportamientos, estilos de liderazgo y formas de trabajo.¹⁴⁶

Ribeiro de Oliveira (citado en Ochoa), indica que, además, de los problemas en la salud que conlleva estar siempre disponible, también existe una problemática a nivel económico y es que las personas trabajadoras no perciben realmente el pago de las horas extras porque:

Los empleadores evaden el pago de horas extraordinarias o suplementarias, argumentando que el solicitar información mediante dispositivos digitales, no se considera como un trabajo formal, sino más bien se encuentra vinculado al tema de responsabilidad del trabajador. En este contexto la desmotivación del trabajador crece, porque no ve reflejado su esfuerzo y tiempo ni siquiera en una compensación económica. Esto ha sido materia de análisis doctrinal toda vez que se sostiene que se vuelve complicado

¹⁴⁶ Consuelo Ferreyra y Carolina Vera Ocampo, “El Derecho a la Desconexión Digital. El Teletrabajo: Una Necesidad”, *Revista de Estudio de Derecho Laboral y Derecho Procesal Laboral* 2, N.º 2 (2020): 142 consultado 10 de julio del 2022, <https://revistas.ubp.edu.ar/index.php/derecho-laboral/article/view/212>

comprobar que verdaderamente el trabajador tiene derecho económico por el pago de trabajo realizado en casa, el mismo que se vuelve “voluntario” y que por lo mismo podría realizarse o no, esto de acuerdo con el criterio de mismo trabajador.¹⁴⁷ (el subrayado no es del original).

B) Casos de Suicidio en France Télécom.

Es importante mencionar, en otro orden de ideas, el dramático *Caso France Télécom*, el cual puso a la sociedad a pensar seriamente en la salud mental de las personas trabajadoras. France Télécom es una de las mayores teleoperadoras de Francia, forma parte de CAC40 (Cotation Assistée en Continu ¹⁴⁸), principal índice bursátil de la Bolsa de París.

BBC News (2019) relata que en esta empresa ocurrió una ola de suicidios entre los años 2007 y 2011. Lamentablemente 19 personas trabajadoras se suicidaron, 12 hicieron intento de suicidio y ocho tenían cuadros de depresión. A la empresa y siete ejecutivos se les acusó de infligir acoso laboral contra su personal y crear un ambiente laboral tóxico. Didier Lombard (expresidente y director ejecutivo), Louis-Pierre Wénes, (director adjunto) y Olivier Barberot (exdirector de recursos humanos) fueron condenados a un año de prisión y una suspensión de ocho meses. La empresa debe pagar una multa de 75 mil euros y otros ejecutivos también fueron declarados culpables y recibieron multas de 16.600 dólares.

Para comprender el contexto en que se desarrollaron los hechos, la BBC News (2019) explica qué debemos remontarnos al año 2004 cuando la empresa había sido privatizada y tenía muchas deudas. Se estaba gestando un proceso de reorganización por la revolución tecnológica global del momento y Lombard promovió una estrategia llamada “*Nuevas Experiencia de Telecomunicaciones*”

¹⁴⁷ Mariela Alexandra Ochoa Gavilánez, “El Impacto de las Tecnologías de la Información y Comunicación en la Jornada de Trabajo en el Ecuador” (Tesis de Magíster, Universidad de Cuenca, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas y Sociales, 2020), 32, consultado 12 de septiembre, 2021.

<http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/34113/1/Trabajo%20de%20titulaci%c3%b3n.pdf>

¹⁴⁸ Cotización Asistida en Continuo (Traducción propia).

(NEXT) y “*Anticipación y Competencia por la Transformación*” (ACT) en la cual recortaría 22 000 empleos y trasladaría a 10 000 personas trabajadoras.

Según El Confidencial (2019), el plan del expresidente consistía en forzar la salida de 22 000 personas trabajadoras de los 120 000 que formaban parte de la planilla y así ahorrarse millones de euros al no pagar las prestaciones laborales correspondientes. El 20 de octubre de 2006, Lombard le dijo a su grupo de ejecutivos y ante la Asociación de Altos Cargos y Dirigentes (ACSED) “los sacaré de una manera u otra, por la puerta o por la ventana”¹⁴⁹. Cuando la estrategia se puso en práctica, muchas personas fueron apartadas de sus familias al tener que trasladarse de oficinas, a otros se les asignó trabajos degradantes. La idea era darles trabajos en ciudades alejadas y moverlos frecuentemente, además, ponerles objetivos inalcanzables. De esta manera se creó un ambiente de inseguridad y de angustia para desestabilizar la salud mental de las personas trabajadoras que lamentablemente optaron por quitarse la vida. Incluso, muchas cartas de suicidio estaban dirigidas al expresidente e indicaban que cometían suicidio por el desespero que vivían al trabajar en dicha empresa.

El juicio se celebró entre mayo y julio de 2019 ante el Tribunal Correccional de París por el cargo de acoso regulado en el Artículo 222-33-2 del Código Penal Francés. El acoso laboral en Francia es “el hecho de acosar a otro mediante actuaciones repetidas que tengan por objeto o por efecto una degradación de las condiciones de trabajo susceptible de atentar a sus derechos y a su dignidad, de alterar su salud psíquica o mental o de comprometer su futuro profesional, será castigado con un año de prisión y multa de 15.000 euros”¹⁵⁰.

El País (2019) informa que la sentencia se emitió el 12 de diciembre de 2019, fueron en total dos meses y medio de juicio, 46 audiencias y más de 30 testigos con

¹⁴⁹ BBC, “*France Télécom: condenan a prisión a 3 ejecutivos por el suicidio de 19 trabajadores*” última actualización 20 de diciembre, 2019, consultado 13 de septiembre, 2021 <https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-50871818>

¹⁵⁰ Asamblea Nacional de Francia, “*Código Penal*”: Artículo 222-33-2 (consultado 09 de septiembre, 2021), https://perso.unifr.ch/derechopenal/assets/files/legislacion/l_20080616_45.pdf

los que se analizaron los casos. Algunos de ello son el de André Amelot, de 54 años, que se ahorcó, Camille Bodivit, de 48, que se lanzó de un puente, Anne-Sophie Cassou, de 42, que ingirió un cóctel de medicamentos y alcohol, Corinne Cleuziou, de 45, que también se ahorcó y Rémy Louvradox, de 56, que se inmoló ante una sede de la empresa en Burdeos.

Este caso sienta un precedente en el cual se le hace ver a las empresas la responsabilidad que tiene de proteger la salud mental de su personal incluso desde las estrategias que utilizan y la forma en la que estas van a impactar en la vida de su personal.

France Télécom cambió su nombre en 2013 a Orange. Bruno Mettling, director general de Recursos Humanos de la empresa Orange participó en la creación del Informe Mettling que fue la base para la regulación del derecho a la desconexión digital en Francia.

Los hechos del caso France Télécom ocurrieron entre los años 2007 y 2011 pero su resolución fue hasta diciembre de 2019. Durante estos años previos a la sentencia, ocurrieron otros eventos que también son considerados como antecedentes de la desconexión digital.

Es importante mencionar que, esto no ocurre solo en el caso de France Télécom, desde 1969, en Japón se estudian los conceptos de Karoshi y Karojisatsu. El primero se refiere a morir por realizar exageradas jornadas en sobretiempo y el segundo al suicidio por razones de sobretiempo y situaciones laborales estresantes (Ulloa, 2019).

C) Acciones preventivas.

Power (citado en Serrano) comenta que la “práctica habitual de desconectarse o dieta digital, es un buen remedio contra el “maximalismo digital”, esto es, la

extendida convicción de que la conectividad a través de las pantallas es siempre buena y cuanto más esté uno conectado mejor”¹⁵¹

Serrano (2011) señala que el movimiento Slow Communication ha sido firme en manifestar que desconectarse periódicamente ayuda a mejorar la capacidad de atención ya que al navegar en Internet se desgasta la mente al hacer múltiples tareas y esto reduce la productividad y la eficacia. Asimismo, Maushart, Moeller, Powers y Roberts y Thurston (citado Serrano) indican que algunos beneficios de la dieta digital son la “sensación de paz y liberación, mejor comunicación con familiares y amigos cercanos (..) conciliar un ritmo de vida adecuado para el hombre con el dinamismo propio de la era de la información”.¹⁵²

Con respecto a la prevención, Salanova, Llorens y Cifre (citado en Escobar 2019) explican que se debe de “considerar que este problema de salud laboral es evitable y tratable, siendo necesario para ello por parte de las empresas, actividades de formación y sensibilización, junto a los tratamientos existentes para el estrés, además, de actuaciones individuales y recomendaciones generales de diverso tipo”.¹⁵³

A continuación, se presenta una tabla que menciona brevemente las acciones preventivas para reducir los riesgos físicos y psicológicos del uso inadecuado de las TIC en jornadas extendidas de trabajo. En el capítulo 8 se detalla a profundidad, las recomendaciones de buenas prácticas para las personas trabajadoras y empleadoras en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación en el ámbito laboral.

¹⁵¹ Javier Serano Puche, “La Desconexión Digital Periódica como parte de la Alfabetización mediática” III Congreso Internacional Comunicación” 3.0 2011, 9, consultado 15 de julio, 2022, <https://docplayer.es/79508502-La-desconexion-digital-periodica-como-parte-de-la-alfabetizacion-mediatica.html>

¹⁵² Ibid., 168.

¹⁵³ David Escobar Martín, “*El Derecho a la Desconexión Digital*” (Tesis de Licenciatura en Derecho, Universidad de Valladolid, Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Comunicación, 2019), 23 consultado 15 de mayo, 2022 <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/35307/TFG-N.1040.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Tabla 9. Acciones preventivas para evitar riesgos físicos y psicológicos por el uso desmedido de las TIC

Problema		Medida preventiva
Trastornos musco-esqueléticos	Mesa	Altura de plano de trabajo 68 cm hombres y 65 en mujeres.
	Silla	5 apoyos en el suelo, ruedas, apoya brazos, respaldar reclinable y altura ajustable.
	Teclado	Inclinable, independiente de la pantalla, uso de reposamuñecas.
	Atril	Estable, regular, colocar al lado de la pantalla del ordenador y a la misma altura, evitar giros innecesarios de la cabeza.
	Reposapiés	Superficie antideslizante.
Fatiga visual	Iluminación	Debe ser adecuada, preferiblemente natural.
	Evitar reflejos y deslumbramientos	Ubicar a la persona de manera que no queden los ojos frente a una ventana o frente a un punto de luz artificial que le provoque un deslumbramiento.
	Formación	Educación en el uso de las TIC y su impacto en la salud física y mental.
	Pantalla del ordenador	De calidad, imagen estable, sin destellos, centelleos u otras formas inestables.
	Ubicación del equipo	Lectura de pantalla con respecto a los ojos entre 40 y 55 cm. La pantalla debe tener una altura que pueda ser vista dentro del

		espacio comprendido entre la línea horizontal y la que se encuentra a 60° por debajo de la misma.
Estrés	Aislamiento	Evitar reuniones y fomentar el sentido de pertenencia a la organización.
	Separación del ámbito familiar laboral	Separar aspectos de la vida y del trabajo para evitar tensiones psicológicas.
	Flexibilidad horaria	Horario adaptado a las cualidades y necesidades de la persona trabajadora, que no haya exceso de horas o sobrecarga.
	Pausas	Cortas y frecuentes ya que una persona con fatiga no puede recuperarse rápidamente.
El trabajo en la vivienda	Zona aislable dentro de la vivienda	Espacio suficiente para el equipo y materiales de trabajo, luz natural, ruido externo lo menor posible.
	Espacio	Tener cuidado con el cableado eléctrico y telefónico para evitar caídas o golpes.
	Temperatura	Ventilación del espacio para tener calidad del aire interior.

Fuente: elaboración propia a partir del Plan General de Actividades (2019) del Gobierno de España.

CAPÍTULO CUARTO

Implicaciones prácticas de la desconexión digital

Sección primera: implicaciones prácticas y control de efectividad.

Han (citado en Catela) hace una importante reflexión de la industrial y la era digital en la cual menciona que:

Hoy, en efecto, estamos libres de las máquinas de la era industrial, que nos esclavizaban y explotaban, pero los aparatos digitales traen una nueva coacción, una nueva esclavitud. Nos explotan de manera más eficiente por cuanto, en virtud de su movilidad, transforman todo lugar en un puesto de trabajo y todo tiempo en un tiempo de trabajo. La libertad de la movilidad se trueca en la coacción fatal de tener que trabajar en todas partes. En la época de las máquinas, el trabajo estaba ya delimitado frente al no-trabajo por la inmovilidad de las máquinas. El lugar de trabajo, al que había que desplazarse, se podía separar con claridad de los espacios de no trabajo. En la actualidad esta delimitación está suprimida por completo en muchas profesiones. El aparato digital hace móvil el trabajo mismo. Cada uno lleva consigo de aquí para allá el puesto de trabajo como un campamento. Ya no podemos escapar del trabajo.¹⁵⁴ (el subrayado no es del original)

De momento, el derecho a la desconexión digital ha sido reconocido en la práctica mediante Ley, Convenio Colectivo y Acuerdo de empresas. A continuación, se analizará cada uno de ellos.

A) Ley

Aunque en Alemania se estaba aplicando inicialmente el derecho a la desconexión, fue Francia el primer país en regularlo en la Loi 2016-1088 de 8 de agosto de 2016, conocida como Loi Travail o Loi El Khomri en el Artículo 55.1.2° que introduce en el Código de Trabajo Francés un apartado séptimo dentro del Artículo L.2242-8. Vallecillo (2020) comenta que fue publicada el 9 de agosto de

¹⁵⁴ Isidro Catela, "Fundamentos Éticos del Derecho a la Desconexión Digital", *Revista Internacional Jurídica y Empresarial*, 2, (2019), 46, consultado 15 de julio, 2022, <https://portalderevistas.ufv.es/index.php/rije/article/view/543>

2016 en el Diario Oficial de la República Francesa y que la Ley entró en vigor el 1 de enero de 2017.

En el momento en que se realizó el anteproyecto de esta investigación (octubre 2021), en Costa Rica no existía regulación sino el Proyecto de Ley Costarricense expediente # N.º 22 230. Reforma al Artículo 9 de la Ley para Regular el Teletrabajo N.º 9738 del 18 de septiembre de 2019 en cuanto a la desconexión laboral de las personas trabajadoras. Sin embargo, el lunes 25 de abril de 2022 se publicó en el diario oficial La Gaceta la Ley N.º 10168 que corresponde a la reforma que resguarda este derecho. En el capítulo sétimo se presenta un análisis a profundidad de esta normativa. En otro orden de ideas, Buitrago y Ordoñez (2018) señalan que:

En un entorno mundialmente globalizado como el actual, donde la era de las conexiones y el mundo digital invade de manera casi imperceptible la totalidad de los ámbitos de la vida humana, el trabajo no escapa a tal invasión, pues si bien es cierto, que las tecnologías han contribuido enormemente al progreso de la humanidad, también lo es, que a través de ellas, se logra una mayor capacidad de respuesta a los requerimientos laborales, lo que incide directa y positivamente en el nivel de productividad laboral, pero a su vez tiene repercusiones negativas que trascienden al ámbito del desarrollo personal y la calidad de vida del trabajador. En tal sentido, el Estado como garante del bienestar de sus asociados, tiene la obligación de velar por la calidad de vida en condiciones dignas y el desarrollo personal de éstos, y para ello, su mecanismo de protección son las normas jurídicas, a través de las cuales, debe regular los comportamientos humanos, haciendo prevalecer la armonía y convivencia pacífica entre los miembros de la sociedad.¹⁵⁵ (El subrayado no es del original).

B) Convenio Colectivo

Frías (citado en López) explica que las negociaciones colectivas hacen referencias a “todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un

¹⁵⁵ Adriana María Buitrago Escobar y Edward Javier Ordoñez, Desconexión digital: ¿un derecho laboral sin reglamentación jurídica en Colombia?, Visiones Diversas sobre el Conocimiento, 33, consultado 10 de junio, 2022, <https://repository.usc.edu.co/bitstream/handle/20.500.12421/416/Libro?sequence=1&isAllowed=y>

grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra”¹⁵⁶ y que tiene la finalidad de

- A. Fijar las condiciones de trabajo y empleo.
- B. Regular las relaciones entre empleadores y trabajadores.
- C. Regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores.

Mella (citado en Reche) estudió el contenido de varios acuerdos colectivos y encontró que, en su mayoría, en el ámbito subjetivo, se reconoce el derecho a las personas trabajadoras ordinarias y se excluyen a aquellas que ocupan cargos de alto nivel con poderes y autonomía o que, tienen un grado mayor de responsabilidad en la empresa. También descubrió que estos acuerdos son recomendaciones y carecen de carácter vinculante entre las partes, es la voluntad de introducir este nuevo derecho lentamente. Con respecto al contenido, se establece la declaración general del derecho y en algunos casos medidas para garantizar su efectividad. En el capítulo 5 se analizan diversos convenios colectivos a nivel internacional que incorporan el derecho a la desconexión digital.

C) Acuerdo de empresa

Como la misma palabra lo dice, son acuerdos entre empleadores y trabajadores acerca de ciertas condiciones de trabajo y no requiere tantas formalidades como sí lo hacen los convenios colectivos.

¹⁵⁶ Yira Almendra López Zarzosa, “*Afectación del Derecho a la Desconexión Laboral por parte del Empleador Mediante el uso de las Tecnologías de la Comunicación en el Ordenamiento Jurídico Peruano*” (Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Ancash Santiago Antúnez de Mayolo, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, 2018), 73 consultado 12 de julio, 2022. http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2346/T033_71082352_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

D) Control de efectividad

Mella (citado en Reche) al analizar varios acuerdos colectivos descubrió que algunas de las medidas para el control de la efectividad del derecho a la desconexión digital se encuentran el reconocimiento de la desconexión como un derecho, pero también un deber de la persona trabajadora que conlleva a la obligación de desconectarse de las herramientas de comunicación. A la empresa, se le exige ejercer su poder directivo y de control para asegurar el cumplimiento de la jornada laboral, la correcta actuación de los directivos en la materia, la adopción de medidas preventivas como audiencias al personal, sensibilización y formación con el correcto uso de los instrumentos digitales, así como adopción de medidas excepcionales en casos urgentes, información adecuada a los órganos responsables de la prevención sobre riesgos laborales.

Ahora bien, cuando se habla del control de efectividad no solo se hace referencia a que efectivamente las personas empleadoras no contacten al personal en su tiempo libre y de descanso, sino que tampoco haya repercusiones negativas por el goce de esta libertad. En relación con este punto Moreno (2019) señala que:

El no responder mails o mensajes profesionales fuera de la jornada no puede, en cualquier caso- una vez reconocido el derecho a la desconexión- tener trascendencia laboral ni efectos negativos para la empresa por lo que el empresario no puede, no solo no sancionar o despedir, sino que no debe tener una repercusión negativa a efectos de valorar el rendimiento del trabajador o perjudicar sus posibilidades de estabilidad en la empresa.¹⁵⁷

Por lo tanto, las empresas no solo deben incluir la desconexión digital en sus organizaciones, sino que también, tienen que establecer mecanismos de control para comprobar que haya cumplimiento y efectividad en la aplicación de la regla. Por ejemplo, los departamentos de recursos humanos pueden realizar sondeos en el personal preguntando directamente si son contactados por sus superiores fuera

¹⁵⁷ María Nieves Moreno Vida, “Las Facultades de Control Fuera de la Jornada de Trabajo: Desconexión Digital y Control del Trabajado”, *Temas Laborales* N.º 150 (2019): 180 consultado 12 de julio, 2022, <https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/carlportal-portal/documentos?nombre=2b21c38c-9049-41d0-b85b-c5690438dc18.pdf>

de la jornada de trabajo. Asimismo, los gobiernos pueden establecer desde la normativa, las sanciones correspondientes ante el irrespeto al derecho de la desconexión digital.

Sección segunda: aspectos procesales

Jiménez (citado en López) detalla que: “al sindicato nos llegan denuncias, pero en la práctica no van más allá ni terminan en el juzgado porque no hay nada definido en España y porque el empleado tiene miedo a perder el trabajo. La gente acepta determinadas condiciones por no ir al paro y el empresario o el directivo se aprovechan de eso”¹⁵⁸. Ante esta lamentable realidad, surge la pregunta ¿qué tipo de acción judicial se debe iniciar para presentar el reclamo por violación al derecho a la desconexión digital y a quién le corresponde la carga de probar dicha violación?

Jiménez (2020) señala que en Perú corresponde a los Juzgados Especializados de Trabajo cuando la pretensión no es cuantificable relacionada con la protección de un derecho individual (jornada máxima de trabajo, descanso semanal y otras licencias) que se vulneran cuando la persona empleadora les contacta para cumplir con actividades laborales. También, le corresponde a este Juzgado cuando se trata de indemnizaciones por despido indirecto o cese de un acto de hostilidad que sería la inobservancia de las medidas de higiene y seguridad que pueda afectar a la persona trabajadora. Cuando haya convenios colectivos o acuerdos de empresa de por medio, se puede demandar por su incumplimiento.

La carga de la prueba le corresponde a la persona trabajadora, ya sea en una demanda por incumplimiento de disposiciones constitucionales o incumplimiento del convenio o por indemnización por despido indirecto.

¹⁵⁸ Yira Almendra López Zarzosa, “*Afectación del Derecho a la Desconexión Laboral por parte del Empleador Mediante el uso de las Tecnologías de la Comunicación en el Ordenamiento Jurídico Peruano*” (Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Ancash Santiago Antúnez de Mayolo, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, 2018), 80 consultado 12 de julio, 2022 . http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2346/T033_71082352_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Jiménez (2020) explica que:

El trabajador tiene la carga de la prueba en relación con la prestación de servicios, fuera de la jornada de trabajo, por intermedio de las tecnologías de comunicación, para este fin, el colaborador tendrá que presentar como evidencias correos electrónicos enviados por la empresa, llamadas de WhatsApp, entre otros. Asimismo, dentro de un proceso judicial, el colaborador tiene la opción de pedirle al empleador la exhibición de documentos (como, por ejemplo, el registro de asistencia). Este último tiene la obligación de contar con dichos documentos, por medios digitales; en el caso de que no los exhiba, el juez puede aplicar una presunción legal en contra de los intereses de la empresa.¹⁵⁹

En el caso de Costa Rica, la reforma que adiciona el derecho a la desconexión digital no explica cuál es el procedimiento que tienen que hacer las personas trabajadoras en caso de sentir que su derecho se vea vulnerado.

CAPÍTULO QUINTO

DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL

Sección primera: derecho comparado.

Se explica en el siguiente apartado, cómo ha sido el proceso de inclusión del derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras en diferentes países, ya sea por medio de ley, convenciones colectivas o acuerdos de empresas en donde se aplican distintos protocolos o sistemas.

A) Alemania

Serrano (2019) explica que en 2014 en Alemania hubo un debate sobre la ley antiestrés y en ella se solicitaba el establecimiento de una norma por la que la empresa no pudiera comunicarse con la persona trabajadora a determinadas horas. Históricamente, Alemania fue un país pionero en el tema de la desconexión digital, pero decidió no regular este derecho mediante la ley sino por medio de los

¹⁵⁹ Carlos Jiménez Silva, “Aspectos procesales a partir de la violación del derecho a la desconexión digital”, *Revista de Derecho Procesal de Trabajo* 2 :(2020), 54, consultado 20 de julio, 2022, <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/301>

convenios colectivos o acuerdos de empresa, algunas de las empresas reconocidas son Volkswagen, Daimler, Siemens y BMW. García (2022) señala que:

Países como Alemania y Suecia reflejan casos de éxito en los que el trabajar una jornada apegada a máximos legales vincula a los trabajadores a realizar sus actividades cotidianas en forma distinta, lo cual se traduce en una mayor organización, mejor administración del tiempo laboral, incremento de su productividad, mayor número de horas para convivir con sus familias o hasta llevar a cabo alguna actividad educativa o deportiva, permitiendo con ello a los trabajadores incrementar su calidad de vida y ser más felices.¹⁶⁰

Buitrago y Ordoñez (2018) comentan que, en Alemania, aunque no se cuenta con normativa, sí se han hecho esfuerzos por regular a nivel empresarial, como una medida frente al aumento alarmante de trastornos psicológicos relacionados con el trabajo. Entre estas acciones se encuentran, el reconocimiento de horas extras, la inclusión de remuneraciones por las horas laboradas cuando termina la jornada laboral y se ha hecho uso del tiempo de descanso para resolver asuntos relacionados con el trabajo, el uso de servidores que dejan de mandar mensajes una vez terminado el tiempo de trabajo, además, la aplicación del sistema “**asistencia de ausencia**” que es un programa que borra los mensajes que llegan al correo de la persona trabajadora cuando no está disponible y le notifica a la persona emisora con quién se puede contactar para que su consulta sea atendida.

B) Argentina

El derecho a la desconexión digital en Argentina está regulado recientemente por el Senado y la Cámara de Diputados mediante la Ley N.º 27-555 llamada “*Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo*”, la cual fue publicada en el Boletín Oficial de Argentina el 14 de agosto de 2020. Este cuerpo normativo, en el numeral 5 indica que:

Artículo 5. – Derecho a la desconexión digital. La persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo tendrá derecho a no ser contactada y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información

¹⁶⁰ Eréndira García Sánchez, “El Derecho a la Intimidad y la Desconexión Laboral”, *Revista Electrónica Exlege* N.º 2 (2019): 27 consultado 16 de noviembre, 2022, https://bajio.delasalle.edu.mx/revistas/exlege/pdf/4/exlege_04_art_02-garcia_sanchez.pdf

y comunicación, fuera de su jornada laboral y durante los períodos de licencias. No podrá ser sancionada por hacer uso de este derecho.

El empleador no podrá exigir a la persona que trabaja la realización de tareas, ni remitirle comunicaciones, por ningún medio, fuera de la jornada laboral.¹⁶¹

C) Bélgica

El derecho a la desconexión digital, de acuerdo con Euro News, en Bélgica es una realidad en el sector público desde el martes 1 de febrero de 2022. Las personas trabajadoras no serán contactadas por asuntos laborales fuera de su horario normal (solo en circunstancias excepcionales) y no recibirán una sanción por no contestar el teléfono o correos electrónicos que reciban en sus tiempos libres y de descanso. Los sindicatos esperan que esta medida se tome como un derecho en toda la Unión Europea.

D) Canadá

CBC News (2021) explica que durante la crisis sanitaria por la pandemia COVID-19, en Canadá han tenido que trabajar desde casa, según la empresa de ciberseguridad NordLayer, se estima que han pasado de 9 a 11 horas conectados a una computadora esto, según un estudio que realizaron en febrero de 2021. Además, un reporte de noviembre de 2021 de la empresa de software de recursos humanos de Ceridian, indicó que 84% de 1304 canadienses entrevistados por la firma Hanover Research han señalado que se sienten muy agotados en estos dos últimos años.

De acuerdo con CBC News (2021), el Gobierno Federal se encuentra realizando análisis y recomendaciones para regular el derecho a la desconexión digital; sin embargo, Quebec y Ontario no se han esperado y exigen a las empresas que cuentan con más de 25 personas, la obligación de desarrollar políticas que permitan

¹⁶¹ Senado y Cámara de Diputados de la Nación de Argentina, “Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo. Ley 27555”. *Diario Oficial* (14 agosto, 2020): Artículo 5, (Consultado 7 diciembre, 2022). <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/233626/20200814>

al personal desconectarse. Zensurance y Kitchener son algunas de las empresas que se preocupan por controlar el uso de la tecnología y su repercusión en la salud.

E) Chile

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Chile detalla que este país fue uno de los primeros en Latinoamérica con un proyecto de ley para regular el derecho a la desconexión digital (N.º 1110-13 del 25 de febrero de 2017) que inició por una moción de las personas diputadas Osvaldo Andrade, Pepe Auth, Cristián Campos, Lautaro Carmona, Marcos Espinosa, Fidel Espinoza, Ramón Farías, Tucapel Jiménez, Joaquín Tuma y Matías Walker. Este proyecto finalmente se convirtió en ley y fue promulgada el martes 24 de marzo por el presidente Sebastián Piñera. La Sala de la Cámara de Diputados lo aprobó en su tercer trámite legislativo por mayoría (88 votos a favor, 22 en contra y 1 abstención). El Código de Trabajo de Chile menciona que:

El Dictamen N.º 1.162/24, 7.07.22, concluye: el derecho a la desconexión es una manifestación del derecho al descanso regulado por el legislador a propósito del trabajo a distancia y teletrabajo. En consecuencia, no resulta ajustado a derecho que los trabajadores remitan correos electrónicos durante el tiempo de desconexión con el objetivo de dar cumplimiento a las obligaciones propias de la prestación de servicios, considerando el carácter irrenunciable de este derecho.¹⁶²

El Artículo 152 quáter J. L párrafo 6 del Código de Trabajo de Chile ordena que:

Tratándose de trabajadores a distancia que distribuyan libremente su horario o de teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, el empleador deberá respetar su derecho a desconexión, garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.¹⁶³

¹⁶² Cámara de Diputados, Dirección de Trabajo del Gobierno de Chile, “Código de Trabajo”, *Diario Oficial* (16 enero, 03): 92 (consultado 18 de noviembre, 2022). https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-95516_recurso_1.

¹⁶³ *Ibid.*, 92.

Además, Artículo 152 quáter Z. del Código de Trabajo de Chile indica que:

De la obligación de desconectar al trabajador de plataformas digitales independiente. La empresa de plataforma digital de servicios deberá resguardar el cumplimiento de un tiempo de desconexión mínimo del trabajador de plataformas digitales independientes de doce horas continuas dentro de un período de veinticuatro horas. La empresa de plataforma digital de servicios sólo podrá desconectar temporalmente al trabajador de plataforma digital independiente para hacer efectivo este derecho y no podrá efectuar desconexiones temporales u otras medidas de sanción basadas en hechos como el rechazo del trabajador independiente del servicio ofrecido o la no conexión a la plataforma digital de servicios en un determinado período de tiempo.¹⁶⁴

F) Colombia

El derecho a la desconexión digital en Colombia se regula en la Ley N.º 2191 llamada “*Ley de Desconexión Laboral*” del 6 de enero de 2022. Colombia cuenta con una de las leyes que más aborda el contenido y alcance de este derecho ya que otras normativas se limitan únicamente a mencionarlo. El cuerpo normativo colombiano ordena que:

Artículo 1. Objeto. Esta ley tiene por objeto crear, regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano y sus formas de ejecutarse, así como en las relaciones legales y/o reglamentarias, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

Artículo 2. Principios orientadores. El derecho a la desconexión laboral estará orientado por principios constitucionales en los términos correspondientes al derecho al trabajo, los convenios ratificados por la Organización Internacional del Trabajo OIT y toda la normativa relacionada para las finalidades de esta ley.

Artículo 3. Definición de Desconexión laboral. Entiéndase como el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por

¹⁶⁴ Ibid., 98.

fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos.

Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

Artículo 4. Garantía del derecho a la desconexión laboral. Los trabajadores o servidores públicos gozarán del derecho a la desconexión laboral, el cual inicia una vez finalizada la jornada laboral. El ejercicio del mismo responderá a la naturaleza del cargo según corresponda al sector privado o público. Asimismo, el empleador deberá garantizar que el trabajador o servidor público pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar.

Parágrafo 1. Será ineficaz cualquier cláusula o acuerdo que vaya en contra del objeto de esta ley o desmejore las garantías que aquí se establecen.

Parágrafo 2. La inobservancia del derecho a la desconexión laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral, en los términos y de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006. En ningún caso será acoso laboral la conducta que no reúna las características de ser persistente y demostrable.

Artículo 5. Política de desconexión laboral. Toda persona natural o jurídica de naturaleza pública o privada, tendrá la obligación de contar con una política de desconexión laboral de reglamentación interna, la cual definirá por lo menos:

a. La forma cómo se garantizará y ejercerá tal derecho; incluyendo lineamientos frente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).

b. Un procedimiento que determine los mecanismos y medios para que los trabajadores o servidores públicos puedan presentar quejas frente a la vulneración del derecho, a nombre propio o de manera anónima.

c. Un procedimiento interno para el trámite de las quejas que garantice el debido proceso e incluya mecanismos de solución del conflicto y verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta.

Artículo 6. Excepciones. No estarán sujetos a lo dispuesto en esta ley:

a. Los trabajadores y servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo.

b. Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente, entre ellos la fuerza pública y organismos de socorro;

c. Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa o institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa o la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

Artículo 7. Inspección y vigilancia. El trabajador o servidor público, que crea vulnerado su derecho a la desconexión laboral, según sea el caso podrá poner dicha situación en conocimiento del Inspector de Trabajo o de la Procuraduría General de la Nación con competencia en el lugar de los hechos.

La denuncia deberá detallar los hechos, así como también anexar prueba sumaria de los mismos. El inspector o funcionario competente de la Procuraduría conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos referidos en el Artículo 5 de la presente ley. (El subrayado no es del original) ¹⁶⁵

Como se puede observar, esta normativa contempla el objetivo, los principios, la definición del derecho a la desconexión digital, la garantía, las políticas, las excepciones y la inspección y vigilancia para el cumplimiento de este derecho.

G) Corea del Sur

Molina (2017) explica que en Corea del Sur más del 80% de las personas tiene dispositivos digitales y hay una cultura de “workaholic”¹⁶⁶, por eso en 2016 se impulsó una legislación a favor de las personas trabajadoras que reclaman el derecho a la desconexión digital. En 2014, el promedio de personas trabajadoras surcoreanas registró 2 124 horas de trabajo, lo que corresponde al segundo más alto entre los países miembros de la OCDE.

¹⁶⁵ Congreso de Colombia, “Ley 2191 Ley de Desconexión Laboral: 6 enero 2022”, (14 diciembre, 2022): *Diario Oficial* <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=177586>

¹⁶⁶ Palabra que se utiliza para indicar que una persona trabaja de forma dura, obsesiva y por muchas horas, Cambridge Dictionary, consultado 18 de noviembre, 2022 <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/workaholic>

Kakao Talk es el servicio de mensajería móvil más usado en este país al que el personal le siente miedo, según un informe llamado “Workers Who are Scared of Kakao Talk”, el Instituto de Trabajo y Sociedad de Corea indicó que las personas trabajadoras pasan alrededor de 11 horas extras a la semana usando dispositivos electrónicos y que 8 de cada 10 usan un teléfono inteligente para trabajar después de que acabada la jornada laboral.

Aunado a lo anterior, Molina (2017) menciona que una de las empresas que ha tomado medidas al respecto es LG Uplus, tercera operadora inalámbrica más utilizada en Corea del Sur. Es prohibido que la gerencia envíe mensajes Kakao Talk al personal luego de las 8: 00 p. m., si no se cumple esta medida existen sanciones disciplinarias que van de la degradación profesional al despido.

Byung Chul-Han mencionado por Simanca, Salas, Alvis y Londoño (s.f.), hace una reflexión en la que señala que:

Con el desarrollo sistematizado de las nuevas tecnologías nos aproximamos a la era de la psicopolítica digital, que coarta nuestra libertad y libre desarrollo, mediante programas digitales y máquinas que hacen el futuro predecible y controlable, mediante los volúmenes de datos denominados BIG DATA. La psicopolítica digital transforma la persona misma positivizada en cosa, que es cuantificable, mensurable y controlable. De esta manera, ninguna cosa es libre, pero nadie se da cuenta de su estado de dominación “El Big Data” anuncia el fin de la persona y de la voluntad libre.¹⁶⁷

H) España

Pérez (2019) en el Informe Anual de InfoJobs-ESADE que versa sobre el Estado del Mercado Laboral de España en 2017, reveló que el 36% de las personas encuestadas afirma que contestan e-mails y llamadas en vacaciones o en fines de semana y que lo hacen porque se sienten en la obligación de hacerlo.

España reconoce el derecho a la desconexión digital en el año 2018 mediante la Ley Orgánica 3/2018 del 5 de diciembre, llamada “*Ley Orgánica de Protección de*

¹⁶⁷ Lauren Simanca, Vanessa Salas, Pedro Alvis y María José Londoño. El Derecho a la Desconexión Digital y el Coronavirus: Un Problema de Actualidad. *Revista Veritas*, (1), 2021. Consultado 18 de noviembre, 2022 <https://revistas.unisucre.edu.co/index.php/veritas/article/view/879>

Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales” (LOPDGDD). Esta normativa se hizo siguiendo el modelo francés en el que se utiliza la vía de la negociación colectiva y la jurisprudencia.

El Artículo 88, Título X de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales ordena que:

1. 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.

2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

3. El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.¹⁶⁸

El Artículo 20 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre indica que:

Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.¹⁶⁹

¹⁶⁸ Jefatura del Estado, “Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales: 5 de diciembre, 2018”, BOE, N.º 294 (06 de diciembre, 2018): 49.

¹⁶⁹ Ministerio de Empleo y Seguridad Social, “Ley del Estatuto de los Trabajadores: 23 de octubre, 2015”, BOE, N.º 255 (24 octubre, 2015).

En España, el Grupo AXA es una empresa pionera en la implementación del derecho a la desconexión digital regulada por medio de convenio colectivo.

I) Estados Unidos

Concordando con Patrick Thibodeau (2021), el exconcejal de la ciudad de New York en Estados Unidos, Rafael Espinal cuando estaba al servicio de su ciudad en el año 2017 y basándose en la regulación de Francia, presentó un proyecto de ley para establecer el derecho a la desconexión digital, pero en esos momentos previos a la pandemia recibió mucha oposición. Los detractores mencionaban que este derecho era un impedimento para las empresas con oficinas globales, que era una regulación innecesaria y onerosa que afectaría a la pequeña empresa, por lo tanto, la ley no fue adoptada.

Al respecto, Liuba Belkin (s.f.), profesora asociada de administración de la Facultad de Negocios de la Universidad de Lehigh, indicó que no regular el derecho a la desconexión digital acarrearía problemas de salud en las personas trabajadoras como el estrés y ansiedad. A pesar de que el tema de la regulación no ha tomado mucha fuerza en comparación con otros países, en el sector privado poco a poco las empresas han comenzado a establecer sus propias políticas para mantener un balance entre la vida privada y el trabajo.

J) Filipinas

La Biblioteca Nacional de Chile (BCN) (2019) indica que la Cámara de Diputados de Filipinas aprobó la idea de legislar el derecho a la desconexión digital por medio de una modificación al Código de Trabajo, pero el proyecto aún se encuentra en discusión en el Parlamento.

K) Francia

Francia es el primer país en regular el derecho a la desconexión digital por medio de la Ley 2016-1088 del 8 de agosto de 2016, conocida como Loi Travail o Loi El Khomri. El Artículo 55.1.2° introduce en el Código de Trabajo Francés un apartado

séptimo dentro del Artículo L.2242-8. Vallecillo (2020) menciona que fue publicada el 9 de agosto de 2016 en el Diario Oficial de la República Francesa “*Loi N.º 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels*¹⁷⁰”, la ley entró en vigor el 1 de enero de 2017. El texto original indica que:

L. 2242-8 7º Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l’entreprise de dispositifs de régulation de l’utilisation des outils numériques, en vue d’assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d’accord, l’employeur élabore une charte, après avis du comité d’entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cette charte définit ces modalités de l’exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d’encadrement et de direction, d’actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.¹⁷¹¹⁷²

L) Países Bajos

Maartje Govaert (2021) explica que en julio del año 2020 se presentó en Países Bajos una propuesta legislativa para regular el derecho a la desconexión digital. Este proyecto espera el dictamen del Consejo de Estado. La propuesta sugiere que la legislación debe obligar a las personas empleadoras a entablar un debate sobre la actividad en línea de su personal, de manera que cada empresa u organización mantenga acuerdos sobre el derecho a la desconexión digital creando reglas a la medida para cada sector. La Inspección de Asuntos Sociales y Empleo de Países

¹⁷⁰ Ley N.º 2016-1088 del 8 de agosto de 2016 relativa al trabajo, la modernización del diálogo social y el aseguramiento de la carrera profesional (Traducción propia).

¹⁷¹ Asamblea Nacional, Ley N.º 2016-1088 relativa al trabajo, la modernización del diálogo social y el aseguramiento de la carrera profesional: 8 agosto, 2016”, Diario Oficial de la República Francesa, (9 agosto, 2016).

¹⁷² L. 2242-8 7º Las modalidades del pleno ejercicio por el trabajador de su derecho a la desconexión y la puesta en marcha por la empresa de dispositivos de regulación de la utilización de los dispositivos digitales, con el fin de asegurar el respeto al tiempo de descanso y vacaciones, así como de su vida personal y familiar. A falta de acuerdo, el empleador, previa audiencia del comité de empresa o, en su defecto, de los delegados de personal, elaborará una política de actuación al respecto. Esta política definirá las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y preverá, además, la puesta en marcha de acciones de formación y de sensibilización sobre un uso razonable de los dispositivos digitales, dirigida a los trabajadores, mandos intermedios y dirección (Traducción de María Rosa Vallecillo Gámez).

Bajos se encargaría eventualmente de verificar que estas discusiones se lleven a cabo con la participación del personal y que se ejecuten los acuerdos establecidos.

M) India

Pintu Babu y Salomi Kalwade (2022) explican que en enero de 2018, el Parlamento de la India recibió una propuesta por parte de la señora Supriya Sule, miembro del Parlamento por el Partido del Congreso Nacionalista para regular el derecho a la desconexión digital, en esta propuesta se les confiere a las personas trabajadoras el derecho a no vincularse con su trabajo fuera del horario y no responder a correos electrónicos y llamadas, entre otros.

N) Italia

Annalisa Reale y Cristina Brevi (s.f.) detallan que el derecho a la desconexión digital se regula en Italia por medio de la Ley N.º 81 del año 2017, igualmente existen convenios colectivos sectoriales y de empresa que reconocen este derecho. La ley no incluye sanciones en caso de incumplimiento de la persona empleadora y tampoco protección para la persona trabajadora; sin embargo, en caso de que no se respete el tiempo mínimo de descanso diario, la persona trabajadora puede solicitar una compensación por daños a su salud mental y física producto del trabajo excesivo. La Ley no indica excepciones al derecho de desconexión digital, pero los acuerdos de empresa sí pueden prever algunas excepciones específicas sin perjuicio del descanso mínimo diario.

O) México

Haydeé Jaime (s.f.), explica que en México se presentó un proyecto de ley para adicionar el Artículo 68 bis a la Ley Federal del Trabajo para otorgar a las personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital y fue aprobado por el Senado con 116 votos a favor. Esta regulación establece una multa para las empresas que incumplan con este derecho la cual corresponde a la suma desde los 4 811 hasta los 24 055 pesos mexicanos.

El texto indica que:

Adición al Artículo 68 bis: Las y los trabajadores tendrán derecho a la desconexión digital a efecto de que les sean garantizados, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto a su tiempo de descanso, permiso y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.¹⁷³

P) Perú

Garrigues (2021) menciona que el 11 de marzo de 2021 se publicó en Perú el Decreto Supremo N.º 004/2021-TR, complementando las disposiciones del Decreto de Urgencia N.º 127-2020 en el cual se establecen los lineamientos para regular el derecho a la desconexión digital durante el desarrollo del trabajo remoto. El numeral 9-A dice que:

Artículo 9-A. Derecho a la desconexión digital

9-A.1. El derecho a la desconexión digital a que se refiere el párrafo 18.1.4 del Artículo 18 del Decreto de Urgencia N.º 026-2020, Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional, implica que el trabajador tiene derecho a desconectarse de los medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos (Internet, telefonía, entre otros) utilizados para la prestación de servicios. En consecuencia, el empleador no puede exigir al trabajador realizar tareas, responder comunicaciones o establecer coordinaciones de carácter laboral, a través dichos medios, durante el tiempo de desconexión digital, salvo que acuerde con el trabajador la realización de trabajo en sobretiempo o concurran las circunstancias señaladas en el segundo párrafo del Artículo 9 del Decreto Legislativo N.º 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, según Texto Único Ordenado aprobado por Decreto Supremo N.º 007-2002-TR.

9-A.2. El derecho a la desconexión digital no excluye el uso de los medios informáticos, de telecomunicaciones o análogos por parte del empleador, para asignar tareas o remitir comunicaciones al trabajador, siempre que este no esté obligado a conectarse a dichos medios o a atender las tareas o comunicaciones fuera de su jornada laboral. En ese sentido, el empleador

¹⁷³ Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, “Ley Federal del Trabajo”: 18 de mayo 2022, Diario Oficial de la Federación (1 abril, 1970).

debe establecer las medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión digital.

9-A.3. El tiempo de desconexión digital se extiende entre el término de una jornada diaria de trabajo y el inicio de la siguiente. Si durante ese tiempo, el empleador y el trabajador acuerdan que este último realice alguna tarea o coordinación de carácter laboral, o concurren las circunstancias señaladas en el segundo párrafo del Artículo 9 del Decreto Legislativo N.º 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, según Texto Único Ordenado aprobado por Decreto Supremo N.º 007-2002-TR, dicha labor se considera como trabajo en sobretiempo y se paga o compensa con descanso sustitutorio, según lo dispuesto en el referido Decreto Legislativo N.º 854.

9-A.4. También se considera tiempo de desconexión digital los días de descanso semanal, días feriados, días de descanso vacacional, días de licencia y demás periodos de suspensión de la relación laboral. La realización de tareas o coordinaciones de carácter laboral en los días de descanso semanal o días feriados se considera trabajo efectivo y se paga o compensa conforme al Decreto Legislativo N.º 713, Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

9-A.5. El tiempo de desconexión digital para los trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata de la jornada y los que prestan servicios intermitentes debe ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas, además de los días de descanso semanal, días feriados, días de descanso vacacional, días de licencia y demás periodos de suspensión de la relación laboral.

9-A.6. Para efectos de lo señalado en el numeral anterior, se consideran trabajadores de dirección y trabajadores que prestan servicios intermitentes a los señalados en los literales a) y b), respectivamente, del Artículo 10 del Reglamento del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo N.º 008-2002-TR; y se consideran trabajadores no sujetos a fiscalización inmediata de la jornada aquellos que realizan sus labores o parte de ellas sin control del tiempo de trabajo o que distribuyen libremente su jornada de trabajo sin estar sujetos a un horario determinado.¹⁷⁴

¹⁷⁴ Poder Ejecutivo, “Decreto Supremo N.º 004/2021-TR Decreto Supremo que dicta disposiciones reglamentarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 127-2020, Decreto de Urgencia que establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado y establece otras disposiciones: 10 marzo, 2021”, Boletín N.º 114.

Q) Portugal

Belzuz (2021) explica que el 1 de enero de 2022 entró en vigor un nuevo régimen de teletrabajo previsto en el Código de Trabajo de Portugal (Ley N.º 83/2021 del 6 de diciembre que cambia el Código de Trabajo). En esta norma se establece el deber de abstención de contacto o derecho de desconexión digital. El incumplimiento de esta norma acarrea una infracción administrativa grave, se considera una acción discriminatoria y un tratamiento menos favorable para las condiciones de trabajo y progresión de la persona trabajadora.

R) República Dominicana

República Dominicana inspirada en normativas recientes sobre el teletrabajo y el derecho a la desconexión digital a raíz de la pandemia por COVID-19, emite por medio de Ministerio de Trabajo la Resolución N.º 23/2020, de 12 de noviembre de 2020, en la cual establece el derecho a la desconexión como el que le asiste a la persona trabajadora de no contestar requerimientos y/o mensajes fuera de su jornada habitual de trabajo. Este documento refiere que:

Párrafo VI. Los teletrabajadores gozarán del derecho a la desconexión digital fuera de su trabajo estipulado en el contrato, para respetar y garantizar a este el disfrute total de sus descansos, permisos, vacaciones, así como el balance de su vida laboral y familiar, salvo en casos de una emergencia del empleador en relación con el servicio pactado.

Párrafo VII: Se exhorta a los empleadores a crear políticas de desconexión digital que incluyan a todos sus trabajadores, entre ellos los altos ejecutivos, como soporte para un uso razonable de las herramientas tecnológicas de trabajo, que evite la fatiga informática del personal contratado.¹⁷⁵

S) Uruguay

El 17 de marzo de 2022 el Poder Ejecutivo emitió el Decreto N.º 86/022 con el reglamento de la “*Ley para la Promoción y Regulación de Teletrabajo*” en Uruguay, la cual se había promulgado en agosto de 2021. Esta normativa incluye el derecho

¹⁷⁵ Ministerio de Trabajo, “*Resolución Núm. 23/2020, sobre la regulación del teletrabajo como modalidad especial de trabajo: 12 noviembre, 2020*”.

a la desconexión digital indicando que debe haber una desconexión mínima de ocho horas continuas entre una jornada y otra (Brunello, 2022). El Artículo 9 de este cuerpo normativo señala que:

Artículo 9. (Derecho a la desconexión). Deberá existir una desconexión mínima de 8 (ocho) horas continuas entre una jornada y la siguiente. Las partes acordarán el horario de desconexión y se establecerá en el contrato de trabajo. Todo teletrabajador tiene derecho a la desconexión en los tiempos de descanso y licencias, y durante ese periodo el teletrabajador tiene derecho a no responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos.

El teletrabajador no podrá ser sancionado por el ejercicio de su derecho a oponerse a cumplir tareas en el período de desconexión.¹⁷⁶

Sección segunda: convenios colectivos y protocolos más conocidos.

Se presentan en el siguiente apartado, algunos de los convenios colectivos más reconocidos en los cuales se implementa el derecho a la desconexión digital, así como ciertos protocolos o sistemas que han desarrollado las empresas para reducir el impacto de las tecnologías de la información y comunicación en la salud física y mental de las personas trabajadoras.

A) APEC

La asociación francesa APEC estableció un acuerdo el 28 de febrero de 2013 para prevenir los riesgos psicosociales por el uso de las TIC. En este documento se fomenta el uso de la comunicación verbal sobre la comunicación por mensajería electrónica, se limita el uso de correos masivos y se aconseja no enviar mensajes de carácter profesional entre las 8:00 p.m. y las 8:00 a.m. así como los días de descanso.

¹⁷⁶ Poder Ejecutivo, “Decreto N.º 86/2022 Reglamentación de la Ley 19.978 relativa al Teletrabajo del 17 de marzo del 2022”, Diario Oficial (23 mar., 2022). (Consultado 18 de febrero, 2023).

B) AREVA

El grupo francés AREVA impulsó el 31 de mayo de 2012 en su personal el respeto a la finalidad que tienen las herramientas tecnológicas de trabajo y promovió la sensibilización acerca de su uso adecuado.

C) AXA

Escobar (2019) indica que el convenio de la aseguradora Grupo AXA para el periodo 2017-2020 por medio del acuerdo con el sindicato mayoritario (Comisiones Obreras) fue pionero en la regulación del derecho a la desconexión digital en España. En este documento se reconoce a las 2600 personas trabajadoras el derecho a no responder los mails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo, salvo causa de fuerza mayor. El convenio colectivo se suscribió el 18 de julio de 2017 bajo el Código N.º 90006353011984.

Carmen Polo Gutiérrez, directora del Departamento de Recursos Humanos de esta compañía, ha indicado que esta acción les ha hecho dar un paso hacia adelante y que el acuerdo es más innovador. El Artículo 14 del Convenio Colectivo de AXA señala que:

Artículo 14. Los cambios tecnológicos producidos en las últimas décadas han provocado modificaciones estructurales en el ámbito de las relaciones laborales. Es innegable que hoy en día el fenómeno de la «interconectividad digital» está incidiendo en las formas de ejecución del trabajo mudando los escenarios de desenvolvimiento de las ocupaciones laborales hacia entornos externos a las clásicas unidades productivas: empresas, centros y puestos de trabajo.

En este contexto, el lugar de la prestación laboral y el tiempo de trabajo, como típicos elementos configuradores del marco en el que se desempeña la actividad laboral, están diluyéndose en favor de una realidad más compleja en la que impera la conectividad permanente afectando, sin duda, al ámbito personal y familiar de los trabajadores y trabajadoras. Es por ello que las partes firmantes de este Convenio coinciden en la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. Consecuentemente, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales, AXA reconoce el derecho de los trabajadores a no

responder a los mails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo ¹⁷⁷.

Este convenio colectivo es aplicable a las siguientes empresas: AXA Mediterranean Holding, S.A.U., AXA Seguros Generales, S.A. de Seguros y Reaseguros, AXA Vida, S.A. de Seguros y Reaseguros, AXA Aurora Vida, S.A. de Seguros y Reaseguros, AXA Exclusiv Seguros e Inversiones, Agencia de Seguros, S.A.U., AXA Global Direct Seguros y Reaseguros, S.A.U, AXA Pensiones, S.A. E.G.F.P. (Unipersonal), Fundación Axa, AXA Technology Services Mediterranean Region A.E.I.E., AXA Media It& Local Support Services S.A.U, AXA Regional Services, S.A.U, AXA Real Estate Investment Managers Ibérica, S.A.U, AXA Investment Managers GS Limited, Sucursal en España, AXA Corporate Solutions Assurance, Sucursal en España, S.A, AXA Group Solutions Spain, S.L., AXA Technology Regional Services Mediterranean and Latin America S.A., AXA Mediterranean Services A.E.I.E., AXA Mediterranean Systems A.E.I.E., GIE Sucursal en España., Alpha Scale S.A.S. Sucursal en España, AXA Auxiliar de Servicios S.A. y AXA Matrix Risk Consultants, S.A., Sucursal en España.

D) Banco Santander

El 20 de junio de 2018 el Banco Santander en España y los sindicatos hicieron un acuerdo para la homologación de ciertas condiciones laborales en las que se establecen medidas para que las personas trabajadoras puedan desconectarse fuera del horario de trabajo. El capítulo 15 del convenio versa sobre la transformación y derechos digitales (ver anexo 4). Camós y Sierra (2020) detallan que la finalidad es:

Reconocer el derecho de los trabajadores a no responder a emails o mensajes profesionales fuera de sus horarios de trabajo, ni durante los tiempos de descanso, permisos, licencias o vacaciones, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales. El objetivo fundamental es el de incorporar nuevas medidas de adaptación de las relaciones laborales al

¹⁷⁷ Grupo AXA, “Convenio colectivo grupo AXA 2017-2020”, Boletín Oficial del Estado (10/10/2017): art 14, p.98675. (Consultado 18 de febrero, 2023). Epub (consultado 18 de febrero, 2023). DOI 104067.

nuevo entorno digital, y asegurar el respeto del tiempo de vacaciones y de descanso, así como la vida personal y familiar. Se pretende, también, promover el uso de la tecnología, con acciones de sensibilización para un uso razonable y responsable, para facilitar la optimización del tiempo de trabajo y fomentar la racionalización del tiempo de los profesionales en reuniones.¹⁷⁸

Por otra parte, el convenio colectivo del sector de la banca también se aplica a entidades como Banco BBVA, Banco Sabadell o Bankinter. La duración del acuerdo es del 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2023 (Europa Press, 2021). El Artículo 80 de este convenio versa sobre los derechos digitales, siendo el inciso 1, el relativo al derecho de la desconexión digital, el inciso 2 se refiere al derecho a la intimidad y al uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral, el inciso 3 es sobre el derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia, grabación de sonidos y geolocalización, el inciso 4 contempla el derecho a la educación, y finalmente el 5 es acerca del derecho ante la inteligencia artificial. El numeral 80 señala que:

Artículo 80. Derechos Digitales

Las partes reconocen los siguientes derechos digitales que la plantilla tiene en el ámbito laboral:

1. Derecho a la desconexión digital y laboral.

Las partes firmantes consideran que la desconexión digital es un derecho cuya regulación contribuye a la salud de las personas trabajadoras disminuyendo, entre otras, la fatiga tecnológica o estrés, y mejorando, de esta manera, el clima laboral y la calidad del trabajo.

La desconexión digital es además necesaria para hacer viable la conciliación de la vida personal y laboral, reforzando así las diferentes medidas reguladas en esta materia.

Por ello, conforme a lo regulado en el Artículo 20 bis del ET, las partes acuerdan que las personas trabajadoras tienen 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,

¹⁷⁸ Ignacio Camós, Alfredo Sierra. “El derecho a la desconexión laboral: un derecho emergente en el marco de tecnologías de la información y de la comunicación”. *Izquierdas (Santiago)* 49 (mar., 2021). (Consultado 18 de febrero, 2023).

permisos y vacaciones o bajas por enfermedad, así como su intimidad personal y familiar.

A los efectos de la regulación de este derecho, se tendrán en cuenta todos los dispositivos y herramientas susceptibles de mantener la jornada laboral más allá de los límites de la legal o convencionalmente establecida: teléfonos móviles, tabletas, aplicaciones móviles propias de las Empresas, correos electrónicos y sistemas de mensajería, o cualquier otro que pueda utilizarse.

Con el fin de garantizar el cumplimiento de este derecho y regular las posibles excepciones, se acuerdan las siguientes medidas que tendrán el carácter de mínimas:

a) Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales, fuera de su jornada de trabajo, ni durante los tiempos de descanso, permisos, licencias o vacaciones, salvo que se den las causas de urgencia justificada estipuladas en el punto 3 siguiente.

b) Con carácter general, las comunicaciones sobre asuntos profesionales se realizarán dentro de la jornada de trabajo.

En consecuencia, deberá evitarse, salvo que se den las situaciones de urgencia estipuladas en el punto c), la realización de llamadas telefónicas, el envío de correos electrónicos o de mensajería de cualquier tipo fuera de la jornada laboral

Las personas trabajadoras tienen derecho a no responder a ninguna comunicación, una vez finalizada su jornada laboral diaria.

c) Se considerará que concurren circunstancias excepcionales muy justificadas cuando se trate de supuestos que puedan suponer un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio Empresarial hacia el negocio, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.

d) Asimismo, para una mejor gestión del tiempo de trabajo, se procurará la adopción de las siguientes medidas:

- Programar respuestas automáticas, durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible, y designando el correo o los datos de contacto de la persona a quien se hayan asignado las tareas durante tal ausencia.
- Evitar las convocatorias de formación, reuniones, videoconferencias, presentaciones, información, etcétera, fuera de la jornada laboral ordinaria diaria de cada persona trabajadora.
- Convocar las sesiones indicadas en el párrafo anterior con la antelación suficiente para que las personas puedan planificar su jornada.

- Incluir en las convocatorias la hora de inicio y finalización, así como toda la documentación que vaya a ser tratada con el fin de que se puedan visualizar y analizar previamente los temas a tratar y las reuniones no se dilaten más de lo establecido.

Con el fin de que el derecho a la desconexión digital y laboral sea efectivo, las Empresas garantizarán que las personas que ejerzan ese derecho no se verán afectadas por ningún tipo de sanción, motivada por el ejercicio del mismo, ni se verán perjudicadas en sus evaluaciones de desempeño, ni en sus posibilidades de promoción.

Como complemento de estas medidas, en el ámbito de la Empresa se podrán establecer protocolos de actuación que amplíen, desarrollen y/o mejoren este derecho.¹⁷⁹

E) Barilla

En Italia, el 2 de marzo de 2015 la empresa de alimentación Barilla firmó un acuerdo con organizaciones sindicales en donde se:

Prevé que el desarrollo de la prestación de trabajo se realice en el «horario normal de trabajo del centro de adscripción del trabajador» y que «durante el desarrollo del Smart working, en el ámbito normal del horario de trabajo, la persona deberá estar disponible y localizable a través de las herramientas puestas a disposición por la empresa», lo que confirma, de hecho, que la desconexión deberá garantizarse durante todo el arco temporal que excede dicho horario.¹⁸⁰

F) BMW

La empresa Bayerische Motoren Werke¹⁸¹ (BMW) bajo el lema “*trabajo flexible, desconexión consciente*” implementó una regulación colectiva en la cual el trabajo móvil está conectado a una vernetzte Mobilarbeit¹⁸² con el derecho a no estar disponible. Terradillos (2019), señala que desde el año 2014 el convenio del BMW contempla que las personas trabajadoras puedan registrar las horas de trabajo fuera

¹⁷⁹ Sector Financiero, “XXIV Convenio Colectivo de Banca 2019-2023”, pág. 77- 78. (Consultado 18 de febrero, 2023). <https://www.ccoo-servicios.es/archivos/financiero/Convenio-Banca-2021.pdf>

¹⁸⁰ María Rosa Vallecillo Gámez, “El derecho a la desconexión digital: perspectiva comparada y riesgos asociados”, *Revista Internacional y comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* 8, 1 (2020); 225. Dialnet (Consultado 3 de enero, 2023).

¹⁸¹ Fábricas de Motores de Baviera (Traducción propia).

¹⁸² Trabajo móvil conectado a una red (Traducción propia).

de su horario y le da la posibilidad de recibir la compensación extraordinaria por ese tiempo invertido en realizar actividades propias del trabajo.

G) Daimler

Reche (2019) menciona que la empresa automovilística Grupo Daimler estableció un sistema que elimina los correos electrónicos que reciben las personas trabajadoras en tanto no están disponibles, mientras que el remitente recibe un mensaje en el cual se le informa la ausencia de disponibilidad y remitiendo el correo a otra persona disponible o volviendo a enviar el correo a la persona trabajadora una vez que se incorpore a su puesto de trabajo.

H) IBM

La empresa de automatización e inteligencia artificial IBM, por su parte, ha dejado de controlar los días en que el personal pueda tomar las vacaciones para que puedan disponer de este tiempo en el mejor momento de acuerdo con sus necesidades (Reche, 2019).

I) IKEA

La empresa IKEA IBÉRICA en España firmó en 2018 un acuerdo con el sindicato FETICO¹⁸³ para mejorar las condiciones laborales de su personal. Reche (2019) menciona que esta institución “introduce el derecho de los trabajadores a no responder comunicaciones por cualquier canal (correo electrónico, teléfono, WhatsApp, redes sociales, etcétera). Esto supone la obligación de los directivos de respetar ese derecho a la desconexión, imposibilitándoles enviar comunicaciones a sus trabajadores fuera del horario laboral”¹⁸⁴.

¹⁸³ Federación de Trabajadores Independientes de Comercio.

¹⁸⁴ Nuria Reche Tello “La Desconexión Digital como Límite Frente a la Invasión de la Privacidad”, IUSLabor, N°3 (2019): 41, consultado 12 de septiembre, 2021 <https://raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/362118/457778>

J) Mercedes-Benz

La empresa Mercedes-Benz implementó desde 2016 un protocolo con el sistema **“mail on holiday”**¹⁸⁵, en el cual las personas trabajadoras que reciban correos durante el periodo de sus vacaciones se reenvían automáticamente a otra persona trabajadora que se encuentre disponible para que los atienda. Molina (2017) indica que el propósito de este sistema es evitar que los correos lleguen a su destinatario, quien se encuentra en vacaciones a lo que le ha llamado **“desconexión propiamente”** y evitar una sobrecarga de mensajes acumulados durante este periodo **“efecto preventivo del estrés posvacacional”**.

K) Michelin

La Compañía de Establecimientos Generales Michelin en Francia, especializada en la fabricación de neumáticos, limita las conexiones del personal de su empresa que viaje entre las 9:00 p. m. y las 7:00 a. m., así como durante el fin de semana. Además, desde el año 2016 emplea un sistema de alertas para controlar las conexiones a distancia de su personal, cuando la persona trabajadora ha hecho más de cinco conexiones laborales fuera de su horario de trabajo recibe una alerta con una advertencia sobre la necesidad de desconectarse.

L) LG U+

La empresa de telefonía LG U+ es el tercer operador inalámbrico de Corea del Sur y no permite que las gerencias envíen mensajes **“KakaoTalk”**¹⁸⁶ a su personal después de las 8:00 p.m. estableciendo sanciones disciplinarias en caso de incumplimiento que van desde la degradación profesional hasta el despido (Reche 2019). Aunado a lo anterior, Molina (2017) explica que:

La razón que esgrime la empresa es la de facilitar al personal el disfrute de su vida personal en los periodos de descanso diarios (de noche), pues

¹⁸⁵ Correo en vacaciones (Traducción propia).

¹⁸⁶ Aplicación de mensajería multiplataforma que permite el envío y recibos de mensajes gratuitamente.

también fomentará su creatividad. Pero siendo el problema más general, se impone, entienden, una Ley que prohíba esos usos y facilite el que se corrija “la ética agotadora del trabajo” dominante en el país, esencial para el crecimiento económico de Corea del Sur para salir de la devastación de la Guerra.¹⁸⁷

M) Orange

Pérez (2019) menciona que en el año 2016 Orange establece un acuerdo con el personal para delimitar tiempos en los que no se utilizaría mensajería electrónica, por ejemplo, en reuniones para facilitar la concentración.

N) SYNTEC Y CINOV

Este es un acuerdo colectivo sectorial firmado en Francia el 1 de abril de 2014 por las empresa SYNTEC y CINOV y los sindicatos CFDT y CFE-CGC (empresas de tecnología francesas), en el cual se determina el derecho y la obligación de desconectarse de las herramientas tecnológicas fuera de los tiempos de trabajo y beneficiando a un total de 250 000 personas. El Artículo 4.8.1 refiere que se debe:

Artículo 4.8.1 asegurar las disposiciones necesarias a fin de que el trabajador tenga la posibilidad de desconectarse de las herramientas de comunicación a distancia puestas a su disposición.¹⁸⁸

O) Telefónica

La empresa Telefónica en España aplicó una política interna para regular el derecho a la desconexión digital mediante el documento titulado “*Política Interna Reguladora del Derecho a la Desconexión Digital de las Personas Trabajadoras de Telefónica*” con fecha del 17 de julio de 2019 (ver anexo 5).

¹⁸⁷ Cristóbal Molina, “El tiempo de los derechos en un mundo digital: ¿Existe un nuevo “Derecho humano a la desconexión “de los trabajadores fuera de jornada?, *Revista de la Facultad de Derecho de México*, LXVII, 269:908 (septiembre-diciembre, 2017). (Consultado 1 de febrero, 2023).

¹⁸⁸ Barbara Torres García, “Sobre la regulación de la desconexión digital en España: Valoración Crítica, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 8, N.º 1: 244. (Consultado 1 de febrero, 2023).

La política señala que:

PRIMERA. – El Grupo mercantil TELEFÓNICA en España (en adelante, “TELEFÓNICA”) garantizará a sus personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. Las personas trabajadoras de TELEFÓNICA tendrán derecho a no responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado (correo electrónico, WhatsApp, teléfono, etc.), una vez finalizada su jornada laboral, salvo que concurren las circunstancias señaladas en la medida Quinta de este documento.¹⁸⁹

P) Universidad dell’ Insubria

La Universidad dell’ Insubria en Italia publicó un decreto el 17 de abril de 2017 para regular el derecho a la desconexión digital e indicar a su personal que no debe responder llamadas, correos; o mensajes, entre otros en sus tiempos libres. Además, el 25 de noviembre de 2016 instituyó el 30 de noviembre como “giorno di indipendenza dalle e-mail”¹⁹⁰ experimentalmente para el personal técnico administrativo de la administración central. El decreto expresa que:

- 1) Di istituire, in via sperimentale per l’Amministrazione centrale, il Giorno dell’indipendenza dalle e-mail il 30 novembre 2016;
- 2) Di adottare le seguenti prescrizioni per il personale tecnico amministrativo dell’Amministrazione centrale:
 - a. Valutare con attenzione la necessità imprescindibile dell’invio di una e-mail, evitando di coinvolgere in copia più di tre destinatari;
 - b. Utilizzare i servizi VoIP o convocare riunioni brevi, con obiettivi concreti e misurabili, della durata variabile da 15 a 45 minuti;
 - c. Evitare di inviare una e-mail a terzi esterni, e possibile inoltrarla il giorno seguente o, preferibilmente, informare i colleghi in presenza, recuperando la forma dialogica interpersonale;
 - d. È opportuno utilizzare di preferenza l’account istituzionale dell’ufficio invece di quello personale;

¹⁸⁹ Telefónica, “Política Interna Reguladora del derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras de telefónica”, 17 de julio 2019 (Consultado 18 de febrero, 2023).

¹⁹⁰ Día de la independencia del correo electrónico (Traducción Propia).

- e. È vietato inserire in copia nascosta (bcc/ccn) destinatari terzi, con l'eccezione delle liste di distribuzione; in questo caso, nel corpo della e-mail deve essere esplicitato il destinatario/i;
- f. È vitato stampare su carta un messaggio e-mail.¹⁹¹¹⁹²

Q) Volkswagen

Fue la empresa distribuidora de vehículos Volkswagen, desde el año 2011, la pionera en Alemania en implementar un sistema de bloqueo de acceso al correo del celular entre las 6:15 p.m. y las 7:00 a.m. (Vallecillo, 2020). El diario Wolfsburger Allgemeine Zeitung (s. f.) explica que las personas trabajadoras de seis plantas de esta empresa cuentan con un teléfono suministrado por la compañía, pero se desactiva la función del correo electrónico por las noches, esto para reducir el riesgo de fatiga en su personal.

¹⁹¹ 1) Establecer, con carácter experimental para la Administración Central, el Día de la Independencia a partir de correos electrónicos el 30 de noviembre de 2016;
 2) Adoptar las siguientes disposiciones para el personal técnico y administrativo de la Administración Central:
 a. Evalúe cuidadosamente la necesidad esencial de enviar un correo electrónico, evitando involucrar a más de tres destinatarios en la copia;
 b. Utilizar los servicios de VoIP o convocar reuniones cortas, con objetivos concretos y medibles, con una duración de 15 a 45 minutos;
 C. Evite enviar un correo electrónico a terceros externos, es posible reenviarlo al día siguiente o, preferiblemente, informar a los colegas en persona, recuperando la forma dialógica interpersonal;
 d. Es posible que prefiera utilizar la cuenta de su oficina institucional en lugar de la personal;
 Y. Está prohibido insertar en copia oculta (bcc/ccn) destinatarios de terceros, con excepción de las listas de distribución; en este caso, el o los destinatarios deben especificarse en el cuerpo del correo electrónico;
 F. Está prohibido imprimir un mensaje de correo electrónico en papel.
 3) Designar al FIS para que realice una instalación generalizada de los servicios de mensajería VoIP en las estaciones de trabajo del personal administrativo y técnico de la Administración Central;
 4) Encomendar a la Oficina de Trámites, Trámites y Trámites la ejecución de la presente disposición, la cual se inscribirá en el directorio general de decretos. (Traducción propia).
¹⁹² Universidad Dell'Insubria, "Istituzione del giorno dell'indipendenza dalle e-mail (30 novembre 2016) in via sperimentale per il personale tecnico amministrativo dell'Amministrazione Centrale" (consultado 18 de febrero, 2023).

R) Vueling Airlines

El convenio colectivo de la empresa Vueling Airlines S.A. , código N.º 90018232012010, se suscribió el 5 de diciembre de 2016 con las secciones sindicales de CC. OO. y STAVLA, en este acuerdo se establece la siguiente medida:

Disposición adicional décima. Revisión correo electrónico corporativo.

A la vista de que, a día de hoy, el correo electrónico se ha extendido como la primera forma de comunicación en el ámbito profesional, la Empresa apuesta decididamente por la aplicación de dicha nueva tecnología. Dicho modo de comunicación agilizará la gestión de las comunicaciones entre el personal de la Empresa y, por dicho motivo, se asigna a cada trabajador, un correo electrónico corporativo. En lo sucesivo, se acuerda para todos los TCP la obligación específica de revisar el correo corporativo, por sus propios medios, un mínimo de una vez cada tres días. Para las nuevas incorporaciones se acuerda que, durante los dos primeros meses de su contrato, únicamente estarán obligados a revisar su correo corporativo una vez por semana. Queda excluido de la obligación de revisar el correo los periodos de vacaciones, enfermedad, permisos y días libres.¹⁹³

En síntesis, las organizaciones mencionadas han hecho esfuerzos para integrar la desconexión digital en sus empresas por medio de convenios, acuerdos; o protocolos; unas lo han desarrollado más ampliamente en comparación con otras, pero se resalta el interés por proteger la intimidad y la salud del personal.

CAPÍTULO SEXTO

PERCEPCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN COSTA RICA

Sección primera: percepción con respecto al uso de las TIC en el ámbito del trabajo.

¹⁹³ Convenio Colectivo Vueling Airlines S.A y CC.OO. y STAVLA. 5 de diciembre, 2016 (consultado 18 de febrero, 2023).

Pérez (2019) explica que de acuerdo con el Informe Anual 2017 InfoJobs-ESADE acerca del Estado del Mercado Laboral en España, se registra que un 36% de las personas encuestadas han respondido e-mails y han atendido llamadas durante las vacaciones o fines de semana y el mismo porcentaje declaró que lo han hecho por sentir una obligación para responder. Además, Pérez (2019) menciona que:

Según estudios de mercado realizados, entre los principales motivos por los que los españoles no se desconectan del trabajo, se encuentran: el sentimiento de culpabilidad si no permanecen atentos al trabajo; la necesidad de estar al día de lo que ocurre en el trabajo, durante las vacaciones; las llamadas de compañeros o jefes e, incluso, el tener herramientas o útiles de la empresa tales como un teléfono móvil y/u ordenador de empresa no parece ser la mejor receta para revertir este hábito de estar permanentemente conectados.¹⁹⁴ (el subrayado no es del original)

En este mismo orden de ideas, Pérez (2019) indica que la cultura del presentismo se percibe como:

Algo positivo, bajo la siguiente premisa: si estoy conectado, se percibirá mi trabajo más positivamente y, por tanto, mi seguridad laboral y mi estabilidad aumentará. En esta línea interpretativa, debiéramos reflexionar sobre si el número de horas que invertimos en el trabajo se corresponde con la calidad del trabajo o el nivel de productividad. En consonancia con lo que señala la doctrina, se ha extendido la conciencia de que el trabajador más valioso es el más disponible, sin detenerse en analizar su impacto en el derecho al descanso y en la productividad.¹⁹⁵ (el subrayado no es del original)

Con el fin de conocer la percepción de las personas trabajadoras en Costa Rica sobre el uso de las TIC en el trabajo y la integración del derecho a la desconexión digital, se realizó una encuesta virtual que se confeccionó con un formulario de Google y se distribuyó por la plataforma de WhatsApp. En esta sección se procederá a presentar los resultados con respecto al uso de las TIC en el trabajo

¹⁹⁴ Ana Isabel Pérez Campos, “La desconexión digital en España: ¿Un nuevo derecho laboral?”, *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, LII (2019) 52: 106 (Consultado 10 de enero, 2023).

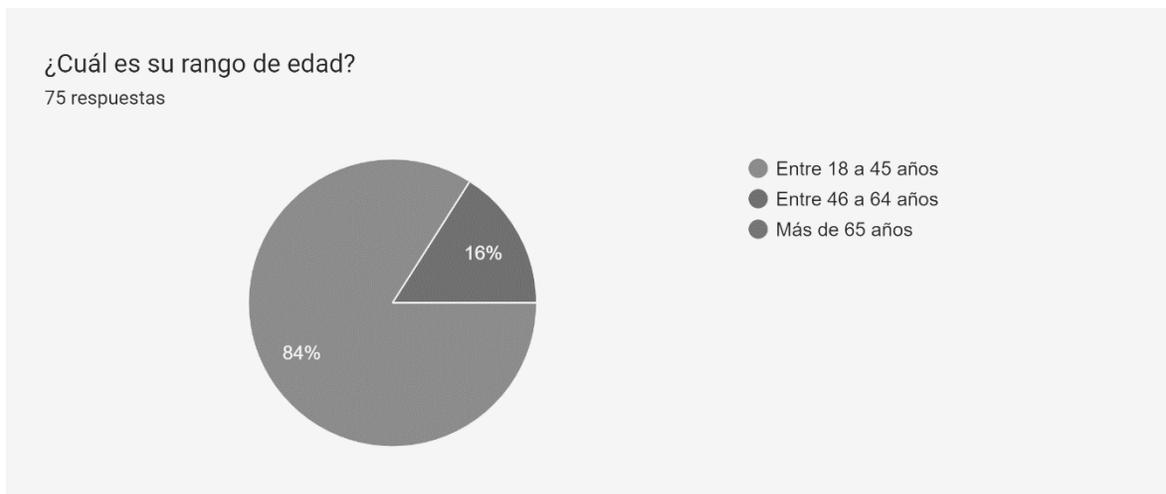
¹⁹⁵ *Ibid.*, 107.

y en la siguiente sección se expondrán los resultados sobre las preguntas relacionadas al derecho de la desconexión digital.

La encuesta fue aplicada durante el mes de febrero de 2023, el formulario contemplaba un consentimiento informado que indicaba el propósito, los riesgos, los beneficios, la voluntariedad, la confidencialidad, la información de contacto para hacer consultas, los derechos, las instrucciones y el tiempo estimado (ver anexo 1). Para participar la persona debía trabajar en Costa Rica y ser mayor de edad. A cada participante se le entregó una copia de sus respuestas que se envió al correo suministrado.

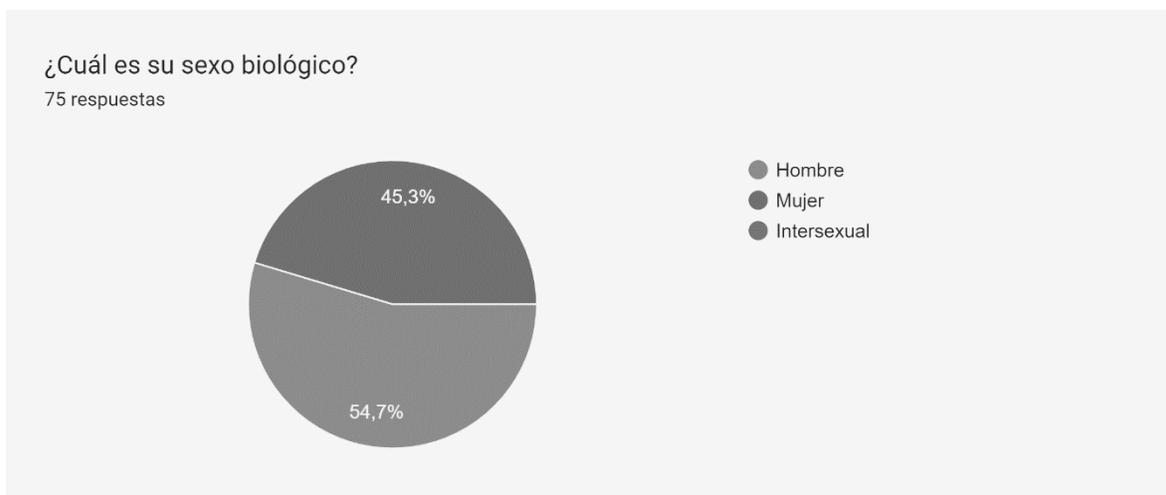
En la encuesta participaron un total 75 personas. Entre 18 a 45 años se registraron 63 respuestas, lo que representa el 84%; entre 46 a 64 años 12 para un 16%; no participaron personas mayores de 65 años.

Gráfico.1 Rango de edad



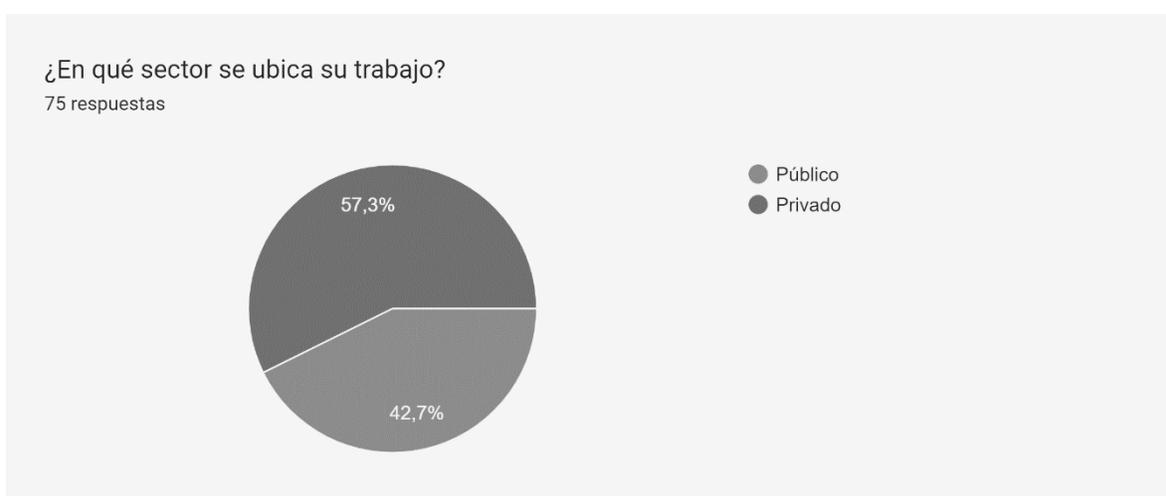
Fuente: elaboración propia.

De las personas encuestadas, 34 son mujeres para un 45% y 41 son hombres, lo que corresponde a 54,7%.

Gráfico 2. Sexo biológico

Fuente: elaboración propia.

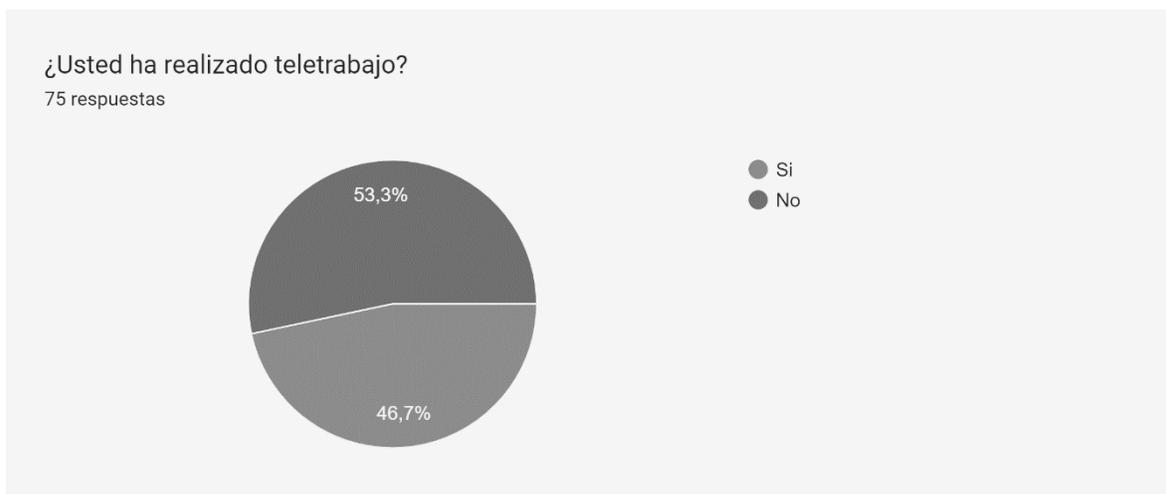
Además, 43 personas contestaron que laboran para el sector público (5,3%) y 32 trabajan para el privado (42,75%).

Gráfico 3. Sector

Fuente: elaboración propia.

Los resultados indican que 36 personas han laborado en la modalidad de teletrabajo y esto representa un 46% de la muestra.

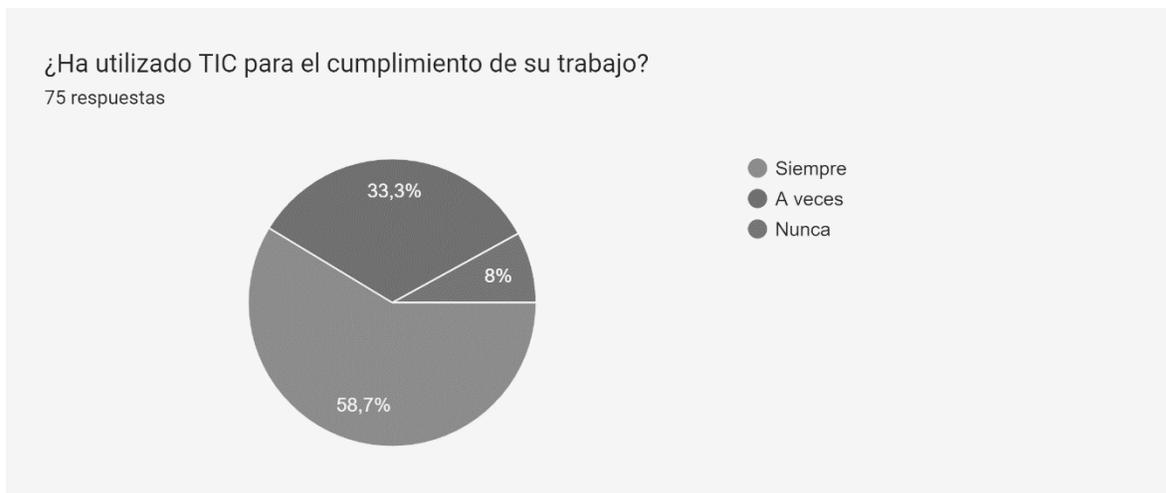
Gráfico 4. Teletrabajo



Fuente: elaboración propia.

Asimismo, 44 (58%) personas participantes reportan que han utilizado tecnologías de la información y la comunicación para realizar actividades propias del trabajo; 25 (33%) contestaron que a veces las han necesitado y 6 (8%) comentan que nunca las ha usado.

Gráfico 5. Uso de las TIC en el trabajo.



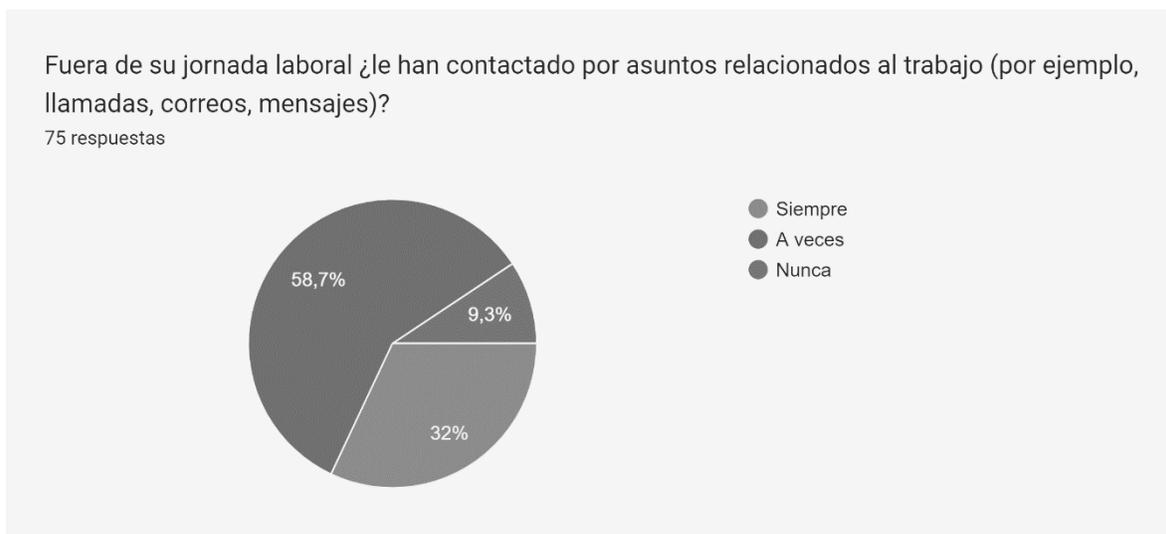
Fuente: elaboración propia.

A continuación, se muestran los resultados con respecto a las TIC que las personas encuestadas más utilizan en la realización de su trabajo.

- Correo electrónico
- Discord
- Facebook
- Github
- Google Maps
- Llamadas telefónicas
- Mediación virtual
- Mensajería de texto
- Otros sistemas informáticos propios de cada organización
- SAE
- SIAGC
- SIGEDI
- Sistemas electrónicos para revisar expedientes
- Teams
- Telegram
- Webex
- WhatsApp
- YouTube
- Zoiper
- Zoom

Se obtuvieron 44 (58,7%) respuestas indicando que sí les han contactado fuera de la jornada de trabajo para asuntos relacionados con el mismo, como por ejemplo, llamadas, correos o mensajes; 24 (32,5%) encuestados señalaron que a veces y 7 (9%), que nunca.

Gráfico 6. Contacto a las personas trabajadoras fuera de la jornada de trabajo



Fuente: elaboración propia.

Conjuntamente, 59 (78,7) participantes señalaron que no han recibido alguna compensación por el tiempo que hayan usado fuera de la jornada de trabajo para atender asuntos relacionados con este; 9 (12%) mencionan que sí han recibido la remuneración correspondiente y 7 (9,3%) dijeron que no aplica porque no se han encontrado en esta situación.

Gráfico 7. Compensación por trabajar fuera de la jornada de trabajo



Fuente: elaboración propia.

Un dato muy importante es que 50 personas, lo que corresponde a 66,4 %, señalan que el uso de las TIC en el trabajo ha invadido su tiempo y espacio personal y familiar.

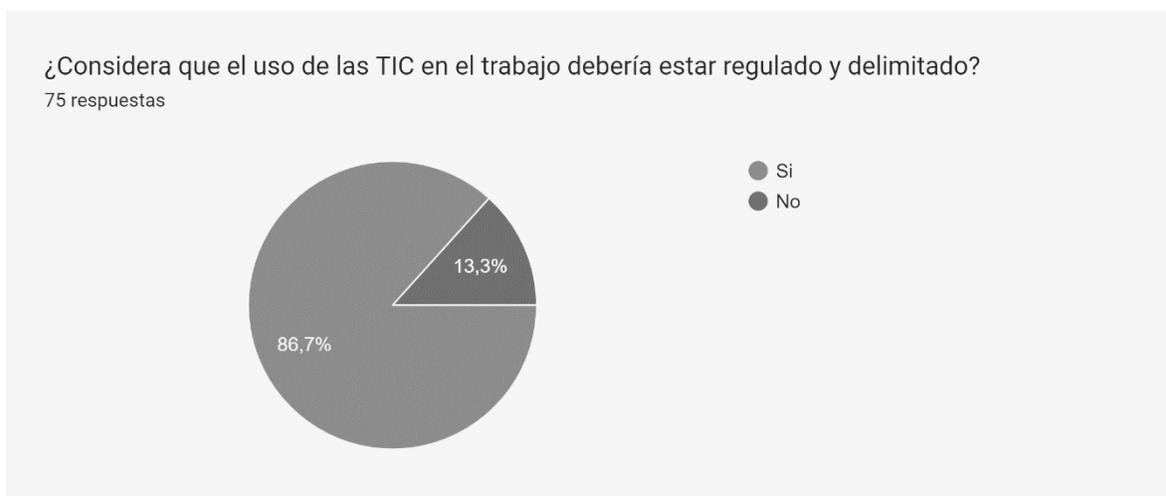
Gráfico 8. *Uso de las TIC en el trabajo y su invasión en tiempo y espacio personal y familiar de las personas trabajadoras*



Fuente: elaboración propia.

Además, 65 (88,7%) personas encuestadas consideran que el uso de las TIC debería estar regulado y delimitado.

Gráfico 9. *Regulación y delimitación del uso de las TIC*



Fuente: elaboración propia.

Sección segunda: percepción con respecto a la inclusión del derecho a la desconexión digital en Costa Rica.

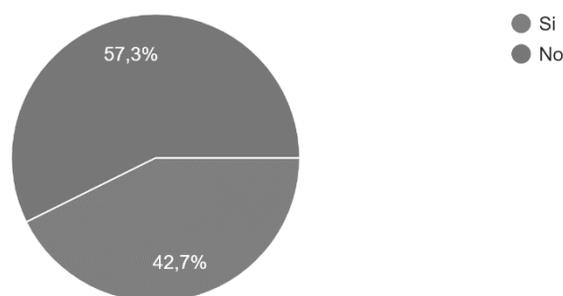
Tal y como se ha mencionado en el recorrido histórico del derecho a la desconexión digital, en 2002 fue Jean Emmanuel Ray un pionero en hablar de una desconexión del trabajo. Posteriormente, a partir de 2010 se dieron a conocer más escritos sobre este tema, pero fue tan solo hace seis años que el primer país; es decir; Francia, lo incorporó en su normativa. Debido a la pandemia por COVID-19, se da el aumento en el uso de las TIC y por la modalidad de teletrabajo que el derecho a la desconexión digital tomó más fuerza. En nuestro país, este derecho apenas cumplirá un año en abril próximo a formar parte en nuestro ordenamiento jurídico.

Por ser un tema reciente es que en la encuesta se les preguntó a las personas participantes si conocían el derecho a la desconexión digital y los resultados arrojaron que 43 (57,3 %) personas sabían nada al respecto.

Gráfico 10. *Conocimiento acerca del derecho a la desconexión digital.*

¿Usted sabe que es el Derecho a la Desconexión Digital?

75 respuestas

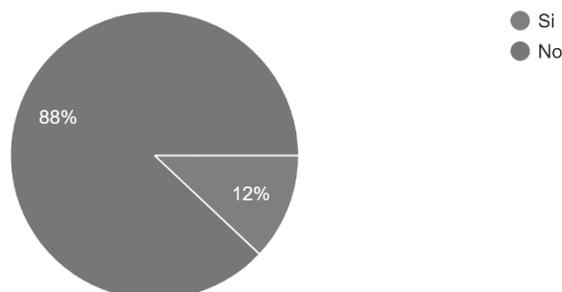


Fuente: elaboración propia.

Igualmente, 66 participantes indican desconocer si el derecho a la desconexión digital forma parte de la regulación costarricense, lo que corresponde a un 88% de la muestra.

Gráfico 11. *Conocimiento acerca de la regulación en Costa Rica del derecho a la desconexión digital*

¿Tiene conocimiento si el derecho a la desconexión digital se encuentra regulado en Costa Rica?
75 respuestas



Fuente: elaboración propia.

En la encuesta se presentó la definición del derecho a la desconexión digital de Naranjo (2017), en la cual se menciona que el derecho a la desconexión digital:

Es el derecho que tienen las personas trabajadoras a no desarrollar actividades por fuera de la jornada de trabajo, ni a ser contactado por el empleador o sus representantes, a través de medios digitales o electrónicos, sin que su negativa, pasiva y evasiva signifique consecuencia o desaprobación alguna en el ámbito de la relación de trabajo.¹⁹⁶

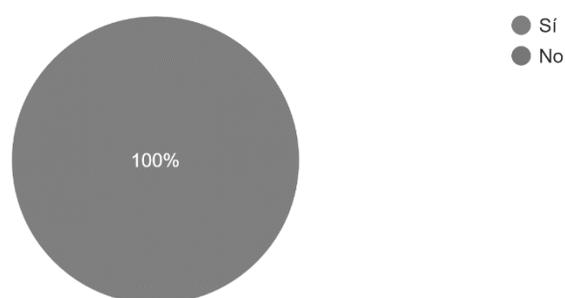
¹⁹⁶ Luz Dary Naranjo Colorado, “Vicisitudes del Nuevo Derecho a la Desconexión: Un Análisis desde la Base del Derecho Laboral”, *Saber, Ciencia y Libertad* 12, N°2, (2017): 51, consultado 12 de septiembre, 2021, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6556861>

Frente a esta definición, el 100% de las personas encuestadas; es decir, 75 participantes consideran que las personas trabajadoras en Costa Rica deberían contar con este derecho.

Gráfico 12. *Percepción acerca de que en las personas trabajadoras en Costa Rica cuenten con el derecho a la desconexión digital*

De acuerdo a Naranjo (2017), el derecho a la desconexión digital es el derecho que tienen las personas trabajadoras a no desarrollar actividad...as en Costa Rica deberían contar con ese derecho?

75 respuestas



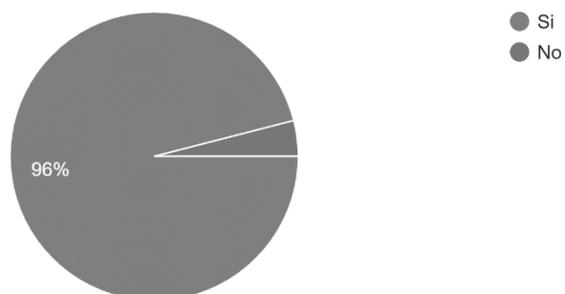
Fuente: elaboración propia.

Finalmente, 72 (96%) participantes consideran que la desconexión digital traería beneficios a las personas trabajadoras.

Gráfico 13. *Percepción acerca del beneficio de la desconexión digital*

¿Usted cree que el derecho a la desconexión digital supondría un beneficio para las personas trabajadoras?

75 respuestas



Fuente: elaboración propia.

En suma, los resultados de la encuesta indican que de las personas encuestadas la mayoría ha tenido que utilizar tecnologías de la información y la comunicación para cumplir con su trabajo, que efectivamente les han contactado fuera de la jornada de trabajo para asuntos vinculados con este y que no han recibido una compensación económica por este tiempo invertido, por esta razón, consideran que el uso de las TIC debe ser regulado y delimitado, porque ha invadido tiempos y espacios personales. Asimismo, más del 96% de las personas participantes desconoce el derecho a la desconexión digital y sí se encuentra regulado en Costa Rica, pero al conocer el concepto de desconexión digital, consideran que las personas trabajadoras si debiesen contar con este derecho ya que les traería beneficios.

CAPÍTULO SÉTIMO

CRITERIOS PARA LA ADECUADA REGULACIÓN DE LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN COSTA RICA

Sección primera: análisis normativo.

Se evaluará en este apartado el “**Proyecto de Ley Costarricense expediente # N.º 22 230. Reforma del inciso d) del Artículo 9 de la Ley para Regular el Teletrabajo N.º 9738, del 18 de septiembre de 2019 para garantizar la desconexión laboral de los trabajadores**” (ver anexo 2) publicado en el diario oficial La Gaceta N.º 245 del 7 de octubre de 2020.

El proyecto de ley anteriormente mencionado se presentó el 28 de setiembre de 2020 por la señora diputada Aida María Montiel Héctor, primera prosecretaría de la Asamblea Legislativa, perteneciente al Partido Liberación Nacional (por Guanacaste). El 14 de abril de 2021 se emitió el criterio del Departamento de Estudios, Referencias y Servicios Técnicos, elaborado por Alejandro Solano Vargas, asesor parlamentario, supervisado por Lilihanny Linkimer Bedoya, jefa de área, con la revisión y autorización final de Fernando Campos Martínez, director A. I.

Posteriormente, el 20 de octubre de 2021 se publicó el Dictamen Afirmativo de Mayoría (ver anexo 6), realizado por la Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Jurídicos de la Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. En esta misma fecha la Comisión elaboró un texto sustitutivo, el 10 de febrero de 2021 un texto actualizado y el 7 de marzo de 2022 el texto final.

El proyecto de ley tuvo su primer debate en la sesión del 2 de marzo de 2022 cuando se aprobó con 44 votos a favor, 0 en contra y 13 ausentes y tuvo su segundo debate en la sesión del 10 de marzo de 2022, cuando se aprobó con 38 votos a favor, 0 en contra y 19 ausentes.

En el proyecto de ley, la diputada Montiel, haciendo alusión a la Ley N.º 9738 del 18 de setiembre de 2019 conocida como "*Ley para regular el Teletrabajo*", publicada el 20 de setiembre de 2019 en el diario oficial La Gaceta (Alcance N.º 211) menciona que:

La ley vigente no es clara en regular lo que se ha denominado la desconexión digital como derecho del trabajador en general y del teletrabajador en particular. Sabemos que las tecnologías digitales vinieron a cambiar ostensiblemente las relaciones personales de cada individuo en la sociedad. Dichos avances tecnológicos también han tenido una gran incidencia en las relaciones laborales, donde en no pocas ocasiones, los trabajadores públicos y privados son prácticamente obligados a mantenerse conectados casi de manera permanente a sus teléfonos, tablets y demás equipos de cómputo y recibir fuera de la jornada de trabajo, correos electrónicos, mensajería, llamadas, reuniones virtuales entre otros, lo que afecta la vida privada, personal y familiar de los teletrabajadores y de los trabajadores en general, y limita sin justificación alguna su derecho al descanso constitucionalmente garantizado.¹⁹⁷

¹⁹⁷Aida María Montiel Héctor, "*Proyecto de Ley. Reforma del inciso d) del Artículo 9 de la Ley para regular el Teletrabajo N.º 9738 de 18 de setiembre del 2019, para garantizar la desconexión digital de los trabajadores*" (28 septiembre, 2020): 2 (Consultado, 5 de enero, 2023).

Es por esta razón, que la diputada propone la siguiente reforma (texto base) a la Ley para Regular el Teletrabajo:

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

DECRETA:

REFORMA DEL INCISO D) DEL ARTÍCULO 9 DE LA LEY PARA REGULAR EL TELETRABAJO, N.º 9738, DE 18 DE SETIEMBRE DE 2019, PARA GARANTIZAR LA DESCONEXIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO ÚNICO- Se reforma el inciso d) del Artículo 9 de la Ley para Regular el Teletrabajo, N.º 9738, de 26 de setiembre de 2002. El texto dirá:

Artículo 9- Obligaciones de las personas teletrabajadoras Sin perjuicio de las demás obligaciones que acuerden las partes en el contrato o adenda de teletrabajo, serán obligaciones para las personas teletrabajadoras las siguientes:

(...)

d) La persona teletrabajadora debe cumplir con el horario establecido, su jornada laboral y estar disponible para la persona empleadora durante dicho horario y jornada. El incumplimiento de la jornada u horario de trabajo, o bien, el no estar disponible para la persona empleadora durante dicho horario y jornada serán considerados como abandono de trabajo, conforme al inciso a) del Artículo 72 de la Ley N.º 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943.

Con el fin de garantizar el respeto de su tiempo de descanso, vacaciones, permisos y su intimidad personal y familiar, la persona teletrabajadora, tendrá derecho a la desconexión digital fuera de la jornada u horario establecido, salvo que se trate de situaciones imprevistas y urgentes.

Rige a partir de su publicación.

Aida María Montiel Héctor

Diputada¹⁹⁸

En el Informe Jurídico del Departamento de Estudios, Referencias y Servicios Técnicos, en relación con el proyecto de ley propuesto, se explica que:

El texto que se pretende adicionar es de carácter declarativo, ya que se limita a declarar el derecho de la persona teletrabajadora a la desconexión digital fuera de la jornada u horario de trabajo establecido, en aras de asegurar el respeto de su tiempo de descanso, vacaciones, permisos y su

¹⁹⁸ Ibid., 4.

intimidad personal y familiar, sin ahondar en las posibles consecuencias para quien trate de violentar dicho derecho.¹⁹⁹

Lo anterior debido a que la propuesta es una adición al Artículo 9 inciso d de la Ley para Regular el Teletrabajo y no una legislación propia para la desconexión digital. Además, el informe detalla que se entiende el derecho a la desconexión digital como “un término que se utiliza para referirse a la limitación al uso de las tecnologías de la comunicación (mensajerías y correos electrónicos en su mayor medida)”²⁰⁰, también como “el derecho que posee toda persona trabajadora a esta “desconexión digital” fuera de la jornada laboral se da en aras de proteger al trabajador o trabajadora de intrusiones por parte del empleador, que pretenda que la persona trabajadora siga estando a disposición, incluso fuera de horas de trabajo”²⁰¹.

Ahora bien, tal y como se menciona en dicho documento, en el ordenamiento jurídico costarricense, las relaciones laborales ya tienen establecidos los límites en cuanto a horario, por lo tanto, si la persona empleadora, luego de terminada la jornada de trabajo continúa ejerciendo el poder de dirección en su personal, evidentemente se está excediendo en sus competencias y este nuevo derecho pretende evitar la presión a la cual se puede ver sometida la persona trabajadora al seguir recibiendo instrucciones fuera de su horario de trabajo. Solano (2021) menciona en el informe que:

Si bien es cierto, en la actualidad, las relaciones laborales, al igual que la mayoría de nuestras actividades, se ven afectadas cada vez en mayor proporción por los avances tecnológicos, y que es innegable la necesidad del uso de tecnologías de comunicación para lograr un mejor desempeño, no deja de ser decisión de cada persona, a que dedica su tiempo libre, y que actividades realiza durante su tiempo de descanso, vacaciones y permisos. cualquier persona trabajadora, puede en sus tiempos de descanso, vacaciones y permisos optar bien sea por desconectarse digitalmente, entendiéndose esto como mantener apagado cualquier

¹⁹⁹Alejandro Solano Vargas, “ Informe jurídico del “Proyecto de Ley. Reforma del inciso d) del Artículo 9 de la Ley para regular el Teletrabajo N.º 9738 de 18 de setiembre del 2019, para garantizar la desconexión digital de los trabajadores” (14 abril, 2021): 3 (Consultado 10 de enero, 2023).

²⁰⁰ Ibid., 3.

²⁰¹ Ibid., 3.

dispositivo tecnológico por medio del cual pudiera la persona empleadora ponerse en contacto con ella; o bien no utilizar ningún tipo de programa (mensajerías y correos electrónicos en su mayor medida) que sirva para tal fin; pudiendo también, en el caso de que la persona empleadora trate de ponerse en contacto con ella por estos medios en horas no laborales, hacer caso omiso, no respondiendo a estos intentos de contacto hasta que se encuentre de nuevo en horario laboral.²⁰²

Por último, el Departamento de Estudios, Referencias y Servicios Técnicos finaliza el escrito haciendo la siguiente recomendación:

Se incluya la obligación por parte del empleador de respetar el derecho de las personas teletrabajadoras a la desconexión digital, supuesto que debería ser adicionado, en tal caso, en el Artículo 8 de la Ley para regular el teletrabajo, N.º 9738, de 18 de setiembre de 2019, el cual se refiere a las obligaciones de las personas empleadoras; y no como lo propone el texto de la iniciativa, en el Artículo 9 que trata sobre las obligaciones de las personas teletrabajadoras.²⁰³

Por otra parte, en el Dictamen Afirmativo de Mayoría, se explica que en la sesión ordinaria N.º 10 del 3 de noviembre de 2020, el diputado José María Villalta Flórez-Estrada solicitó que el proyecto fuera consultado. A continuación, algunos de los criterios recibidos por parte de las instituciones consultadas sobre la propuesta de ley bajo análisis:

Tabla 10. *Criterio de instituciones consultadas sobre el Proyecto de Ley Reforma del inciso d) del Artículo 9 de la Ley para Regular el Teletrabajo, N.º 9738, del 18 de setiembre de 2019, para garantizar la desconexión laboral de los trabajadores.*

CRITERIO	SÍNTESIS
OF-1099.RG-20 ARESEP	No tienen objeción al proyecto y están de acuerdo con la reforma propuesta.
Central de Trabajadores de Costa Rica	Se oponen porque el trabajador puede sufrir problemas de comunicación y lo pueden acusar de abandono de trabajo.

²⁰² Ibid., 4.

²⁰³ Ibid., 8.

<p>CM.SCM.743-2020</p> <p>Municipalidad de San Isidro</p>	<p>Apoya el proyecto de ley.</p>
<p>PE-00623 2020</p> <p>Instituto Nacional de Seguros</p>	<p>Recomiendan incluir una definición de desconexión digital y que en el párrafo final del inciso d) se establece como condicionante para mantenerse conectado digitalmente fuera de la jornada, que existan situaciones imprevistas y urgentes lo que podría ocasionar abusos en perjuicio de los teletrabajadores, por lo que recomiendan agregar que debe existir consentimiento de la persona teletrabajadora.</p>
<p>MTSS-DMT-OF.1415-2020</p> <p>Ministerio de Trabajo y Seguridad Social</p>	<p>Consideran acertada la propuesta de ley, al establecer el derecho de desconexión una vez cumplida la jornada, sin que esto se vea como abandono de trabajo. Sugieren incluir el reconocimiento de la jornada extraordinaria. El proyecto contribuye a atender el vacío legal existente.</p>
<p>JPS-PRES-444-2020</p> <p>Junta de Protección Social</p>	<p>No tienen objeción a la reforma ya que no impacta los intereses de la institución y por el contrario, resguarda la salud y bienestar de los trabajadores.</p>
<p>INCOFER-PE-OF-0806 2020</p> <p>INCOFER</p>	<p>No tienen objeción al proyecto.</p>
<p>PE-AL-337-2020 INVU</p>	<p>No tienen objeción y avalan su contenido. El proyecto viene a definir con mayor claridad la condición laboral que debe prevalecer en el sistema de teletrabajo, de manera que exista una</p>

	coincidencia entre la finalización de la jornada laboral con la desconexión.
PRE-2020-01708 AYA	No se oponen a la reforma, sin embargo, consideran que la excepción a la desconexión digital contempla también a los trabajadores mencionados en el Artículo 143 del Código de Trabajo.
279-P-2020 Corte Suprema de Justicia	El texto consultado no se refiere a la organización o funcionamiento del Poder Judicial.
CR-INCOP-PE-0940-2020 INCOP	No existe impedimento técnico ni legal para la aprobación del proyecto.
CMTC-027-2020 Central Movimiento de Trabajadores Costarricenses	Manifiestan su criterio positivo al proyecto y solicitan incluir y agregar en el párrafo final la frase: “por un motivo organizacional debidamente justificado.”
JD-203-2020 IFAM	Manifiestan su criterio afirmativo al proyecto.
SM-CONCEJO-805-2020 Municipalidad de Naranjo	Emiten criterio favorable.
SCMM-826-11-2020 Municipalidad de Moravia	Emite voto de apoyo al expediente legislativo 22 230.
DE-1961-2020 INFOCOOP	El proyecto no conlleva una modificación de las competencias institucionales y se expresa el apoyo a la iniciativa.

SM-976-2020 Municipalidad de Esparza	La aprobación de esta ley viene a fortalecer en forma clara y precisa el derecho de los trabajadores al descanso.
GG-880-20 Banco Nacional de Costa Rica	El proyecto no genera impacto en la modalidad de teletrabajo institucional, en virtud de que existen normas y reglamentos internos que, adelantándose a los presupuestos del proyecto 22.230 ya han sido incorporados.
SMA-1456-12-2020 Municipalidad de Aserrí	Expresan el respaldo y la conformidad con el proyecto.
MSPH-CM-ACUERD-763-20 Municipalidad de San Pablo	Se manifiestan a favor del proyecto.
DH-DAL-1227-2020 Defensoría de los Habitantes	No señalan objeciones al proyecto.
MAT-CM-1132-2020 Municipalidad de Atenas	Manifiestan su acuerdo con el proyecto y solicitan su impulso dada la trascendencia y beneficios que tendrá para la municipalidad y teletrabajadores del país.
ALEA-638-2020 INA	No se oponen al texto consultado y están de acuerdo con la reforma.
SC-1097-2020 Municipalidad de Siquirres	Emiten voto positivo al proyecto de ley.
PANI-PE-OF-132-2021 PANI	No tiene oposición.

DSM-585-2021 Municipalidad de San José	Apoya el proyecto de ley porque parece adecuada una norma que determine las condiciones para que el trabajador no pase indeterminadamente bajo la subordinación del empleador, dándose abusos del mismo a la jornada establecida en la Constitución y en las leyes ordinarias.
SCI-346-2021 Instituto Tecnológico de Costa Rica	No existen elementos que comprometan la autonomía universitaria ni violaciones al ordenamiento interno institucional.
SCMT-633-2020 Municipalidad de Tarrazú	Apoyan el proyecto.
P-071-21 UCCAEP	Consideran que, si bien el fin del proyecto es loable, es innecesario ya que, aunque el teletrabajo se encuentra regulado en una ley especial, el Código de Trabajo es una norma de aplicación General para cualquier modalidad de trabajo. ²⁰⁴

Fuente: Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Jurídicos de la Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 2021.

Tal y como se puede observar en la tabla anterior, la mayoría de las instituciones consultadas apoyó el proyecto de ley y consideró importante la implementación del derecho a la desconexión digital en el ordenamiento jurídico costarricense.

Seguidamente, se presenta una tabla que muestra el texto base, el texto sustitutivo, el texto actualizado y el texto final de la reforma en cuestión.

²⁰⁴ Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Jurídicos, “*Dictamen Afirmativo de Mayoría, 20 de octubre, 2021*”:3-7 (consultado 3 de febrero, 2023).

Tabla 11. *Cambios en la redacción del Proyecto de Ley. Reforma del inciso d) del Artículo 9 de la Ley para Regular el Teletrabajo, N.º 9738, del 18 de setiembre de 2019, para Garantizar la Desconexión Laboral de los Trabajadores.*

TEXTO	REDACCIÓN
Base 28 sept, 2020	Con el fin de garantizar el respeto de su tiempo de descanso, vacaciones, permisos y su intimidad personal y familiar, la persona teletrabajadora, tendrá derecho a la desconexión digital fuera de la jornada u horario establecido, salvo que se trate de situaciones imprevistas y urgentes.
Sustitutivo 20 oct, 2021	Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior y con el fin de garantizar el respeto de su tiempo de descanso, vacaciones, permisos y su intimidad personal y familiar, la persona teletrabajadora, tendrá derecho a la desconexión digital fuera de la jornada u horario establecido, salvo que se trate de situaciones imprevistas y urgentes.
Actualizado 10 feb, 2022	Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior y con el fin de garantizar el respeto de su tiempo de descanso, vacaciones, permisos y su intimidad personal y familiar, la persona teletrabajadora, tendrá derecho a la desconexión digital fuera de la jornada u horario establecido, salvo que se trate de situaciones imprevistas y urgentes, en las que se debe contar con su anuencia.
Final 07 mar, 2022	Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior y con el fin de garantizar el respeto de su tiempo de descanso, vacaciones, permisos y su intimidad personal y familiar, la persona teletrabajadora tendrá derecho a la desconexión digital fuera de la jornada u horario establecido, salvo que se trate de situaciones

	imprevistas y urgentes, en las que se debe contar con su anuencia.
--	--

Fuente: elaboración propia a partir del Dictamen Afirmativo de Mayoría de la Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Jurídicos de la Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 2021.

Finalmente, la reforma llegó mediante la Ley N.º 10168 del 25 de abril de 2022 publicada en el diario oficial la Gaceta N.º 74 y comenzó a regir desde ese momento.

Sección segunda: criterios para una adecuada regulación del derecho a la desconexión digital en Costa Rica.

Se presentan en el siguiente apartado los criterios para que el derecho a la desconexión digital sea regulado adecuadamente. El proyecto de ley también fue analizado por la Oficina Jurídica (Dictamen OJ-978-2021 del 16 de setiembre del 2020), la Oficina de Recursos Humanos (ORH- 978-2021 de 26 de febrero de 2021) y el Sindicato de personas Empleadas de la Universidad de Costa Rica (SINDEU-JDC-598-2021 del 1 de marzo de 2021). Al respecto, el Consejo Universitario (ver anexo 7) considera que:

La Universidad reconoce que la flexibilización de los horarios de teletrabajo y los avances tecnológicos han provocado que en la práctica las personas trabajadoras se vean obligadas a mantenerse conectadas de manera casi permanente a sus teléfonos móviles, tabletas o equipos de cómputo, y a recibir fuera de la jornada laboral correos electrónicos, mensajes, llamadas, así como asistir a reuniones virtuales. Estas prácticas afectan la vida privada, personal y familiar de las personas, y limita injustificadamente su derecho al descanso, el cual tiene rango constitucional –Artículos 50, 58 y 59– y debe ser garantizado de forma eficaz por las leyes en la materia.²⁰⁵

²⁰⁵ Consejo Universitario, “Criterio de la UCR en torno a la Reforma del inciso d) del Artículo 9 de la Ley para regular el teletrabajo, Ley N.º 9738, de 18 de setiembre de 2019, para garantizar la desconexión laboral de los trabajadores. Expediente N.º 22.230”: 2 (Consultado 20 de enero, 2023).

El Consejo Universitario acordó comunicar a la Comisión de Asuntos Jurídicos de la Asamblea Legislativa que la Universidad de Costa Rica **no** recomendaba aprobar el proyecto, señalando, en referencia al Artículo 9, inciso d) porque:

El párrafo que se adiciona incluye la referencia a situaciones imprevistas y urgentes, conceptos con un carácter legal indeterminados y difuso. El uso de estos términos, sin precisar aspectos concretos en la ley, puede llevar a mantener abusos en la interpretación de posibles situaciones en las que se pueda interrumpir a la persona trabajadora fuera de su jornada de trabajo. Este uso de un numerus apertus abusivo dejaría a la persona trabajadora en estado de indefensión, pues su descanso quedaría sujeto a la interpretación de la ley, lo que podría contravenir los Artículos 153, 158, 161 del Código de Trabajo que regulan los tiempos de descanso, e incluso el Artículo 59 constitucional.²⁰⁶ (el subrayado no es del original)

Además, el Consejo Universitario recomendó que se adicionara al texto propuesto en el proyecto de ley, Artículo 9, inciso d, la frase “previamente definidas entre las partes por mutuo acuerdo” y que se adicione de forma conexa al Artículo 6 (Reglas generales) de la Ley para Regular el Teletrabajo, Ley N.º 9738, del 18 de setiembre de 2019 un inciso h que contenga una definición de desconexión digital:

h) La desconexión digital corresponde a un derecho de la persona teletrabajadora y así deberá ser reconocido dentro del contrato o adenda de teletrabajo, garantizando no solo su jornada y horario de trabajo, sino también el respeto a su tiempo al descanso para alimentación, vacaciones, permisos y su intimidad personal y familiar.²⁰⁷

Finalmente, el Consejo Universitario concluyó que el proyecto de ley no contempla elementos importantes para garantizar el cumplimiento del derecho que se pretende proteger dado que:

No prevé mecanismos por medio de los cuales la persona teletrabajadora pueda defender el cumplimiento del derecho a la desconexión, ni tampoco contiene medidas sancionatorias a los patronos que incurran o reincidan en dichas prácticas. Estos aspectos son importantes de revisar no solamente en este Artículo, sino si los mecanismos y medidas previstas en la Ley N.º 9738 son garantías suficientes de ese derecho. El derecho a la desconexión

²⁰⁶ Ibid., 2.

²⁰⁷ Ibid., 3.

digital en el ámbito laboral se entiende como el derecho de los trabajadores y empleados públicos a que su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar, no se vean afectados negativamente por el hecho de tener que atender comunicaciones, contestar llamadas telefónicas, correos electrónicos, mensajes de WhatsApp, o cualesquiera otras formas de comunicación, fuera de su horario de trabajo. Las nuevas tecnologías aplicadas al teletrabajo no deben desdibujar u ocasionar la desaparición de la línea divisoria entre la vida personal y laboral del trabajador, ni invadir su intimidad y descanso, pues podría ocasionar desgastes mentales y riesgos psicosociales, como el estrés laboral. La persona empleadora, sea de carácter público o privado, tiene el deber de garantizar la salud de las personas trabajadoras al cumplir con los preceptos constitucionales consagrados en los Artículos 50 y siguientes de nuestra Carta Magna, por lo que la desconexión digital se convierte en un principio rector del derecho laboral que debe ser protegido.²⁰⁸ (El subrayado no es del original).

Ahora bien, si se hace un análisis de la normativa costarricense previa a la reforma, se puede observar que la jornada de trabajo, el descanso, las vacaciones, permisos, licencias ya se encuentran definidos y protegidos a nivel constitucional y legal desde hace muchos años, es por esta razón que existe cierta oposición a la desconexión digital, debido a que se le considera como innecesaria. Empero, el contexto en el que surgen estos derechos no es el mismo que el de la actualidad. El auge de la digitalización, el avance de la tecnología, la variedad de dispositivos y aplicaciones disponibles, la pandemia por COVID-19 y el aumento del uso de la modalidad de teletrabajo, la hiperconectividad entre otros elementos característicos de esta época hacen que las personas trabajadoras tengan la sensación y presión para mantenerse disponibles por las diferentes herramientas. Entonces, resulta necesario que las leyes también se vayan adaptando a las nuevas realidades sociales, la norma debe tener una función progresiva, debe ir evolucionando conforme a las circunstancias para no quedar desfasado y desactualizado.

²⁰⁸ Ibid., 5.

Tabla 12. *Normativa Previa a la Reforma del Inciso d) del Artículo 9 de la Ley para Regular el Teletrabajo N.º 9738 de 18 de setiembre de 2019, para Garantizar la Desconexión Laboral de las Personas Trabajadoras.*

NORMA	ARTÍCULO
<p>Constitución Política</p> <p>7 de noviembre de 1949</p>	<p>Artículo 58. La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas a la semana. La jornada ordinaria de trabajo nocturno no podrá exceder de seis horas diarias y treinta y seis a la semana. El trabajo en horas extraordinarias deberá ser remunerado con un cincuenta por ciento más de los sueldos o salarios estipulados. (...)</p> <p>Artículo 59. Todos los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso después de seis días consecutivos de trabajo, y a vacaciones anuales pagadas, cuya extensión y oportunidad serán reguladas por la ley, pero en ningún caso comprenderán menos de dos semanas por cada cincuenta semanas de servicio continuo; todo sin perjuicio de las excepciones muy calificadas que el legislador establezca.</p>
<p>Código de Trabajo</p> <p>27 de agosto de 1943</p>	<p>Artículo 24. El contrato escrito de trabajo contendrá: (...)</p> <p>e) El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse éste.</p> <p>Artículo 52. En el contrato colectivo se especificará: (...)</p> <p>c) El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que deba ejecutarse éste.</p>

	<p>Artículo 58 En la convención colectiva se especificará todo lo relativo a: (...) b) La jornada de trabajo, los descansos y las vacaciones.</p>
	<p>Artículo 68. El reglamento de trabajo podrá comprender el cuerpo de reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa;(...). Además, contendrá: a) Las horas de entrada y de salida de los trabajadores, el tiempo destinado para las comidas y el período o períodos de descanso durante la jornada; b) El lugar y el momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo.</p>
	<p>Artículo 136. La jornada ordinaria de trabajo efectivo no podrá ser mayor de ocho horas en el día, de seis en la noche y de cuarenta y ocho horas por semana. Sin embargo, en los trabajos que por su propia condición no sean insalubres o peligrosos, podrá estipularse una jornada ordinaria diurna hasta de diez horas y una jornada mixta hasta de ocho horas, siempre que el trabajo semanal no exceda de las cuarenta y ocho horas. Las partes podrán contratar libremente las horas destinadas a descanso y comidas, atendiendo a la naturaleza del trabajo y a las disposiciones legales.</p>
	<p>Artículo 137. Tiempo de trabajo efectivo es aquél en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono o no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de descanso y comidas. En todo caso se considerará como tiempo de trabajo efectivo el</p>

	descanso mínimo obligatorio que deberá darse a los trabajadores durante media hora en la jornada, siempre que ésta sea continua.
	Artículo 139. El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites anteriormente fijados, o que exceda de la jornada inferior a éstos que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y deberá ser remunerada con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos, o de los salarios superiores a éstos que se hubieren estipulado.
	Artículo 152. Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso absoluto (*) después de cada semana o de cada seis días de trabajo continuo, que sólo será con goce del salario correspondiente si se tratare de personas que prestan sus servicios en establecimientos comerciales o cuando, en los demás casos, así se hubiere estipulado.
	Artículo 153. Todo trabajador tiene derecho a vacaciones anuales remuneradas, cuyo mínimo se fija en dos semanas por cada cincuenta semanas de labores continuas, al servicio de un mismo patrono.
	Artículo 154. El trabajador tendrá derecho a vacaciones aun cuando su contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria ni todos los días de la semana.
Ley para Regular el Teletrabajo	Artículo 2. Ámbito de aplicación y acceso voluntario (...). El teletrabajo es voluntario tanto para la persona

<p>18 de setiembre del 2019</p>	<p>teletrabajadora como para la persona empleadora y se regirá en sus detalles por el acuerdo entre las partes, observando plenamente las disposiciones de la Ley N.º 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943, los instrumentos jurídicos de protección a los derechos humanos y los instrumentos jurídicos internacionales de protección de los derechos laborales y demás legislación laboral (...)</p>
	<p>Artículo 6 Reglas generales. El teletrabajo modificará única y exclusivamente la organización y la forma en que se efectúa el trabajo, sin afectar las condiciones de la relación laboral de la persona teletrabajadora, quien mantiene los mismos beneficios y obligaciones de aquellos que desarrollen funciones equiparables con las de la persona teletrabajadora en las instalaciones físicas de la persona empleadora, de conformidad con la normativa aplicable a cada relación establecida entre ellos, la cual, para efectos de la presente ley, se ajustará a las siguientes reglas generales: (...) b) Ningún acuerdo suscrito para teletrabajo podrá contravenir lo estipulado en la Ley N.º 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943, en lo que respecta a la jornada laboral. c) El horario de la persona teletrabajadora podrá ser flexible dentro de los límites establecidos en el inciso b), siempre y cuando sea previamente acordado con su jefatura y no afecte el normal desarrollo de las actividades y los procesos de trabajo.</p>

Fuente: elaboración propia.

Si bien es cierto que, la reforma que incorpora la implementación del derecho a la desconexión digital no menciona las sanciones por el incumplimiento, para el abogado Benjamín Gutiérrez (2022), socio director de la firma BG&A Abogados Corporativos, las posibles sanciones que una persona empleadora podría enfrentar en caso de no respetar el derecho a la desconexión digital van desde multas, que la persona trabajadora renuncie con responsabilidad patronal, que cobre de daños y perjuicios, hasta el cierre temporal por afectar la salud de su personal.

Gutiérrez indica que la persona trabajadora puede presentarse en el Departamento de Recursos Humanos e indicar que la violación a su derecho a la desconexión digital está afectando seriamente su salud, ya sea física o mental, en caso de que no se le brinde una solución, puede presentar una denuncia ante la inspección de trabajo por el incumplimiento de las leyes laborales y si siente que está siendo acosado o discriminado puede optar por la vía judicial. Es importante mencionar que a la fecha (febrero 2023) en la plataforma Nexus del Poder Judicial no se encuentra jurisprudencia relacionada con el derecho a la desconexión digital, esto probablemente a que la reforma es muy reciente, por lo tanto, no hay claridad sobre las sanciones y procedimientos para garantizar que este derecho se esté cumpliendo.

Por otra parte, Gutiérrez (2022) indica que el derecho a la desconexión digital también aplica en empresas que trabajan con horarios flexibles, estos horarios o espacios de trabajo se encuentran establecidos y delimitados a nivel contractual, fuera de esos espacios la persona trabajadora no puede ser contactada para asuntos relacionados con el trabajo. En el caso de las personas trabajadoras de confianza o que no marcan la hora de entrada y salida, y que no están sujetas a jornadas, de acuerdo con el Artículo 143 del Código de Trabajo, pueden ser contactadas para cuestiones del trabajo dentro de un rango de 12 horas.

Artículo 143.- Quedarán excluidos de la limitación de la jornada de trabajo los gerentes, administradores, apoderados y todos aquellos empleados que trabajan sin fiscalización superior inmediata; los trabajadores que ocupan puestos de confianza; los agentes comisionistas y empleados similares que

no cumplan su cometido en el local del establecimiento; los que desempeñan funciones discontinuas o que requieran su sola presencia; y las personas que realizan labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornada de trabajo.

Sin embargo, estas personas no estarán obligadas a permanecer más de doce horas diarias en su trabajo y tendrán derecho, dentro de esa jornada, a un descanso mínimo de una hora y media. (Así reformado por el Artículo 1, de la Ley No. 2378 del 29 de setiembre de 1960.)²⁰⁹ (el subrayado no es del original).

Además, Gutiérrez (2023) explica que no es legal despedir a una persona trabajadora por no contestar un mensaje, por ejemplo de WhatsApp, una llamada telefónica o un correo electrónico fuera de su horario establecido, esta acción se convierte en un despido ilegal, por lo tanto, la persona trabajadora puede acudir a los Tribunales de Justicia a reclamar por ser una medida abusiva y desproporcional con relación al acto realizado. Ante situaciones de emergencias, estas deben estar claramente estipuladas a nivel contractual, ya que no todo evento es una emergencia, y en caso de requerir al personal, se entenderá ésta como una jornada extendida y la persona empleadora debe pagar lo correspondiente.

En otro orden de ideas, en la modalidad de teletrabajo, la persona empleadora debe suministrar todas las herramientas de trabajo a su personal (por ejemplo, computadora, celular, chip, Internet), de lo contrario, de forma voluntaria la persona trabajadora puede ofrecer sus herramientas personales para desarrollar las labores. Sin embargo, esto no significa que estará disponible las 24 horas, los siete días de la semana. Fuera del horario de trabajo, la persona trabajadora puede encontrarse en línea o conectada a sus dispositivos, porque son personales, pero no tiene ninguna obligación de atender mensajes, llamadas o correos que provengan del trabajo. Además, si utiliza dispositivos personales, no está obligada a estar en grupos por ejemplo de WhatsApp, si no lo desea. La empresa, si quiere que su personal forme parte de estos grupos debe suministrarles los recursos necesarios.

²⁰⁹ Asamblea Legislativa, “Ley N.º 2 Código de Trabajo: 27 de agosto, 1943”, *La Gaceta*, N.º 192 (29 agosto, 1943).

Es importante mencionar que, no es posible que una persona trabajadora reciba una sanción si se le ha dado una instrucción para el día siguiente y esta le fue notificada después de su horario de trabajo y antes de que comience a laborar nuevamente, ya que en ese periodo no está disponible para la persona empleadora y es hasta que ingrese de nuevo que puede recibir la instrucción.

Por ejemplo, esto les ocurrió a docentes del Ministerio de Educación Pública, el pasado lunes 10 de octubre de 2022, el personal recibió un correo aproximadamente a las 11:00 p.m. de la Dirección de Prensa del MEP, en el cual se le indicaba que sí debían presentarse a trabajar a pesar del receso lluvioso que había informado el Ministerio de Salud. Muchos docentes no se presentaron a trabajar porque se acostaron a descansar y no revisaron el correo. Estas ausencias no fueron tomadas como injustificadas, ya que debieron ser notificadas al cuerpo docente al menos 24 horas antes.

En suma, si bien es cierto que la integración del derecho a la desconexión digital en el ordenamiento jurídico costarricense es un gran avance, es fundamental reconocer que carece de elementos que garanticen su cumplimiento. Con la finalidad de tener una normativa clara y precisa, es que se recomienda incluir los siguientes criterios para regularlo de forma adecuada y así proteger la salud y la intimidad de las personas trabajadoras:

- **Objetivo:** indicar cuál es el objeto o propósito de la norma.
- **Principios orientadores:** explicar bajo cuáles principios se va a regir.
- **Definición del derecho a la desconexión digital:** decir qué se va a entender por derecho.
- **Garantías del derecho a la desconexión digital:** señalar cuáles son los medios para garantizar el derecho.
- **Política de desconexión digital:** ordenar a las empresas que establezcan políticas internas, protocolos o medidas que incorporen el derecho.
- **Excepciones/emergencias:** detallar cuáles son las situaciones que se van a considerar como excepciones y casos de emergencia o fuerza mayor.

- **Inspección, vigilancia y procedimientos:** establecer los procedimientos que se van a seguir para exigir el cumplimiento de la norma.
- **Sanciones:** señalar cuáles son las sanciones a las que se exponen las personas empleadoras al incumplir e irrespetar el derecho de su personal a la desconexión digital.

CAPÍTULO OCTAVO

BUENAS PRÁCTICAS EN EL USO DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

Sección primera: recomendaciones para las empresas.

Se señalarán en esta sección, las recomendaciones a las personas empleadoras sobre las buenas prácticas que se debe implementar en el trabajo para el adecuado uso de las TIC. Rodríguez (s. f.) explica que las TIC “son todos aquellos recursos, herramientas y programas que se utilizan para procesar, administrar y compartir la información mediante diversos soportes tecnológicos, tales como: computadoras, teléfonos móviles, televisores, reproductores portátiles de audio y video”²¹⁰. El uso de estas herramientas se ha vuelto parte imparte en la ejecución de las tareas en el trabajo, es por esto porque las personas trabajadoras han tenido que aprender a utilizar las diferentes aplicaciones, sistemas y dispositivos; sin embargo, aún nos encontramos en un periodo de transición hacia la digitalización y la virtualidad.

De hecho, Núñez (2022) indica que a las personas trabajadoras les resulta más atractiva la idea de tener un balance entre el teletrabajo y la presencialidad, que regresar de forma total a las oficinas. Esto quiere decir; que, habrá más personas en modalidad de Teletrabajo que antes de la pandemia. Andrea Centeno, gerente de

²¹⁰ Yanmarcos Rafael Rodríguez Liriano, “*Buenas prácticas con las TICS*” consultado 15 de febrero 2023 <https://www.sutori.com/es/historia/las-buenas-practicas-con-las-tics--pShUUhyQAYnEEH96cUstE3Ew>

Comunicación y Mercado de la Coalición Costarricense de Iniciativas de Desarrollo, menciona que de las empresas que acompañan hay más de 5500 personas en modalidad de teletrabajo. Al respecto Núñez (2022) señala que en el sector público:

De acuerdo con datos suministrados por la Oficina de Prensa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, al 15 de mayo de 2022, el 7,21% de los funcionarios de ministerios se encontraba bajo esta modalidad, mientras la cifra era del 88,75% en instituciones autónomas, el 46,11% en empresas públicas estatales y el 40,37% de las instituciones semiautónomas.²¹¹

Aunado a lo anterior, a raíz de la pandemia por COVID-19 y la necesaria utilización de la virtualidad en los espacios académicos, surgió una crisis en la salud mental de docentes y estudiantes de la Universidad de Costa Rica, debido a esta situación, la UCR implementó la llamada “*Semana de la Desconexión Tecnológica*” porque el contexto actual afectó la salud emocional, provocando estrés, ansiedad, incertidumbre ante los nuevos retos y desafíos frente a la virtualidad. Al respecto, el rector Gustavo Gutiérrez; refirió:

Ha pasado más de un año desde el inicio de la pandemia y el aislamiento, los problemas económicos y la enfermedad de seres queridos han agravado el bienestar emocional de la población. Quiero ser muy claro en decirles que en la Universidad de Costa Rica reconocemos que hay una crisis; sin embargo, también tengo que ser muy transparente en reconocer que el alcance de la crisis trasciende a la propia Universidad. Requerimos que cada Escuela y Facultad sea más flexible, comprensiva y solidaria con sus estudiantes.²¹²

Otra medida que implementó este centro de educación superior es sensibilizar a la población estudiantil acerca del uso de las TIC. Específicamente,

²¹¹ María Núñez Chacón, “*Balance entre teletrabajo y presencialidad resulta más atractivo que regreso total a las oficinas*” Última actualización 5 de octubre, 2022, Semanario Universidad, consultado 12 de marzo 2023 <https://semanariouniversidad.com/pais/balance-entre-teletrabajo-y-presencialidad-resulta-mas-atractivo-que-regreso-total-a-las-oficinas/>

²¹² Semanario Universidad, “*UCR implementará semana de desconexión tecnológica ante crisis en salud mental de estudiantes*” Última actualización 15 de julio, 2021 (consultado 1 de febrero, 2023). <https://semanariouniversidad.com/pais/ucr-implementara-semana-de-desconexion-tecnologica-ante-crisis-en-salud-mental-de-estudiantes/>

desde los programas de estudios de los cursos, el cual se entrega y explica detalladamente al estudiantado dentro de las dos primeras semanas de cada semestre. En este documento se establece el horario y los límites para las comunicaciones. Por ejemplo, que no se envíen correos, mensajes o llamadas al personal u otros estudiantes a altas horas de la noche, debido a que las personas se encuentran en su tiempo personal y familiar. La idea es ir creando nuevas costumbres ya que el estudiantado podría tener la sensación de que por la inmediatez de las comunicaciones, los demás se encuentran disponibles en todo momento.

Esto no solo sucede en los espacios académicos, sino también en los comerciales. Por ejemplo, clientes que se comunican con vendedores, asesores y otros trabajadores en momentos que no son los más adecuados. Por esta razón, la sensibilización en esta temática va dirigida a toda la población. Respetar los horarios que las empresas o instituciones ponen a disposición de las personas usuarias para establecer las comunicaciones. Es decir, ser empáticos con los demás y no invadir sus espacios libres.

Por otra parte, Torres (2020) recomienda a las organizaciones que implementen las siguientes medidas:

- 1) El apagado inmediato de los dispositivos informáticos una vez concluida la jornada laboral;
- 2) El sistema de alerta que avisa al trabajador que realiza más de cinco conexiones fuera de la jornada laboral, implantado por la empresa Michelin;
- 3) El sistema mail on holiday de Mercedes Benz, que redirige los correos entrantes a otros profesionales en activo de la empresa, en períodos de vacaciones;
- 4) El sistema de desconexión de servidores entre una franja horaria, impulsado por Volkswagen;
- 5) El reconocimiento de la no obligación de contestar llamadas, mensajes o correos fuera de la jornada laboral (del Banco Santander, Ikea y Vueling Airlines).

En esa misma línea de pensamiento, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, menciona que para implementar el teletrabajo (modalidad en la cual se utiliza más a menudo las TIC) se requiere de ciertos elementos claves:

- 1. Enmarque estratégico:** establecer un objetivo, una visión o enmarque estratégico de implementación, contextualizar el teletrabajo a las acciones de modernización de la empresa.
- 2. Equipo líder:** una persona o grupo (con representación de patrones y trabajadores) que se encargue de liderar el teletrabajo, por ejemplo, una comisión que maneje los aspectos de gestión.
- 3. Adecuar la normativa interna:** establecer las reglas, roles y límites bajo los cuales se regirá el teletrabajo, respetando los derechos laborales y las condiciones de igualdad y equidad.
- 4. Identificar áreas y puestos para el teletrabajo:** ejecutar un mapeo de la estructura organizativa de la empresa para establecer en donde es aplicable el teletrabajo.
- 5. Establecer esquemas de evaluación del trabajo:** repartir cargas justas de trabajo entre el personal que trabaja bajo la modalidad presencial y la modalidad de teletrabajo.
- 6. Promover el manejo del cambio organizacional:** gestionar los cambios actuales con una cultura organizacional flexible, promoviendo la confianza, liderazgo, orientación a resultados, trabajo por objetivos, uso adecuado de las tecnologías digitales y competitividad de la organización.
- 7. Comunicación:** mantener al personal informado, que exista confianza, claridad y transparencia sobre la información, además, de ser accesible.
- 8. Clima laboral y desarrollo del talento humano en ambientes virtuales:** establecer espacios de encuentro y esparcimiento para promover la satisfacción en el personal tanto de la modalidad presencial como la de teletrabajo, realizar estudios psicosociales para conocer las condiciones en que se va a implementar esta modalidad de trabajo.

- 9. Desarrollo de competencias virtuales de trabajo:** promover la evaluación y el desarrollo de habilidades para trabajar de forma autónoma, proactividad e iniciativa, capacidad para tomar decisiones, adaptación al cambio, orientación a resultados, disciplina, autoregulación, capacidad de gestionar la comunicación en ambientes virtuales, autogestión del tiempo y planificación, capacidad para conciliar la vida familiar y laboral.
- 10. Perfil tecnológico:** identificar las necesidades de la empresa en cuanto, a tecnología, conocer la infraestructura, las herramientas con las que disponen, las actividades que se van a ejecutar, las soluciones y requerimientos básicos para el desarrollo del teletrabajo.
- 11. Salud ocupacional y riesgos de trabajos:** contar con acciones preventivas y protocolos ante los posibles riesgos a la salud física y mental de las personas trabajadoras en el ejercicio de sus labores.

Para más detalles consulte la Guía Técnica para la implementación del Teletrabajo en las Empresas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica.

A continuación, se presentan las prácticas de gestión preventiva y salud ocupacional que se pueden implementar en la modalidad de teletrabajo recomendadas por el Instituto Nacional de Seguros (2008), el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en colaboración con el Consejo de Salud Ocupacional y el Ministerio de Salud (s. f.)²¹³:

1. Riesgos:

- **Locativos:** revise que las dimensiones de los muebles y objetos que están alrededor faciliten el trabajo para que se pueda laborar segura, y cómodamente; es decir, que no vayan a ocasionar una caída o golpe. Espacio mínimo de 70 cm debajo del escritorio para poder movilizar

²¹³ Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, “Guía Técnica para la Implementación del Teletrabajo en las Empresas” (consultado 15 de febrero, 2023) https://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/teletrabajo/guia_teletrabajo_sector_privado.pdf

las piernas. Ubique los cables eléctricos junto a la pared y de forma organizada para que no queden atravesados. Asegure que techos, escaleras, paredes, ventanas y pisos estén en buen estado.

- Eléctricos: contrate personal especializado para que haga las reparaciones o ajustes a las instalaciones eléctricas cuando lo requiera. Para evitar la pérdida de información y documentos utilice un sistema de alimentación ininterrumpida con supresor de picos (UPS) que le brinde suficiente energía para guardar el trabajo. Utilice regletas certificadas (UL). Use tomacorrientes de fácil acceso, monofásico, polarizado y aterrizado. No limpie equipos mientras están conectados. Evite ingerir bebidas cerca de aparatos eléctricos. Desenchufe los cables sin tirar de ellos.
- Físicos: revise los factores ambientales para que no provoquen efectos negativos (espacio, iluminación, ventilación y ruido).
- Ergonómicos: tome acciones preventivas para que el movimiento, postura y acciones de su personal no produzca lesiones de tipo muscoesqueléticos.

2. **Espacio:**

- Físico: espacio mínimo requerido por persona de 2 m² y 2.5 m de alto.
- Ventilación: utilice ventilación natural o puertas, ventanas, medios mecánicos, abanicos, aires acondicionados o lo que permita que el ambiente sea confortable, de les mantenimiento a los equipos.
- Iluminación: que la luz natural o artificial no provoque deslumbramientos, reflejos o parpadeos que sean molestos o afecten la visión. Revise las ventanas, puertas de vidrio, lámparas, color de la pintura para aprovechar la iluminación al máximo. Use colores mates o neutros claros.
- Ruido: aislar los ruidos externos para que el personal pueda tener concentración. No se recomienda el volumen alto en alarmas, teléfonos, radios o música.

3. Herramientas:

- Escritorio: debe ser del tamaño adecuado para cada persona y con espacio suficiente para colocar el equipo y otros materiales. Los bordes del escritorio o del portateclados deben ser redondeados o biselados para prevenir lesiones por presión de contacto.
- Silla: la silla debe tener las dimensiones adecuadas según las características antropomórficas de la persona, asiento, respaldo, descansabrazos que se ajusten a la altura, base giratoria con cinco puntos de apoyo, rodines, material que transpire, brazos redondeados, que tenga buen apoyo para la zona lumbar y torácica.
- Reposapiés: 45 cm de ancho y 35 cm de profundidad, inclinación ajustable entre 5° y 15° sobre el plano horizontal, superficie antideslizante. Lo anterior para personas que no llegan los pies al piso.
- Monitor: ubicarlo frente a la persona a la altura de los ojos para evitar que haga movimientos de rotación, flexión o extensión del cuello. Debe estar a una distancia de 50 a 60 cm. Regular el contraste y el brillo. Si debe operar dos monitores valore la frecuencia con la que se va a utilizar y la ubicación.
- Teclado y mouse: ubicarlos al mismo nivel, que el ángulo del brazo sea de 90°. El mouse no debe ser ni muy grande ni muy pequeño. Apoye los codos y antebrazos, evite el apoyo de la muñeca, los movimientos de flexión, extensión, desviación radial y cubital de la muñeca. Alinee el antebrazo, la muñeca y la mano.
- Teléfono: utilice audífonos tipo diadema para poder librar las manos, que el auricular cubra toda la oreja, use el volumen al mínimo.
- Equipo portátil: use un teclado y mouse externos, ubique la pantalla a la altura adecuada para que adopte una postura neutral de los miembros superiores.

4. Postura:

- Postura: cabeza y cuello erguido en línea con el torso, no inclinados ni girados, hombros y brazos relajados, no estirados ni elevados. Brazos y codos cerca del cuerpo. codo en un ángulo de 70 a 135 grados, muñecas en línea con el antebrazo, muslos paralelos y piernas perpendiculares al piso, ángulo del tronco con relación al muslo igual o mayor a 90 grados, pies apoyados al piso en reposapiés.
- Postura Estática: mueva los pies y las piernas, realice pausas activas, cambie de posición cada cierto tiempo.
- Pausas: haga actividad física y pausas activas para evitar la fatiga física, mental y lesiones osteomusculares.

Se recomienda a las organizaciones públicas y privadas, implementar las siguientes medidas para hacer un uso adecuado de las TIC y proteger el derecho a la desconexión digital, la intimidad y la salud de sus trabajadores presenciales y teletrabajadores.

- Aplique protocolos internos sobre el uso de los dispositivos tecnológicos.
- Mantenga prácticas de gestión preventivas y salud ocupacional como la adecuación de espacio físico para la realización del trabajo, condiciones ergonómicas en aspectos de iluminación, ambiente térmico, ruido, condiciones de seguridad y otros.
- Cuento con medidas de prevención y formación sobre los riesgos psicosociales derivados por el uso inadecuado de las TIC.
- Procure la formación y sensibilización del personal sobre el uso de las TIC en el desarrollo de sus actividades laborales, así como los riesgos y desafíos de estas herramientas.
- Aplique medidas de desconexión digital total y automática, puede utilizar sistemas o aplicaciones informáticas como el “asistente de ausencias”, “mail on holiday” y advertencias de desconexión, entre otros.

- No convoque al personal fuera de su horario de trabajo, agende las reuniones dentro del tiempo de trabajo.
- Limite los supuestos excepcionales o de urgencia, solicite el consentimiento expreso del personal y otorgue la retribución correspondiente. Las situaciones de fuerza mayor o caso fortuito son eventos que suponen un riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio para la empresa.
- Evalúe periódicamente la salud mental del personal, por ejemplo, para detectar situaciones de estrés laboral ocasionado por el uso de las TIC.
- Fortalezca las habilidades digitales del personal por medio de capacitaciones o talleres formativos.
- Solicite al personal teletrabajador un reporte de las condiciones de trabajo y visite el lugar para comprobar que la persona cuenta con las condiciones mínimas de salud ocupacional.
- Prevenga el aislamiento social e integre al personal que trabaja en modalidad presencial con el de modalidad de teletrabajo.
- Lleve un control de las horas extras para dar la remuneración correspondiente.
- Propicie ambientes laborales libres de toxicidad.
- Reparta cargas justas de trabajo para evitar la sobrecarga.
- Comunique al personal el procedimiento para presentar la queja cuando su derecho a la desconexión digital se vea vulnerado.
- Garantice el debido proceso, mecanismos de solución de conflictos, verificación del cumplimiento y cesación de la conducta invasiva.
- Si una persona exige el respeto a su derecho a la desconexión digital no puede verse afectada por ninguna sanción, perjudicada en evaluaciones o perder posibilidades de promoción.
- Infórmese sobre temas de salud mental y tenga un protocolo para casos en los cuales se detecten pensamientos negativos o suicidas.
- Dentro de su plantilla cuente con personas capacitadas en primeros auxilios psicológicos.

- Proceda al cambio si en su organización existe una cultura organizacional de presentismo o estar disponible 24/7, por una cultura más flexible.

Sección segunda: recomendaciones para las personas trabajadoras.

Anteponga su salud física y mental frente al trabajo. Si no goza de buena salud no podrá ser productivo. De seguido, se le brinda algunas recomendaciones para que utilice de forma reflexiva las TIC y evite daños a su salud:

- Conozca los protocolos de la empresa en cuanto al uso de las TIC.
- Procure adecuar su espacio de trabajo para que pueda laborar de forma cómoda y segura.
- Trabaje con ropa cómoda que no sea pijama y báñese antes de comenzar.
- Respete los tiempos de descanso, comidas, entrada y salida.
- Haga pausas para estirarse, tomar agua e ir al baño.
- Realice sus labores en el espacio adecuado y no en la cama o el sillón.
- Planifique y organice sus tareas, tenga disciplina y evite las distracciones que puede haber en el hogar.
- Infórmese sobre los riesgos del mal uso de las TIC.
- Separe el tiempo de trabajo del tiempo personal y familiar para que pueda disfrutar de estos espacios libres y recupere las energías.
- Exija su derecho a la desconexión digital si siente que jefes o compañeros invaden su espacio personal.
- No conteste llamadas, mensajes o correos fuera de la jornada laboral.
- Conozca cuáles son las situaciones de emergencias en las cuáles puede ser convocado y recuerde que debe dar su consentimiento para estar disponible en estos momentos, además de recibir el pago por las horas extras.
- Reporte a su trabajo y acuda al servicio médico si siente que su salud física y mental se está afectando.
- Capacítese para desarrollar habilidades digitales.

- No esté aislado, haga actividad física y social.
- Lleve un registro de las horas extra que trabaja y exija la remuneración correspondiente.
- Informe a su jefe cuando sienta que tiene sobrecarga de trabajo.
- Si tiene pensamientos negativos o suicidas busque ayuda, no dude en llamar a la línea 22723774 del Colegio de Personas Profesionales en Psicología de Costa Rica, una persona le atenderá con gusto.

Conclusiones

Cuando surgió la primera generación de computadoras en 1951 a 1958 era difícil imaginar el impacto que dicha tecnología tendría en las personas y cómo se llegaría a convertir en una herramienta indispensable para el desarrollo del trabajo. El avance tecnológico ha sido inimaginable, por ejemplo, las computadoras, los celulares, las redes de Internet, los correos electrónicos, la multiprogramación, las diferentes generaciones de telefonía celular, los microprocesadores, las TIC y la inteligencia artificial, entre otros, patronos y trabajadores se han tenido que adaptar a esta nueva realidad virtual y digital. Sin embargo, desde la segunda generación de computadoras de 1959 a 1964 se empezó a hacer visible el efecto de estas herramientas en la salud física de las personas trabajadoras (daños en la visión y dolores musco-esqueléticos). Actualmente tenemos más seguridad que el uso inadecuado de estas tecnologías acarrearán serios problemas de salud física y psicológica. La hiperconectividad genera ansiedad, estrés, problemas de atención, inoperatividad que esta su vez, produce una reducción de la productividad empresarial y de la competitividad.

Desde el año 2002 aparecen las primeras reflexiones acerca de que la conexión fuera del horario laboral afecta la salud, la vida personal y familiar, pero es hasta la pandemia por COVID-19 y el aumento del uso de la modalidad de teletrabajo que el derecho a la desconexión digital toma más fuerza y se comienza a hablar

sobre el uso de las TIC de forma más reflexiva, sostenible, humana, crítica y sosegada.

Por otra parte, es importante indicar que de todo el material bibliográfico que se revisó y analizó, no se encontró oposición a la desconexión digital, es decir, los y las autoras no aceptan el hecho de que las personas trabajadoras sean contactadas mediante los diferentes dispositivos electrónicos durante su tiempo libre. Hay un consenso con respecto a esta problemática, la cual debe ser evitada a toda costa para no ocasionar lesiones en la intimidad y la salud de las personas. La oposición o discusión radica en torno a si este derecho a la desconexión digital debe ser considerado un derecho nuevo, propio de la era digital y, por lo tanto, debe regularse o si más bien, corresponde a una garantía de la efectividad de los derechos ya consagrados como el derecho al descanso, la conciliación de la vida familiar y personal y el disfrute del tiempo libre; es decir, si es suficiente con los derechos previos o si es necesario adicionarlo.

El uso desmedido de las tecnologías en el trabajo afecta el derecho al descanso (diario, semanal, vacacional), el cual es fundamental para recuperar las energías que se ven disminuidas por el cansancio (físico /mental) y el agotamiento; el derecho a la conciliación de la vida personal y familiar, que es necesario para que las personas puedan atender sus asuntos familiares y personales como, por ejemplo, para el ejercicio de la maternidad y la paternidad; el derecho al disfrute del tiempo libre, el cual es vital para el enriquecimiento personal, la diversión, la creatividad y el desarrollo personal. Aunado a lo anterior, el irrespeto al derecho a la desconexión digital lesiona el derecho a la intimidad, el ámbito propio, privado y reservado de cada persona donde puede disfrutar de estar a solas, en paz, conviviendo con la familia y participando socialmente sin sufrir injerencias ni intromisiones por parte de su empleador.

Requerir constantemente a las personas trabajadoras fuera de su horario de trabajo también tiene una repercusión en el derecho a la salud. La salud es un estado completo de bienestar físico, psicológico y social y no solo la ausencia de afecciones

o enfermedades. Si las empresas, organizaciones o instituciones velan por la salud mental de las personas trabajadoras, serán más felices, productivas y fructíferas en el desarrollo de sus labores.

El sentimiento de culpabilidad por desatender el trabajo, miedo y necesidad de saber y mantenerse actualizado, presión, carga laboral, miedo a quedar desempleado, cultura organizacional de estar disponible 24/7, además de no ser percibido como un trabajador o trabajadora con falta de compromiso, falta de responsabilidad, falta de disposición, falta de lealtad son algunas de las razones que hacen que las personas trabajadoras no puedan desconectarse de las herramientas digitales del trabajo.

Algunos de los riesgos físicos son dolor de cabeza, ausencia de la adecuada digestión, falta de conciliación del sueño, fatiga visual, trastornos muscoesqueléticos, sedentarismo, enfermedades crónicas, osteoporosis, patologías en el corazón, altos niveles de sobrepeso, desarrollo de tensiones y colesterol alto, lesiones cerebrovasculares, síndrome de túnel carpiano, entumecimiento de la muñeca, dolor, hormigueo, debilidad de la mano, daños en la audición como hipoacusia, problemas en el equilibrio, náuseas, vómitos por usar audífonos con el volumen alto, daños en el sistema nervioso, vértigo, fatiga, trastornos del sueño, pérdida de memoria y desarrollo de tumores cerebrales producidos por los campos electromagnéticos, enfermedades oculares por mirar la pantalla, resequedad y tensión ocular, entre otros.

Entre los principales riesgos psicológicos se encuentran, la ansiedad, el estrés, la depresión, el síndrome de desgaste ocupacional y el suicidio. La persona puede llegar a experimentar soledad, aislamiento, falta de concentración, aburrimiento, ralentización en el desarrollo de las tareas, preocupación excesiva, inquietud, irritabilidad, profunda tristeza, desesperación, desmotivación, desesperanza, sentimientos de inutilidad, cambios en el apetito, pérdida de interés, alejarse de familiares y amigos, agresividad, apatía, agotamiento emocional,

despersonalización, falta de realización personal, baja autoestima, frustración, pensamientos suicidas.

Por otro lado, en las implicaciones prácticas de la desconexión digital se encontró que existen tres modalidades para integrar este derecho, la ley, el convenio colectivo y el acuerdo de empresa. Con respecto al control de la efectividad, se señaló que las empresas deben establecer mecanismos para descubrir si en la organización se está cumpliendo y garantizando este derecho al personal. En cuanto a los aspectos procesales se determinó que la norma costarricense no hace alusión al procedimiento que deben seguir las personas trabajadoras que sienten que su derecho está siendo violentado. Se mencionó, por ejemplo, que en Perú son los juzgados especializados en trabajo los que se encargan de ver estos asuntos y que la carga de la prueba recae en quien demanda

En el análisis del Derecho comparado se observó como Francia se convirtió en un país pionero en ese tema, luego de las reflexiones que surgieron a partir de los lamentables suicidios en el caso France-Telécom que se demostró que estaban vinculados con el trabajo, poco a poco otros países han ido modificando las normas para integrar el derecho a la desconexión digital. Por ejemplo, Colombia y Perú que en su normativa han hecho esfuerzos por detallar ampliamente el contenido y alcance de este derecho, por su parte, las organizaciones lo han incluido en sus convenios colectivos o acuerdos de empresas como, por ejemplo, Telefónica en España.

Algunos aportes de la legislación comparada importantes de subrayar, es que no solo se realice el reconocimiento del derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras sino que se describa su alcance, con el fin de dar garantía y seguridad jurídica a la población trabajadora. Por ejemplo, que la norma contenga como mínimo los siguientes elementos: objetivo; en el que se indique cuál es el objeto o propósito de la norma; principios orientadores, que se explique bajo cuáles principios se va a regir; definición del derecho a la desconexión digital, es decir, qué se va a entender por este derecho dado que existen diversas definiciones al

respecto; garantías del derecho a la desconexión digital, que se señale cuáles son los medios para garantizar el cumplimiento de este derecho; políticas de desconexión digital; en las cuales se le ordene a las empresas u organizaciones que establezcan políticas internas, protocolos o medidas que incorporen el derecho; excepciones/emergencias, que se indique claramente cuáles son las situaciones que se va a considerar como excepciones y casos de emergencia o fuerza mayor en los que sí se puede contactar a la persona trabajadora y, si está de acuerdo, pueda conectarse a su trabajo, con el debido reconocimiento de las horas extras; inspección, vigilancia y procedimientos, que se establezcan los procedimientos que se vaya a seguir para exigir el cumplimiento de la norma y que la persona trabajadora sepa qué hacer exactamente cuándo sienta que su derecho está siendo violentado; por último, las sanciones, que se especifique cuáles son las sanciones a las que se exponen las personas empleadoras al incumplir e irrespetar el derecho de su personal a la desconexión digital.

El 28 de setiembre de 2020, la diputada Aida María Montiel Héctor presentó el "Proyecto de Ley Costarricense expediente # N.º 22230. Reforma del inciso d) del Artículo 9 de la Ley para Regular el Teletrabajo N.º 9738 del 18 de setiembre de 2019 para garantizar la desconexión laboral de los trabajadores", el proyecto recibió el criterio técnico del Departamento de Estudios Referencias y Servicios Técnicos, luego el Dictamen Afirmativo de Mayoría por la Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Jurídicos de la Asamblea Legislativa, tuvo sus dos debates en los que recibió una votación a favor y, finalmente, fue aprobada mediante la Ley N.º 10168 del 25 de abril de 2022 y publicada en el diario oficial la Gaceta N.º 74.

Aunque se reconoce que el hecho de incorporar el derecho a la desconexión digital en el ordenamiento jurídico costarricense, esto es un gran avance, se concluye que no es suficiente el mero reconocimiento, sino que se requiere de elementos que garanticen el cumplimiento de este derecho. Por ejemplo, los aportes de la legislación comparada mencionados anteriormente (objetivo, principios orientadores, definición, garantías, políticas, excepciones/emergencias, inspección,

vigilancia y procedimientos, sanciones) son los que se considera que se deben incluir a la normativa costarricense para contar con una legislación clara y precisa. Además, se concuerda con el criterio del Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica en el que se señaló que la reforma al inciso d del Artículo 9 de Ley para Regular el Teletrabajo, al no incluir situaciones imprevistas o urgentes, no explicar los medios por los cuales se puede defender el cumplimiento del derecho y no contener las medidas sancionatorias, deja a la norma sujeta a interpretaciones de posibles situaciones y a la persona trabajadora en un estado de indefensión.

En cuanto a la percepción de las personas trabajadoras en Costa Rica sobre el uso de las TIC en el trabajo y la desconexión digital, los resultados indicaron que la mayoría de personas encuestadas ha tenido que utilizar tecnologías de la información y la comunicación para cumplir con su trabajo, que efectivamente les han contactado fuera de la jornada de trabajo para asuntos vinculados con este y que no han recibido una compensación económica por este tiempo invertido, por esta razón consideran que el uso de las TIC debe ser regulado y delimitado porque ha invadido tiempos y espacios personales. Así mismo, la mayoría de las personas participantes desconoce el derecho a la desconexión digital y este se encuentra regulado en Costa Rica, pero una vez que se conoce su concepto, considera que las personas trabajadoras deberían contar con este derecho porque les traería beneficios.

Por otra parte, tanto las organizaciones como el personal deben contar con prácticas de gestión preventiva y salud ocupacional, por ejemplo, tener medidas preventivas ante posibles riesgos locativos, eléctricos, físicos y ergonómicos. Asegurarse de tener las condiciones mínimas en cuanto espacio como la ventilación, iluminación y ruido. Brindar las condiciones adecuadas de las herramientas de trabajo como el escritorio, la silla, el reposapiés, el teclado y el mouse, el teléfono y el equipo portátil, con el fin de salvaguardar la salud.

Se concluye que la desconexión digital de las personas trabajadoras es un derecho laboral el cual debe ser protegido y regulado de forma adecuada para

garantizar la protección de la salud física y mental y la intimidad. En Costa Rica, este derecho ha sido incorporado al ordenamiento jurídico mediante la Ley N.º 10168 (lunes 25 de abril de 2022; sin embargo, la reforma del inciso d) del Artículo 9 de la Ley para Regular el Teletrabajo N.º 9738, es muy limitada y no precisa aspectos concretos importantes que pueden llevar a conceptos legales indeterminados y difusos, en los que puede haber abusos en las interpretaciones de ciertas situaciones, dejando a las personas trabajadoras en una completa indefensión. En este nuevo contexto de la virtualidad, se ha dado el primer paso, pero aún no es suficiente.

Recomendaciones

Al **Gobierno de la República de Costa Rica**, que continúe actualizando el ordenamiento jurídico con base en las nuevas realidades y adecuando las normas procurando el mayor beneficio para sus habitantes. Con respecto al derecho de la desconexión digital en personas trabajadoras, hace falta fortalecer el contenido y el alcance de la legislación actual para que sea eficaz y cumpla con su propósito, que es principalmente proteger la intimidad y la salud física y mental de la población trabajadora.

A la **Universidad de Costa Rica**, que siga implementando acciones y medidas que ayuden a sensibilizar a la población estudiantil y docente sobre la necesidad de desconectar y la importancia que tiene la salud mental. Asimismo, a tener empatía hacia las otras personas y evitar intromisiones en la vida personal y familiar de los demás.

Al **estudiantado de la Facultad de Derecho** se le recomienda abrir líneas de investigación dirigidas a comprender los llamados “derechos digitales” y a analizar por ejemplo las siguientes temáticas: derecho de acceso universal a Internet, neutralidad en la red, seguridad digital, educación digital, protección de personas menores de edad en Internet, rectificación en Internet, actualización de

informaciones en medios de comunicación digitales, intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo, intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral, derechos digitales en la negociación colectiva, olvido en búsquedas de Internet, servicios de redes sociales o equivalentes, portabilidad en servicios de redes y equivalentes y derecho al testamento digital entre otros.

Al **estudiantado de carreras de Ingeniería** como Ingeniería de Sistemas, Ingeniería de Computación, Ingeniería de Sistemas y Telecomunicaciones, Ingeniería Informática, Ingeniería de Sistemas e Informática, Ingeniería de Software, Ingeniería en Informática, Ingeniería en Tecnologías de la Información y las Comunicaciones entre otras semejantes, se les aconseja dirigir proyectos para crear sistemas o plataformas específicas para las organizaciones que ayuden a desconectar al personal cuando está fuera de su horario laboral. Por ejemplo, sistemas de alarma y notificaciones, registro y control de horas extras, asistente de ausencias y otros.

Al **estudiantado de carreras como Administración de Negocios, Psicología y Recursos Humanos**, dirigir investigaciones, proyectos o prácticas en las organizaciones para que implementen el derecho a la desconexión digital. Por ejemplo, confecciones de convenios colectivos, políticas internas, protocolos, capacitaciones o talleres de sensibilización, programas de salud ocupacional, estrategias, medidas y planificación preventiva de riesgos de trabajo, mapeos y diagnósticos.

A las **organizaciones tanto del sector público como privado**, que reconozcan el derecho a la desconexión digital como un derecho laboral importante y que, por lo tanto, lo incorporen en sus organizaciones de forma clara y precisa para que las personas trabajadoras puedan gozar de sus beneficios. Igualmente, no incurrir en acciones que puedan ser consideradas como invasivas en la vida personal y familiar de sus trabajadores. Disponer del personal únicamente dentro de sus horarios de trabajo.

A las **personas trabajadoras**, que separen el tiempo de trabajo del tiempo libre; es decir, no llevar el trabajo a la casa. Exigir el respeto a su derecho a la desconexión digital y alzar la voz cuando se vea violentado. No permitir invasiones en su intimidad. Su salud física y mental es lo más importante.

A la **población en general**, que sea más consciente a la hora de utilizar las TIC, de manera que no afecte el espacio y tiempo privado de las demás personas. Al requerir de productos y servicios hay que respetar los tiempos que las entidades públicas o privadas ponen a disposición para atender a la clientela.

Bibliografía

Artículos de Revista

- Alemán Páez, Francisco. “El Derecho de Desconexión Digital: Una Aproximación Conceptual, Crítica y Contextualizadora al Hilo de la «Loi Travail No 2016-1088»”, *Estudios*, N.º 30 (2017): 12-31 consultado 11 de septiembre, 2021, http://portal.ugt.org/actualidad/2017/NEG_COL_NUM_31/D7.pdf
- Barranquero Carretero, Alejandro. “Slow Media. Comunicación, Cambio Social y Sostenibilidad en la Era del Torrente Mediático”, *Palabra Clave* 16, N.º (2013):419-448, Academic Search Complete, EBSCOHost (consultado 10 de septiembre, 2021).
- Bosch, María José, Riumalló, María Paz y Urzúa, María José. “Desconexión Digital”, *Guía Práctica*, N.º 9 (2020):1-6 consultado 10 de septiembre, <https://www.esa.cl/esa/centros-investigacion-area-de-interes/centro-trabajo-y-familia/trabajo-y-familia/bosch-m-j-riumallo-m-p-urzua-m-j-2020-desconexion-digital/2020-06-05/165200.html>
- Camós, Alfredo Sierra, Ignacio Camós. “El derecho a la desconexión laboral: un derecho emergente en el marco de tecnologías de la información y de la comunicación”. *Izquierdas (Santiago)* 49 (mar., 2021). (Consultado 18 de febrero, 2023).
- Catela, Isidro. “Fundamentos Éticos del Derecho a la Desconexión Digital”, *Revista Internacional Jurídica y Empresarial*, 2, (2019), 61-80, consultado 15 de julio, 2022, <https://portalderevistas.ufv.es/index.php/rije/article/view/543>
- Cialti, Pierre-Henri. “El Derecho a la Desconexión en Francia: ¿Más de lo que parece”, *Temas Laborales* N.º 137, (2017): 163-181 consultado 14 de septiembre, 2021, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6552301>
- Cruz Pérez, Miguel Alejandro, Pozo Vinuesa, Mónica Alexandra, Aushay Yupangui, Hilda Rocío y Arias Parra, Alan David. “Las Tecnologías de la Información y

- de la Comunicación (TIC) como forma investigativa interdisciplinaria con un enfoque intercultural para el proceso de formación estudiantil”, *e-Ciencias de la Información* 9, N.º 1 (Ene-Jun, 2019): 1-15 consultado 12 de septiembre, 2021), <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/eciencias/article/view/33052>
- Cruz Villalón, Jesús. “Las Facultades de Control del Empleador Ante los Cambios Organizativos y Tecnológicos”, *Revista Temas Laborales* N.º 150 (2019): 13-34 consultado 12 de septiembre, 2021, <https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/carlportal-portlets/documentos?nombre=2b21c38c-9049-41d0-b85b-c5690438dc18.pdf>
- Durán Penedo, Beatriz. “La Desconexión Digital”, *Cielo Laboral* (2018): 1-5 consultado 11 de septiembre, 2021, <http://www.cielolaboral.com/la-desconexion-digital/>
- Fernández Martínez, Silvia. “Los Riesgos Psicosociales en el Trabajo Realizado Mediante Plataformas Digitales”, *IUSLabor* (2020): 81-101 consultado 12 de septiembre, 2021, <https://raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/373350/471451>
- Ferreira, Consuelo y Vera Ocampo, Carolina. “El Derecho a la Desconexión Digital. El Teletrabajo: Una Necesidad”, *Revista de Estudio de Derecho Laboral y Derecho Procesal Laboral* 2, N.º 2 (2020): 77-148 consultado 10 de septiembre del 2020, <https://revistas.ubp.edu.ar/index.php/derecho-laboral/article/view/212>
- García Sánchez, Eréndira. “El Derecho a la Intimidad y la Desconexión Laboral”, *Revista Electrónica Exlege* N.º 2 (2019): 19-28 consultado 16 de noviembre, 2022, https://bajo.delasalle.edu.mx/revistas/exlege/pdf/4/exlege_04_art_02-garcia_sanchez.pdf
- Hernández Valle, Rubén. “Delimitación de los derechos a la intimidad y de información en la doctrina y jurisprudencia costarricense”, *Estudios Constitucionales* 6, N.º 1 (febrero, 2008): 85-102 consultado 12 de septiembre, 2021, <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=82060105>
- Jiménez Silva, Carlos. “Aspectos procesales a partir de la violación del derecho a la desconexión digital”, *Revista de Derecho Procesal de Trabajo* 2 : (2020), 41-58, consultado 20 de julio, 2022, <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/301>
- María Buitrago Escobar, Adriana María y Ordoñez, Edward Javier. “Desconexión digital: ¿un derecho laboral sin reglamentación jurídica en Colombia?”, *Visiones Diversas sobre el Conocimiento*, 42, consultado 10 de junio, 2022, <https://repository.usc.edu.co/bitstream/handle/20.500.12421/416/Libro?sequence=1&isAllowed=y>
- Mebarak, Moisés, De Castro, Alberto, Salamanca, María del Pilar y Quintero, María Fernanda. “Salud Mental: Un Abordaje desde la Perspectiva Actual de la Psicología de la Salud”, *Psicología desde el Caribe*, N.º 23 (2009):83-112, Academic Search Complete, EBSCOHost (consultado 12 de septiembre, 2021).

- Megino Fernández, Diego y Lanzadera Arencibia, Eugenio. “El Derecho a la Desconexión Digital: Delimitación y Análisis. Aplicación Práctica en la Administración Pública.”, *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, N.º 18 (2020): 64-91 consultado 12 de septiembre, 2021, https://www.ivap.euskadi.eus/contenidos/informacion/18_revgrp/eu_def/Megino_64_91.pdf
- Molina Navarrete, Cristóbal. “Jornada laboral y tecnologías de la info-comunicación: “Desconexión Digital”, garantía del derecho al descanso, *Temas Labores* 138, 249-283, consultado 20 de junio del 2022, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6552395>
- Molina, Cristóbal. “El tiempo de los derechos en un mundo digital: ¿Existe un nuevo “Derecho humano a la desconexión “de los trabajadores fuera de jornada?””, *Revista de la Facultad de Derecho de México*, LXVII, N.º 269 (septiembre-diciembre, 2017): 891-920 (Consultado 1 de febrero, 2023). <https://revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/view/62482>
- Moreno Vida, María Nieves. “Las Facultades de Control Fuera de la Jornada de Trabajo: Desconexión Digital y Control del Trabajado”, *Temas Laborales* N.º 150 (2019): 161-185 consultado 12 de septiembre, 2021, <https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/carlportal-portlets/documentos?nombre=2b21c38c-9049-41d0-b85b-c5690438dc18.pdf>
- Naranjo Colorado, Luz Dary. “Vicisitudes del Nuevo Derecho a la Desconexión: Un Análisis desde la Base del Derecho Laboral”, *Saber, Ciencia y Libertad* 12, N.º 2 (2017): 49-57 consultado 12 de septiembre, 2021, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6556861>
- Pérez Amorós, Francisco. “Derecho de los Trabajadores a la Desconexión Digital: mail on holiday”, *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla México* 14, N.º 45 (enero-junio, 2020), 257-275, consultado 12 de septiembre, 2021, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7610343>
- Pérez Campos, Ana Isabel. “La desconexión digital en España: ¿Un nuevo derecho laboral?”, *Anuario Jurídico y Económico Escorialense*, LII (2019) 52: 101-124 (Consultado 10 de enero, 2023). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6883975>
- Pullarca Bonilla, Miguel Angel. “Control Tecnológico de la Prestación Laboral y Derecho a la Desconexión: Claves y Prácticas”, *Anuario IET de Trabajo y relaciones Laborales* (2018): 95-110 consultado 14 de septiembre, 2021, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6738839>
- Reche Tello, Nuria. “La Desconexión Digital como Límite Frente a la Invasión de la Privacidad”, *IUSLabor*, N.º 3 (2019): 31-54 consultado 12 de septiembre, 2021, <https://raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/362118/457778>
- Serrano Argüeso, Mariola, “Always on”. Propuesta para la efectividad del derecho a la desconexión digital en el marco de la economía 4.0, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* 7, N.º 2 (2019):

- 164- 169, consultado el 10 de junio, 2022, https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/54606/mod_resource/content/0/n%C3%BAm.%20%2C%20abril-junio.pdf
- Simanca, Lauren, Salas, Vanessa, Alvis, Pedro y Londoño, María José. “El Derecho a la Desconexión Digital y el Coronavirus: Un Problema de Actualidad”. *Revista Veritas*, 1, (2021): 149-162, consultado 18 de noviembre, 2022 <https://revistas.unisucre.edu.co/index.php/veritas/article/view/879>
- Torres García, Barbara. “Sobre la regulación de la desconexión digital en España: Valoración Crítica”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 8, N.º 1 (2020): 253, consultado 15 de junio, 2022, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7306921>
- Vallecillo Gámez, María Rosa. “El Derecho a la Desconexión Digital: Perspectiva Comparada y Riesgos Asociados”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* 8, N.º 1 (2020): 2010-238 consultado 14 de septiembre, 2021, http://ejcls.adapt.it/index.php/rldc_adapt/article/view/836
- Vicente Trigo, Aranda. “Historia y evolución de Internet”, *Dialnet* N.º 33, 2004, 1-11, consultado el 1 de abril, 2022, https://www.acta.es/medios/articulos/comunicacion_e_informacion/033021.pdf

Jurisprudencia

- Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, Consulta Judicial de Constitucionalidad: Voto 6776-94 del 22 de noviembre 1994, 14:57 (expediente 0057-E-93).
- Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, Consulta Judicial de Constitucionalidad: Voto 6776-94 del 22 de noviembre 1994, 14:57 (expediente 0057-E-93).
- Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, Consulta Legislativa: Voto 678-91 del 27 de marzo de 1991, 14:16 (expediente 577-91).
- Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, Proceso ordinario laboral: Sentencia N.º 00172 del 18 de febrero de 2011, 11: 05 (expediente 08-002237-0166-LA).
- Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, Recurso de Amparo: Voto 1026-94 del 18 de febrero de 1994, 10:54 (expediente 1159-E-93).
- Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, Recurso de Amparo: Resolución N.º 04261 del 10 de abril, 2013, 2:30 p.m. (Expediente 13-002536-0007-CO).
- Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, Recurso de Amparo: Resolución N.º 04423 del 07 de setiembre, 1993, 12:00 p.m. (Expediente 93-000858-0007-CO).

Normativa

- Aida María Montiel Héctor, "Proyecto de Ley. Reforma del inciso d) del Artículo 9 de la Ley para regular el Teletrabajo N.º 9738 de 18 de setiembre del 2019, para garantizar la desconexión digital de los trabajadores: 28 septiembre, 2020. (Consultado, 5 de enero, 2023).
- Asamblea Legislativa, "Ley 2 Código de Trabajo: 27 de agosto de 1943" SINALEVI (consultado 20 de mayo, 2022).
- Asamblea Legislativa, "Ley 5395 Ley General de Salud: 30 de octubre de 1973" SINALEVI (consultado 20 de junio, 2022).
- Asamblea Legislativa, "*Ley N.º 2 Código de Trabajo: 27 de agosto, 1943*", *La Gaceta*, N.º 192 (29 agosto, 1943).
- Asamblea Legislativa, "Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: 16 de diciembre de 1966" (11 dic., 1968) SINALEVI (consultado 12 de septiembre, 2021).
- Asamblea Legislativa. "Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José): 22 de noviembre de 1969" (23 feb., 1970) SINALEVI (Consultado 12 de septiembre, 2021).
- Asamblea Legislativa. Ley 9738 para Regular el Teletrabajo: 18 de septiembre del 2019 SINALEVI (consultado 12 de septiembre, 2021)
- Asamblea Nacional de Francia, "*Código Penal*" (consultado 09 de septiembre, 2021),
https://perso.unifr.ch/derechopenal/assets/files/legislacion/I_20080616_45.pdf
- Asamblea Nacional de Francia, "*Código Penal*" (consultado 09 de septiembre, 2021),
https://perso.unifr.ch/derechopenal/assets/files/legislacion/I_20080616_45.pdf
- Asamblea Nacional, Ley N.º 2016-1088 relativa al trabajo, la modernización del diálogo social y el aseguramiento de la carrera profesional: 8 agosto, 2016", *Diario Oficial. de la República Francesa*, (9 agosto, 2016).
- Cámara de Diputados, Dirección de Trabajo del Gobierno de Chile, "Código de Trabajo", *Diario Oficial* (16 enero, 03) (consultado 18 de noviembre, 2022).
https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-95516_recurso_1.
- Conferencia Internacional Americana. "Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre: 30 de abril de 1948" SINALEVI. (Consultado 12 de septiembre, 2021).

- Congreso de Colombia, “Ley 2191 Ley de Desconexión Laboral: 6 enero 2022”, (14 diciembre, 2022): *Diario Oficial* <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=177586>
- Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, “Ley Federal del Trabajo”: 18 de mayo 2022, *Diario Oficial de la Federación* (1 abril, 1970).
- Jefatura del Estado, “Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales: 5 de diciembre, 2018”, BOE, N.º 294 (06 de diciembre, 2018).
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social, “Ley del Estatuto de los Trabajadores: 23 de octubre, 2015”, BOE, N.º 255 (24 octubre, 2015).
- Ministerio de Salud de Costa Rica, “*Política de Salud Mental 2012-2021*” (2012), 1-139, consultado 12 de septiembre, 2021, <https://www.ministeriodesalud.go.cr/index.php/biblioteca-de-archivos/sobre-el-ministerio/politicas-y-planes-en-salud/politicas-en-salud/1558-politica-nacional-de-salud-mental/file>
- Ministerio de Trabajo, “*Resolución Núm. 23/2020, sobre la regulación del teletrabajo como modalidad especial de trabajo: 12 noviembre, 2020*”.
- Organización de las Naciones Unidas. “Declaración Universal de Derechos Humanos: 10 de diciembre de 1948”. SINALEVI. (Consultado 12 de septiembre, 2021).
- Poder Ejecutivo, “*Decreto N.º 86/2022 Reglamentación de la Ley 19.978 relativa al Teletrabajo del 17 de marzo del 2022*”, *Diario Oficial* (23 mar., 2022). (Consultado 18 de febrero, 2023).
- Poder Ejecutivo, “Decreto Supremo N.º 004/2021-TR Decreto Supremo que dicta disposiciones reglamentarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 127-2020, Decreto de Urgencia que establece el otorgamiento de subsidios para la recuperación del empleo formal en el sector privado y establece otras disposiciones: 10 marzo, 2021”, *Boletín N.º 114*.
- República de Costa Rica, “Constitución Política de la República de Costa Rica: 07 de noviembre de 1949” SINALEVI (consultado 12 de septiembre, 2021).
- Senado y Cámara de Diputados de la Nación de Argentina, “Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo. Ley 27555”. *Diario Oficial* (14 agosto, 2020) (Consultado 7 diciembre, 2022). <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/233626/20200814>
- Universidad de Costa Rica, “*Reglamento General de los Trabajos Finales de Graduación en Grado para la Universidad de Costa Rica*”, Alcance a la Gaceta

Universitaria N°12-2020 (12 de marzo del 2020) consultado 12 de septiembre, 2021. https://www.cu.ucr.ac.cr/normativ/trabajos_finales_graduacion.pdf

Universidad de Costa Rica, “*Reglamento General de los Trabajos Finales de Graduación en Grado para la Universidad de Costa Rica*”, Alcance a la Gaceta Universitaria N°12-2020 (12 de marzo del 2020), consultado 12 de septiembre, 2021. https://www.cu.ucr.ac.cr/normativ/trabajos_finales_graduacion.pdf

Libros

Hernández Sampieri, Roberto, Fernández Collado, Carlos y Baptista Lucio, María del Pilar. *Metodología de la Investigación*. México D.F: McGraw-Hill, 2014.

Páginas web

Agencia Nacional para la Mejora de las Condiciones de Trabajo ANACT, “*Hacia una política de mejora de la calidad de vida en el trabajo y de la igualdad profesional*” (2013), consultado el 9 de septiembre de 2021 <https://www.anact.fr/node/10206>

Asociación Americana de Psicología, “*Cambie de opinión acerca de la salud mental*”, última actualización 2010, consultado 12 de septiembre, 2021 <https://www.apa.org/topics/mental-health/cambie>

Belloch, Consuelo “*Las Tecnologías de la Información y Comunicación en el Aprendizaje*”, Departamento de Métodos de Investigación y Diagnostico en Educación, última vez modificado 2012, (consultado 12 de septiembre, 2021) <https://www.uv.es/bellochc/pedagogia/EVA1.pdf>.

Fundación Wolters Kluwer, “*Conciliación de la vida familiar y laboral*”, consultado 5 de junio, 2022, https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAEAMtMSbF1jTAAAUzMLtbLUouLM_DxblwMDCwNzA7BAZIQIS35ySGVBqm1aYk5xKgBy9qj2NQAAAA==WKE

Le Club des Juristes, “*Jean-Emmanuel Ray*” consultado 9 septiembre, 2021. <https://www.leclubdesjuristes.com/les-membres/jean-emmanuel-ray/>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica, “*Informe Situación del Teletrabajo ante el COVID-19*” (2020):1-64, consultado 12 de septiembre, 2021. https://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/teletrabajo/informe_teletrabajo_covid19.pdf

Núñez Chacón, María, “*Balance entre teletrabajo y presencialidad resulta más atractivo que regreso total a las oficinas*” Última actualización 5 de octubre, 2002, Semanario Universidad, consultado 12 de marzo 2023

<https://semanariouniversidad.com/pais/balance-entre-teletrabajo-y-presencialidad-resultado-mas-atractivo-que-regreso-total-a-las-oficinas/>

Organización Mundial de la Salud, “*Promoción de la Salud Mental*” Ginebra (2004):1-69 (Consultado 12 de septiembre, 2021), https://www.who.int/mental_health/evidence/promocion_de_la_salud_mental.pdf

Organización Mundial de la Salud. “Organización Mundial de La Salud.” preguntas más frecuentes. Última actualización (s.f.) consultado 12 de septiembre, 2021, <https://www.who.int/suggestions/faq/es/>.

Simposios

Javier Serano Puche, “La Desconexión Digital Periódica como parte de la Alfabetización mediática” III Congreso Internacional Comunicación” 3.0 2011, 9, consultado 15 de julio, 2022, <https://docplayer.es/79508502-La-desconexion-digital-periodica-como-parte-de-la-alfabetizacion-mediatica.html>

Valverde Mesén, Daniel Arturo, “*Teletrabajo y Desconexión Digital*”. En el I Simposio Internacional: Reconstruir la Gestión Humana a partir de la Pandemia. Universidad de Costa Rica, Costa Rica, 2020.

Noticias

El Confidencial, “*Inmolación, horca y sobredosis: los suicidios de France Télécom, vistos para sentencia*”, última actualización 12 de julio, 2019, consultado 13 de septiembre, 2021 https://www.elconfidencial.com/mundo/europa/2019-07-11/inmolacion-horca-y-sobredosis-juicio-suicidios-france-telecom-sentencia_2119555/

El País, “*Los suicidios de France Téléco llegan a los tribunales: juicio al sistema de acoso laboral*”, última actualización 10 de mayo, 2019, consultado 13 de septiembre, 2021, https://elpais.com/economia/2019/05/09/actualidad/1557394310_784590.html

Semanario Universidad, “UCR implementará semana de desconexión tecnológica ante crisis en salud mental de estudiantes” Última actualización 15 de julio, 2021 (consultado 1 de febrero, 2023). <https://semanariouniversidad.com/pais/ucr-implementara-semana-de-desconexion-tecnologica-ante-crisis-en-salud-mental-de-estudiantes/>

BBC, “*France Télécom: condenan a prisión a 3 ejecutivos por el suicidio de 19 trabajadores*” última actualización 20 de diciembre, 2019, consultado 13 de

septiembre, 2021 <https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-50871818>

Tesis

- Chavarría Chaves, Brandon Albán. *“Análisis jurídico de la implantación de microchips de identificación por radiofrecuencia en seres humanos desde la perspectiva de la regulación de la salud y la privacidad en el ordenamiento jurídico costarricense”*. Tesis de Licenciatura en Derecho, Universidad de Costa Rica, Facultad de Derecho, 2020, consultado 12 de septiembre, 2021, https://www.researchgate.net/publication/348927690_Analisis_juridico_de_la_implantacion_de_microchips_de_identificacion_por_radiofrecuencia_en_serres_humanos_desde_la_perspectiva_de_la_regulacion_de_la_salud_y_la_privacidad_en_el_ordenamiento_juridico
- Cruz Herrán, Jorge. *“Los Nuevos Derechos Digitales de los Trabajadores: El Derecho a la Desconexión Digital”* Tesis de Licenciatura en Derecho, Universidad de País Vasco, Facultad de Derecho, 2020, Academic Search Complete, EBSCOHost (consultado 14 de septiembre, 2021).
- Del Aguila Linares, Mónica Victoria y Guillermo Chauca, Lilibeth Tamara *“La Vulneración a la Jornada Laboral y la Regulación del Derecho a la Desconexión Digital en el Decreto Legislativo N.º 728”*. Tesis de Licenciatura en Derecho, Universidad César Vallejo, Facultad de Derecho, 2019, consultado 10 de septiembre, 2021 <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43419>
- Escobar Martín, David *“El Derecho a la Desconexión Digital”*. Tesis de Licenciatura en Derecho, Universidad de Valladolid, Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Comunicación, 2019, consultado 10 de septiembre, 2021 <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/35307/TFGN.1040.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Garrido López, Carlos Alberto. *“Historia de la Computación”* (Tesis de Maestría en Docencia Universitaria con Especialización en Evaluación Educativa, Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Humanidades, 2008).
- López Zarzosa, Yira Almendra *“Afectación del Derecho a la Desconexión Laboral por parte del Empleador Mediante el uso de las Tecnologías de la Comunicación en el Ordenamiento Jurídico Peruano”* Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Ancash Santiago Antúnez de Mayolo, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, 2018, consultado 12 de septiembre, 2021. http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2346/T033_710_82352_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ochoa Gavilánez, Mariela Alexandra. *“El Impacto de las Tecnologías de la Información y Comunicación en la Jornada de Trabajo en el Ecuador”*. Tesis de Magíster, Universidad de Cuenca, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias

Políticas y Sociales, 2020, consultado 12 de septiembre, 2021. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/34113/1/Trabajo%20de%20titulaci%C3%B3n.pdf>

Peña Ortiz, Paola y Achío Gutiérrez, Catalina. “*El derecho al olvido*”. Tesis de Licenciatura en Derecho, Universidad de Costa Rica, Facultad de Derecho, 2011, consultado 12 de septiembre, 2021, <http://ijj.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2017/06/El-Derecho-al-Olvido.pdf>.

Potoy Sequeira, Keylin y Salazar Navarro, Viviana “*Las Nuevas Tecnologías y su Impacto en los Derechos Constitucionales de los Trabajadores*”. Tesis de Licenciatura en Derecho, Universidad de Costa Rica, Facultad de Derecho, 2017, consultado 11 de septiembre, 2021 <https://ijj.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2018/04/Keylin-Potoy-Sequeira.-Viviana-Salazar-Navarro.-Tesis-completa.pdf>

Tavara Romero, Melissa. “*El Uso de las Nuevas TIC y el Derecho a la Desconexión: Un Límite al Poder de Dirección*”. Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Facultad de Derecho, 2019, consultado 12 de septiembre, 2021 https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1950/1/TL_TavaraRomeroMelissa.pdf

Otros

Agencia Nacional para la Mejora de las Condiciones de Trabajo ANACT, “*Hacia una política de mejora de la calidad de vida en el trabajo y de la igualdad profesional*” (2013), consultado el 9 de septiembre, 2021 <https://www.anact.fr/node/10206>

American Psychological Association, “*superando la depresión*”, consultado 1 de julio, 2022, <https://www.apa.org/topics/depression/trastornos-depresivos#:~:text=La%20depresi%C3%B3n%20consiste%20en%20una,e%20incluso%20provoca%20dolores%20f%C3%ADsicos>

Cascante Mora, Kenneth. “*Medidas normativas de conciliación de la vida laboral y familiar en la legislación laboral costarricense*”. Sala Segunda Corte Suprema de Justicia, 51, consultado 5 de junio, 2022. https://salasegunda.poder-judicial.go.cr/revista/Revista_N11/contenido/pdfs/04-medidasnormativas.pdf

Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Jurídicos, “*Dictamen Afirmativo de Mayoría, 20 de octubre, 2021*”:3-7 (consultado 3 de febrero, 2023)

Consejo Universitario, “*Criterio de la UCR en torno a la Reforma del inciso d) del Artículo 9 de la Ley para regular el teletrabajo, Ley N.º 9738, de 18 de*

- setiembre de 2019, para garantizar la desconexión laboral de los trabajadores. Expediente N.º 22.230”: 2 (Consultado 20 de enero, 2023).
- Convenio Colectivo Vueling Airlines S.A y CC.OO. y STAVLA. 5 de diciembre, 2016 (consultado 18 de febrero, 2023).
- Grupo AXA, “Convenio colectivo grupo AXA 2017-2020”, Boletín Oficial del Estado (10/10/2017): art 14, p.98675. (Consultado 18 de febrero, 2023). Epub (consultado 18 de febrero, 2023). DOI 104067.
- Hernández García. Gerardo Ignacio. “*Historia de las Computadoras*”. consultado 1 abril, 2022. <https://www.uv.mx/personal/gerhernandez/files/2011/04/historia-compuesta.pdf>
- Ministerio de Salud de Costa Rica, “*Política de Salud Mental 2012-2021*” (2012), 34, consultado 12 de septiembre, 2021, <https://www.ministeriodesalud.go.cr/index.php/biblioteca-de-archivos/sobre-el-ministerio/politicas-y-planes-en-salud/politicas-en-salud/1558-politica-nacional-de-salud-mental/file>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, “Guía Técnica para la Implementación del Teletrabajo en las Empresas” (consultado 15 de febrero, 2023) https://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/teletrabajo/guia_teletrabajo_sector_privado.pdf
- Organización Mundial de la Salud, “*Clasificación Internacional de las Enfermedades y problemas de salud conexos*”, 11 consultado 15 de julio, 2022, <https://icd.who.int/es>
- Organización Mundial de la Salud, “*Promoción de la Salud Mental*” Ginebra (2004):14 (Consultado 12 de septiembre, 2021), https://www.who.int/mental_health/evidence/promocion_de_la_salud_mental.pdf
- Rodríguez Liriano Yanmarcos Rafael. “*Buenas prácticas con las TICS*” consultado 15 de febrero 2023 <https://www.sutori.com/es/historia/las-buenas-practicas-con-las-tics--pShUUhyQAYnEEH96cUstE3Ew>
- Sector Financiero, “XXIV Convenio Colectivo de Banca 2019-2023”, pág. 77- 78. (Consultado 18 de febrero, 2023). <https://www.ccoo-servicios.es/archivos/financiero/Convenio-Banca-2021.pdf>
- Solano Vargas, Alejandro. “Informe jurídico del “Proyecto de Ley. Reforma del inciso d) del Artículo 9 de la Ley para regular el Teletrabajo N.º 9738 de 18 de setiembre del 2019, para garantizar la desconexión digital de los trabajadores” (14 abril, 2021): 3 (Consultado 10 de enero, 2023).

Telefónica, “*Política Interna Reguladora del derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras de telefónica*”, 17 de julio 2019 (Consultado 18 de febrero, 2023).

Universidad Dell’Insubria, “Istituzione del giorno dell’indipendenza dalle e-mail (30 novembre 2016) in via sperimentale per il personale tecnico amministrativo dell’Amministrazione Centrale” (consultado 18 de febrero, 2023).

Anexos

1. Encuesta sobre la Percepción de personas trabajadoras en Costa Rica sobre el uso de las TIC y el derecho a la Desconexión Digital.

Percepción de personas trabajadoras en Costa Rica sobre el uso de las TIC y el derecho a la Desconexión Digital.

Propósito: El siguiente formulario forma parte de la investigación Tatiana del Carmen Huembes Tijerino y Davis Junior Ruiz Mena para el Trabajo Final de Graduación en modalidad de Tesis, para optar por el grado de Licenciatura en Derecho por la Universidad de Costa Rica. La tesis se titula “Análisis de las implicaciones jurídicas y prácticas de la implementación del derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras desde la perspectiva de la regulación de la intimidad y la salud en el ordenamiento jurídico costarricense”. El objetivo de esta encuesta es conocer la percepción de personas trabajadoras en Costa Rica sobre el uso de las TIC en el trabajo y la integración del derecho a la desconexión digital en el ordenamiento de nuestro país.

Riesgos: Esta encuesta no supone ningún riesgo para usted.

Beneficios: Su participación tiene un beneficio indirecto para la investigación ya que permitirá fundamentar un estudio que traerá aportes a la población trabajadora de Costa Rica.

Voluntariedad: Su participación es voluntaria, puede negarse a contestar o a completar el formulario.

Confidencialidad: La información es confidencial y se les dará un estricto manejo a sus datos. Solo el equipo de trabajo tiene acceso, se protegerá su identidad. Los resultados se mantendrán en el anonimato.

Información: Si tiene alguna duda puede comunicarse al número 85821435/63958918 o a los correos tatiana.huembes@ucr.ac.cr, davis.ruiz@ucr.ac.cr.

Derechos: No perderá ningún derecho por completar este formulario.

Instrucciones: Si usted es una persona trabajadora del sector público o privado en Costa Rica, mayor de edad, proceda a responder las siguientes preguntas de forma honesta de acuerdo con su propia percepción sobre el tema.

Tiempo Estimado: 6 minutos.

Datos Personales

12. Indique su nombre completo

13. ¿Cuál es su rango de edad?

Entre 18 a 45 años

Entre 46 a 64 años

Más de 65 años

14. ¿Cuál es su sexo biológico?

Hombre

Mujer

Intersexual

15. ¿En qué sector se ubica su trabajo?

Público

Privado

Tecnologías de la Información y la Comunicación

A continuación, conteste las siguientes preguntas relacionadas al uso de las TIC en su trabajo.

16. ¿Usted ha realizado teletrabajo?

Si

No

17. ¿Ha utilizado TIC para el cumplimiento de su trabajo?

¿Cuáles son las TIC que se utilizan en su trabajo?

Correos electrónicos

Facebook

WhatsApp

Telegram

Llamadas telefónicas

Mensajes de texto

Zoom

Teams

Ninguna

Otra

Fuera de su jornada laboral ¿le han contactado por asuntos relacionados al trabajo (por ejemplo, llamadas, correos, mensajes)?

Siempre

A veces

Nunca

¿Ha recibido algún tipo de compensación o remuneración por el tiempo que ha usado fuera de su jornada de trabajo para atender asuntos relacionados a este?

Si

No

No aplica

¿Considera que el uso de las TIC en su trabajo ha invadido su tiempo y espacio personal y familiar?

Si

No

18. ¿Considera que el uso de las TIC en el trabajo debería estar regulado y delimitado?

Si

No

Desconexión Digital

Conteste las siguientes preguntas relacionadas al derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras en Costa Rica.

19. ¿Usted sabe que es el Derecho a la Desconexión Digital?

Si

No

20. ¿Tiene conocimiento si el derecho a la desconexión digital se encuentra regulado en Costa Rica?

Si

No

21. De acuerdo a Naranjo (2017), el derecho a la desconexión digital es el derecho que tienen las personas trabajadoras a no desarrollar actividades por fuera de la jornada de trabajo, ni a ser contactado por el empleador o sus representantes, a través de medios digitales o electrónicos, sin que su negativa, pasiva y evasiva signifique consecuencia o desaprobación alguna en el ámbito de la relación de trabajo.

22. ¿Usted piensa que las personas trabajadoras en Costa Rica deberían contar con ese derecho?

Si

No

23. ¿Usted cree que el derecho a la desconexión digital supondría un beneficio para las personas trabajadoras?

Si

No

2. Ejemplo de Proyecto de Ley que propone la implementación de la desconexión digital (Costa Rica).

ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

**PROYECTO DE LEY REFORMA DEL INCISO D) DEL ARTÍCULO 9 DE LA
LEY PARA REGULAR EL TELETRABAJO N.º 9738, DE 18 DE SETIEMBRE
DE 2019 PARA GARANTIZAR LA DESCONEXIÓN LABORAL DE LOS
TRABAJADORES**

EXPEDIENTE N.º 22.230

AIDA MARÍA MONTIEL HÉCTOR

DIPUTADA

PROYECTO DE LEY

**REFORMA DEL INCISO D) DEL ARTÍCULO 9 DE LA LEY PARA REGULAR
EL TELETRABAJO N.º 9738, DE 18 DE SETIEMBRE DE 2019 PARA
GARANTIZAR LA DESCONEXIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES**

Expediente N.º 22.230

Asamblea Legislativa

Mediante Ley número 9738 del 18 de setiembre de 2019, fue promulgada la Ley para Regular el Teletrabajo que tiene como objeto promover, regular e implementar el teletrabajo como un instrumento para la generación de empleo y modernización de las organizaciones públicas y privadas, a través de la utilización de tecnologías de la información y comunicación.

Dicha normativa se aplica, tanto al sector privado como a toda la Administración Pública, tanto centralizada como descentralizada, incluyendo aquellos entes pertenecientes al régimen municipal, así como las instituciones autónomas y semiautónomas, las empresas públicas y cualquier otro ente perteneciente al sector público.

El teletrabajo es una modalidad voluntaria tanto para la persona teletrabajadora como para la persona empleadora y se regirá en sus detalles por el acuerdo entre las partes, observando plenamente las disposiciones de la Ley N.º 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943, los instrumentos jurídicos de protección a los derechos humanos y los instrumentos jurídicos internacionales de protección de los derechos laborales y demás legislación laboral. Puede ser acordado desde el principio de la relación laboral o posteriormente. Únicamente quien lo acuerde puede posteriormente solicitar la revocatoria sin que ello implique perjuicio o ruptura de la relación laboral bajo las condiciones que se establecen en esta ley. Dicha solicitud deberá plantearse con al menos diez días naturales de anticipación, siempre y cuando sea justificado y siga un procedimiento elaborado al efecto por cada centro de trabajo.

De acuerdo con el Artículo 3, el teletrabajo es una modalidad de trabajo que se realiza fuera de las instalaciones físicas de la persona empleadora, utilizando las tecnologías de la información y comunicación sin afectar el normal desempeño de otros puestos, de los procesos y de los servicios que se brindan. Esta modalidad de trabajo está sujeta a los principios de oportunidad y conveniencia, donde la persona empleadora y la persona teletrabajadora definen sus objetivos y la forma en cómo se evalúan los resultados del trabajo.

Como regla general, la ley establece que el teletrabajo modifica única y exclusivamente la organización y la forma en que se efectúa el trabajo, sin afectar las condiciones de la relación laboral de la persona teletrabajadora, quien mantiene los mismos beneficios y obligaciones de aquellos que desarrollen funciones equiparables con las de la persona teletrabajadora en las instalaciones físicas de la persona empleadora, de conformidad con la normativa aplicable a cada relación establecida entre ellos.

En lo que nos interesa, la ley dispone en su Artículo 6 incisos b y c), que ningún acuerdo suscrito para teletrabajo podrá contravenir lo estipulado en el Código de Trabajo, en lo que respecta a la jornada laboral. Además, el horario de la persona

teletrabajadora podrá ser flexible dentro de los límites establecidos, siempre y cuando sea previamente acordado con su jefatura y no afecte el normal desarrollo de las actividades y los procesos de trabajo.

Asimismo, el Artículo 9 establece como obligaciones de las personas teletrabajadoras cumplir con el horario establecido, su jornada laboral y estar disponible para la persona empleadora durante dicho horario y jornada. El incumplimiento de la jornada u horario de trabajo, o bien, el no estar disponible para la persona empleadora durante dicho horario y jornada serán considerados como abandono de trabajo, de acuerdo con la legislación laboral.

La ley vigente no es clara en regular lo que se ha denominado la desconexión digital como derecho del trabajador en general y del teletrabajador en particular. Sabemos que las tecnologías digitales vinieron a cambiar ostensiblemente las relaciones personales de cada individuo en la sociedad. Dichos avances tecnológicos también han tenido una gran incidencia en las relaciones laborales, donde en no pocas ocasiones, los trabajadores públicos y privados, son prácticamente obligados a mantenerse conectados casi de manera permanente a sus teléfonos, tablets y demás equipos de cómputo y recibir fuera de la jornada de trabajo, correos electrónicos, mensajería, llamadas, reuniones virtuales entre otros, lo que afecta la vida privada, personal y familiar de los teletrabajadores y de los trabajadores en general, y limita sin justificación alguna su derecho al descanso constitucionalmente garantizado.

Por las razones expuestas someto a consideración de las señoras y señores diputados el siguiente proyecto de ley:

**LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA DECRETA:
REFORMA DEL INCISO D) DEL ARTÍCULO 9 DE LA LEY PARA REGULAR EL
TELETRABAJO N.º 9738, DE 18 DE SETIEMBRE DE 2019 PARA GARANTIZAR LA
DESCONEXIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES**

ARTÍCULO ÚNICO. - Se reforma el inciso d) del Artículo 9 de la Ley Para Regular el Teletrabajo, N.º 9738 de 26 de setiembre de 2002. El texto dirá:

ARTÍCULO 9- Obligaciones de las personas teletrabajadoras Sin perjuicio de las demás obligaciones que acuerden las partes en el contrato o adenda de teletrabajo, serán obligaciones para las personas teletrabajadoras las siguientes: (...)

- d. La persona teletrabajadora debe cumplir con el horario establecido, su jornada laboral y estar disponible para la persona empleadora durante dicho horario y jornada. El incumplimiento de la jornada u horario de trabajo, o bien, el no estar disponible para la persona empleadora durante dicho horario y jornada serán considerados como abandono de trabajo, conforme al inciso a) del Artículo 72 de la Ley N.º 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943.

Con el fin de garantizar el respeto de su tiempo de descanso, vacaciones, permisos y su intimidad personal y familiar, la persona teletrabajadora, tendrá derecho a la desconexión digital fuera de la jornada u horario establecido, salvo que se trate de situaciones imprevistas y urgentes.

Rige a partir de su publicación.

AIDA MARÍA MONTIEL HÉCTOR

DIPUTADA

El expediente legislativo aún no tiene Comisión asignada

3. Ejemplo de Ley que regula el derecho a la desconexión digital (Colombia).

LEY 2191 DE 2022

(Enero 6)

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE REGULA LA DESCONEXIÓN LABORAL -
LEY DE DESCONEXIÓN LABORAL"**

EL CONGRESO DE COLOMBIA

DECRETA:

ARTICULO 1. Objeto. Esta ley tiene por objeto crear, regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano y sus formas de ejecutarse, así como en las relaciones legales y/o reglamentarias, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

ARTÍCULO 2. Principios orientadores. El derecho a la desconexión laboral estará orientado por principios constitucionales en los términos correspondientes al derecho al trabajo, los convenios ratificados por la Organización Internacional del Trabajo OIT y toda la normativa relacionada para las finalidades de esta ley.

ARTÍCULO 3. Definición de Desconexión laboral. Entiéndase como el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos.

Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

ARTICULO 4. Garantía del derecho a la desconexión laboral. Los trabajadores o servidores públicos gozarán del derecho a la desconexión laboral, el cual inicia una vez finalizada la jornada laboral. El ejercicio del mismo responderá a la naturaleza del cargo según corresponda al sector privado o público. Asimismo, el empleador deberá garantizar que el trabajador o servidor público pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar.

PARÁGRAFO 1. Será ineficaz cualquier cláusula o acuerdo que vaya en contra del objeto de esta ley o desmejore las garantías que aquí se establecen.

PARÁGRAFO 2. La inobservancia del derecho a la desconexión laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral, en los términos y de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006. En ningún caso será acoso laboral la conducta que no reúna las características de ser persistente y demostrable.

ARTÍCULO 5. Política de desconexión laboral. Toda persona natural o jurídica de naturaleza pública o privada, tendrá la obligación de contar con una política de desconexión laboral de reglamentación interna, la cual definirá por lo menos:

- a. La forma cómo se garantizará y ejercerá tal derecho; incluyendo lineamientos frente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).
- b. Un procedimiento que determine los mecanismos y medios para que los trabajadores o servidores públicos puedan presentar quejas frente a la vulneración del derecho, a nombre propio o de manera anónima.
- c. Un procedimiento interno para el trámite de las quejas que garantice el debido proceso e incluya mecanismos de solución del conflicto y verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta.

ARTÍCULO 6. Excepciones. No estarán sujetos a lo dispuesto en esta ley:

- a. Los trabajadores y servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo;
- b. Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente, entre ellos la fuerza pública y organismos de socorro;
- c. Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa o institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa o la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

ARTÍCULO 7. Inspección y vigilancia. El trabajador o servidor público, que crea vulnerado su derecho a la desconexión laboral, según sea el caso podrá poner dicha situación en conocimiento del Inspector de Trabajo o de la Procuraduría General de la Nación con competencia en el lugar de los hechos.

La denuncia deberá detallar los hechos, así como también anexar prueba sumaria de los mismos. El inspector o funcionario competente de la Procuraduría conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos referidos en el Artículo 5 de la presente ley.

ARTÍCULO 8. Vigencia. La presente ley rige desde su publicación.

EL PRESIDENTE DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA

JUAN DIEGO GÓMEZ JIMENEZ

EL SECRETARIO GENERAL DEL HONORABLE SENADO DE LA REPUBLICA

GREGORIO ELJACH PACHECO

LA PRESIDENTE DE LA HONORABLE CÁMARA DE REPRESENTANTES

JENNIFER KRISTIN ARIAS FALLA
EL SECRETARIO GENERAL DE LA HONORABLE CÁMARA DE
REPRESENTANTES

JORGE HUMBERTO MANTILLA SERRANO
REPÚBLICA DE COLOMBIA - GOBIERNO NACIONAL

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá a los 6 días de enero de 2022

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

(FDO.) IVÁN DUQUE MÁRQUEZ

EL MINISTRO DEL TRABAJO

ÁNGEL CUSTODIO CABRERA BAEZ

- 4. Ejemplo de un Convenio Colectivo que establece el derecho a la desconexión digital (XXIV Convenio Colectivo de Banca. 2019-2023).**

TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y DERECHOS DIGITALES

Capítulo decimoquinto

Artículo 79°. Transformación Digital.

Puesto que la transformación digital es un factor de reestructuración de las Empresas, con potenciales efectos sobre el empleo y las características y condiciones de trabajo, las partes reconocen que la negociación colectiva, por su naturaleza y funciones, es el instrumento para facilitar una adecuada y justa gobernanza del impacto de la transformación digital de las entidades sobre el empleo del sector, dinamizando las relaciones laborales en un sentido proactivo, es decir, anticipándose a los cambios y sus efectos, y equilibrando la relación de dichas

relaciones laborales, previniendo y mitigando los posibles riesgos de segmentación y exclusión.

En los procesos de transformación digital, las Empresas informarán a la RLT sobre los cambios tecnológicos que vayan a producirse en las mismas, cuando éstos sean relevantes y puedan tener consecuencias significativas sobre el empleo y/o cambios sustanciales en las condiciones laborales.

Artículo 80º. Derechos digitales.

Las partes reconocen los siguientes derechos digitales que la plantilla tiene en el ámbito laboral:

1. Derecho a la desconexión digital y laboral.

Las partes firmantes consideran que la desconexión digital es un derecho cuya regulación contribuye a la salud de las personas trabajadoras disminuyendo, entre otras, la fatiga tecnológica o estrés, y mejorando, de esta manera, el clima laboral y la calidad del trabajo.

La desconexión digital es además necesaria para hacer viable la conciliación de la vida personal y laboral, reforzando así las diferentes medidas reguladas en esta materia.

Por ello, conforme a lo regulado en el Artículo 20 bis del ET, las partes acuerdan que las personas trabajadoras tienen 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 o bajas por enfermedad, así como su intimidad personal y familiar.

A los efectos de la regulación de este derecho, se tendrán en cuenta todos los dispositivos y herramientas susceptibles de mantener la jornada laboral más allá de los límites de la legal o convencionalmente establecida: teléfonos móviles, tabletas, aplicaciones móviles propias de las Empresas, correos electrónicos y sistemas de mensajería, o cualquier otro que pueda utilizarse.

Con el fin de garantizar el cumplimiento de este derecho y regular las posibles excepciones, se acuerdan las siguientes medidas que tendrán el carácter de mínimas:

- a. Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales, fuera de su jornada de trabajo, ni durante los tiempos de descanso, permisos, licencias o vacaciones, salvo que se den las causas de urgencia justificada estipuladas en el punto 3 siguiente.
- b. Con carácter general, las comunicaciones sobre asuntos profesionales se realizarán dentro de la jornada de trabajo. En consecuencia, deberá evitarse, salvo que se den las situaciones de urgencia estipuladas en el punto c), la realización de llamadas telefónicas, el envío de correos electrónicos o de mensajería de cualquier tipo fuera de la jornada laboral. Las personas trabajadoras tienen derecho a no responder a ninguna comunicación, una vez finalizada su jornada laboral diaria.
- c. Se considerará que concurren circunstancias excepcionales muy justificadas cuando se trate de supuestos que puedan suponer un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio Empresarial hacia el negocio, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.
- d. Asimismo, para una mejor gestión del tiempo de trabajo, se procurará la adopción de las siguientes medidas:
 - Programar respuestas automáticas, durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible, y designando el correo o los datos de contacto de la persona a quien se hayan asignado las tareas durante tal ausencia.
 - Evitar las convocatorias de formación, reuniones, videoconferencias, presentaciones, información,

etcétera, fuera de la jornada laboral ordinaria diaria de cada persona trabajadora.

- Convocar las sesiones indicadas en el párrafo anterior con la antelación suficiente para que las personas puedan planificar su jornada.
- Incluir en las convocatorias la hora de inicio y finalización, así como toda la documentación que vaya a ser tratada con el fin de que se puedan visualizar y analizar previamente los temas a tratar y las reuniones no se dilaten más de lo establecido.

Con el fin de que el derecho a la desconexión digital y laboral sea efectivo, las Empresas garantizarán que las personas que ejerzan ese derecho no se verán afectadas por ningún tipo de sanción, motivada por el ejercicio del mismo, ni se verán perjudicadas en sus evaluaciones de desempeño, ni en sus posibilidades de promoción.

Como complemento de estas medidas, en el ámbito de la Empresa se podrán establecer protocolos de actuación que amplíen, desarrollen y/o mejoren este derecho.

2. Derecho a la intimidad y al uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral.

Las Empresas, cuando carezcan de ellos, deberán elaborar con participación de la RLT protocolos en los que se fijen los criterios de utilización de los dispositivos digitales que, en todo caso, deberán garantizar, en la medida legalmente exigible, la debida protección a la intimidad de las personas trabajadoras que hagan uso de los mismos, así como sus derechos establecidos constitucional y legalmente.

Los dispositivos digitales necesarios para el desempeño de la actividad laboral deberán ser facilitados a las personas trabajadoras por parte de las Empresas.

Por parte de la Empresa, en cumplimiento de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD), se podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a las personas trabajadoras a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos.

En el supuesto de que se permita, por parte de las Empresas, el uso privado a través de los dispositivos digitales propiedad de las mismas, los protocolos deberán especificar qué tipos de usos son los autorizados, y establecerán garantías para preservar la intimidad de las personas trabajadoras tales como, en su caso, la determinación de los períodos en que los dispositivos podrán utilizarse para fines privados. Las personas trabajadoras deberán ser informadas de los criterios de utilización.

3. Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia, grabación de sonidos y geolocalización en el ámbito laboral.

La implantación por parte de las Empresas de tecnologías de la información para el control de la prestación laboral, tales como videovigilancia, grabación de sonidos, controles biométricos, controles sobre el ordenador (monitorización remota, indexación de la navegación por Internet, o la revisión o monitorización del correo electrónico y/o del uso de ordenadores) o controles sobre la ubicación física de la persona trabajadora mediante geolocalización, se realizará conforme a la legislación vigente. Además, dichas medidas deberán ser proporcionales a la finalidad de verificar el cumplimiento por parte de las personas trabajadoras de sus obligaciones y deberes laborales.

Para los casos de grabaciones de imágenes y sonidos, se procurarán establecer los medios necesarios para grabar aquellas imágenes y/o conversaciones consideradas como necesarias por la Empresa para garantizar la seguridad y/o la calidad de la

actividad desarrollada en el centro de trabajo y/o la exigible cuando así sea requerido por la normativa legal en materia de protección de la clientela.

4. Derecho a la educación digital.

Las Empresas se comprometen a formar su personal, en las competencias y habilidades digitales necesarias para afrontar la transformación digital y facilitar así su reconversión digital y la adaptación a los nuevos puestos de trabajo, así como para evitar y erradicar las brechas digitales y garantizar su empleabilidad. Por su parte, las personas trabajadoras deberán participar en este tipo de acciones formativas para su desarrollo y actualización permanente.

5. Derecho ante la inteligencia artificial.

Las nuevas herramientas basadas en algoritmos pueden aportar valor hacia una gestión más eficiente de las Empresas, ofreciendo mejoras en sus sistemas de gestión. Sin embargo, el desarrollo creciente de la aportación de la tecnología requiere de una implantación cuidadosa cuando se aplica en el ámbito de las personas. Por ello, las personas trabajadoras tienen derecho a no ser objeto de decisiones basadas única y exclusivamente en variables automatizadas, salvo en aquellos supuestos previstos por la Ley, así como derecho a la no discriminación en relación con las decisiones y procesos, cuando ambos estén basados únicamente en algoritmos, pudiendo solicitar, en estos supuestos, el concurso e intervención de las personas designadas a tal efecto por la Empresa, en caso de discrepancia.

Las Empresas informarán a la RLT sobre el uso de la analítica de datos o los sistemas de inteligencia artificial cuando los procesos de toma de decisiones en materia de recursos humanos y relaciones laborales se basen, exclusivamente en modelos digitales sin intervención humana.

Dicha información, como mínimo, abarcará los datos que nutren los algoritmos, la lógica de funcionamiento y la evaluación de los resultados.

5. Ejemplo de una política interna para regular el derecho a la desconexión digital (Telefónica- España).

POLÍTICA INTERNA REGULADORA DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE TELEFÓNICA

I.- ANTECEDENTES Con fecha 7 de diciembre de 2018, entró en vigor la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (en adelante, “Ley Orgánica de Protección de Datos”), por la que se modifica, entre otras disposiciones legales, el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante “Estatuto de los Trabajadores”), mediante la inclusión de un nuevo Artículo, el 20 bis. Con motivo de la regulación de los derechos y libertades predicables al entorno de Internet, así como los derechos de seguridad y educación digital, se reconoce por primera vez en la regulación española, el derecho a la desconexión digital en el marco del derecho a la intimidad en el uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral. En este sentido, en el Artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos se recoge la obligación de la empresa de establecer una política interna sobre las modalidades del ejercicio del derecho a la desconexión digital, previa audiencia de los representantes de las personas trabajadoras. En este Artículo se establece el derecho a la desconexión digital como procedimiento que ha de garantizar a las personas trabajadoras el respeto a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, más allá del tiempo de trabajo determinado legal o convencionalmente. Además, contiene la obligación de establecer una política interna dirigida a las personas trabajadoras, sin exclusión del personal directivo y prevé que se preserve el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona trabajadora vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas. Esta política interna tendrá que contener acciones formativas y campañas de sensibilización sobre la utilización de las herramientas tecnológicas con el objetivo de evitar la fatiga informática. La Disposición Final decimotercera de la Ley Orgánica de Protección de Datos añade

un nuevo Artículo al Estatuto de los Trabajadores, el 20 bis, según el cual, se reconoce, de forma muy amplia y genérica, el derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales de las personas trabajadoras, el derecho a la desconexión digital y el derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, dejando un amplio margen de libertad a las partes para proceder a su regulación. Para dar respuesta a la necesidad de establecer una clara delimitación entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso del personal de TELEFÓNICA, con fecha 23 de noviembre de 2018, TELEFÓNICA y las organizaciones sindicales mayoritarias, UGT y 2 CCOO, firmaron un manifiesto de intenciones de ámbito nacional con el compromiso de hacerlo extensivo a todos los países en los que TELEFÓNICA realice su actividad. TELEFÓNICA se compromete así a impulsar medidas para potenciar el tiempo de descanso una vez finalizada la jornada laboral, reconociendo el derecho a la desconexión digital como elemento fundamental para lograr una mejor ordenación del tiempo de trabajo en aras del respeto de la vida privada y familiar, mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y contribuir a la optimización de la salud laboral del conjunto de las personas trabajadoras. Con fecha 28 de enero de 2019, TELEFÓNICA, el sindicato Internacional UNI Global Unión, así como las organizaciones sindicales españolas UGT y CCOO firmaron un Anexo al Acuerdo Marco Internacional que tienen suscrito, en el que se recogen los principios sobre el derecho a la desconexión aplicable a las operaciones globales de TELEFÓNICA y mediante el que se formalizó, a nivel internacional y para todas las entidades jurídicas o negocios de TELEFÓNICA, el compromiso público firmado el pasado 23 de noviembre de 2018. En aras de dar cumplimiento a la normativa reguladora del derecho a la desconexión digital en España, las presentes disposiciones tendrán por objeto el establecimiento de las medidas que tiendan a asegurar el respeto del tiempo de descanso y vacaciones de las personas trabajadoras, así como el respeto a su intimidad familiar y personal, fuere cual fuere la jornada ordinaria de trabajo, resultando de obligatorio cumplimiento por parte de la empresa empleadora. No obstante, lo anterior, se deberán respetar los acuerdos que mediante negociación colectiva estén

establecidos o se establezcan en el futuro en las distintas empresas pertenecientes al Grupo mercantil TELEFÓNICA en España. **MEDIDAS PRIMERA.** – El Grupo mercantil TELEFÓNICA en España (en adelante, “TELEFÓNICA”) garantizará a sus personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. Las personas trabajadoras de TELEFÓNICA tendrán derecho a no responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado (correo electrónico, WhatsApp, teléfono, etc.), una vez finalizada su jornada laboral, salvo que concurren las circunstancias señaladas en la medida Quinta de este documento.

SEGUNDA. - Las personas trabajadoras se comprometen al uso adecuado de los medios informáticos y tecnológicos puestos a disposición por la empresa, evitando en la medida de lo posible su empleo fuera de la jornada estipulada. Quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo de personas deben cumplir especialmente las políticas de desconexión digital, al ser una posición referente respecto a los equipos que coordinan. Por lo tanto, los superiores jerárquicos se abstendrán de requerir respuesta en las comunicaciones enviadas a las personas trabajadoras fuera de horario de trabajo o próximo a su finalización, siempre que pudieran suponer para los destinatarios de las mismas la realización de un trabajo efectivo que previsiblemente pueda prolongarse e invadir su tiempo de descanso. Por ello, las personas destinatarias de la comunicación tendrán derecho a no responder a la misma hasta el inicio de la siguiente jornada laboral. En este sentido, en caso de enviar una comunicación que pueda suponer respuesta fuera del horario establecido al efecto, el remitente asumirá expresamente que la respuesta podrá esperar a la jornada laboral siguiente.

TERCERA. – A efectos de garantizar el derecho a la desconexión digital en relación con la efectiva conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la convocatoria de reuniones de trabajo, tanto a nivel interno como las que se lleven a cabo con clientes, así como la formación obligatoria, se realizarán teniendo en cuenta el tiempo aproximado de duración y, preferiblemente, no se extenderán hasta más tarde de la finalización de la jornada ordinaria de trabajo, a fin de que no se vea afectado el

tiempo de descanso de las personas trabajadoras. Con carácter excepcional, y siempre que concurren las circunstancias establecidas en la medida Quinta, el apartado anterior no será de aplicación.

CUARTA. - TELEFÓNICA garantizará a las personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital durante el periodo que duren sus vacaciones, días de asuntos propios, libranzas, descanso diario y semanal, permisos, incapacidades o excedencias, en los mismos términos, incluido para el personal fuera de convenio. Las personas trabajadoras tendrán la obligación de dejar un mensaje de aviso en el correo electrónico con la mención de “ausente”, indicando los datos de contacto de la persona trabajadora que hubiera sido designada por la empresa para su reemplazo, así como las fechas de duración de los periodos antes referidos.

QUINTA. – No serán de aplicación las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital en los casos en que concurren circunstancias de causa de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio empresarial o del negocio, cuya urgencia temporal necesita indubitadamente de una respuesta inmediata. En dichos supuestos, la Compañía que requiera una respuesta de la persona trabajadora, una vez finalizada su jornada laboral, contactará con aquella preferiblemente por teléfono para comunicarle la situación de urgencia que motiva dicha situación. De esta forma, el tiempo de trabajo así requerido podría calificarse como hora extraordinaria, de conformidad con lo establecido en cuanto a jornada y/o política de horas extraordinarias en el marco laboral de la empresa propia de la persona trabajadora. Se excluye la aplicación del derecho a desconexión digital a aquellas personas trabajadoras que permanezcan a disposición de la Compañía y perciban, por ello, un complemento de “disponibilidad” u otro de similar naturaleza, en el entendimiento de que, durante el tiempo de atención continuada en régimen de localización, la persona trabajadora tendrá la obligación de atender las comunicaciones de TELEFÓNICA, de conformidad a las normas que regulen el correspondiente régimen de disponibilidad en cada una de las empresas.

SEXTA. - TELEFÓNICA garantizará el derecho a la desconexión digital tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como a los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona trabajadora vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

SÉPTIMA. - TELEFÓNICA implementará las medidas de sensibilización sobre las que se ampara el derecho a la desconexión digital. Para lo cual se informará y/o formará a las personas trabajadoras sobre la necesaria protección de este derecho, teniendo en cuenta las circunstancias, tanto laborales como personales de todas las personas trabajadoras, y para ello se pondrá a disposición de las mismas, toda la información y/o formación que precisen para la comprensión y posterior aplicación de las mencionadas medidas protectoras del derecho a la desconexión digital. Corresponde a quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo y/o superiores jerárquicos de las personas trabajadoras, fomentar y educar mediante la práctica responsable de las tecnologías y con el propósito de dar cumplimiento al derecho a la desconexión digital.

OCTAVA. – TELEFÓNICA no podrá sancionar disciplinariamente a las personas trabajadoras con ocasión del ejercicio por parte de estas últimas de su derecho a desconexión digital en los términos establecidos en esta política. El ejercicio del derecho a desconexión digital no repercutirá negativamente en el desarrollo profesional de las personas trabajadoras.

NOVENA. – TELEFÓNICA reconoce y formaliza el derecho a la desconexión digital como un derecho, aunque no como una obligación, aplicable a todas las personas 5 trabajadoras. Esto implica expresamente que, aquellas personas trabajadoras que realicen comunicaciones fuera del horario establecido en esta política podrán hacerlo con total libertad; sin embargo, deben asumir que no tendrán respuesta alguna hasta el día hábil posterior. Las únicas excepciones serían las reconocidas en la medida Quinta de esta política, por lo que, para procurar la intervención o

respuesta de alguna persona trabajadora, deberían aplicarse los mecanismos previstos en dicha medida.

DECIMA. – ÁMBITO DE APLICACIÓN. Esta política será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras en todas las compañías pertenecientes al Grupo mercantil TELEFÓNICA en España, con la excepción prevista en la medida Quinta para las personas trabajadoras que cobran un complemento de disponibilidad o de similar naturaleza.

DECIMOPRIMERA. – A efectos del seguimiento y supervisión de lo dispuesto en el presente acuerdo, se constituirá un grupo de trabajo de carácter paritario entre las partes firmantes del mismo.

DECIMOSEGUNDA. - VIGENCIA. La vigencia de esta política se iniciará con la firma del presente acuerdo y se renovará anualmente de modo tácito. Para incluir cualquier modificación, las partes deberían acordarlo, como mínimo, un mes antes de la fecha de vencimiento anual.

Madrid, 17 de julio de 2019

- 6. Dictamen Afirmativo de Mayoría de la Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Jurídicos sobre la Reforma del inciso D) del Artículo 9 de la Ley para Regular el Teletrabajo N.º 9738, de 18 de Setiembre de 2019 para Garantizar la Desconexión Laboral de los Trabajadores (Costa Rica).**

ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

COMISIÓN PERMANENTE ORDINARIA DE ASUNTOS JURÍDICOS

**REFORMA DEL INCISO D) DEL ARTÍCULO 9 DE LA LEY PARA REGULAR EL
TELETRABAJO N.º 9738, DE 18 DE SETIEMBRE DE 2019 PARA GARANTIZAR
LA DESCONEXIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES EXPEDIENTE N.º**

22.230

DICTAMEN AFIRMATIVO DE MAYORÍA

20 DE OCTUBRE DE 2021 CUARTA LEGISLATURA**(Del 1º de mayo de 2021 al 30 de abril de 2022)****PRIMER PERÍODO DE SESIONES ORDINARIAS****DICTAMEN AFIRMATIVO DE MAYORÍA REFORMA DEL INCISO D) DEL
ARTÍCULO 9 DE LA LEY PARA REGULAR EL TELETRABAJO N.º 9738, DE 18
DE SETIEMBRE DE 2019 PARA GARANTIZAR LA DESCONEXIÓN LABORAL DE
LOS TRABAJADORES****EXPEDIENTE N°22 230**

ASAMBLEA LEGISLATIVA: Los diputados y las diputadas integrantes de la Comisión que estudia el proyecto de ley denominado, REFORMA DEL INCISO D) DEL ARTÍCULO 9 DE LA LEY PARA REGULAR EL TELETRABAJO N.º 9738, DE 18 DE SETIEMBRE DE 2019 PARA GARANTIZAR LA DESCONEXIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES expediente N.º 22 230, publicado en el Diario Oficial La Gaceta N°245 del 7 de octubre de 2020, Alcance N°267, rendimos el presente dictamen, con fundamento en las siguientes consideraciones:

I.- RESUMEN DEL PROYECTO El proyecto de ley pretende la reformar el inciso d) el Artículo 9 de la Ley para Regular el Teletrabajo para incluir expresamente en dicha normativa, la desconexión laboral a que tienen derecho las personas teletrabajadoras.

Como se indica en la exposición de motivos, el proyecto se presenta a la corriente legislativa en virtud de que la ley vigente no es clara en regular lo que se ha denominado la desconexión digital como derecho del trabajador en general y del teletrabajador en particular. Si bien es cierto las tecnologías digitales vinieron a cambiar ostensiblemente las relaciones personales de cada individuo en la sociedad, dichos avances tecnológicos también han tenido una gran incidencia en las relaciones laborales, donde en no pocas ocasiones, los trabajadores públicos y privados, son prácticamente obligados a mantenerse conectados casi de manera

permanente a sus teléfonos, tablets y demás equipos de cómputo y recibir fuera de la jornada de trabajo, correos electrónicos, mensajería, llamadas, reuniones virtuales entre otros, lo que afecta la vida privada, personal y familiar de los teletrabajadores y de los trabajadores en general, y limita sin justificación alguna su derecho al descanso constitucionalmente garantizado.

II.- PROCESO DE CONSULTA En la sesión ordinaria N°10 del 3 de noviembre de 2020, mediante la moción del diputado José María Villalta Flórez-Estrada, el proyecto de ley fue consultó con:

- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- CCSS
- Corte Suprema de Justicia
- Consejo de Salud Ocupacional Defensoría de los Habitantes Confederaciones y Centrales Sindicales
- UCCAEP
- Oficina Regional de la OIT
- Universidades Públicas
- Instituciones autónomas y municipalidades de todo el país

El siguiente cuadro resume los principales criterios recibidos:

CRITERIO	SÍNTESIS
OF-1099.RG-20 ARESEP	No tienen objeción al proyecto y están de acuerdo con la reforma propuesta.
Central de Trabajadores de Costa Rica	Se oponen porque el trabajador puede sufrir problemas de comunicación y lo pueden acusar de abandono de trabajo
CM.SCM.743-2020 Municipalidad de San Isidro	Apoya el proyecto de ley.

PE-00623 2020 Instituto Nacional de Seguros	Recomiendan incluir una definición de desconexión digital y que en el párrafo final del inciso d) se establece como condicionante para mantenerse conectado digitalmente fuera de la jornada, que existan situaciones imprevistas y urgentes lo que podría ocasionar abusos en perjuicio de los teletrabajadores, por lo que recomiendan agregar que debe existir consentimiento de la persona teletrabajadora.
MTSS-DMT-OF.1415-2020 Ministerio de Trabajo y seguridad Social	Consideran acertada la propuesta de ley, al establecer el derecho de desconexión una vez cumplida la jornada, sin que esto se vea como abandono de trabajo. Sugieren incluir el reconocimiento de la jornada extraordinaria. El proyecto contribuye a atender el vacío legal existente.
JPS-PRES-444-2020 Junta de Protección Social	No tienen objeción a la reforma ya que no impacta los intereses de la institución y por el contrario, resguarda la salud y bienestar de los trabajadores.
INCOFER-PE-OF-0806-2020 INCOFER	No tienen objeción al proyecto
PE-AL-337-2020 INVU	No tienen objeción y avalan su contenido. El proyecto viene a definir con mayor claridad la condición laboral que debe prevalecer en el sistema de teletrabajo, de manera que exista una

	coincidencia entre la finalización de la jornada laboral con la desconexión.
PRE-2020-01708 AYA	No se oponen a la reforma, sin embargo, consideran que la excepción a la desconexión digital contempla también a los trabajadores mencionados en el Artículo 143 del Código de Trabajo.
279-P-2020 Corte Suprema de Justicia	El texto consultado no se refiere a la organización o funcionamiento del Poder Judicial.
CR-INCOP-PE-0940-2020 INCOP	No existe impedimento técnico ni legal para la aprobación del proyecto.
CMTC-027-2020 Central Movimiento de Trabajadores Costarricenses	Manifiestan su criterio positivo al proyecto y solicitan incluir y agregar en el párrafo final la frase: “por un motivo organizacional debidamente justificado.”
JD-203-2020 IFAM	Manifiestan su criterio afirmativo al proyecto.
SM-CONCEJO-805-2020 Municipalidad de Naranjo	Emiten criterio favorable
SCMM-826-11-2020 Municipalidad de Moravia	Emite voto de apoyo al expediente legislativo 22 230
DE-1961-2020 INFOCOOP	El proyecto no conlleva una modificación de las competencias institucionales y se expresa el apoyo a la iniciativa

SM-976-2020 Municipalidad de Esparza	La aprobación de esta ley viene a fortalecer en forma clara y precisa el derecho el derecho de los trabajadores al descanso.
GG-880-20 Banco Nacional de Costa Rica	El proyecto no genera impacto en la modalidad de teletrabajo institucional, en virtud de que existen normas y reglamentos internos que, adelantándose a los presupuestos del proyecto 22.230 ya han sido incorporados
SMA-1456-12-2020 Municipalidad de Aserrí	Expresan el respaldo y la conformidad con el proyecto
MSPH-CM-ACUERD-763-20 Municipalidad de San Pablo	Se manifiestan a favor del proyecto.
DH-DAL-1227-2020 Defensoría de los Habitantes	No señalan objeciones al proyecto.
MAT-CM-1132-2020 Municipalidad de Atenas	Manifiestan su acuerdo con el proyecto y solicitan su impulso dada la trascendencia y beneficios que tendrá para la municipalidad y teletrabajadores del país.
ALEA-638-2020 INA	No se oponen al texto consultado y están de acuerdo con la reforma.
SC-1097-2020 Municipalidad de Siquirres	Emiten voto positivo al proyecto de ley.
PANI-PE-OF-132-2021 PANI	No tiene oposición

<p>DSM-585-2021</p> <p>Municipalidad de San José</p>	<p>Apoya el proyecto de ley porque parece adecuada una norma que determine las condiciones para que el trabajador no pase indeterminadamente bajo la subordinación del empleador, dándose abusos del mismo a la jornada establecida en la Constitución y en las leyes ordinarias.</p>
<p>SCI-346-2021</p> <p>Instituto Tecnológico de Costa Rica</p>	<p>No existen elementos que comprometan la autonomía universitaria ni violaciones al ordenamiento interno institucional.</p>
<p>SCMT-633-2020</p> <p>Municipalidad de Tarrazú</p>	<p>Apoyan el proyecto</p>
<p>P-071-21</p> <p>UCCAEP</p>	<p>Consideran que, si bien el fin del proyecto es loable, es innecesario ya que, aunque el teletrabajo se encuentra regulado en una ley especial, el Código de Trabajo es una norma de aplicación General para cualquier modalidad de trabajo.</p>

III.- INFORME DE SERVICIOS TÉCNICOS El Departamento de Servicios Técnicos emitió su análisis sobre el proyecto, en el Informe Jurídico AL-DEST- IJU -073-2021, que en lo conducente dispone:

CONSIDERACIONES DE FONDO

Sobre la desconexión digital

La “desconexión digital” es un término que se utiliza para referirse a la limitación al uso de las tecnologías de la comunicación (mensajerías y correos electrónicos en su mayor medida). El derecho que posee toda persona trabajadora a esta “desconexión digital” fuera de la jornada laboral se da en aras de proteger al trabajador o trabajadora de intrusiones por parte del empleador, que pretenda que la persona trabajadora siga estando a disposición, incluso fuera de horas de trabajo. Dentro de nuestro ordenamiento, toda relación laboral tiene límites, entre los cuales debe especificarse un horario concreto, siendo que, si la persona empleadora pretende seguir ejerciendo el poder de dirección al terminar la jornada laboral, excede de sus competencias. El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral consiste en evitar que la persona trabajadora se vea sometida a la presión que puede originarse por el hecho de que la persona empleadora le siga dando instrucciones fuera de su jornada. Si bien es cierto, en la actualidad, las relaciones laborales, al igual que la mayoría de nuestras actividades, se ven afectadas cada vez en mayor proporción por los avances tecnológicos, y que es innegable la necesidad del uso de tecnologías de comunicación para lograr un mejor desempeño, no deja de ser decisión de cada persona, a que dedica su tiempo libre, y que actividades realiza durante su tiempo de descanso, vacaciones y permisos.

ANALISIS DEL ARTÍCULADO

Como se mencionó con anterioridad, la reforma pretendida por la iniciativa se refiere a la adición de un último párrafo al inciso d) del Artículo 9 de la Ley para regular el teletrabajo, N.º 9738, de 18 de setiembre de 2019.

En aras de una mejor comprensión de la modificación pretendida se presenta el siguiente cuadro comparativo:

Cuadro comparativo entre la Ley para regular el teletrabajo, ley 9738 del 18 de setiembre de 2019 y la reforma pretendida por el proyecto de ley 22230	
Ley para regular el teletrabajo, ley N.º 9738 del 18 de setiembre de 2019.	Reforma pretendida por el proyecto de ley N.º 22230
<p>ARTÍCULO 9- Obligaciones de las personas teletrabajadoras</p> <p>Sin perjuicio de las demás obligaciones que acuerden las partes en el contrato o adenda de teletrabajo, serán obligaciones para las personas teletrabajadoras las siguientes:</p> <p>(...)</p> <p>d) La persona teletrabajadora debe cumplir con el horario establecido, su jornada laboral y estar disponible para la persona empleadora durante dicho horario y jornada. El incumplimiento de la jornada u horario de trabajo, o bien, el no estar disponible para la persona empleadora durante dicho horario y jornada serán considerados como abandono de trabajo, conforme al inciso a) del Artículo 72 de la Ley N.º 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943.</p>	<p>Artículo 9- Obligaciones de las personas teletrabajadoras</p> <p>Sin perjuicio de las demás obligaciones que acuerden las partes en el contrato o adenda de teletrabajo, serán obligaciones para las personas teletrabajadoras las siguientes:</p> <p>(...)</p> <p>d) La persona teletrabajadora debe cumplir con el horario establecido, su jornada laboral y estar disponible para la persona empleadora durante dicho horario y jornada. El incumplimiento de la jornada u horario de trabajo, o bien, el no estar disponible para la persona empleadora durante dicho horario y jornada serán considerados como abandono de trabajo, conforme al</p>

	<p>inciso a) del Artículo 72 de la Ley N.º 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943.</p> <p><u>Con el fin de garantizar el respeto de su tiempo de descanso, vacaciones, permisos y su intimidad personal y familiar, la persona teletrabajadora, tendrá derecho a la desconexión digital fuera de la jornada u horario establecido, salvo que se trate de situaciones imprevistas y urgentes.</u></p>
--	--

Como se mencionó en las consideraciones de fondo, la desconexión digital, aparte de ser un derecho de todo trabajador o trabajadora, es una decisión de cada persona. Ninguna persona trabajadora está obligada a permanecer a disposición de su empleador más tiempo, ni en horario distinto del pactado en el contrato de trabajo.

En este orden de ideas, cualquier persona trabajadora, puede en sus tiempos de descanso, vacaciones y permisos optar bien sea por desconectarse digitalmente, entendiéndose esto como mantener apagado cualquier dispositivo tecnológico por medio del cual pudiera la persona empleadora ponerse en contacto con ella; o bien no utilizar ningún tipo de programa (mensajerías y correos electrónicos en su mayor medida) que sirva para tal fin; pudiendo también, en el caso de que la persona empleadora trate de ponerse en contacto con ella por estos medios en horas no laborales, hacer caso omiso, no respondiendo a estos intentos de contacto hasta que se encuentre de nuevo en horario laboral.

En nuestro país, la duración de la jornada de trabajo y los tiempos de descanso y vacaciones de las personas trabajadoras se encuentran definidos y protegidos, tanto constitucional¹ como legalmente.

En esta misma línea de pensamiento, la Ley N.º 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943 y sus reformas establece la obligación de que todo contrato de trabajo, individual o colectivo y toda convención colectiva, deban contener en forma clara el tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que deba ejecutarse este². Ahora bien, el Código de Trabajo es claro en lo referente al tiempo de trabajo efectivo y sus limitaciones, y a los descansos y vacaciones que deben regir todo contrato laboral en el país³.

1 “ARTÍCULO 58.- La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas a la semana. La jornada ordinaria de trabajo nocturno no podrá exceder de seis horas diarias y treinta y seis a la semana. El trabajo en horas extraordinarias deberá ser remunerado con un cincuenta por ciento más de los sueldos o salarios estipulados.

(...) ARTÍCULO 59.- Todos los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso después de seis días consecutivos de trabajo, y a vacaciones anuales pagadas, cuya extensión y oportunidad serán reguladas por la ley, pero en ningún caso comprenderán menos de dos semanas por cada cincuenta semanas de servicio continuo; todo sin perjuicio de las excepciones muy calificadas que el legislador establezca.”

2 “ARTÍCULO 24.- El contrato escrito de trabajo contendrá: (...) e) El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse éste;

ARTÍCULO 52.- En el contrato colectivo se especificará: (...) c) El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que deba ejecutarse éste;

ARTÍCULO 58.- En la convención colectiva se especificará todo lo relativo a: (...) b) La jornada de trabajo, los descansos y las vacaciones;” Ahondando más en el tema, el cuerpo normativo en cita dispone en su numeral 68:

“ARTÍCULO 68.- El reglamento de trabajo podrá comprender el cuerpo de reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa;(...). Además, contendrá: a) Las horas de entrada y de salida de los trabajadores, el tiempo destinado para las comidas y el período o períodos de descanso durante la jornada; b) El lugar y el momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;”

3 “ARTÍCULO 136.- La jornada ordinaria de trabajo efectivo no podrá ser mayor de ocho horas en el día, de seis en la noche y de cuarenta y ocho horas por semana. Sin embargo, en los trabajos que por su propia condición no sean insalubres o peligrosos, podrá estipularse una jornada ordinaria diurna hasta de diez horas y una jornada

mixta hasta de ocho horas, siempre que el trabajo semanal no exceda de las cuarenta y ocho horas. Las partes podrán contratar libremente las horas destinadas a descanso y comidas, atendiendo a la naturaleza del trabajo y a las disposiciones legales.

ARTÍCULO 137.- Tiempo de trabajo efectivo es aquél en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono o no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de descanso y comidas. En todo caso se considerará como tiempo de trabajo efectivo el descanso mínimo obligatorio que deberá darse a los trabajadores durante media hora en la jornada, siempre que ésta sea continua.

ARTÍCULO 139.- El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites anteriormente fijados, o que exceda de la jornada inferior a éstos que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y deberá ser remunerada con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos, o de los salarios superiores a éstos que se hubieren estipulado.”

“ARTÍCULO 152.- Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso absoluto (*) después de cada semana o de cada seis días de trabajo continuo, que sólo será con goce del salario correspondiente si se tratare de personas que prestan sus servicios en establecimientos comerciales o cuando, en los demás casos, así se hubiere estipulado.

ARTÍCULO 153.- Todo trabajador tiene derecho a vacaciones anuales remuneradas, cuyo mínimo se fija en dos semanas por cada cincuenta semanas de labores continuas, al servicio de un mismo patrono.

ARTÍCULO 154.- El trabajador tendrá derecho a vacaciones aun cuando su contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria ni todos los días de la semana.”

En el caso concreto de los teletrabajadores, la Ley para Regular el Teletrabajo, ley N°9738 del 18 de setiembre de 2019 dispone que todo contrato de teletrabajo debe observar plenamente las disposiciones del Código de Trabajo, razón por la cual ningún acuerdo suscrito para teletrabajo podrá contravenir lo estipulado en este cuerpo normativo, en lo que respecta a la jornada laboral⁴ .

Se colige de lo anteriormente expuesto que, en nuestro ordenamiento legal, toda persona trabajadora, sin importar el tipo de contrato laboral, tiene derecho a una jornada laboral definida, tiempos de descanso y vacaciones; así como a que se le respete su intimidad personal, debiendo estar a disposición del patrono, únicamente durante el tiempo efectivo de trabajo, el cual como ya se citó, debe estar debidamente especificado dentro del contrato de trabajo.

Así lo ha manifestado el Tribunal de Trabajo en su resolución N.º 00359 – 2015 del 14 de agosto del 2015: “

Asimismo, es necesario recordar que la Sala ha declarado la imposibilidad legal que existe de compensar tiempo de descanso por tiempo de trabajo porque el trabajo humano no es una mercancía; y el derecho al descanso y la limitación de las jornadas de trabajo constituyen derechos fundamentales que obligan a los patronos a tomar las medidas de administración de personal necesarias para que su personal labore conforme a los cánones legales exigidos.”

Según todo lo expuesto, legalmente no podría la persona empleadora, tomar ninguna acción en represalia contra un teletrabajador que no responda a sus intentos de contacto fuera del horario laboral, por el contrario, es responsabilidad del empleador respetar la intimidad de sus trabajadores, por lo que debe evitar tratar de involucrarlos en situaciones laborales fuera del horario de la jornada laboral previamente pactado por ambos.

Si bien es cierto, puede existir el temor por parte de la persona trabajadora de que su patrono pueda despedirle por no responder a sus intentos de contacto, esto sería un despido injustificado y podría en tal caso solicitar que el patrono deba resarcir el daño causado incluso su reinstalación en su puesto laboral, por medio de la vía judicial, derecho que está dispuesto en la constitución política que en su numeral 63 dispone:

“ARTÍCULO 63.- Los trabajadores despedidos sin justa causa tendrán derecho a una indemnización cuando no se encuentren cubiertos por un seguro de desocupación.”

4 “ARTÍCULO 2- **Ámbito de aplicación y acceso voluntario (...)** El teletrabajo es voluntario tanto para la persona teletrabajadora como para la persona empleadora y se regirá en sus detalles por el acuerdo entre las partes, observando plenamente las disposiciones de la Ley N.º 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943, los instrumentos jurídicos de protección a los derechos humanos y los instrumentos jurídicos internacionales de protección de los derechos laborales y demás legislación laboral (...)

ARTÍCULO 6- Reglas generales El teletrabajo modificará única y exclusivamente la organización y la forma en que se efectúa el trabajo, sin afectar las condiciones de la relación laboral de la persona teletrabajadora, quien mantiene los mismos beneficios y obligaciones de aquellos que desarrollen funciones equiparables con las de la persona teletrabajadora en las instalaciones físicas de la persona empleadora, de conformidad con la

normativa aplicable a cada relación establecida entre ellos, la cual, para efectos de la presente ley, se ajustará a las siguientes reglas generales: (...) b) Ningún acuerdo suscrito para teletrabajo podrá contravenir lo estipulado en la Ley N.º 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943, en lo que respecta a la jornada laboral. c) El horario de la persona teletrabajadora podrá ser flexible dentro de los límites establecidos en el inciso b), siempre y cuando sea previamente acordado con su jefatura y no afecte el normal desarrollo de las actividades y los procesos de trabajo.”

ASPECTOS DE TÉCNICA LEGISLATIVA Se recomienda modificar el título del proyecto, omitiendo la explicación de lo que pretende el proyecto, y enunciando la reforma pretendida que en este caso es la adición de un párrafo final al inciso d) del Artículo 9 de la Ley para regular el teletrabajo, N.º 9738, de 18 de setiembre de 2019; en esa línea de pensamiento una posible redacción sería: “**ADICION DE UN PARRAFO FINAL AL INCISO D) DEL ARTÍCULO 9 DE LA LEY PARA REGULAR EL TELETRABAJO, N.º 9738, DE 18 DE SETIEMBRE DE 2019.**” En concordancia con lo expuesto en el análisis del articulado, respetuosamente se recomienda que se incluya la obligación por parte del empleador de respetar el derecho de las personas teletrabajadoras a la desconexión digital, supuesto que debería ser adicionado, en tal caso, en el Artículo 8 de la Ley para regular el teletrabajo, N.º 9738, de 18 de setiembre de 2019, el cual se refiere a las obligaciones de las personas empleadoras; y no como lo propone el texto de la iniciativa, en el Artículo 9 que trata sobre las obligaciones de las personas teletrabajadoras.

ANÁLISIS SOBRE EL FONDO Una vez analizado del proyecto de ley en estudio y las consultas recibidas, podemos concluir que es una iniciativa muy importante para establecer reglas claras que determinen una aplicación justa de la normativa que regula el teletrabajo en el país.

Las diversas organizaciones e instituciones consultadas reconocen que el proyecto de ley viene a proteger al trabajador sobre el uso abusivo de las tecnologías de información fuera de la jornada ordinaria.

Algunas de las instituciones consultadas plantearon también recomendaciones muy puntuales, que de seguido pasamos a comentar.

A pesar de que en términos generales el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social rinde un criterio muy favorable al proyecto porque contribuye a atender el vacío legal que existe respecto a la regulación de la desconexión digital laboral en el teletrabajo, sugieren adicionar al final del párrafo del Artículo que se pretende modificar, que las labores imprevistas y urgentes deben ser remuneradas como tiempo extraordinario.

EL Instituto Nacional de Seguros recomienda establecer que la posibilidad de ocupar al teletrabajador fuera de la jornada ordinaria, en situaciones imprevistas y urgentes debería autorizarse previo consentimiento del teletrabajador. Asimismo, el Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados, manifiesta que las excepciones para laborar fuera del horario normal deben contemplar también a las jefaturas y demás funcionarios que contempla el Artículo 143 del Código de Trabajo.

Ante estas recomendaciones, no debemos olvidar lo que plantea la Ley para Regular el Teletrabajo. En efecto, dicha normativa dispone en su Artículo 2 que el teletrabajo es voluntario tanto para la persona teletrabajadora como para la persona empleadora y se regirá en sus detalles por el acuerdo entre las partes, observando plenamente las disposiciones de la Ley N.º 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943, los instrumentos jurídicos de protección a los derechos humanos y los instrumentos jurídicos internacionales de protección de los derechos laborales y demás legislación laboral

Por otra parte, el Artículo 6 establece en lo conducente, que el teletrabajo modificará única y exclusivamente la organización y la forma en que se efectúa el trabajo, sin afectar las condiciones de la relación laboral de la persona teletrabajadora, quien mantiene los mismos beneficios y obligaciones de aquellos que desarrollen funciones equiparables con las de la persona teletrabajadora en las instalaciones físicas de la persona empleadora, de conformidad con la normativa aplicable a cada relación establecida entre ellos, la cual, para efectos de la presente ley, y que ningún acuerdo suscrito para teletrabajo podrá contravenir lo estipulado en la Ley N.º 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943, en lo que respecta a la jornada laboral.

También se señala que lo estipulado en el Artículo 8, podrá ser variado en el contrato o adenda de teletrabajo por un mutuo acuerdo entre las partes, siempre y cuando los cambios no sean en perjuicio de las personas trabajadoras, respecto a los derechos y las garantías mínimas reconocidas en este Artículo, ni contravengan los derechos contenidos en la Ley N.º 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943, y demás legislación laboral, ni varíen lo relacionado con derechos irrenunciables.

Es decir, las normas generales del Código de Trabajo son de aplicación obligatoria en el caso del teletrabajo por lo que aspectos relacionados por ejemplo, con las jornadas extraordinarias o con los trabajadores sujetos a la excepción de jornada, se debe aplicar lo que para tales efectos establece el Código de Trabajo, por lo que resulta innecesario aclarar la presente iniciativa.

Por otra parte, el Departamento de Servicios Técnicos de esta Asamblea Legislativa hace mención de que si bien es cierto, en la actualidad, las relaciones laborales, al igual que la mayoría de nuestras actividades, se ven afectadas cada vez en mayor proporción por los avances tecnológicos, y que es innegable la necesidad del uso de tecnologías de comunicación para lograr un mejor desempeño, no deja de ser decisión de cada persona, a que dedica su tiempo libre, y que actividades realiza durante su tiempo de descanso, vacaciones y permisos.

En este orden de ideas, según Servicios Técnicos , cualquier persona trabajadora puede en sus tiempos de descanso, vacaciones y permisos optar bien sea por desconectarse digitalmente, entendiéndose esto como mantener apagado cualquier dispositivo tecnológico por medio del cual pudiera la persona empleadora ponerse en contacto con ella; o bien no utilizar ningún tipo de programa (mensajerías y correos electrónicos en su mayor medida) que sirva para tal fin; pudiendo también, en el caso de que la persona empleadora trate de ponerse en contacto con ella por estos medios en horas no laborales, hacer caso omiso, no respondiendo a estos intentos de contacto hasta que se encuentre de nuevo en horario laboral.

No obstante, la realidad que viven muchos teletrabajadores es otra, pues presionados por sus jefes, aceptan seguir conectados digitalmente fuera de su jornada lo que causa un trastorno evidente en sus relaciones personales y familiares.

Por eso como también afirma el Departamento de Servicios Técnicos, el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral consiste en evitar que la persona trabajadora se vea sometida a la presión que puede originarse por el hecho de que la persona empleadora le siga dando instrucciones fuera de su jornada. Por eso en nuestro criterio es conveniente que quede establecida esa prohibición de manera expresa en la ley que regula el teletrabajo.

Por último, dicho Departamento recomienda introducir la reforma en el Artículo, en el Artículo 8 de la Ley para regular el teletrabajo, N.º 9738, de 18 de setiembre de 2019, el cual se refiere a las obligaciones de las personas empleadoras; y no como lo propone el texto de la iniciativa, en el Artículo 9 que trata sobre las obligaciones de las personas teletrabajadoras. En este sentido, consideramos que la desconexión digital es verdaderamente y ante todo un derecho de los trabajadores, y para tales efectos se propone una moción de fondo que venga a modificar un poco la redacción para que se justifique su ubicación en el Artículo 9 de la Ley para Regular el Teletrabajo como un verdadero derecho de los teletrabajadores.

RECOMENDACIÓN

De conformidad con las anteriores consideraciones, se recomienda al Plenario Legislativo aprobar el proyecto de ley denominado: **REFORMA DEL INCISO D) DEL ARTÍCULO 9 DE LA LEY PARA REGULAR EL TELETRABAJO N.º 9738, DE 18 DE SETIEMBRE DE 2019 PARA GARANTIZAR LA DESCONEXIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES, EXPEDIENTE N°22 230.**

ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

DECRETA: EXPEDIENTE N°22 230 REFORMA DEL INCISO D) DEL ARTÍCULO 9 DE LA LEY PARA REGULAR EL TELETRABAJO N.º 9738, DE 18 DE SETIEMBRE

**DE 2019 PARA GARANTIZAR LA DESCONEXIÓN LABORAL DE LOS
TRABAJADORES**

ARTÍCULO ÚNICO- Se reforma el inciso d) del Artículo 9 de la Ley para Regular el Teletrabajo, N.º 9738, de 26 de setiembre de 2002. El texto dirá: Artículo 9- Obligaciones de las personas teletrabajadoras Sin perjuicio de las demás obligaciones que acuerden las partes en el contrato o adenda de teletrabajo, serán obligaciones para las personas teletrabajadoras las siguientes:

(...) d) La persona teletrabajadora debe cumplir con el horario establecido, su jornada laboral y estar disponible para la persona empleadora durante dicho horario y jornada. El incumplimiento de la jornada u horario de trabajo, o bien, el no estar disponible para la persona empleadora durante dicho horario y jornada serán considerados como abandono de trabajo, conforme al inciso a) del Artículo 72 de la Ley N.º 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior y con el fin de garantizar el respeto de su tiempo de descanso, vacaciones, permisos y su intimidad personal y familiar, la persona teletrabajadora, tendrá derecho a la desconexión digital fuera de la jornada u horario establecido, salvo que se trate de situaciones imprevistas y urgentes.

DADO EN SAN JOSÉ, A LOS VEINTE DÍAS DEL MES DE OCTUBRE DE DOS MIL VEINTIUNO. SALA DE SESIONES DE LA COMISION PERMANENTE ORDINARIA DE ASUNTOS JURÍDICOS DE LA ASAMBLEA LEGISLATIVA.

FRANGGI NICOLÁS SOLANO

Presidenta

MILEYDE ALVARADO ARIAS

Secretaria

CAROLINA HIDALGO HERRERA

Diputada

JOSÉ MARÍA VILLALTA FLÓREZESTRADA

Diputado

JORGE FONSECA FONSECA

Diputado

WAGNER JIMÉNEZ ZÚÑIGA

Diputado

PAOLA VIVIANA VEGA RODRÍGUEZ

Diputada

WALTER MUÑOZ CÉSPEDES

Diputado

PEDRO MUÑOZ FONSECA

Diputado

- 7. Criterio de la UCR en torno a la Reforma del inciso d) del Artículo 9 de la Ley para regular el teletrabajo, Ley N.º 9738, de 18 de setiembre de 2019, para garantizar la desconexión laboral de los trabajadores. Expediente N.º 22.230**

Criterio de la UCR en torno a la Reforma del inciso d) del Artículo 9 de la Ley para regular el teletrabajo, Ley N.º 9738, de 18 de setiembre de 2019, para garantizar la desconexión laboral de los trabajadores. Expediente N.º 22.230

(Acuerdo firme de la sesión N.º 6489, Artículo 13)

El Consejo Universitario, CONSIDERANDO QUE:

1. De conformidad con el Artículo 88 de la Constitución Política, la Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Jurídicos de la Asamblea Legislativa consultó a la Universidad de Costa Rica el texto dictaminado del Proyecto de Ley denominado Reforma del inciso d) del Artículo 9 de la Ley para regular el teletrabajo, N.º 9738, de 18 de setiembre de 2019, para garantizar la desconexión laboral de los trabajadores. Expediente N.º 22.230 (AL-CJ-22230-892-2020, del 11 de noviembre de 2020, y R-6532-2020, del 12 de noviembre de 2020).
2. La iniciativa de ley N.º 22.230 procura incorporar en la normativa que regula el teletrabajo el derecho de las personas trabajadoras a la desconexión digital, por lo que en correspondencia se introduce un segundo párrafo en el inciso d) del Artículo 9 de Ley para regular el teletrabajo.
3. El proyecto de ley fue analizado por la Oficina Jurídica, la Oficina de Recursos Humanos y el Sindicato de Empleados de la Universidad de Costa Rica (Dictamen OJ-984-2020, del 16 de diciembre de 2020; ORH-978-2021, del 26 de febrero de 2021, y SINDEU-JDC-598- 2021, del 1.º de marzo de 2021, respectivamente).
4. El Proyecto de Ley N.º 22.230 no posee disposiciones que puedan afectar de manera negativa la autonomía de la Universidad de Costa Rica; empero, resulta relevante que, previo a su aprobación legislativa, se discuta las consideraciones de las instancias institucionales que analizaron el proyecto y que pretenden enriquecer la iniciativa de ley.
5. El Artículo 6 de la Ley N.º 9738 establece el respeto de los límites de la jornada laboral y que el horario de la persona teletrabajadora pueda ser flexible, siempre que no se irrespete la jornada respectiva (incisos b y c); esto, de conformidad con las Recepción: 2511-1300 • Fax: 2234-0904 • Sitio web: cu.ucr.ac.cr • correo electrónico: webmaster@cu.ucr.ac.cr disposiciones contenidas en el Código de Trabajo. No obstante, la Ley para regular el

teletrabajo carece actualmente de mecanismos idóneos que garanticen a la persona trabajadora el poder desconectarse de sus funciones teletrabajables al finalizar su jornada laboral, aspecto que pareciera quedar subsanado con la modificación al Artículo 9, inciso d), pero que se estima debe quedar reforzado en la reforma propuesta.

6. La Universidad reconoce que la flexibilización de los horarios de teletrabajo y los avances tecnológicos han provocado que en la práctica las personas trabajadoras se vean obligadas a mantenerse conectadas de manera casi permanente a sus teléfonos móviles, tabletas o equipos de cómputo, y a recibir fuera de la jornada laboral correos electrónicos, mensajes, llamadas, así como asistir a reuniones virtuales. Estas prácticas afectan la vida privada, personal y familiar de las personas, y limita injustificadamente su derecho al descanso, el cual tiene rango constitucional –Artículos 50, 58 y 59– y debe ser garantizado de forma eficaz por las leyes en la materia.

ACUERDA

Comunicar a la Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Jurídicos de la Asamblea Legislativa que la Universidad de Costa Rica recomienda **no aprobar** el Proyecto de Ley N.º 22.230 denominado Reforma del inciso d) del Artículo 9 de la Ley para regular el teletrabajo, N.º 9738, de 18 de setiembre de 2019, para garantizar la desconexión laboral de los trabajadores, hasta tanto sean incorporadas las siguientes observaciones efectuadas por la Oficina Jurídica, la Oficina de Recursos Humanos y el Sindicato de Empleados de la Universidad de Costa Rica:

a) Observaciones específicas:

Artículo 9, inciso d):

- El párrafo que se adiciona incluye la referencia a situaciones imprevistas y urgentes, conceptos con un carácter legal indeterminados y difuso. El uso de estos términos, sin precisar aspectos concretos en la ley, puede llevar a mantener abusos en la interpretación de posibles situaciones en las que se pueda interrumpir a la

persona trabajadora fuera de su jornada de trabajo. Este uso de un numerus apertus abusivo dejaría a la persona trabajadora en estado de indefensión, pues su descanso quedaría sujeto a la interpretación de la ley, Recepción: 2511-1300 • Fax: 2234-0904 • Sitio web: cu.ucr.ac.cr • correo electrónico: webmaster@cu.ucr.ac.cr lo que podría contravenir los Artículos 153, 158, 161 del Código de Trabajo que regulan los tiempos de descanso, e incluso el Artículo 59 constitucional. A partir de lo anterior, se sugiere modificar el texto de la siguiente manera:

d)La persona teletrabajadora debe cumplir con el horario establecido, su jornada laboral y estar disponible para la persona empleadora durante dicho horario y jornada. El incumplimiento de la jornada u horario de trabajo o, bien, el no estar disponible para la persona empleadora durante dicho horario y jornada serán considerados como abandono de trabajo, conforme al inciso a) del Artículo 72 de la Ley N.º 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943.

Con el fin de garantizar el respeto de su tiempo de descanso, vacaciones, permisos y su intimidad personal y familiar, la persona teletrabajadora, tendrá derecho a la desconexión digital fuera de la jornada u horario establecido, salvo que se trate de situaciones imprevistas y urgentes **previamente definidas entre las partes por mutuo acuerdo.**

Artículo 6 de la Ley para Regular el Teletrabajo, Ley N.º 9738:

Modifíquese de manera conexa el Artículo 6 de la Ley para Regular el Teletrabajo, Ley N.º 9738, del 26 de setiembre de 2002, para que se lea de la siguiente manera:

Artículo 6. Reglas generales

h) La desconexión digital corresponde a un derecho de la persona teletrabajadora y así deberá ser reconocido dentro del contrato o adenda de teletrabajo, garantizando no solo su jornada y horario de

trabajo, sino también el respeto a su tiempo al descanso para alimentación, vacaciones, permisos y su intimidad personal y familiar.

b) Observaciones generales:

• Artículo 9, inciso d):

- En la forma en que ha sido planteada esta disposición, efectivamente otorga un rango de derecho a la facultad de la persona trabajadora de cesar la prestación laboral al finalizar el horario y jornada de trabajo. Se trata de un derecho básico que no presenta mayores problemas de interpretación en condiciones de trabajo presencial; sin embargo, en la modalidad de teletrabajo se vuelve difuso por la facilidad tecnológica con que la persona teletrabajadora, en ocasiones, es coaccionada a mantenerse conectada y en contacto permanente con la persona empleadora. No obstante, el párrafo adicionado no prevé mecanismos por medio de los cuales la persona teletrabajadora pueda defender el cumplimiento del derecho a la desconexión, ni tampoco contiene medidas sancionatorias a los patronos que incurran o reincidan en dichas prácticas. Estos aspectos son importantes de revisar no solamente en este Artículo, sino si los mecanismos y medidas previstas en la Ley N.º 9738 son garantías suficientes de ese derecho.

En términos generales, el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral se entiende como el derecho de los trabajadores y empleados públicos a que su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar, no se vean afectados negativamente por el hecho de tener que atender comunicaciones, contestar llamadas telefónicas, correos electrónicos, mensajes de WhatsApp, o cualesquiera otras formas de comunicación, fuera de su horario de trabajo. Las nuevas tecnologías aplicadas al teletrabajo no deben desdibujar u ocasionar la desaparición de la línea divisoria entre la vida personal y laboral del trabajador, ni invadir su intimidad y descanso, pues podría ocasionar desgastes mentales y riesgos psicosociales, como el estrés laboral. La persona empleadora,

sea de carácter público o privado, tiene el deber de garantizar la salud de las personas trabajadoras al cumplir con los preceptos constitucionales consagrados en los Artículos 50 y siguientes de nuestra Carta Magna, por lo que la desconexión digital se convierte en un principio rector del derecho laboral que debe ser protegido.

ACUERDO FIRME.